

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN

ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang)



SKRIPSI

Disusun Oleh:

Elvas Afrilia

14312411

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2018

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Study Kasus Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh:

Nama: Elvas Afrilia

NIM: 14312411

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 01 Mei 2018

Penyusun,



(Elvas Afrilia)

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang)**

Hasil Penelitian

Diajukan oleh

Nama: Elvas Afrilia

Nomor Mahasiswa: 14312411

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal

Dosen Pembimbing,

Ade Sharyn M. Sijaji 6/6/20



Dra. Neni Meidawati M.Si., Ak.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) TANJUNG
PINANG**

Disusun Oleh : **ELVAS AFRILIA**

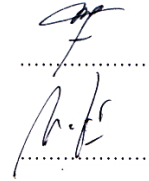
Nomor Mahasiswa : **14312411**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Rabu, tanggal: 25 Juli 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Neni Meidawati, Dra.,M.Si., Ak,CA.

Penguji : Mahmudi, Dr., SE., M.Si,Ak, CMA.



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik di waktu yang tepat. Tak lupa shalawat serta salam penulis junjungkan kepada Nabi Muhammad SAW, karena berkat perjuangan beliau kini ummatnya dapat menikmati alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Alhamdulillah atas izin Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengendalian Intenal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang).”** Disusun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S-1) pada program studi Akuntansi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT, Sang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, yang telah memberikan karunia serta nikmat yang tiada henti dalam hidup penulis. Tiada kata yang pantas untuk melukiskan betapa indahnya hidup penulis dan tidak

ada kata yang pantas untuk mengucapkan rasa terima kasih sebanyak-banyaknya selain dengan mengucapkan rasa syukur kepadaMu.

2. Nabi Muhammad SAW, kekasih Allah SWT sebagai suritauladan umat Islam yang senantiasa membarikan syafaat serta teladan bagi penulis.
3. Orangtua tercinta, terima kasih atas doa, dukungan, kasih sayang, perhatian dan tentunya kepercayaan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini dapat menjadi tanda terima kasih dan bakti atas apa yang telah kalian berikan kepada penulis selama ini, dan tentunya semoga penulis bisa memberikan yang terbaik bagi kalian.
4. Kakak-kakak dan adik tersayang, terimakasih atas dukungan dan doa kalian sekama ini yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi hingga selesai. Semoga kita semua menjadi anak yang sholeh dan sholehah yang berbakti kepada orangtua.
5. Ibu Dra. Neni Meidawati M.Si., Ak. Selaku dosen pembimbing skripsi penulis. Terimakasih telah memberikan ilmu, arahan, serta nasihat yang sangat bermanfaat bagi penulis. Terimakasih telah sabar membimbing penulis dari awal memulai hingga skripsi selesai. Penulis sangat bangga menjadi anak bimbingan skripsi Ibu. Semoga Allah membalas kebaikan Ibu.
6. Bapak Nandang Sutrisno, SH., LL.M., M.Hum., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia beserta seluruh pimpinan universitas.
7. Bapak Dr. Dwiprptono Agus Harjito, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

8. Bapak Drs. Dekar Urumsah, S.Si., M.com., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia beserta seluruh jajaran pengajar program Studi Akuntansi atas segala ilmu yang telah diberikan.
9. Atika, Dwi, dan Weni selaku teman penulis dari awal masuk kuliah hingga sampai saat ini. Terimakasih untuk canda tawanya. Terimakasih telah mengajak penulis untuk selalu mengingat Allah SWT serta melakukan sunnah-sunnahnya. Semoga kita selalu menjadi teman yang selalu memberikan manfaat satu sama lain dan semoga kita menjadi teman surga diakhirat nanti.
10. Hezrine, Rena, Anggita, Valen, Yenni, dan Lisa selaku teman SMA penulis. Terimakasih telah setia menunggu penulis pulang pergi ke kota rantau Yogyakarta demi untuk melanjutkan sekolah. Terimakasih untuk segala cinta dan kasih sayang yang diberikan. Semoga Allah menjaga tali silaturahmi kita hingga akhir hayat.
11. Farra dan Putri selaku teman perjalanan penulis dari Sekolah Dasar hingga sekarang. Terimakasih untuk doa dan dukungan yang kalian berikan setiap saat kepada penulis. Semoga Allah dapat mempertemukan kita lagi.
12. Anisa, Anja, dan Donny selaku teman penulis. Terimakasih telah memberikan dukungan kepada penulis, dan semoga Allah menjaga hubungan pertemanan kita tanpa ada satupun yang dapat memisahkannya kecuali maut.

13. Tia, Fefe, Wita, Belinda, Anja, Donny, Julio dan Edy selaku teman KKN. Terimakasih untuk pelajaran hidup selama satu bulan di desa Golok. Terimakasih telah menjadi keluarga yang kompak, terimakasih untuk canda tawanya, terimakasih untuk suka dukanya. Semoga kita selalu diberikan Allah SWT kesehatan sehingga kita nanti dapat berkumpul kembali.
14. Dian, Dwi, Nindi, Tika selaku teman kost. Terimakasih untuk kekompakan kita selama berada di kost tercinta. Terimakasih telah menjadi teman yang kompak dalam melakukan segala aktivitas.
15. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Terimakasih atas segala bantuan dan doa yang telah diberikan oleh seluruh pihak kepada penulis. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua. Dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca.

Wassalamualaikum wr.wb

Yogyakarta, 01 Mei 2018

DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Berita Acara Ujian Skripsi/Tugas Akhir.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xvi
Absrak.....	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Pengendalian Internal.....	9
2.1.1.1 Pengertian Pengendalian Internal.....	9
2.1.1.2 Komponen-Komponen Pengendalian Internal.....	10
2.1.1.3 Tujuan Pengendalian Internal.....	13
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	13

2.1.2.1	Pengertian Komitmen Organisasi.....	13
2.1.2.2	Komponen-Komponen Komitmen Organisasi.....	15
2.1.2.3	Tujuan Komitmen Organisasi.....	16
2.1.3	Kinerja.....	16
2.1.3.1	Pengertian Kinerja.....	16
2.1.3.2	Komponen-Komponen Kinerja.....	16
2.1.3.3	Tujuan Kinerja.....	17
2.2	Penelitian Terdahulu.....	17
2.3	Pengembangan Hipotesis Pengendalian.....	19
2.3.1	Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2.3.2	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2.4	Kerangka Penelitian.....	22
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian.....	23
3.2	Populasi Data Sampel.....	23
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	24
3.4	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	25
3.4.1	Variabel Independen.....	25
3.4.2	Variabel Dependen.....	26
3.5	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	26
3.5.1	Uji Validitas.....	27
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	27
3.5.3	Uji Normalitas.....	28
3.6	Uji Asumsi Klasik.....	28
3.6.1	Uji Multikolinieritas.....	29

3.6.2 Uji Heteroskedasitas.....	29
3.7 Analisis Data	30
3.7.1 Pengujian Hipotesis.....	30
3.7.2 Metode Pengujian Hipotesis.....	31
BAB IV ANALISIS DATA	
4.1 Profil Responden.....	33
4.2 Deskriptif Data.....	37
4.3 Analisis Variabel Penelitian.....	42
4.3.1 Variabel Pengendalian Internal.....	42
4.3.2 Variabel Komitmen Organisasi.....	45
4.3.3 Variabel Kinerja Perusahaan.....	48
4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	51
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	55
4.5.1 Uji Normalitas.....	55
4.5.2 Uji Multikolinieritas.....	57
4.5.3 Uji Heteroskedasitas.....	58
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda (Uji Hipotesis).....	59
4.6.1 R Square (R^2) atau Koefisien Determinasi (KD).....	59
4.6.2 Persamaan Regresi.....	60
4.6.3 Uji t.....	62
4.7 Pembahasan.....	63

4.7.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan....63

4.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan....67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....70

5.2 Saran.....71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian.....	22
Gambar 4.1. Histogram dan Ploting Uji Normalitas.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Perbandingan kuisisioner yang disebar dengan yang kembali.....	33
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Umur.....	34
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	35
Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	36
Tabel 4.6. Tabel Interval Bobot Skor Mean.....	41
Tabel 4.7. Jawaban Item Pernyataan Pengendalian Internal.....	42
Tabel 4.8. Kategori Skor Responden Variabel Pengendalian Internal.....	44
Tabel 4.9. Jawaban Item Pernyataan Komitmen Organisasi.....	45
Tabel 4.10. Kategori Skor Responden Variabel Komitmen Organisasi.....	47
Tabel 4.11. Jawaban Item Pernyataan Kinerja Perusahaan.....	48
Tabel 4.12. Kategori Skor Responden Variabel Kinerja Perusahaan.....	50
Tabel 4.13. Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal.....	51
Tabel 4.14. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	51
Tabel 4.15. Uji Validitas Variabel Kinerja Perusahaan.....	53
Tabel 4.16. Uji Reliabilitas Data.....	54
Tabel 4.17. Uji Kolmogorov Smirnov.....	56
Tabel 4.18. Uji Multikolinieritas.....	57
Tabel 4.19. Uji Heteroskedasitas.....	58

Tabel 4.20. Koefisien Determinasi.....	60
Tabel 4.21. Koefisien Regresi.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	77
Lampiran 2 Klasifikasi Responden.....	84
Lampiran 3 Data Hasil Rekapitan Kuisisioner.....	86
Lampiran 4 Data Hasil Rekapitan Kuisisioner Variabel.....	90
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	105
Lampiran 6 Statistik Deskriptif.....	128
Lampiran 7 Hasil Regresi Linier Berganda.....	130
Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	132
Lampiran 9 Data Karyawan.....	136

ABSTRACT

Internal control is a system that must exist within a company, to supervise and direct the process of achievement in a company. This study aims to see and analyze the influence of internal control and commitment organization to employee performance in a company. Researchers conducted a survey of employees PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang with total respondents as many as 105 employees. Hypothesis testing in this study using multiple statistic method. The result of this study indicate that the control of internal and commitment organization have a positive and significant impact on employee performance of PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang.

Keywords: internal control, commitment organization, employee performance

ABSTRAK

Pengendalian Internal merupakan sebuah sistem yang harus ada didalam sebuah perusahaan, untuk mengawasi dan mengarahkan proses tercapainya dalam sebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menganalisis pengaruh pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Peneliti melakukan survey terhadap karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang dengan total responden sebanyak 105 karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode statistik linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang.

Kata Kunci: pengendalian internal, komitmen organisasi, kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia sudah banyak sekali perusahaan yang ingin bersaing untuk meningkatkan laba dengan mengeluarkan barang ataupun jasa yang mempunyai kualitas tinggi, dengan memberikan pelayanan yang memadai, serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Dengan adanya karyawan yang banyak, mengharuskan sebuah perusahaan untuk berpikir bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan adalah aset penting bagi perusahaan dalam menjalankan semua aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang dalam mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Tujuan sebuah perusahaan tentunya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan tersebut. Menurut Sinambela (2011: 136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui

seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Perusahaan yang telah berjalan sebaiknya selalu memantau semua kegiatan operasionalnya. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu memantau seluruh kegiatan suatu perusahaan. AICPA (*American Institute of Certified Public accountants*) menjelaskan bahwa pengendalian internal meliputi struktur organisasi, semua metode dan ketentuan-ketentuan yang terkoordinasi yang dianut dalam perusahaan untuk melindungi harta kekayaan, memeriksa ketelitian, dan seberapa jauh data akuntansi dapat dipercaya, meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan (Hartadi, 1999: 3). Jika pengendalian internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu (Engkoswara, 1992: 39) dalam Sinambela (2011:136). Beberapa penelitian terdahulu mengemukakan bahwa kinerja menjadi bagian penting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Menurut Prawirosentono (1999: 2) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Mondy dan Noe (1993), kinerja dipengaruhi oleh tujuan. Tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggungjawab bergerak dari bawah ke atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi, selanjutnya tujuan jangka panjang tersebut ditindaklanjuti dengan tujuan tahunan. Tujuan tahunan ditindaklanjuti mulai dari pimpinan atas hingga pegawai (Costello, 1994).

Menurut penelitian Taurisa dan Ratnawati (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah salah satu bentuk tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan memegang peranan penting pada sebuah perusahaan untuk menjelaskan segala aktivitas perusahaan sehingga dapat berkembang dengan baik guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Dale Timple (Dalam Munafiah, 2011: 10-11), kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial. Sedangkan

faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya.

Dalam era globalisasi sekarang ini banyak sekali perusahaan yang mengembangkan usaha dengan peran meningkatkan posisi bisnis perusahaan serta dalam rangka meraih pertumbuhan finansial, dengan mengoptimalkan aset serta mempelajari peluang usaha baru. Dalam bidang ekonomi tidak bisa terlepas dari kegiatan bisnis dan usaha, karena itulah inti dari bidang ekonomi secara umum.

Sebagai bisnis usaha yang bergerak disektor pelayanan publik, PT Angkasa Pura II Tanjungpinang yang sangat memahami betapa pentingnya menjaga dan menjamin kepuasan pelanggannya. Sehingga upaya-upaya peningkatan kualitas pelayanan yang senantiasa terus menerus dilakukan dan untuk itu diperlukan stabilitas operasional yang didukung oleh stabilitas keuangan. Dalam rangka pengembangan usahanya PT Angkasa Pura II Tanjungpinang menjalankan tugasnya dengan menjalin kerjasama dengan unit-unit internal, tim pemasaran, dan pihak lain untuk meningkatkan peluang penjualan.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal, komitmen perusahaan juga harus diperhatikan. Karena pada dasarnya sebuah komitmen perusahaan harus diperhatikan guna membantu perkembangan sebuah perusahaan tersebut. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Van Scooter (2000) menyatakan

bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi kerja. Bahwa pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan cenderung senang membantu, dan dapat bekerja sama. Dalam penelitian tentang komitmen pekerja pada organisasi berasal dari persepsi pekerja atas komitmen dan dukungan perusahaan terhadap pekerja (Eisenberger, Fasolo dan Davis 1990). Karyawan yang berkomitmen tentunya akan memihak organisasi, serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Adanya pengendalian internal dan komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan akan membantu sebuah perusahaan tersebut guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan meningkatkan kinerja semua karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang).”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Masalah

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, sebagai berikut:

1. Menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Memberikan informasi dan gambaran mengenai pengendalian internal, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan di kalangan akademisi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dirancang agar peneliti lebih terarah dalam melakukan penelitian, penulisan penelitian ini dibagi menjadi lima bab yang secara lebih terperinci adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab pendahuluan ini memuat beberapa bagian yang ada dalam proposal penelitian diantaranya latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika laporan penelitian.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini berisi penjelasan dan pembahasan secara rinci kajian pustaka yang meliputi, hasil penelitian terdahulu, dan landasan teori. Inti ketiga pembahasan tersebut diformulasikan untuk membentuk kerangka penelitian.

Bab III: Metode Penelitian

Bab ini merupakan landasan metodologi penelitian yang merupakan acuan analisis ilmiah dalam mewujudkan hasil penelitian yang mencakup: populasi dan sampel penelitian, sumber data dan teknik pengambilan sampel, definisi dan pengukuran variabel, model penelitian, operasionalisasi hipotesis serta teknik analisa data.

Bab IV: Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini berisi tentang proses pengujian hipotesis atas hipotesis yang telah dibuat dan hasil analisis yang dikaitkan dengan teori yang telah dikaitkan sebelumnya.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang suatu kesimpulan dari apa yang telah peneliti lakukan, serta berisi saran-saran yang diberikan peneliti untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengendalian Internal

2.1.1.1 Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian internal menurut COSO (*Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission*) yaitu suatu proses, yang dipengaruhi oleh aturan direksi, manajemen, personalia lainnya, yang disusun untuk memberi jaminan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan berikut ini:

- a. Dapat dipercaya laporan keuangan lainnya.
- b. Kesesuaian dengan undang-undang yang ditetapkan dan aturan.
- c. Efektivitas dan efisiensi operasi (kegiatan).

Pengendalian internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Arens dan James. 2006:412).

AICPA (*American Institute of Certified Public accountants*) dalam Hartadi (1999: 3) menjelaskan bahwa pengendalian internal meliputi struktur organisasi, semua metode dan ketentuan-ketentuan yang terkoordinasi yang dianut dalam perusahaan untuk melindungi harta kekayaan, memeriksa ketelitian, dan seberapa jauh data akuntansi dapat dipercaya, meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan. Jika pengendalian internal

lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Komponen-Komponen Pengendalian Internal

Pengendalian internal satuan usaha terdiri atas komponen-komponen sebagai berikut , COSO (Dalam Damayanti, 2017):

1. Lingkungan pengendalian

Inti suatu bisnis adalah orang-orangnya dengan karakteristiknya termasuk integritas, nilai-nilai, etika dan lingkungan tempat mereka bekerja. Hal-hal tersebut merupakan mesin penggerak perusahaan dan merupakan fondasi segala sesuatunya ditempatkan. Untuk memahami dan menilai lingkungan pengendalian, auditor harus mempertimbangkan sub komponen pengendalian internal yang sangat penting yaitu:

a. Integrasi dan nilai etika

Integritas dan nilai-nilai etika merupakan produk dari standar etika dan sikap sebuah entitas, sebagaimana dengan seberapa baik hal tersebut dikomunikasikan dan diterapkan dalam praktiknya. Selain itu, integritas dan nilai etika juga mencakup komunikasi mengenai nilai yang dianut entitas dan standar perilaku kepada setiap personel melalui pernyataan kebijakan, kode etik dan melalui contoh.

b. Komitmen terhadap kompetensi

Kompetensi merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan yang bertujuan untuk mencapai tugas-tugas yang didefinisikan bagi setiap orang. Komitmen terhadap kompetensi mencakup pertimbangan manajemen terhadap tingkat kompetensi tersebut diterjemahkan kedalam pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.

c. Partisipasi dewan direksi dan komisaris atau komite audit

Keberadaan dewan direksi dan komisaris sangat penting bagi tata kelola perusahaan yang baik karena tanggungjawab utama mereka adalah untuk meyakinkan bahwa manajemen telah melakukan pengendalian internal dan proses pelaporan keuangan yang tepat.

d. Filosofi manajemen dan gaya operasi

Manajemen, melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukannya, memberikan sinyal yang sangat jelas kepada karyawan mengenai signifikansi pengendalian internal.

e. Struktur organisasi

Struktur organisasi suatu entitas mendefinisikan jalur tanggung jawab dan otoritas yang ada. Dengan memahami struktur organisasi klien, auditor dapat mempelajari manajemen dan elemen-elemen fungsional bisnis serta persepsi mengenai bagaimana pengendalian diterapkan.

f. Pembagian wewenang dan pembebanan tanggung jawab

Pembagian wewenang dan pembebanan tanggung jawab ini merupakan perluasan dari struktur organisasi. Dengan pembagian wewenang yang jelas maka organisasi akan dapat menghasilkan sumber daya secara efisien.

g. Kebijakan dan praktik sumber daya

Aspek pengendalian internal yang paling penting adalah personel. Jika karyawan kompeten dan dapat dipercaya, pengendalian lainnya dapat ditiadakan, dan laporan keuangan yang andal masih dapat dihasilkan.

2. Penaksiran risiko

Perusahaan harus mewaspadaikan dan mengelola risiko yang dihadapinya. Perusahaan harus menetapkan tujuan yang terintegrasi dengan penjualan, produksi, pemasaran, keuangan, dan aktivitas-aktivitas lainnya sehingga organisasi beroperasi secara harmonis. Perusahaan juga harus menetapkan mekanisme untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko-risiko terkait.

3. Informasi dan komunikasi

Disekitar aktivitas-aktivitas ini terdapat sistem informasi dan komunikasi. Hal ini memungkinkan karyawan perusahaan mendapatkan dan menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan operasinya.

4. Aktivitas pengendalian

Kebijakan dan prosedur kontrol harus ditetapkan dan dilaksanakan untuk membantu memastikan bahwa tindakan-tindakan yang diidentifikasi oleh manajemen diperlukan untuk menghadapi risiko terhadap pencapaian tujuan entitas secara efektif dilakukan. Aktivitas pengendalian dalam setiap entitas adalah sebagai berikut:

- a. Pemisahan tugas yang memadai
- b. Otorisasi yang tepat atas transaksi dan aktivitas
- c. Dokumentasi dan catatan yang memadai
- d. Pengendalian fisik atas aset dan catatan-catatan
- e. Pengecekan terhadap pekerjaan secara independen

5. Pemantauan

Keseluruhan proses harus dimonitor dan dibuat perubahan bila diperlukan. Dengan cara ini, sistem dapat bereaksi secara dinamis berubah seiring dengan perubahan kondisi. Pemantauan dilakukan disetiap kegiatan operasional perusahaan.

2.1.1.3 Tujuan Pengendalian Internal

Tujuan Pengendalian Internal menurut Winarno (2006:116) adalah sebagai berikut :

1. Melindungi harta kekayaan perusahaan.
2. Meningkatkan akurasi informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi yang dijalankan oleh perusahaan.

3. Meningkatkan efisiensi kinerja perusahaan sehingga dalam berbagai kegiatan dapat dilakukan penghematan.
4. Meningkatkan kepatuhan terhadap kinerja manajemen.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Hasil penelitian Dewi dan Hasniaty (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Komitmen merupakan pengikat yang memberikan dorongan untuk memberikan apa yang terbaik terhadap apa yang menjadi tanggungjawabnya. Becker (Dalam Penggabean, 2004:135) menggambarkan komitmen organisasi sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan lain. Komitmen organisasi sangat penting dalam perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja, karena komitmen organisasi terdiri dari komponen identifikasi Organisasi, Keterlibatan Pekerjaan dan Loyalitas Organisasi (Buchanan dalam Dinanti, 2017:26).

Kanter (Dalam, Sopiah, 2008:158) menjelaskan bahwa ada tiga komitmen organisasional yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan

Komitmen yang berhubungan dengan kontribusi anggota dalam kehidupan organisasi.

2. Komitmen terpadu

Komitmen individu organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan individu lainnya.

3. Komitmen terkontrol

Komitmen anggota pada norma organisasi yang membawa perilaku ke arah yang diinginkan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2.1.2.2 Komponen-Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Buchanan (1974) komponen-komponen komitmen organisasi yaitu:

1. Identifikasi Organisasi

Sebagai hubungan psikologis antara pegawai dengan organisasi perusahaan tempat ia bekerja. Pegawai yang teridentifikasi dengan organisasinya memiliki citra diri (*self images*) yang telah tercampur dengan nilai-nilai dan citra organisasi.

2. Keterlibatan Pekerjaan

Pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan pekerjaan itu.

3. Loyalitas Organisasi

Merupakan sejauh mana pegawai setia kepada organisasi, memiliki perasaan keterikatan, dan pengabdian terhadap organisasi.

2.1.2.3 Tujuan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi tentunya menjadi bagian terpenting dalam menunjang kelancaran sebuah perusahaan. Tentunya dengan adanya komitmen organisasi akan memberikan pengaruh positif antara tujuan karyawan terhadap komitmen organisasinya. Selarasnya tujuan karyawan dengan komitmen organisasi dapat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono: 1999, 2).

2.1.3.2 Komponen-komponen Kinerja

Kinerja mengandung dua komponen penting yaitu:

1. Kompetensi berarti individu atau organisasi yang memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya.

2. Produktifitas: Kompetensi tersebut diatas dapat diterjemahkan kedalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja.

2.1.3.3 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja tentunya untuk dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik terhadap para konsumen sebuah perusahaan. Jika kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan pelayanan perusahaan, maka konsumen sebuah perusahaan juga akan memberikan hasil yang positif dan perusahaan juga tentunya akan mendapatkan hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang ada pada perusahaan tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Lasso (2016) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Brother Silver di Sidoarjo dengan mengambil jumlah populasi karyawan pada PT. Brother Silver Indonesia Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan bagian produksi, aktivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi, dan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Hasil pengujian ini memperlihatkan bahwa pengendalian internal, aktivitas pengendalian internal, dan pemantauan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Brother Silver Indonesia Sidoarjo dengan diperkuatnya perolehan koefisien kolerasi sebesar 82,5% yang menunjukkan

kolerasi atau hubungan antara variabel secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Brother Silver Indonesia Siduarjo sebagai sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat.

Jazuli, Djamhur dan Mukzam (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap bagian jahit di PT Pei Hai International Wiratama Indonesia. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 80 karyawan tetap pada bagian jahit di PT Pei Hai International Wiratama Indonesia. Pada uji analisis yang dilakukan telah ditemukan adanya pengaruh secara simultan dan parsial pada kinerja karyawan yang disebabkan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Suryanto, Subroto dan Andayani (2017) melakukan penelitian untuk mengetahui persepsi pegawai yaitu pengaruh kompetensi pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi dengan sistem pengendalian pemerintah dan nilai-nilai organisasional sebagai variabel moderasi pada Direktorat Jenderal Pajak di Lingkungan Kantor Wilayah Jawa Timur I Surabaya. Penelitian ini dilakukan kepada 245 pegawai, di 13 unit kerja di lingkungan Kantor Wilayah Jawa Timur I Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh kompetensi pegawai dan kepuasan kerja.

Latifa dan Widyawati (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh perencanaan strategi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya dengan menggunakan sampel sebanyak 50 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa perencanaan strategi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya.

2.3 Pengembangan Hipotesis Pengendalian

2.3.1 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap kinerja Karyawan

Pengendalian internal adalah sesuatu yang sangat penting bagi sebuah perusahaan yang meliputi struktur organisasi, alat-alat dan semua metode yang dikoordinasikan yang digunakan oleh perusahaan untuk menjaga aset pada perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi perusahaan, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan sebuah perusahaan. Pengendalian internal menurut COSO yaitu suatu proses, yang dipengaruhi oleh aturan direksi, manajemen, personalia lainnya, yang disusun untuk memberi jaminan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan. Dengan adanya pengendalian internal maka seluruh proses yang ada pada perusahaan akan berjalan dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sebuah perusahaan secara efisien dan efektif.

Menurut Arens dan James (2006) Pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Hasil penelitian Lasso (2016) menjelaskan bahwa ada pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Hal ini mengidentifikasi bahwa apabila semakin baik aktivitas pengendalian maka akan semakin baik pula kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian Latifa dan Widyawati (2017) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena dalam pengendalian intern lingkungan pengendalian yang baik akan memberikan hasil baik dalam menciptakan suasana kerja, sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja. Pengendalian intern yang baik dengan menggunakan informasi dan komunikasi akan memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja karena semua karyawan dapat bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan. Pengendalian internal yang baik dapat mendorong karyawan untuk menaati, disiplin dalam melaksanakan peraturan dan SOP (*Standar Operasional Prosedur*) yang sudah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

*H1: Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT
Angkasa Pura II di Tanjungpinang*

2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi pada sebuah perusahaan tentunya menjadi prioritas utama untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi Negara dan pelayanan yang terbaik

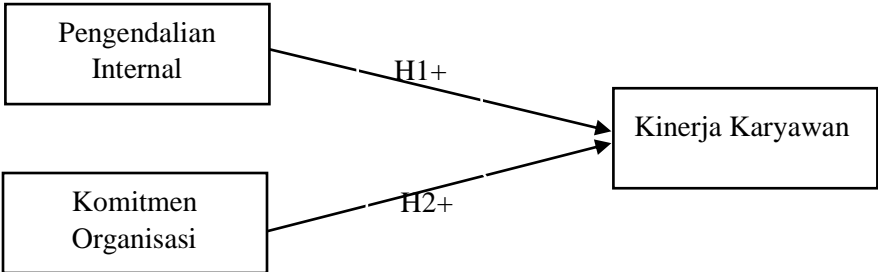
bagi masyarakat, maka dengan hal ini tentu saja kinerja perusahaan akan meningkat. Dewi dan Hasniaty (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Komitmen merupakan pengikat yang memberikan dorongan untuk memberikan apa yang terbaik terhadap apa yang menjadi tanggungjawabnya. Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi kepada perusahaan, karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk memberikan pelayanan dan tanggung jawab yang lebih. Dan tentunya para konsumen akan merasa puas, dan memberikan keuntungan yang lebih besar untuk perusahaan.

Dari penelitian Jazuli, Djamhur dan Mukzam (2017) telah ditemukan adanya pengaruh secara simultan dan parsial pada kinerja karyawan yang disebabkan oleh komitmen organisasional. Sehingga dapat dijelaskan dalam penelitian ini bahwa komitmen organisasional yang mendapatkan perhatian lebih besar oleh karyawan adalah perasaan cinta terhadap perusahaan dan masalah yang dialami perusahaan juga masalah yang dialami karyawan. Tujuan komitmen organisasi tentunya menjadi bagian terpenting dalam menunjang kelancaran sebuah perusahaan. Tentunya dengan adanya komitmen organisasi akan memberikan pengaruh positif antara tujuan karyawan terhadap komitmen organisasinya. Dari uraian diatas, peneliti bermaksud untuk melakukan pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II di Tanjungpinang.

2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka berfikir pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Berfikir Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan di PT Angkasa Pura II (Persero) yang ada di Tanjungpinang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner, observasi, dan riset kepustakaan (dokumentasi).

3.2 Populasi Data Sampel

Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi seluruh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang yang berjumlah 105 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh seluruh populasi, maka sampel yang akan diambil harus benar-benar *representative* (Sugiyono, 2012). Peneliti menggunakan metode *Disproportionate Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2012), *Disproportionate Stratified Random Sampling* yaitu teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata tetapi kurang proporsional. *Disproportionate Stratified Random Sampling* termasuk dalam *Probability Sampling* (Sugiyono, 2012).

Pada sebuah penelitian, semakin banyak sampel dari sebuah populasi maka akan semakin baik, maka dari itu peneliti akan mengambil sampel dari seluruh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) di Tanjungpinang.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Jenis data yang dikumpulkan adalah opini subyek (orang) mengenai pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Adapun metode yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner yaitu menggunakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Kuesioner yang digunakan adalah disusun berdasarkan faktor-faktor perilaku dan persepsi.

Penyebaran kuesioner ini dilakukan dengan mendatangi satu per satu calon responden, mengecek responden apakah memenuhi persyaratan sebagai responden, lalu menanyakan ketersediaan dalam mengisi kuesioner. Prosedur ini penting karena peneliti ingin menjaga kuesionernya diisi oleh responden yang memenuhi syarat dan mengisi dengan sungguh-sungguh.

Bentuk kuesioner yang diberikan oleh peneliti yaitu terdiri dari bagian-bagian yang digunakan untuk mengungkap antara lain:

1. Identitas responden (karyawan).

2. Persepsi karyawan mengenai pengendalin internal dan komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Faktor persepsi yang digunakan yaitu faktor fungsional dimana terdiri dari kebutuhan, pengalaman masa lalu, dan hal-hal lain yang termasuk didalam faktor-faktor personal dan faktor struktural yaitu yang berasal dari sifat stimuli fisik. Faktor perilaku yang digunakan adalah faktor biologis, sosipsikologi, dan faktor situasi yang ada disekitar, yang terdiri dari aspek obyektif yaitu suasana perilaku, faktor sosial, faktor teknologi, yang dapat memperteguh perilaku yang terdiri dari orang lain dan situasi pendorong perilaku.

Faktor-faktor yang terdapat pada kuesioner tersebut akan dijabarkan dengan beberapa pertanyaan. Teknik skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner yaitu skala skala *likert 5*. Kuisisioner diambil dari Palupi (2017:63) dalam hal ini penelitian terhadap responden diberi skor 1-5 dengan ketentuan sebagai berikut:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Independen

Variabel Independen yang terdapat pada penelitian ini yaitu pengendalian internal dan komitmen organisasi. Instrumen pengendalian internal terdapat sepuluh butir pernyataan dan ini akan diukur dengan menggunakan skala likert lima poin. Menurut Palupi (2017), Indikator dari pengendalian internal yaitu antara lain:

- a) Reliabilitas pelaporan keuangan
- b) Ketaatan terhadap hukum dan peraturan
- c) Efisiensi dan efektivitas operasi

Dan instrumen dari komitmen organisasi juga terdapat sepuluh butir pertanyaan dan akan diukur dengan menggunakan skala likert lima poin. Dari penelitian Palupi (2017) Indikator dari komitmen perusahaan yaitu antara lain:

- a) Keinginan kuat sebagai anggota tetap
- b) Keinginan untuk berusaha keras
- c) Penerimaan nilai organisasi
- d) Penerimaan tujuan organisasi

2. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Tanjungpinang. Instrumen dari kinerja karyawan ini terdapat sepuluh butir pernyataan yang akan diukur dengan menggunakan skala likert lima poin. Menurut Palupi (2017) Indikator dari kinerja karyawan ini antara lain:

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja

- c) Ketepatan waktu

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dengan menggunakan metode kuesioner untuk melakukan penelitian ini, maka kualitas kuesioner dan kesanggupan kuesioner dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang ada merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian ini. Keabsahan dalam penelitian inipun sangat ditentukan oleh alat ukur variabel yang akan diteliti. Teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini ada dua konsep, yaitu validitas dan reliabilitas. Teknik ini digunakan tentunya untuk menghindari penelitian yang akan menghasilkan kesimpulan yang bias.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung apakah kuesioner tersebut sah atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2005). Pengujian validitas ini sendiri tentunya dihitung dengan menggunakan korelasi antara skor masing-masing dari butir pernyataan dengan skor pernyataan secara keseluruhan. Untuk menguji validitas dengan data penelitian yang menggunakan skala likert, digunakan teknik Korelasi Pearson (*Pearson Correlation*). Nilai probabilitas yang digunakan untuk menerima atau menolak signifikansi korelasi item variabel dengan skor total adalah 0,05. Jika nilai r_{xy} lebih besar dari pada r -tabelnya, maka item-item pernyataan pada variabel Pengendalian Internal (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) yaitu valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang disebut *reliable* jika menunjukkan derajat konsistensi yang sama apabila item diterapkan dengan berulang-ulang pada kesempatan berlainan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach Alfa lebih besar dari 0,006 (Ghozali, 2005). Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner.

3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan penilaian sebaran data yang ada pada sebuah kelompok data atau variabel, yang nantinya dapat dilihat apakah sebaran data yang telah dikumpulkan tersebut berdistribusi normal atau tidak.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukannya uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Gujarati (1999) menyatakan bahwa terdapat atau tidak penyimpangan asumsi klasik yang dapat terjadi dalam penggunaan model Regresi Linier Berganda yaitu dengan Uji Multikolinieritas dan Uji

Heteroskedasitas. Maka dari itu perlu dideteksi terlebih dahulu kemungkinan akan terjadinya sebuah penyimpangan dengan melakukan:

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya

korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2005). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

b. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Heteroskedasitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model

regresi linier sederhana tidak efisien dan akurat, juga mengakibatkan penggunaan metode kemungkinan maksimum dalam mengestimasi parameter (koefisien) regresi akan terganggu.

Gasperz, (1991) mengatakan bahwa heteroskedastisitas dapat mengakibatkan pendugaan parameternya tidak efisien sehingga tidak mempunyai ragam minimum. Karena pendugaan parameter dianggap efisien karena memiliki ragam yang minimum, sehingga ragam galat bersifat konstan atau disebut juga bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Salah satu usaha untuk mengatasi heteroskedastisitas ini dapat dilakukan dengan mentransformasikan variabel-variabelnya, baik variabel bebas, variabel tidak bebas maupun keduanya agar asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

3.7 Analisis Data

1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik t, dimana uji statistik t pada dasarnya memperlihatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikan 5%, dengan kriteria sebagai berikut: (1) apabila nilai signifikansi uji t < 0,05 maka H_0 ditolak, (2) apabila nilai signifikansi uji t > 0.05 maka H_0 diterima. Untuk menguji hipotesis ini dapat

dilakukan dengan metode statistik regresi berganda, dimana persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pengendalian Internal

X₂ = Komitmen Organisasi

b₀ = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi (parameter) yang diestimasi

e_i = Faktor kesalahan (error)

2. Metode Pengujian Hipotesis

Dalam menguji kebenaran hipotesis, maka adanya uji statistik berupa Uji t dan koefisien determinasi (R Square).

a. Uji t

Uji t pada dasarnya adalah suatu pengujian untuk melihat apakah nilai tengah (nilai rata-rata) suatu distribusi nilai (kelompok) berbeda secara nyata (signifikan) dari nilai tengah dari distribusi nilai (kelompok) lainnya.

Kegunaan dari uji t ini antara lain:

- Untuk melihat beda nilai tengah dan dua buah distribusi nilai biasanya menggunakan uji t atau t-test.
- Uji t ini juga dapat untuk melihat dua beda nilai koefisien korelasi.

- Bermaksud menguji keadaan (sesuatu) yang terdapat dalam suatu kelompok dengan kelompok lain.
- Menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan di antara kelompok-kelompok.

b. Koefisien Determinasi R^2

Koefisien Determinasi R^2 dimaknai dengan sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen terhadap variabel independen.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pembahasan analisis hasil penelitian ini dimulai dari analisis kuantitatif yang meliputi beberapa uji, yaitu uji validitas dan reliabilitas, klasifikasi responden, analisis deskripsi, variabel penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang. Dalam penelitian ini kuesioner disebar sebanyak 105 kuesioner pada 105 karyawan yang sedang bekerja di PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang.

Penyebaran kuesioner ini dilakukan selama 3 hari secara berturut-turut. Di mana dalam sehari rata-rata berhasil disebar sebanyak 35 kuesioner. Kuesioner yang dikembalikan sebanyak 105 ekslembar, jadi respon *rate*-nya sebanyak 100%, dan kuesioner yang terjawab lengkap dengan baik dan layak dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 105 kuesioner.

Rincian perolehan kuesioner dalam sebuah penelitian ini dapat dilihat dari hasil rekapitulasi data. Setelah data terkumpul, kemudian data diedit, diberi kode, dan ditabulasikan kedalam aplikasi excel. Untuk selanjutnya dianalisis dengan bantuan program statistik komputer *SPSS for Windows*.

4.1 Profil Responden

Data yang didapat pada penelitian ini berasal dari kuesioner yang disebar secara langsung terhadap semua karyawan karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang. Kuesioner yang kembali dan dinyatakan lengkap ada 105 kuesioner, sehingga data yang dapat diproses atau diolah adalah ada 105 data responden. Kuesioner yang kembali dan dinyatakan lengkap ada 105 kuesioner, sehingga data yang dapat diproses atau diolah adalah ada 105 data responden. Hal ini berarti antara kuesioner yang disebar dan kuesioner yang dikembalikan adalah 100%. Berikut adalah tabel perbandingan kuesioner yang disebar dan kuesioner yang dikembalikan.

Tabel 4.1. Perbandingan Kuesioner Disebar dengan Kuesioner Kembali

Jumlah Kuesioner yang disebar	105 kuesioner
Jumlah Kuesioner yang kembali (terisi lengkap)	105 kuesioner
Tingkat pengembalian	100%

Gambaran tentang deskriptif responden digunakan untuk melihat bagaimana karakteristik dari responden yang ada. Karakteristik responden dalam penelitian ini akan dilihat dari berdasarkan umur atau usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Karakteristik ini penting sebagai kondisi dasar dari karyawan yang ada. Pertama yang dilihat adalah jenis kelamin dari

seluruh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang. Berdasarkan jenis kelamin, responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Pria	83	79,0
Wanita	22	21,0
Total	105	100,0

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden didominasi oleh pria atau laki-laki yaitu 83 orang (79,0 %) dan sisanya 22 orang (21,0%) adalah wanita. Jumlah ini berdasarkan kondisi riil yang ada di lapangan bahwasanya jumlah karyawan lebih banyak laki-laki karena jenis pekerjaan yang dibutuhkan memerlukan tenaga fisik.

Berdasarkan umur responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persen
1	16 - 20 tahun	12	11,4
2	21 - 25 tahun	42	40,0
3	26 - 30 tahun	43	41,0
4	31 - 35 tahun	6	5,7
5	36 - 40 tahun	1	1,0

No	Umur	Jumlah	Persen
6	> 40 tahun	1	1,0
Total		105	100,0

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa secara umur responden terdistribusi tidak seimbang, yaitu tenaga kerja banyak terdapat pada kelompok umur antara 16 tahun sampai 30 tahun, sedangkan yang terdistribusi pada usia lebih dari 30 tahun hanya sedikit. Paling besar usia berada pada kelompok usia 26 – 30 tahun yaitu 43 orang atau 41,0 %. Sedangkan kelompok usia yang paling rendah jumlahnya adalah kelompok usia 36-40 tahun dan > 40 tahun yaitu masing-masing 1 orang atau 1,0%. Usia-usia yang bervariasi ini menunjukkan bahwa perekrutan karyawan tidak dilakukan secara serempak, tetapi berkala dan berdasarkan kebutuhan. Namun demikian usia muda secara jumlah masih mendominasi, hal ini karena kebutuhan perusahaan berdasarkan spesifikasinya diperlukan tenaga muda yang masih mempunyai fisik yang kuat dan umumnya berada pada usia 30 tahun ke bawah.

Berdasarkan tingkat pendidikannya, responden atau karyawan dapat dilihat seperti tabel berikut:

Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhirnya

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persen
1	D1-D3	13	12,4
2	S1	40	38,1

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persen
3	S2	1	1,0
4	SLTA	51	48,6
Total		105	100,0

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, responden menurut tingkat pendidikannya paling banyak adalah yang telah menyelesaikan SLTA yaitu 51 orang (48,6 %), kemudian yang berpendidikan Sarjana (S1) ada 40 orang (38,1 %), yang menyelesaikan D1-D3 ada 13 orang (12,4 %) dan yang pasca sarjana (S2) ada 1 orang (1%). Mayoritas karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang adalah berpendidikan SLTA, karena mengingat bidang kerja dari PT Angkasa Pura II (Persero) banyak kepada bidang tenaga fisik, sehingga persyaratan umumnya pendidikan terakhir adalah SLTA.

Karakteristik berikutnya adalah masa kerja para karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Persen
1	< 1 tahun	10	9,5
2	> 15 tahun	2	1,9
3	1 - 5 tahun	68	64,8
4	5 - 10 tahun	3	2,9
5	6 - 10 tahun	22	21,0
Total		105	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa lama kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang paling banyak telah bekerja selama 1 - 5 tahun yaitu 68 orang (64,8%) dan yang paling sedikit adalah karyawan yang sudah bekerja lebih dari 15 tahun yaitu 2 orang (1,9%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan bertambah secara bertahap. Tabel lama bekerja ini sebenarnya bukan tabel rekrutmen, namun dapat menunjukkan bahwa pada tahun tertentu karyawan bertambah yang artinya ada rekrutmen karyawan. Awal perusahaan beroperasi ada 24 orang, ada penambahan 3 orang, kemudian lima tahun terakhir direkrut 68 orang lagi dan satu tahun terakhir ditambah 10 orang, sehingga sampai saat ini jumlah karyawan ada 105 orang.

4.2 Deskriptif Data

Deskripsi data pada bagian ini adalah mendeskripsikan data hasil jawaban responden yang telah terkumpul. Data yang telah terkumpul adalah berasal dari 105 kuesioner yang diisi oleh 105 responden. Sebelum analisis distribusi jawaban, deskriptif secara keseluruhan terhadap data variabel berfungsi untuk mendeskripsikan variabel-variabel dalam penelitian. Analisis ini dapat dilihat dengan menghitung nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai maksimum dan minimum. Berikut adalah hasil analisis deskriptifnya:

Tabel 4. 5. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
Item pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengendalian Intrernal 1	105	3	5	4,39	,580
Pengendalian Intrernal 2	105	3	5	4,49	,574
Pengendalian Intrernal 3	105	3	5	4,63	,524
Pengendalian Intrernal 4	105	3	5	4,62	,561
Pengendalian Intrernal 5	105	3	5	4,58	,533
Pengendalian Intrernal 6	105	3	5	4,72	,490
Pengendalian Intrernal 7	105	3	5	4,62	,526
Pengendalian Intrernal 8	105	4	5	4,65	,480
Pengendalian Intrernal 9	105	4	5	4,51	,502
Pengendalian Intrernal 10	105	3	5	4,55	,537
Total Pendendalian Internal (X1)	105	36	50	45,76	2,940
Komitmen Organisasi 1	105	3	5	4,53	,556
Komitmen Organisasi 2	105	1	5	4,37	,880
Komitmen Organisasi 3	105	3	5	4,71	,494
Komitmen Organisasi 4	105	3	5	4,77	,444
Komitmen Organisasi 5	105	4	5	4,87	,342
Komitmen Organisasi 6	105	4	5	4,87	,342
Komitmen Organisasi 7	105	3	5	4,79	,454
Komitmen Organisasi 8	105	3	5	4,71	,532
Komitmen Organisasi 9	105	4	5	4,75	,434
Komitmen Organisasi 10	105	4	5	4,67	,474
Total Komitmen Organisasi (X2)	105	36	50	47,05	2,517
Kinerja Perusahaan 1	105	4	5	4,60	,492
Kinerja Perusahaan 2	105	3	5	4,56	,517
Kinerja Perusahaan 3	105	3	5	4,60	,582
Kinerja Perusahaan 4	105	3	5	4,71	,494
Kinerja Perusahaan 5	105	3	5	4,86	,378
Kinerja Perusahaan 6	105	3	5	4,78	,438
Kinerja Perusahaan 7	105	3	5	4,69	,525
Kinerja Perusahaan 8	105	4	5	4,70	,463
Kinerja Perusahaan 9	105	3	5	4,83	,403
Kinerja Perusahaan 10	105	3	5	4,86	,378
Valid N (listwise)	105				

Berdasarkan tabel di atas yang diolah dari sumber data primer tahun 2018, dapat diketahui bahwa terdapat 3 variabel penelitian yaitu pengendalian internal, komitmen organisasi dan kinerja perusahaan. Masing-masing variabel terdiri dari 10 pernyataan. Sementara itu jumlah responden semuanya lengkap, yaitu 105 orang. Hal ini berarti tidak ada data yang hilang atau missing. Untuk skor minimal variabel pengendalian internal, komitmen organisasi dan kinerja perusahaan masing-masing 36 dan skor maksimal masing-masing 50. Nilai nilai mean skor tertinggi adalah variabel kinerja perusahaan yaitu 47,26. Untuk mean skor terkecil adalah variabel pengendalian internal yaitu 45,76. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui sebaran sampel yang ada. Standar deviasi terbesar ada pada variabel pengendalian internal yaitu 2,940, kemudian variabel kinerja perusahaan yaitu 2,613 dan terakhir variabel komitmen organisasi yaitu 2,517.

Analisis deskriptif selanjutnya adalah terkait dengan distribusi jawaban responden pada setiap item pernyataan. Data yang ditampilkan adalah data rata-rata (mean) yang dihasilkan dari setiap item pernyataan, kemudian diberi kategorisasi terhadap mean tersebut berdasarkan skala yang telah ditentukan, dan terakhir adalah penyajian prosentasi jumlah skor setiap item terhadap nilai maksimum atau nilai ideal dari setiap item pernyataan. Selain itu, jawaban setiap responden juga akan diskor untuk melihat kategorisasi skor yang diperoleh dari masing-masing variabel.

Untuk mengkategorikan rata-rata item pernyataan dan skor responden, maka dapat dibuat kriteria penilaian sebagai berikut:

1. Sangat Tinggi (ST) dengan skor=5
2. Tinggi (T) dengan skor =4
3. Sedang (S) dengan skor = 3
4. Rendah (R) dengan skor =2
5. Sangat Rendah (SR) dengan skor =1.

Pemberian nilai rata-rata setiap item pernyataan dilakukan dengan membuat skala pengkategorisasian. Untuk itu perlu dicari intervalnya terlebih dahulu. Dengan pedoman pada nilai terendah = 1 (sangat rendah) dan nilai tertinggi =5 (sangat tinggi), maka dapat dihitung interval sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Jumlah kelas = 5

$$\text{Interval} = \frac{\text{Maksimum}-\text{minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan rumus di atas, maka dapat diketahui bahwa interval setiap kategori adalah 0,8 dan kategori ini diketahui terbagi atas 5 kelas. Dengan dimulai dengan skor minimal 1, kemudian ditambah 0,80 dan seterusnya sampai tercapai skor maksimal 5, maka dapat dibagi menjadi 5 kelas dengan kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Dengan pengkategorisasian tersebut, masing-masing skala memiliki nilai interval yang

telah ditentukan. Berikut adalah tabel interval bobot skor baik yang digunakan untuk pengkategorian skor item pertanyaan, maupun untuk skor total jawaban responden:

Tabel 4.6. Tabel Interval Bobot Skor Mean

No	Kategorisasi	Interval Bobot Skor (Mean)
1	Sangat Rendah	1,00 – 1,80
2	Rendah	1,81 – 2,61
3	Sedang	2,62 – 3,42
4	Tinggi	3,43 – 4,23
5	Sangat Tinggi	4,24 – 5,00

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor dengan nilai rata-rata 1 sampai 1,80 termasuk dalam kategori sangat rendah, skor dengan nilai rata-rata 1,81 sampai 2,61 termasuk dalam kategori rendah, skor dengan nilai rata-rata 2,62 sampai 3,42 termasuk dalam kategori sedang, bahwa skor dengan nilai rata-rata 3,43 sampai 4,23 termasuk dalam kategori Tinggi dan skor dengan nilai rata-rata 4,24 sampai 5,00 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Tabel ini akan menjadi pedoman dalam menilai setiap item pernyataan masing-masing variabel dan hasil skor responden atas variabel tertentu.

4.3 Analisis Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Pengendalian Internal (X1)

Variabel pengendalian internal di PT. Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang terdiri dari 10 item pernyataan. Berdasarkan data yang masuk maka dapat dicari masing-masing dari mean setiap item pernyataannya, kemudian dilihat kategorisasinya serta dilihat nilai kontribusinya terhadap skor ideal setiap item pernyataan. Berikut adalah perhitungan untuk variabel Pengendalian Internal:

Tabel 4.7. Jawaban item pernyataan Pengendalian Internal (X1)

No	PERNYATAAN	Mean	Kategori	% dari nilai ideal
1	PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang melakukan pengawasan proses data digunakan untuk memperoleh laporan keuangan dengan tingkat kehandalan yang tinggi dan untuk mendeteksi kesalahan.	4,40	Sangat Tinggi	88,00
2	Konsentrasi pada kegiatan yang berhubungan dengan control atas kebenaran dari transaksi akan membuat laporan keuangan memiliki keandalan yang tinggi.	4,49	Sangat Tinggi	89,71
3	PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang mengikuti langkah-langkah efektif dalam pengendalian internal yang akan membuat akurasi transaksi yang akan digunakan oleh penerimaan manfaat.	4,63	Sangat Tinggi	92,57
4	Manajemen terus memantau pelaksanaan system pengendalian internal.	4,62	Sangat Tinggi	92,38
5	Nilai-nilai etis ditegakkan dalam semua keputusan manajemen.	4,58	Sangat Tinggi	91,62
6	Saya berusaha untuk mentaati semua hukum dan peraturan dalam proses pengendalian internal.	4,72	Sangat Tinggi	94,48

No	PERNYATAAN	Mean	Kategori	% dari nilai ideal
7	Manajemen telah menentukan tujuan yang tepat bagi perusahaan.	4,62	Sangat Tinggi	92,38
8	Manajemen dapat mengidentifikasi risiko yang mempengaruhi pencapaian tujuan.	4,66	Sangat Tinggi	93,14
9	Manajemen memiliki kriteria dalam menentukan risiko terkait penipuan kepada PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang.	4,55	Sangat Tinggi	91,05
10	Manajemen dapat menentukan mekanisme dalam mitigasi risiko yang mungkin timbul dari penipuan.	4,60	Sangat Tinggi	92,00

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, nilai mean atau rata-rata jawaban per item pernyataan semuanya bernilai sangat tinggi karena berada pada kisaran nilai 4,24 – 5,00. Nilai mean tertinggi adalah 4,72 dengan presentase dari nilai ideal 94,48% yaitu pada item pernyataan no 6, dimana setiap karyawan memandang paling penting dalam pengendalian internal adalah semua karyawan mau mentaati semua hukum dan peraturan dalam proses pengendalian internal perusahaan. Sedangkan nilai mean yang paling rendah adalah 4,40 dengan nilai kontribusi 88,00% yaitu pada item no 1, dimana karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang memandang adanya pengawasan proses data yang digunakan untuk memperoleh laporan keuangan dengan tingkat kehandalan yang tinggi dan untuk mendeteksi kesalahan tidak begitu menjadi masalah dibandingkan dengan hal lainnya.

Selain berdasarkan item pernyataan, deskripsi data juga dapat dilihat dari jumlah rata-rata skor pada setiap responden dan kemudian dikategorikan berdasarkan skala indeks yang ada. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui dari 105 responden, mean jawaban pada variabel pengendalian Internal dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.8. Kategori Skor Responden Variabel Pengendalian Internal (X1)

No	Kategori	Skala	Frekuensi	Prosentase (Persen)
1	Sangat Tinggi	4,24 - 5,00	81	77,14
2	Tinggi	3,43 - 4,23	14	13,33
3	Sedang	2,62- 3,42	0	0
4	Rendah	1,81 - 2,61	0	0
5	Sangat Rendah	1,00 - 1,80	0	0
Jumlah			105	100,00
Rata- Rata Skor			4,59 (Sangat Tinggi)	

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel pengendalian internal mempunyai distribusi jawaban (skor rata-rata) hanya dalam 2 kategori, sangat tinggi dan tinggi. Dari 105 responden yang mempunyai nilai mean skor dalam kategori sangat tinggi ada 81 orang (77,14%), sedangkan yang mempunyai nilai mean skor dalam kategori tinggi ada 14 orang (13,33%). Tidak ada responden yang mempunyai nilai dalam kategori sedang, rendah dan sangat rendah. Secara umum variabel pengendalian internal mempunyai skor

yang masuk kategori sangat tinggi yaitu rata-rata skor 4,59. Hal ini berarti bahwa responden secara umum mempunyai skor pengendalian internal yang sangat baik (sangat tinggi).

4.3.2 Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Variabel Komitmen Organisasi di PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang terdiri dari 10 item pernyataan. Berdasarkan data yang masuk maka dapat dicari masing-masing dari mean setiap item pernyataannya, kemudian dilihat kategorisasinya serta dilihat nilai kontribusinya terhadap skor ideal setiap item pernyataan. Berikut adalah perhitungan untuk variabel Komitmen organisasi:

Tabel 4.9. Jawaban item pernyataan Komitmen Organisasi (X2)

No	PERNYATAAN	Mean	Kategori	% dari nilai ideal
1	Perusahaan ini benar-benar memberikan inspirasi yang baik bagi diri saya dalam mencapai prestasi kerja.	4,53	Sangat Tinggi	90,67
2	Saya merasa bahwa masalah di PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang ini adalah masalah saya.	4,37	Sangat Tinggi	87,43
3	Tetap bertahan menjadi karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang adalah sebuah hal yang sesuai dengan keinginan saya.	4,71	Sangat Tinggi	94,29
4	Saya berkeinginan memberikan segala upaya yang ada untuk membantu PT Angkasa Pura (Persero) II Tanjungpinang ini menjadi sukses.	4,77	Sangat Tinggi	95,43

No	PERNYATAAN	Mean	Kategori	% dari nilai ideal
5	Saya berusaha untuk memenuhi SOP.	4,87	Sangat Tinggi	97,33
6	Saya dapat menerima aturan-aturan perusahaan.	4,87	Sangat Tinggi	97,33
7	Saya dapat menerima tujuan perusahaan.	4,79	Sangat Tinggi	95,81
8	Rasanya senang sekali jika tahu bahwa apa yang saya lakukan bermanfaat bagi perusahaan tempat saya bekerja.	4,71	Sangat Tinggi	94,29
9	PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang memberikan peluang yang terbaik bagi saya dalam meningkatkan kinerja perusahaan.	4,75	Sangat Tinggi	95,05
10	Kepedulian saya terhadap masa depan perusahaan dimana saya bekerja sangat besar.	4,67	Sangat Tinggi	93,33

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, nilai mean atau rata-rata jawaban per item pernyataan semuanya bernilai sangat tinggi karena berada pada kisaran nilai 4,24 – 5,00. Nilai mean tertinggi adalah 4,87 dengan presentase dari nilai ideal 97,33% yaitu pada item pernyataan no 5 dan no 6. Hal ini berarti dalam komitmen organisasi, para karyawan sangat mementingkan untuk berusaha memenuhi SOP yang telah dibuat perusahaan dan berusaha untuk menerima aturan-aturan perusahaan. Sedangkan nilai mean yang paling rendah adalah 4,37 dengan nilai kontribusi 87,43% yaitu pada item no 2, dimana bahwa pernyataan masalah yang ada di PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang ini adalah masalah saya, tidak begitu penting bagi karyawan dibandingkan dengan hal lainnya dalam komitmen organisasi.

Selain berdasarkan item pernyataan, deskripsi data juga dapat dilihat dari jumlah rata-rata skor pada setiap responden dan kemudian dikategorikan berdasarkan skala indeks yang ada. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui dari 105 responden, mean jawaban pada variabel komitmen organisasi dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.9. Kategori Skor Responden Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No	Kategori	Skala	Frekuensi	Prosentase (Persen)
1	Sangat Tinggi	4,24 - 5,00	99	94,29
2	Tinggi	3,43 - 4,23	6	5,71
3	Sedang	2,62- 3,42	0	0
4	Rendah	1,81 - 2,61	0	0
5	Sangat Rendah	1,00 - 1,80	0	0
Jumlah			105	100,00
Rata- Rata Skor			4,70 (Sangat Tinggi)	

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai distribusi jawaban (skor rata-rata) hanya dalam 2 kategori, sangat tinggi dan tinggi. Dari 105 responden yang mempunyai nilai mean skor dalam kategori sangat tinggi ada 99 orang (94,29%), sedangkan yang mempunyai nilai mean skor dalam kategori tinggi ada 6 orang (5,71%). Tidak ada responden yang mempunyai nilai dalam kategori sedang, rendah dan sangat rendah. Secara umum variabel komitmen organisasi mempunyai skor yang masuk kategori sangat tinggi yaitu rata-rata skor 4,70. Hal ini berarti

bahwa responden secara umum mempunyai skor komitmen organisasi yang sangat baik (sangat tinggi).

4.3.3 Variabel Kinerja Perusahaan (Y)

Variabel kinerja perusahaan di PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang terdiri dari 10 item pernyataan. Berdasarkan data yang masuk maka dapat dicari masing-masing dari mean setiap item pernyataannya, kemudian dilihat kategorisasinya serta dilihat nilai kontribusinya terhadap skor ideal setiap item pernyataan. Berikut adalah perhitungan untuk variabel kinerja perusahaan:

Tabel 4.11. Jawaban item pernyataan Kinerja Perusahaan (Y)

No	PERNYATAAN	Mean	Kategori	% dari nilai ideal
1	Kualitas program perusahaan.	4,64	Sangat Tinggi	92,76
2	Pengembangan program baru.	4,58	Sangat Tinggi	91,62
3	Kemampuan untuk menarik tenaga kerja yang penting.	4,60	Sangat Tinggi	92,00
4	Kemampuan untuk mempertahankan tenaga kerja yang penting.	4,72	Sangat Tinggi	94,48
5	Kepuasan pelanggan atau klien.	4,87	Sangat Tinggi	97,33
6	Hubungan manajemen dengan tenaga kerja lainnya.	4,78	Sangat Tinggi	95,62
7	Hubungan diantara tenaga kerja secara umum.	4,69	Sangat Tinggi	93,71
8	Strategi yang dijalankan perusahaan menunjang pencapaian kinerja secara optimal.	4,70	Sangat Tinggi	93,90

No	PERNYATAAN	Mean	Kategori	% dari nilai ideal
9	Ketepatan waktu pelayanan.	4,83	Sangat Tinggi	96,57
10	Ketepatan waktu karyawan dalam bekerja.	4,86	Sangat Tinggi	97,14

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, nilai mean atau rata-rata jawaban per item pernyataan semuanya bernilai sangat tinggi karena berada pada kisaran nilai 4,24 – 5,00. Nilai mean tertinggi adalah 4,87 dengan presentase dari nilai ideal 97,33% yaitu pada item pernyataan no 5. Hal ini berarti dalam kinerja perusahaan, para karyawan sangat mementingkan untuk berusaha memenuhi kepuasan pelanggan atau klien yang dilayani. Sedangkan nilai mean yang paling rendah adalah 4,58 dengan nilai kontribusi 91,62% yaitu pada item no 2, dimana bagi karyawan kinerja perusahaan terhadap pengembangan program baru tidak begitu penting bagi karyawan dibandingkan dengan hal lainnya dalam kinerja perusahaan.

Selain berdasarkan item pernyataan, deskripsi data juga dapat dilihat dari jumlah rata-rata skor pada setiap responden dan kemudian dikategorikan berdasarkan skala indeks yang ada. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui dari 105 responden, mean jawaban pada variabel kinerja perusahaan dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.12. Kategori Skor Responden Variabel Kinerja Perusahaan (Y)

No	Kategori	Skala	Frekuensi	Prosentase (Persen)
1	Sangat Tinggi	4,24 - 5,00	100	95,24
2	Tinggi	3,43 - 4,23	5	4,76
3	Sedang	2,62- 3,42	0	0
4	Rendah	1,81 - 2,61	0	0
5	Sangat Rendah	1,00 - 1,80	0	0
Jumlah			105	100,00
Rata- Rata Skor			4,73 (Sangat Tinggi)	

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel kinerja perusahaan mempunyai distribusi jawaban (skor rata-rata) hanya dalam 2 kategori, sangat tinggi dan tinggi. Dari 105 responden yang mempunyai nilai mean skor dalam kategori sangat tinggi ada 100 orang (95,24%), sedangkan yang mempunyai nilai mean skor dalam kategori tinggi ada 5 orang (4,76 %). Tidak ada responden yang mempunyai nilai dalam kategori sedang, rendah dan sangat rendah. Secara umum variabel kinerja perusahaan mempunyai skor yang masuk kategori sangat tinggi yaitu rata-rata skor 4,73. Hal ini berarti bahwa responden secara umum mempunyai skor kinerja perusahaan yang sangat baik (sangat tinggi).

4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Data yang masuk harus dilakukan pengujian validitas hasil untuk memastikan data yang dihasilkan instrument valid. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Uji validitas dilakukan pada setiap item pernyataan dari setiap variabel.

Untuk variabel Pengendalian Internal (X1) ada 10 item pernyataan, variabel Komitmen Organisasi (X2) ada 10 pernyataan dan variabel Kinerja Perusahaan (Y) ada 10 pernyataan. Sehingga total kuesioner ada 30 item pernyataan. Pengujian validitas dilakukan per item dalam masing-masing variabel. Dari hasil perhitungan SPSS didapatkan r hitung dan r tabel dapat dilihat di tabel r yang ada. Ketentuan dari hasil r hitung dikatakan valid atau tidak adalah sebagai berikut, apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka data dinyatakan tidak valid, dan sebaliknya jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka data dinyatakan valid.

Tabel 4.13. Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal (X1)

Item Pernyataan	Sampel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengendalian Internal 1	105	0,630 ^{**}	0,190	Valid
Pengendalian Internal 2	105	0,651 ^{**}	0,190	Valid
Pengendalian Internal 3	105	0,592 ^{**}	0,190	Valid
Pengendalian Internal 4	105	0,638 ^{**}	0,190	Valid
Pengendalian Internal 5	105	0,647 ^{**}	0,190	Valid

Item Pernyataan	Sampel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengendalian Internal 6	105	0,368**	0,190	Valid
Pengendalian Internal 7	105	0,476**	0,190	Valid
Pengendalian Internal 8	105	0,614**	0,190	Valid
Pengendalian Internal 9	105	0,468**	0,190	Valid
Pengendalian Internal 10	105	0,425**	0,190	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, variabel pengendalian internal yang terdiri dari 10 item pernyataan dan mempunyai r hitung seperti yang terlihat di kolom r hitung yang merupakan hasil output SPSS. Untuk r tabel dilihat pada tabel r dengan ketentuan N=105, maka nilai $df = 103 (105 - 2)$ yang diketahui r tabel adalah 0.190. Ketentuan validitas dapat dilihat dengan membandingkan r hitung dengan r table, jika r hitung > r tabel maka data valid dan sebaliknya. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka semua item pernyataan variabel pengendalian internal terbukti r hitung > r tabel yang berarti semua item valid.

Tabel 4.14. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Item Pernyataan	Sampel	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi 1	105	0,367**	0,190	Valid
Komitmen Organisasi 2	105	0,539**	0,190	Valid
Komitmen Organisasi 3	105	0,629**	0,190	Valid
Komitmen Organisasi 4	105	0,406**	0,190	Valid
Komitmen Organisasi 5	105	0,388**	0,190	Valid
Komitmen Organisasi 6	105	0,578**	0,190	Valid

Item Pernyataan	Sampel	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi 7	105	0,666 ^{**}	0,190	Valid
Komitmen Organisasi 8	105	0,542 ^{**}	0,190	Valid
Komitmen Organisasi 9	105	0,495 ^{**}	0,190	Valid
Komitmen Organisasi 10	105	0,449 ^{**}	0,190	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, variabel komitmen organisasi yang terdiri dari 10 item pernyataan dan mempunyai r hitung seperti yang terlihat di kolom r hitung yang merupakan hasil output SPSS. Untuk r tabel dilihat pada tabel r dengan ketentuan N=105, maka nilai $df = 103 (105 - 2)$ yang diketahui r tabel adalah 0.190. Ketentuan validitas dapat dilihat dengan membandingkan r hitung dengan r table, jika r hitung > r tabel maka data valid dan sebaliknya. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka semua item pernyataan variabel komitmen organisasi terbukti r hitung > r tabel yang berarti semua item valid.

Tabel 4.15. Uji Validitas Variabel Kinerja Perusahaan (Y)

Item Pernyataan	Sampel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Perusahaan 1	105	0,477 ^{**}	0,190	Valid
Kinerja Perusahaan 2	105	0,475 ^{**}	0,190	Valid
Kinerja Perusahaan 3	105	0,726 ^{**}	0,190	Valid
Kinerja Perusahaan 4	105	0,556 ^{**}	0,190	Valid
Kinerja Perusahaan 5	105	0,330 ^{**}	0,190	Valid
Kinerja Perusahaan 6	105	0,629 ^{**}	0,190	Valid
Kinerja Perusahaan 7	105	0,698 ^{**}	0,190	Valid
Kinerja Perusahaan 8	105	0,527 ^{**}	0,190	Valid

Item Pernyataan	Sampel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Perusahaan 9	105	0,380**	0,190	Valid
Kinerja Perusahaan 10	105	0,554**	0,190	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan di atas, variabel kinerja perusahaan yang terdiri dari 10 item pernyataan dan mempunyai r hitung seperti yang terlihat di kolom r hitung yang merupakan hasil output SPSS. Untuk r tabel dilihat pada tabel r dengan ketentuan $N=105$, maka nilai $df = 103 (105 - 2)$ yang diketahui r tabel adalah 0.190. Ketentuan validitas dapat dilihat dengan membandingkan r hitung dengan r table, jika r hitung $>$ r tabel maka data valid dan sebaliknya. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka semua item pernyataan variabel kinerja perusahaan terbukti r hitung $>$ r tabel yang berarti semua item valid.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilaksanakan berdasarkan variabel dan melihat nilai cronbach's Alpha pada perhitungan SPSS. Batas nilai suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2005: 54).

Berikut hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4. 16. Uji Reliabilitas Data

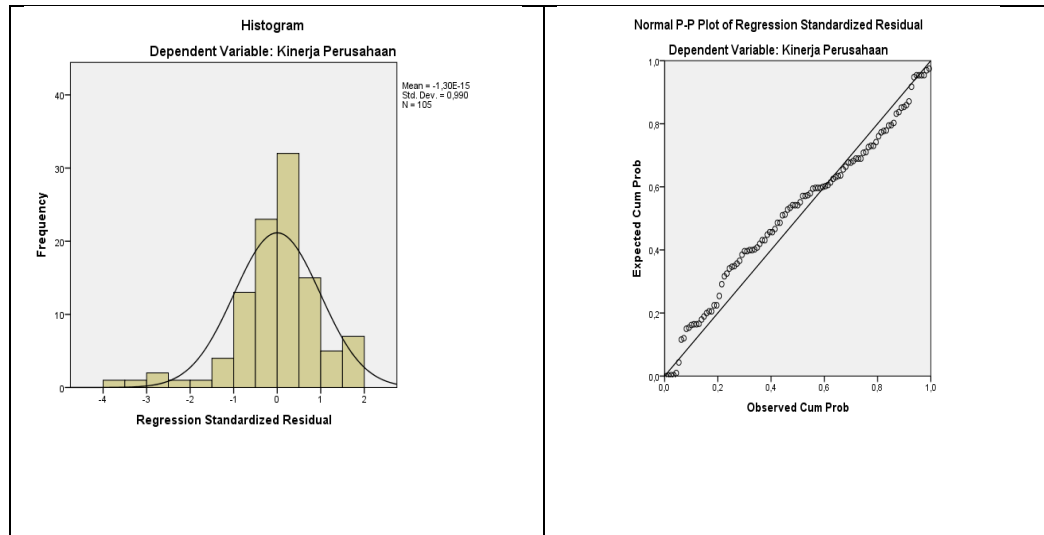
No.	Variabel	Sampel (N)	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Pengendalian Internal	105	0,748	0,60	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	105	0,645	0,60	Reliabel
3	Kinerja Perusahaan	105	0,728	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel pada setiap instrument mempunyai nilai reliabilitas di atas 0.60, sehingga semua variabel dinyatakan sudah reliable dan pengolahan data dapat dilanjutkan. Variabel yang mempunyai nilai alpha paling besar adalah variabel pengendalian internal yaitu 0,748 sedangkan nilai reliabilitas terendah adalah variabel komitmen organisasi yaitu 0,645, dengan demikian prasyarat data valid dan reliable telah terpenuhi, sehingga data dapat digunakan untuk pengujian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve* atau histogram yang ada. Kemudian untuk mencari nilai normalitas data maka dilanjutkan dengan uji residual dengan *kolmogorof-smirnov*. Berdasarkan perhitungan normalitas, didapat 2 gambar yaitu histogram dan plotting berikut:



Gambar 4.1. Histogram dan Ploting Uji Normalitas

Secara umum gambar kedua gambar di atas telah menunjukkan data yang normal, namun untuk lebih teliti sejauh mana nilai normalitasnya adalah dengan melakukan uji Kolmogorov Smirnov. Berikut tabel output pengujian tersebut:

Tabel 4.17. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,94796016
	Absolute	,102
Most Extreme Differences	Positive	,062
	Negative	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		1,041
Asymp. Sig. (2-tailed)		,229

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak hanya dilihat pada baris *Asymp. Sig (2-tailed)*. Jika nilai tersebut kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan 5% ($p=0,05$) maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih dari atau sama dengan 5% ($p = 0,05$) maka data berdistribusi normal. Dari hasil perhitungan di atas, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,229, nilai tersebut $>$ dari 0,05, maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Korelasi sendiri adalah adanya derajat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4.18. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,676	3,888		3,518	,001		
	Pendendalian Internal	,421	,075	,474	5,622	,000	,767	1,303
	Komitmen Organisasi	,304	,087	,293	3,478	,001	,767	1,303

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance*, dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas mana yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $>0,10$, atau sama dengan nilai VIF <10 . Data yang ada ditabel menunjukkan semua nilai *tolerance* $> 0,10$ yaitu 0,767 dan nilai VIF semuanya $<$ dari 10 yaitu 1,303. Dengan demikian data terbukti tidak ada gangguan multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2005). Jika variabel independen secara signifikan secara statistik tidak mempengaruhi variabel dependen, maka tidak terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat apabila dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2005). Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Uji Heteroskedasitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,643	2,400		2,768	,007
Pendendalian Internal	-,035	,066	-,114	-,992	,224
Komitmen Organisasi	,117	,054	,220	2,176	,032

a. Dependent Variable: RES_2

Berdasarkan Tabel di atas, nilai heteroskedasitas yang menjadi acuan adalah pada kolom Sig. Dimana kedua variabel bebas mempunyai nilai probabilitas > dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tidak ada yang terganggu masalah heterokedasitas dan pengolahan data dapat dilanjutkan.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda (uji Hipotesis)

4.6.1 R Square (R^2) atau Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk varibel bebas 2 (dua) menggunakan *R Square*, sebagai berikut:

Tabel 4.20. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667 ^a	,444	,433	1,967

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pendendalian Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,444. Hal ini berarti 44,4% kinerja perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel pengendalian internal dan komitmen organisasi sedangkan sisanya yaitu 65,6% kinerja perusahaan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian nilai error (*e*) adalah 0,656.

4.6.2 Persamaan Regresi

Analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (*X*) terhadap variabel terikat (*Y*) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Adapun hasil olahan data ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 4.21. Hasil Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	B			
(Constant)	13,676	3,518	0,001	-
1 Pendendalian Internal	0,421	5,622	0,000	H1 Didukung
Komitmen Organisasi	0,304	3,478	0,001	H2 Didukung

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Dari tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,676 + 0,421X_1 + 0,304X_2 + e$$

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta regresi adalah 13,676, yang berarti jika variable-variabel independen (pengendalian internal dan komitmen organisasi) dianggap konstan maka Kinerja perusahaan (Y) adalah sebesar 13,676.
- 2) Koefisien regresi (β) X1 sebesar 0,421 memberikan arti bahwa pengendalian internal (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan pengendalian internal, maka akan terjadi kenaikan kinerja perusahaan sebesar 0,421.
- 3) Koefisien regresi (β) X2 sebesar 0,304 memberikan arti bahwa komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini

menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan komitmen organisasi, maka akan terjadi peningkatan kinerja perusahaan sebesar 0,304.

4.6.3 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (pengendalian internal dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja perusahaan). Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja perusahaan dapat dilihat pada tabel 4.20. Tabel Hasil Regresi.

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel pengendalian internal terhadap variabel kinerja perusahaan menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,622 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan dapat didukung.

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja perusahaan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,478 dan nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan dapat didukung.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 5,622 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang terbukti.

Hasil penelitian ini secara teoritis dapat dilihat bahwa pengendalian internal dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan seperti yang terjadi di PT Angkasa Pura II (Persero) di Tanjungpinang. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu memantau seluruh kegiatan suatu perusahaan. AICPA (*American Institute of Certified Public accountants*) dalam Hartadi (1999: 3) menjelaskan bahwa pengendalian internal meliputi struktur organisasi, semua metode dan ketentuan-ketentuan yang terkoordinasi yang dianut dalam perusahaan untuk melindungi harta kekayaan, memeriksa ketelitian, dan seberapa jauh data akuntansi dapat dipercaya, meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan. Jika pengendalian internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan

operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan.

Pengendalian internal secara teoritis merupakan proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Arens dan James. 2006:412). Pengendalian internal mempunyai tujuan melindungi harta kekayaan perusahaan, meningkatkan akurasi informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi yang dijalankan oleh perusahaan, meningkatkan efisiensi kinerja perusahaan sehingga dalam berbagai kegiatan dapat dilakukan penghematan dan meningkatkan kepatuhan terhadap kinerja manajemen (Winarno, 2006:11.6). Pengendalian internal dapat meningkatkan kinerja perusahaan, karena kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono: 1999, 2). Pentingnya pengendalian internal bagi perusahaan dapat mengendalikan manajemen SDM, aset serta potensi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Hal tersebut dilakukan di PT Angkasa Pura II (Persero) di Tanjungpinang untuk melindungi aset yang ada serta untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil pengukuran,

pengendalian internal di PT Angkasa Pura II (Persero) di Tanjungpinang memiliki skor rata-rata sangat tinggi dari skala yang ditentukan.

Kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan harus terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu Engkoswara (Dalam Sinambela, 2011:136). Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Salah satu faktor internal adalah adanya pengendalian internal terhadap karyawan dan perusahaan. Kinerja perusahaan di PT Angkasa Pura II (Persero) di Tanjungpinang akan meningkat jika dilakukan pengendalian internal secara baik dan dapat diikuti oleh seluruh karyawan dan manajemen PT Angkasa Pura II (Persero) di Tanjungpinang. Kinerja perusahaan dari hasil pengukuran juga mempunyai rata-rata yang sangat tinggi. Sehingga pengendalian internal yang tinggi akan mengakibatkan kinerja perusahaan yang tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lasso (2016) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Brother Silver di Sidoarjo. Hal ini mengidentifikasi bahwa apabila semakin baik aktivitas pengendalian internal maka akan semakin baik kinerja perusahaan secara umum. Begitu juga yang terjadi di PT Angkasa Pura II (Persero) di Tanjungpinang pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan terbukti. Adanya komponen pengendalian

lingkungan, pengendalian resiko, pengendalian informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian dan adanya pemantauan secara nyata dapat meningkatkan kinerja perusahaan di PT Angkasa Pura II (Persero) di Tanjungpinang.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Latifa dan Widyawati (2017) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya. Karena dalam pengendalian internal lingkungan pengendalian yang baik akan memberikan hasil baik dalam menciptakan suasana kerja, sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja. Pengendalian internal yang baik pada informasi dan komunikasi akan memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja karena semua karyawan dapat bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan. Pengendalian intern yang baik dapat mendorong karyawan untuk menaati, disiplin dalam melaksanakan peraturan dan SOP (*Standar Operasional Prosedur*) yang sudah ditetapkan perusahaan. Begitu dengan pengendalian internal di PT Angkasa Pura II (Persero) di Tanjungpinang, pengendalian internal yang meliputi komponen pengendalian lingkungan, pengendalian resiko, pengendalian informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian dan adanya pemantauan secara nyata dapat meningkatkan kinerja perusahaan di PT Angkasa Pura II (Persero) di Tanjungpinang.

4.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 3,478 dan nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (persero) Tanjungpinang terbukti.

Pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Secara teoritis Van Scooter (2002) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi kerja. Bahwa pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan cenderung senang membantu, dan dapat bekerja sama. Sehingga kinerja karyawan baik personal maupun kelompok menjadi meningkat. Kondisi komitmen organisasi di PT Angkasa Pura II (Persero) di Tanjungpinang dari hasil pengukuran terbukti mempunyai rata-rata sangat tinggi.

Komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karena komitmen organisasi merupakan pengikat yang memberikan dorongan untuk memberikan apa yang terbaik terhadap apa yang menjadi tanggungjawabnya (Dewi dan Hasniaty, 2017). Becker (Dalam Penggabean, 2004:135) menggambarkan

komitmen organisasi sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan lain (berhenti berkerja). Komitmen organisasi sangat penting dalam perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja, karena komitmen organisasi terdiri dari komponen identifikasi Organisasi, Keterlibatan Pekerjaan dan Loyalitas Organisasi (Buchanan dalam Dinanti, 2017:26). Kondisi ini sesuai dengan hasil pengukuran di PT Angkasa Pura II (Persero) di Tanjungpinang bahwa kinerja perusahaan mempunyai rata-rata sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) di Tanjungpinang menyebabkan kinerja perusahaan juga tinggi.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian Jazuli, Djamhur dan Mukzam (2017) yang melakukan penelitian pada karyawan tetap bagian jahit di PT Pei Hai International Wiratama Indonesia. Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menemukan adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga terjadi di PT Angkasa Pura II (Persero) di Tanjungpinang, dimana karyawan terhubung secara psikologis dengan organisasi perusahaan tempat mereka bekerja, karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan karyawan mempunyai loyalitas terhadap perusahaan. Dengan kondisi ini dipastikan karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi yang baik secara langsung atau tidak langsung akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Suryanto, Subroto dan Andayani (2017) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui persepsi pegawai mengenai pengaruh kompetensi pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi dengan sistem pengendalian perintah dan nilai-nilai organisasional sebagai variabel moderasi pada Direktorat Jenderal Pajak di Lingkungan Kantor Wilayah Jawa Timur I Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh kompetensi pegawai dan kepuasan kerja melalui komitmen organisasional. Hal ini berarti komitmen organisasional terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi ini tidak berbeda dengan apa yang terjadi di PT Angkasa Pura II (Persero) di Tanjungpinang bahwa komitmen organisasional yang diperlihatkan oleh adanya hubungan psikologis yang kuat antara karyawan dengan perusahaan, adanya keterlibatan kerja yang tinggi serta adanya loyalitas terhadap perusahaan telah mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan di PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang yang ditunjukkan nilai t sebesar 5,622 dan signifikansinya 0,000. Artinya semakin baik pengendalian internal yang dilakukan oleh pihak manajemen PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang, maka semakin tinggi kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan pengendalian internal perusahaan meliputi pengendalian lingkungan kerja (seperti etika, integritas, nilai, hubungan struktural dan pembagian kerja), penaksiran resiko perusahaan, pengendalian informasi dan komunikasi, adanya kontrol, serta adanya pemantauan. Jika komponen pengendalian internal tersebut dilaksanakan, maka kinerja perusahaan akan meningkat dengan sendirinya, termasuk yang terjadi di PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan di PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang, yang dibuktikan nilai t sebesar 3,478 dan signifikannya 0,001. Artinya semakin baik komitmen organisasi karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang, maka semakin tinggi kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan

komitmen organisasi perusahaan merupakan unsur penting dalam kinerja, dimana komitmen organisasi meliputi identifikasi organisasi (hubungan psikologis dengan organisasi perusahaan), keterlibatan kerja (ikatan emosional yang erat dengan pekerjaannya) dan loyalitas organisasi (perasaan keterikatan dan pengabdian pada organisasi).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan penelitian adalah:

1. Mengingat pengendalian internal dapat meningkatkan kinerja perusahaan di PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang, maka pengendalian internal dapat ditingkatkan dengan cara secara berjenjang dari sistem, manajemen, struktural, sampai dengan orang-per orang. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah melakukan pengendalian internal *by name* yang dikaitkan dengan hasil evaluasi yang terinci. Pengendalian internal dapat ditingkatkan diantaranya dengan pentingnya mensosialisasikan setiap peraturan perusahaan, SOP kerja secara berkala dan rutin serta tujuan dari perusahaan.
2. Mengingat komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja perusahaan di PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang, maka peningkatan komitmen organisasi menjadi jalan untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang harus dimanfaatkan. Peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, pemberian

kompensasi yang adil, perumusan tujuan dan harapan karyawan dalam tujuan perusahaan, kepemimpinan yang mampu memberikan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin., dan James. 2006. *Auditing Edisi Indonesia*, Alih bahasa oleh Amir Abadi Yusuf. Jakarta: Salemba Empat.
- Arifin, Jauhar., Anisah, Hastin Umi., dan Rahmawati Rini. 2016. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Wawasan Manajemen* 3(1) : 1-14.
- Bryan, David B. 2016. "Organized Labor, Audit Quality, and Internal Control." *Journal of Elsevier* 36 : 11-26. doi : 10.1016/j.adia. 2016.09.005.
- Buchanan, B. 1974. *Building Organizational Commitment: The Socialization of Manager in Work Organizations*. Administrative Science Quarterly, 19:533-546.
- Cooper, Donald R., dan Schindler, Pamela S. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Media Global Edukasi.
- Costello, S.J. 1994. *Effective Performance Management*. New York: Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Damayanti, Kristina. "Kerangka Pengendalian COSO."4 Mei 2017. [Hhttp://medium.com/@khristdamay/kerangka-pengendalian-coso-f4ecca22a10f](http://medium.com/@khristdamay/kerangka-pengendalian-coso-f4ecca22a10f).
- Dewi, Andi Ratnasari., dan Hasniaty. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju." *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika* 2(14).
- Eisenberger, R., Fasolo, P., dan Davis La Mastro, V. 1990. "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation." *Journal of Applied Psychology*, 75, pp:51-59.
- Fabio, Bagus Putu., Hubeis, Musa., dan Hanien Puspitawati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. 2(1). doi : 10.173558/jabm.2.1.9.1.
- Fitri Astuti, Triana. 2013. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organized Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dinamika Manajemen* 4(2). doi : 10.15294/jdm.v4i2.2753.
- Gasperz, V. 1991. *Metode Perancangan Percobaan*. CV. ARMICO: Bandung.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gujarati, Damodar. 1999. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga: Jakarta.

- Hartadi, Bambang. 1999. *Sistem Pengendalian Internal dalam Hubungan dengan Manajemen dan Audit*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE
- Hooper, Keith., dan Wong Jenny. 2017. "Internal Control and Accommodation in Chinese Organizations." *Journal of Elsevier* : 1-13. doi : 10.1016/j.cpa.2017.04.003.
- Jazuli, hamim., Djamhur, Hamid., dan Mukzam, Muhammas Djudi. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 42(1):1-7.
- Latifa, Tadzkirutul., dan Widyawati, Dini. "Pengaruh Perencanaan Strategi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* 6(9):1-15.
- Lasso, Ananta Budi. 2016. "Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Brother Silver." *Jurnal dan Riset Akuntansi* 5(11)-1-15.
- Maharani, Farisa Lailatul., Prita, Septarina., dan Maria, Siti. 2015. "Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember Klinik." *Jurnal Akuntansi Universitas Jember* 13:1-13.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Bandung : Alfabeta
- Mondy dan Noe. 1993. *Motivation and Work Behavior*. Mc Graw Hill Book Co: New York.
- Munafiah, Siti. 2011. "Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang). Skripsi. FE Universitas Negeri Yogyakarta.
- Palupi, Niken Tyas. 2017. "Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Swalayan Indomaret di Yogyakarta) Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Penggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyudi. 1992. *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan bebas Dunia*. BPFE: Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyudi. 1999. *Manajemen Sumber Daya manusia (Kebijakan Karyawan), Kiat Membangun Organisasi Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE: Yogyakarta.
- Simamara, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sinambela, Lijan Poltak., 2011. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Sujarweni, V. Wiratama., Endrayanto, Poly. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, Pangestu. 2012. *Statistika Induktif*. Edisi 5. Yogyakarta: BPFE.
- Suryanto, Dedy., Subroto, Bambang., dan Andayani, Wiryam. 2017. "Persepsi Pegawai Mengenai Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi dengan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Nilai-Nilai Organisasi sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik* 2(3): 99-111.
- Taradipta, Putri Seyla. 2017. "Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Bank panin TBK Cabang Kendiri." *Jurnal Akuntansi* : 27-38.
- Taurisa, Chaterina Melina., dan Ratnawati, Intan. 2012. "Anlisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sido Muncul Kaligawe Semarang)." *Jurnal Bisnis Ekonomi* 2 (19):170-187.
- Van Scooter, J.R. 2002. "Relationship of task Performane and Contextual Performance with Turnover, Job Satisfaction, and Affeptive Commitment." *Human Resource Manegement Review* 10(1):79-95.
- Winarno, Wing Wahyu. 2006. *Sistem Informasi Akuntansi, Edisi Kedua*. UPP STIM YKPN: Yogyakarta.
- Zahra, Nina. 2015. "Pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Aspek Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepercayaan pada Sektor Perbankan." *Jurnal Manajemen dan pemasaran Jasa* 8(1):145-162. doi 10.2510/jmpj.v8il.1406.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yang Terhormat
Saudara Responden Penelitian
Di Tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Elvas Afrilia, mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Indonesia. Dalam rangka menyelesaikan pendidikan sarjana (SI) di Universitas Islam Indonesia, saya diharuskan untuk melakukan suatu penelitian ilmiah. Oleh karena itu, untuk mendapat data yang nyata saya memohon bantuan saudara/i untuk menjadi responden penelitian, yaitu dengan mengisi daftar pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun. Untuk hal tersebut, maka identitas Saudara/i saya jamin kerahasiannya. Pertanyaan atau pernyataan ini dimaksudkan untuk memperoleh jawaban dari penelitian saya yang berjudul **“PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Studi Kasus Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang)**.

Karenanya, kebenaran dan kelengkapan data yang diperoleh dari jawaban Saudara/i akan sangat membantu saya dalam keberhasilan penelitian ini. Atas bantuan dan kesediaan Saudara/i dalam mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 28 Maret 2018

Peneliti

Elvas Afrilia

Data demografi (mohon diberi tanda silang (X) dan juga isilah sesuai dengan data pribadi Saudara/i):

- 1. Umur.....tahun
- 2. Jenis Kelamin pria wanita
- 3. Pendidikan terakhir SLTA D1-D3 S1 S2
- 4. Lamanya bekerja di perusahaan ini.....Tahun

A. PENGENDALIAN INTERNAL

Pada pernyataan-pernyataan berikut ini, nyatakanlah peran pengendalian internal dalam perusahaan. Anda dapat menyatakan pendapat dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu nomor antara 1 sampai 5:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Kurang Setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1	PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjung pinang melakukan pengawasan proses data digunakan untuk memperoleh laporan keuangan dengan tingkat kehandalan yang tinggi dan untuk mendeteksi kesalahan.					
2	Konsentrasi pada kegiatan yang berhubungan dengan control atas kebenaran dari transaksi akan membuat laporan keuangan memiliki keandalan yang tinggi.					
3	PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang mengikuti langkah-langkah efektif dalam pengendalian internal yang akan membuat akurasi transaksi yang akan digunakan oleh penerimaan manfaat.					
4	Manajemen terus memantau pelaksanaan system pengendalian internal.					
5	Nilai-nilai etis ditegakkan dalam semua keputusan manajemen.					
6	Saya berusaha untuk mentaati semua hukum dan peraturan dalam proses pengendalian internal.					
7	Manajemen telah menentukan tujuan yang tepat bagi					

	perusahaan.					
8	Manajemen dapat mengidentifikasi risiko yang mempengaruhi pencapaian tujuan.					
9	Manajemen memiliki kriteria dalam menentukan risiko terkait penipuan kepada PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang.					
10	Manajemen dapat menentukan mekanisme dalam mitigasi risiko yang mungkin timbul dari penipuan.					

B. KOMITEMEN ORGANISASI

Pada pernyataan-pernyataan berikut ini, nyatakanlah seberapa jauh komitmen Anda pada perusahaan. Anda dapat menyatakan pendapat dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu nomor antara 1 sampai 5:

- 1 = Tidak Pernah
- 2 = Jarang
- 3 = Kadang-kadang
- 4 = Sering
- 5 = Selalu

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1	Perusahaan ini benar-benar memberikan inspirasi yang baik bagi diri saya dalam mencapai prestasi kerja.					
2	Saya merasa bahwa masalah di PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang ini adalah masalah saya.					
3	Tetap bertahan menjadi karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang adalah sebuah hal yang sesuai dengan keinginan saya.					
4	Saya berkeinginan memberikan segala upaya yang ada untuk membantu PT Angkasa Pura (Persero) II Tanjungpinang ini menjadi sukses.					
5	Saya berusaha untuk memenuhi SOP.					
6	Saya dapat menerima aturan-aturan perusahaan.					
7	Saya dapat menerima tujuan perusahaan.					
8	Rasanya senang sekali jika tahu bahwa apa yang saya lakukan bermanfaat bagi perusahaan tempat saya bekerja.					
9	PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang memberikan peluang yang terbaik bagi saya dalam meningkatkan kinerja					

	perusahaan.					
10	Kepedulian saya terhadap masa depan perusahaan dimana saya bekerja sangat besar.					

C. KINERJA PERUSAHAAN

Pada pernyataan-pernyataan berikut ini, nyatakanlah seberapa jauh kinerja perusahaan Anda. Anda dapat menyatakan pendapat dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu nomor 1 sampai 5:

- 1 = Jauh lebih jelek
- 2 = Lebih jelek
- 3 = Tidak mengalami perubahan (tetap)
- 4 = Lebih baik
- 5 = Jauh lebih baik

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1	Kualitas program perusahaan.					
2	Pengembangan program baru.					
3	Kemampuan untuk menarik tenaga kerja yang penting.					
4	Kemampuan untuk mempertahankan tenaga kerja yang penting.					
5	Kepuasan pelanggan atau klien.					
6	Hubungan manajemen dengan tenaga kerja lainnya.					
7	Hubungan diantara tenaga kerja secara umum.					
8	Strategi yang dijalankan perusahaan menunjang pencapaian kinerja secara optimal.					
9	Ketepatan waktu pelayanan.					
10	Ketepatan waktu karyawan dalam bekerja.					

LAMPIRAN 2

KLASIFIKASI RESPONDEN

Frequency Table

Kelompok Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
16 - 20 tahun	12	11,4	11,4	11,4
21 - 25 tahun	42	40,0	40,0	51,4
26 - 30 tahun	43	41,0	41,0	92,4
Valid 31 - 35 tahun	6	5,7	5,7	98,1
46 - 50 tahun	1	1,0	1,0	99,0
51 - 55 tahun	1	1,0	1,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	83	79,0	79,0	79,0
Valid Wanita	22	21,0	21,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D1-D3	13	12,4	12,4	12,4
S1	40	38,1	38,1	50,5
Valid S2	1	1,0	1,0	51,4
SLTA	51	48,6	48,6	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 tahun	10	9,5	9,5	9,5
> 15 tahun	2	1,9	1,9	11,4
Valid 1 - 5 tahun	68	64,8	64,8	76,2
5 - 10 tahun	3	2,9	2,9	79,0
6 - 10 tahun	22	21,0	21,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	

LAMPIRAN 3

DATA HASIL REKAPAN KUISIONER

No	Profil Responden			
	Umur	Jenis kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	16 - 20 tahun	Wanita	D1-D3	< 1 tahun
2	26 - 30 tahun	Wanita	D1-D3	5 - 10 tahun
3	26 - 30 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
4	26 - 30 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
5	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
6	31 - 35 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
7	21 - 25 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
8	26 - 30 tahun	Wanita	D1-D3	1 - 5 tahun
9	31 - 35 tahun	Pria	S1	6 - 10 tahun
10	26 - 30 tahun	Pria	S1	6 - 10 tahun
11	21 - 25 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
12	26 - 30 tahun	Wanita	S1	6 - 10 tahun
13	16 - 20 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
14	26 - 30 tahun	Pria	S1	6 - 10 tahun
15	31 - 35 tahun	Pria	S1	6 - 10 tahun
16	21 - 25 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
17	21 - 25 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
18	31 - 35 tahun	Pria	S1	6 - 10 tahun
19	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	< 1 tahun
20	31 - 35 tahun	Pria	S1	6 - 10 tahun
21	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
22	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	< 1 tahun
23	26 - 30 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
24	26 - 30 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
25	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
26	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
27	26 - 30 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
28	26 - 30 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
29	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
No	Profil Responden			
	Umur	Jenis	Pendidikan	Masa Kerja

		kelamin	Terakhir	
31	51 - 55 tahun	Pria	SLTA	> 15 tahun
32	16 - 20 tahun	Pria	SLTA	< 1 tahun
33	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	< 1 tahun
34	26 - 30 tahun	Pria	S1	6 - 10 tahun
35	26 - 30 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
36	26 - 30 tahun	Pria	D1-D3	6 - 10 tahun
37	26 - 30 tahun	Pria	D1-D3	1 - 5 tahun
38	26 - 30 tahun	Wanita	D1-D3	6 - 10 tahun
39	16 - 20 tahun	Wanita	SLTA	< 1 tahun
40	16 - 20 tahun	Wanita	SLTA	< 1 tahun
41	16 - 20 tahun	Wanita	SLTA	1 - 5 tahun
42	26 - 30 tahun	Wanita	SLTA	6 - 10 tahun
43	26 - 30 tahun	Pria	D1-D3	6 - 10 tahun
44	26 - 30 tahun	Wanita	S1	1 - 5 tahun
45	26 - 30 tahun	Pria	D1-D3	1 - 5 tahun
46	21 - 25 tahun	Pria	D1-D3	1 - 5 tahun
47	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
48	26 - 30 tahun	Wanita	D1-D3	1 - 5 tahun
49	21 - 25 tahun	Pria	D1-D3	6 - 10 tahun
50	21 - 25 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
51	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
52	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
53	21 - 25 tahun	Wanita	SLTA	1 - 5 tahun
54	16 - 20 tahun	Wanita	SLTA	1 - 5 tahun
55	21 - 25 tahun	Wanita	SLTA	1 - 5 tahun
56	46 - 50 tahun	Wanita	SLTA	> 15 tahun
57	16 - 20 tahun	Wanita	SLTA	< 1 tahun
58	26 - 30 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
59	26 - 30 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
60	26 - 30 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
61	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
62	21 - 25	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
63	26 - 30 tahun	Pria	SLTA	6 - 10 tahun
Profil Responden				
No	Umur	Jenis	Pendidikan	Masa Kerja

		kelamin	Terakhir	
65	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
66	21 - 25 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
67	16 - 20 tahun	Wanita	SLTA	< 1 tahun
68	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
69	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
70	26 - 30 tahun	Wanita	SLTA	5 - 10 tahun
71	26 - 30 tahun	Pria	SLTA	5 - 10 tahun
72	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
73	26 - 30 tahun	Pria	SLTA	6 - 10 tahun
74	26 - 30 tahun	Pria	SLTA	6 - 10 tahun
75	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
76	26 - 30 tahun	Pria	S1	6 - 10 tahun
77	21 - 25 tahun	Wanita	SLTA	1 - 5 tahun
78	26 - 30 tahun	Pria	S1	6 - 10 tahun
79	31 - 35 tahun	Pria	S1	6 - 10 tahun
80	26 - 30 tahun	Pria	SLTA	6 - 10 tahun
81	26 - 30 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
82	26 - 30 tahun	Pria	S2	1 - 5 tahun
83	26 - 30 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
84	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
85	26 - 30 tahun	Wanita	SLTA	6 - 10 tahun
86	16 - 20 tahun	Wanita	SLTA	1 - 5 tahun
87	26 - 30 tahun	Wanita	SLTA	6 - 10 tahun
88	26 - 30 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
89	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
90	16 - 20 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
91	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
92	21 - 25 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
93	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
94	21 - 25 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
95	21 - 25 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
96	16 - 20 tahun	Pria	SLTA	< 1 tahun
97	21 - 25 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
Profil Responden				
No	Umur	Jenis	Pendidikan	Masa Kerja

		kelamin	Terakhir	
99	26 - 30 tahun	Pria	D1-D3	1 - 5 tahun
100	21 - 25 tahun	Pria	D1-D3	1 - 5 tahun
101	21 - 25 tahun	Pria	SLTA	1 - 5 tahun
102	26 - 30 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
103	26 - 30 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
104	26 - 30 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun
105	21 - 25 tahun	Pria	S1	1 - 5 tahun

LAMPIRAN 4

DATA HASIL REKAPAN KUISIONER VARIABEL

PENGENDALIAN INTERNAL

No	(X1)										Rata-Rata	Kategori	
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10			Total X1
1	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44	4,40	Sangat Tinggi
2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4,10	Tinggi
3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	43	4,30	Sangat Tinggi
4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	41	4,10	Tinggi
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	46	4,60	Sangat Tinggi
6	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46	4,60	Sangat Tinggi
7	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45	4,50	Sangat Tinggi
8	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	43	4,30	Sangat Tinggi
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4,10	Tinggi
10	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47	4,70	Sangat Tinggi
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42	4,20	Tinggi
12	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44	4,40	Sangat Tinggi
13	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47	4,70	Sangat Tinggi
14	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
15	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36	3,60	Tinggi
16	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47	4,70	Sangat Tinggi
17	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46	4,60	Sangat Tinggi
18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
20	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46	4,60	Sangat Tinggi
21	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44	4,40	Sangat Tinggi
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	Tinggi
23	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	47	4,70	Sangat Tinggi

24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
25	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	41	4,10	Tinggi
26	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
27	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	43	4,30	Sangat Tinggi
28	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	46	4,60	Sangat Tinggi
29	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46	4,60	Sangat Tinggi
30	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47	4,70	Sangat Tinggi
31	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42	4,20	Tinggi
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4,90	Sangat Tinggi
33	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47	4,70	Sangat Tinggi
34	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46	4,60	Sangat Tinggi
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4,90	Sangat Tinggi
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
37	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45	4,50	Sangat Tinggi
38	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	44	4,40	Sangat Tinggi
39	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48	4,80	Sangat Tinggi
41	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45	4,50	Sangat Tinggi
42	3	3	5	5	4	5	4	4	5	5	43	4,30	Sangat Tinggi
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
44	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	45	4,50	Sangat Tinggi
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
46	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45	4,50	Sangat Tinggi
47	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43	4,30	Sangat Tinggi
48	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45	4,50	Sangat Tinggi
49	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42	4,20	Tinggi
50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4,80	Sangat Tinggi

51	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	4,70	Sangat Tinggi
52	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	4,80	Sangat Tinggi
53	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43	4,30	Sangat Tinggi
54	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	45	4,50	Sangat Tinggi
55	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	40	4,00	Tinggi
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	Tinggi
57	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
58	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	46	4,60	Sangat Tinggi
59	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	44	4,40	Sangat Tinggi
60	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	47	4,70	Sangat Tinggi
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4,90	Sangat Tinggi
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4,90	Sangat Tinggi
64	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48	4,80	Sangat Tinggi
65	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4,90	Sangat Tinggi
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
67	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47	4,70	Sangat Tinggi
68	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	45	4,50	Sangat Tinggi
69	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45	4,50	Sangat Tinggi
70	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45	4,50	Sangat Tinggi
71	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
72	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	42	4,20	Tinggi
73	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4,90	Sangat Tinggi
74	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46	4,60	Sanhgtat Tinggi
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	Tinggi
76	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
77	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43	4,30	Sangat Tinggi

78	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
81	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4,90	Sangat Tinggi
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
84	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46	4,60	Sangat Tinggi
85	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	42	4,20	Tinggi
86	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	46	4,60	Sangat Tinggi
87	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44	4,40	Sangat Tinggi
88	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46	4,60	Sangat Tinggi
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
90	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43	4,30	Sangat Tinggi
91	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	45	4,50	Sangat Tinggi
92	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43	4,30	Sangat Tinggi
93	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	44	4,40	Sangat Tinggi
94	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43	4,30	Sangat Tinggi
95	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45	4,50	Sangat Tinggi
96	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45	4,50	Sangat Tinggi
97	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48	4,80	Sangat Tinggi
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
99	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43	4,30	Sangat Tinggi
100	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	46	4,60	Sangat Tinggi
101	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43	4,30	Sangat Tinggi
102	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
103	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47	4,70	Sangat Tinggi

104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
Total	462	471	486	485	481	496	485	489	478	483	4816	481,6	
Rata-rata	4,40	4,49	4,63	4,62	4,58	4,72	4,62	4,66	4,55	4,60	45,87	4,59	Sangat Tinggi
Kategori	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi		
Nilai Ideal	525	525	525	525	525	525	525	525	525	525	525		
% dari nilai ideal	88,00	89,71	92,57	92,38	91,62	94,48	92,38	93,14	91,05	92,00			

DATA HASIL REKAPAN KUISIONER VARIABEL KOMITMEN

ORGANISASI

No	Komitmen Organisasi (X2)										Rata-Rata	Kategori	
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10			Total X2
1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47	4,70	Sangat Tinggi
2	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	46	4,60	Sangat Tinggi
3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	45	4,50	Sangat Tinggi
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47	4,70	Sangat Tinggi
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4,90	Sangat Tinggi
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
8	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	46	4,60	Sangat Tinggi
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	Tinggi
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
11	5	1	4	5	5	4	4	5	4	4	41	4,10	Tinggi
12	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	45	4,50	Sangat Tinggi
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
15	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48	4,80	Sangat Tinggi
16	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4,80	Sangat Tinggi
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
21	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	Tinggi
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
25	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	44	4,40	Sangat Tinggi

26	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	45	4,50	Sangat Tinggi
27	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	44	4,40	Sangat Tinggi
28	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	4,80	Sangat Tinggi
29	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	46	4,60	Sangat Tinggi
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	4,80	Sangat Tinggi
31	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44	4,40	Sangat Tinggi
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48	4,80	Sangat Tinggi
33	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
36	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47	4,70	Sangat Tinggi
37	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	46	4,60	Sangat Tinggi
38	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	4,70	Sangat Tinggi
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
41	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	44	4,40	Sangat Tinggi
42	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
43	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	46	4,60	Sangat Tinggi
44	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46	4,60	Sangat Tinggi
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4,90	Sangat Tinggi
46	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47	4,70	Sangat Tinggi
47	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	43	4,30	Sangat Tinggi
48	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45	4,50	Sangat Tinggi
49	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	36	3,60	Tinggi
50	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48	4,80	Sangat Tinggi
51	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46	4,60	Sangat Tinggi

52	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48	4,80	Sangat Tinggi
53	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	4,40	Sangat Tinggi
54	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	4,20	Tinggi
55	4	2	5	5	5	5	5	4	5	4	44	4,40	Sangat Tinggi
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	Tinggi
57	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
58	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47	4,70	Sangat Tinggi
59	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48	4,80	Sangat Tinggi
60	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	4,70	Sangat Tinggi
61	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46	4,60	Sangat Tinggi
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
64	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
65	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47	4,70	Sangat Tinggi
66	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46	4,60	Sangat Tinggi
67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
68	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
69	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47	4,70	Sangat Tinggi
70	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
72	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	46	4,60	Sangat Tinggi
73	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4,80	Sangat Tinggi
74	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46	4,60	Sangat Tinggi
75	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47	4,70	Sangat Tinggi
76	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
77	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47	4,70	Sangat Tinggi
78	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat

													Tinggi
79	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
80	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	4,70	Sangat Tinggi
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
83	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
84	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44	4,40	Sangat Tinggi
85	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	47	4,70	Sangat Tinggi
86	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	45	4,50	Sangat Tinggi
87	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	47	4,70	Sangat Tinggi
88	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	4,70	Sangat Tinggi
89	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	4,70	Sangat Tinggi
90	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
91	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	45	4,50	Sangat Tinggi
92	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
93	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47	4,70	Sangat Tinggi
94	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
95	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4,60	Sangat Tinggi
96	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47	4,70	Sangat Tinggi
97	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
99	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
100	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	46	4,60	Sangat Tinggi
101	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
102	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4,80	Sangat Tinggi
103	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4,80	Sangat Tinggi

104	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4,80	Sangat Tinggi
105	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47	4,70	Sangat Tinggi
Total	476	459	495	501	511	511	503	495	499	490	4940	494	
Rata2	4,53	4,37	4,71	4,77	4,87	4,87	4,79	4,71	4,75	4,67	47,05	4,70	Sangat Tinggi
Kategori	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi		
Nilai Ideal	525	525	525	525	525	525	525	525	525	525	525		
% dari nilai ideal	90,67	87,43	94,29	95,43	97,33	97,33	95,81	94,29	95,05	93,33			

**DATA HASIL REKAPAN KUISIONER VARIABEL KINERJA
PERUSAHAAN**

No	Kinerja Perusahaan (Y)										Rata-Rata	Kategori	
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10			Total Y
1	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	46	4,60	Sangat Tinggi
2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47	4,70	Sangat Tinggi
3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46	4,60	Sangat Tinggi
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4,80	Sangat Tinggi
7	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
8	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45	4,50	Sangat Tinggi
9	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45	4,50	Sangat Tinggi
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
11	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44	4,40	Sangat Tinggi
12	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45	4,50	Sangat Tinggi
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
15	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	36	3,60	Tinggi
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
17	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
20	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
22	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45	4,50	Sangat Tinggi

23	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
25	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	46	4,60	Sangat Tinggi
26	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47	4,70	Sangat Tinggi
27	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46	4,60	Sangat Tinggi
28	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
29	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45	4,50	Sangat Tinggi
30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
31	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	45	4,50	Sangat Tinggi
32	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43	4,30	Sangat Tinggi
33	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
37	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45	4,50	Sangat Tinggi
38	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	4,60	Sangat Tinggi
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
41	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44	4,40	Sangat Tinggi
42	4	5	3	3	5	4	3	4	5	5	41	4,10	Tinggi
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
44	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4,20	Tinggi
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
46	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45	4,50	Sangat Tinggi
47	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45	4,50	Sangat Tinggi
48	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47	4,70	Sangat Tinggi
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	Tinggi

50	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47	4,70	Sangat Tinggi
51	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	47	4,70	Sangat Tinggi
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4,90	Sangat Tinggi
53	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45	4,50	Sangat Tinggi
54	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45	4,50	Sangat Tinggi
55	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45	4,50	Sangat Tinggi
56	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46	4,60	Sangat Tinggi
57	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
58	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47	4,70	Sangat Tinggi
59	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45	4,50	Sangat Tinggi
60	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47	4,70	Sangat Tinggi
61	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47	4,70	Sangat Tinggi
62	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48	4,80	Sangat Tinggi
63	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
65	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
66	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
67	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45	4,50	Sangat Tinggi
68	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46	4,60	Sangat Tinggi
69	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45	4,50	Sangat Tinggi
70	4	5	3	3	5	4	3	4	5	5	41	4,10	Tinggi
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
72	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	43	4,30	Sangat Tinggi
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
75	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46	4,60	Sangat Tinggi

76	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47	4,70	Sangat Tinggi
77	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45	4,50	Sangat Tinggi
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
82	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
83	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4,90	Sangat Tinggi
84	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47	4,70	Sangat Tinggi
85	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44	4,40	Sangat Tinggi
86	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	45	4,50	Sangat Tinggi
87	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47	4,70	Sangat Tinggi
88	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47	4,70	Sangat Tinggi
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
93	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
94	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
95	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
96	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
97	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4,90	Sangat Tinggi
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
100	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45	4,50	Sangat Tinggi
101	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4,90	Sangat Tinggi

102	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47	4,70	Sangat Tinggi
103	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48	4,80	Sangat Tinggi
104	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4,80	Sangat Tinggi
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	Sangat Tinggi
Total	487	481	483	496	511	502	492	493	507	510	4962	496,2	
Rata2	4,64	4,58	4,60	4,72	4,87	4,78	4,69	4,70	4,83	4,86	47,26	4,73	Sangat Tinggi
Kategori	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi		
Nilai Ideal	525	525	525	525	525	525	525	525	525	525	525		
% dari nilai ideal	92,76	91,62	92,00	94,48	97,33	95,62	93,71	93,90	96,57	97,14			

LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

UJI VALIDITAS VARIABEL PENGENDALIAN INTERNAL

Correlations

		Pengendalian Intrernal 1	Pengendalian Intrernal 2	Pengendalian Intrernal 3
Pengendalian Intrernal 1	Pearson Correlation	1	,407**	,229*
	Sig. (2-tailed)		,000	,019
	N	105	105	105
Pengendalian Intrernal 2	Pearson Correlation	,407**	1	,254**
	Sig. (2-tailed)	,000		,009
	N	105	105	105
Pengendalian Intrernal 3	Pearson Correlation	,229*	,254**	1
	Sig. (2-tailed)	,019	,009	
	N	105	105	105
Pengendalian Intrernal 4	Pearson Correlation	,461**	,341**	,397**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	105	105	105
Pengendalian Intrernal 5	Pearson Correlation	,348**	,389**	,367**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	105	105	105
Pengendalian Intrernal 6	Pearson Correlation	,079	,242*	,121

	Sig. (2-tailed)	,426	,013	,219
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,209 [*]	,205 [*]	,145
Pengendalian Intrernal 7	Sig. (2-tailed)	,033	,036	,141
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,292 ^{**}	,348 ^{**}	,316 ^{**}
Pengendalian Intrernal 8	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,001
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,162	,326 ^{**}	,221 [*]
Pengendalian Intrernal 9	Sig. (2-tailed)	,098	,001	,023
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,196 [*]	,026	,224 [*]
Pengendalian Intrernal 10	Sig. (2-tailed)	,045	,793	,022
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,630 ^{**}	,651 ^{**}	,592 ^{**}
Pendendalian Internal	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	105	105	105

Correlations

		Pengendalian Intrernal 4	Pengendalian Intrernal 5	Pengendalian Intrernal 6
	Pearson Correlation	,461	,348 ^{**}	,079 [*]
Pengendalian Intrernal 1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,426
	N	105	105	105

	Pearson Correlation	,341**	,389	,242**
Pengendalian Intrernal 2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,013
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,397*	,367**	,121
Pengendalian Intrernal 3	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,219
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	1**	,329**	,138**
Pengendalian Intrernal 4	Sig. (2-tailed)		,001	,160
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,329**	1**	,178**
Pengendalian Intrernal 5	Sig. (2-tailed)	,001		,069
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,138	,178 [^]	1
Pengendalian Intrernal 6	Sig. (2-tailed)	,160	,069	
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,090 [^]	,283 [^]	,036
Pengendalian Intrernal 7	Sig. (2-tailed)	,361	,003	,719
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,282**	,357**	,195**
Pengendalian Intrernal 8	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,046
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,122	,202**	,153 [^]
Pengendalian Intrernal 9	Sig. (2-tailed)	,216	,039	,119
	N	105	105	105

	Pearson Correlation	,290 [*]	,111	-,036 [*]
Pengendalian Intrernal 10	Sig. (2-tailed)	,003	,259	,717
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,638 ^{**}	,647 ^{**}	,368 ^{**}
Pendendalian Internal	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	105	105	105

Correlations

		Pengendalian Intrernal 7	Pengendalian Intrernal 8	Pengendalian Intrernal 9
	Pearson Correlation	,209	,292 ^{**}	,162 [*]
Pengendalian Intrernal 1	Sig. (2-tailed)	,033	,003	,098
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,205 ^{**}	,348	,326 ^{**}
Pengendalian Intrernal 2	Sig. (2-tailed)	,036	,000	,001
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,145 [*]	,316 ^{**}	,221
Pengendalian Intrernal 3	Sig. (2-tailed)	,141	,001	,023
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,090 ^{**}	,282 ^{**}	,122 ^{**}
Pengendalian Intrernal 4	Sig. (2-tailed)	,361	,004	,216
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,283 ^{**}	,357 ^{**}	,202 ^{**}
Pengendalian Intrernal 5	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,039

	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,036	,195 [*]	,153
Pengendalian Intrernal 6	Sig. (2-tailed)	,719	,046	,119
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	1 [*]	,225 [*]	,239
Pengendalian Intrernal 7	Sig. (2-tailed)		,021	,014
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,225 ^{**}	1 ^{**}	,161 ^{**}
Pengendalian Intrernal 8	Sig. (2-tailed)	,021		,102
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,239	,161 ^{**}	1 [*]
Pengendalian Intrernal 9	Sig. (2-tailed)	,014	,102	
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,208 [*]	,278	,042 [*]
Pengendalian Intrernal 10	Sig. (2-tailed)	,034	,004	,672
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,476 ^{**}	,614 ^{**}	,468 ^{**}
Pendendalian Internal	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	105	105	105

Correlations

		Pengendalian Intrernal 10	Pendendalian Internal
Pengendalian Intrernal 1	Pearson Correlation	,196	,630 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	,045	,000
	N	105	105
	Pearson Correlation	,026**	,651
Pengendalian Intrernal 2	Sig. (2-tailed)	,793	,000
	N	105	105
	Pearson Correlation	,224*	,592**
Pengendalian Intrernal 3	Sig. (2-tailed)	,022	,000
	N	105	105
	Pearson Correlation	,290**	,638**
Pengendalian Intrernal 4	Sig. (2-tailed)	,003	,000
	N	105	105
	Pearson Correlation	,111**	,647**
Pengendalian Intrernal 5	Sig. (2-tailed)	,259	,000
	N	105	105
	Pearson Correlation	-,036	,368*
Pengendalian Intrernal 6	Sig. (2-tailed)	,717	,000
	N	105	105
	Pearson Correlation	,208*	,476*
Pengendalian Intrernal 7	Sig. (2-tailed)	,034	,000
	N	105	105
	Pearson Correlation	,278**	,614**
Pengendalian Intrernal 8	Sig. (2-tailed)	,004	,000
	N	105	105
Pengendalian Intrernal 9	Pearson Correlation	,042	,468**

	Sig. (2-tailed)	,672	,000
	N	105	105
	Pearson Correlation	1*	,425
Pengendalian Internal 10	Sig. (2-tailed)		,000
	N	105	105
	Pearson Correlation	,425**	1**
Pendendalian Internal	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	105	105

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

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

UJI RELIABILITAS VARIABEL PENGENDALIAN INTERNAL

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	105	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	105	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	10

UJI VALIDITAS VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

Correlations

Correlations

		Komitmen Organisasi 1	Komitmen Organisasi 2	Komitmen Organisasi 3
Komitmen Organisasi 1	Pearson Correlation	1	-,075	,070
	Sig. (2-tailed)		,449	,478
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi 2	Pearson Correlation	-,075	1	,246 [*]
	Sig. (2-tailed)	,449		,011
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi 3	Pearson Correlation	,070	,246 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	,478	,011	
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi 4	Pearson Correlation	,070	,022	,181
	Sig. (2-tailed)	,477	,820	,064

	N	105	105	105
Komitmen Organisasi 5	Pearson Correlation	,074	,038	,171
	Sig. (2-tailed)	,451	,697	,082
Komitmen Organisasi 6	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,074	,262**	,399**
Komitmen Organisasi 7	Sig. (2-tailed)	,451	,007	,000
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi 8	Pearson Correlation	,181	,317**	,502**
	Sig. (2-tailed)	,065	,001	,000
Komitmen Organisasi 9	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,195*	,270**	,125
Komitmen Organisasi 10	Sig. (2-tailed)	,046	,005	,203
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,234*	-,034	,250*
	Sig. (2-tailed)	,016	,732	,010
Komitmen Organisasi	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,061	,023	,328**
Komitmen Organisasi	Sig. (2-tailed)	,537	,815	,001
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,367**	,539**	,629**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	105	105	105

Correlations

		Komitmen Organisasi 4	Komitmen Organisasi 5	Komitmen Organisasi 6
Komitmen Organisasi 1	Pearson Correlation	,070	,074	,074
	Sig. (2-tailed)	,477	,451	,451
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi 2	Pearson Correlation	,022	,038	,262*
	Sig. (2-tailed)	,820	,697	,007
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi 3	Pearson Correlation	,181	,171*	,399
	Sig. (2-tailed)	,064	,082	,000
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi 4	Pearson Correlation	1	,241	,177
	Sig. (2-tailed)		,013	,070
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi 5	Pearson Correlation	,241	1	,176
	Sig. (2-tailed)	,013		,073
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi 6	Pearson Correlation	,177	,176**	1**
	Sig. (2-tailed)	,070	,073	
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi 7	Pearson Correlation	,142	,128**	,501**
	Sig. (2-tailed)	,149	,192	,000

	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,209 [*]	,053 ^{**}	,212
Komitmen Organisasi 8	Sig. (2-tailed)	,032	,592	,030
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,153 [*]	,229	,229 [*]
Komitmen Organisasi 9	Sig. (2-tailed)	,120	,019	,019
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,091	,258	,139 ^{**}
Komitmen Organisasi 10	Sig. (2-tailed)	,354	,008	,158
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,406 ^{**}	,388 ^{**}	,578 ^{**}
Komitmen Organisasi	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	105	105	105

Correlations

		Komitmen Organisasi 7	Komitmen Organisasi 8	Komitmen Organisasi 9
	Pearson Correlation	,181	,195	,234
Komitmen Organisasi 1	Sig. (2-tailed)	,065	,046	,016
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,317	,270	-,034 [*]
Komitmen Organisasi 2	Sig. (2-tailed)	,001	,005	,732
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi 3	Pearson Correlation	,502	,125 [*]	,250

	Sig. (2-tailed)	,000	,203	,010
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi 4	Pearson Correlation	,142	,209	,153
	Sig. (2-tailed)	,149	,032	,120
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi 5	Pearson Correlation	,128	,053	,229
	Sig. (2-tailed)	,192	,592	,019
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi 6	Pearson Correlation	,501	,212**	,229**
	Sig. (2-tailed)	,000	,030	,019
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi 7	Pearson Correlation	1	,188**	,369**
	Sig. (2-tailed)		,055	,000
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi 8	Pearson Correlation	,188 ⁺	1**	,149
	Sig. (2-tailed)	,055		,130
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi 9	Pearson Correlation	,369 ⁺	,149	1 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,000	,130	
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi 10	Pearson Correlation	,119	,191	,250**
	Sig. (2-tailed)	,225	,051	,010
	N	105	105	105
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,666**	,542**	,495**

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
N	105	105	105

Correlations

		Komitmen Organisasi 10	Komitmen Organisasi
Komitmen Organisasi 1	Pearson Correlation	,061	,367
	Sig. (2-tailed)	,537	,000
	N	105	105
Komitmen Organisasi 2	Pearson Correlation	,023	,539
	Sig. (2-tailed)	,815	,000
	N	105	105
Komitmen Organisasi 3	Pearson Correlation	,328	,629*
	Sig. (2-tailed)	,001	,000
	N	105	105
Komitmen Organisasi 4	Pearson Correlation	,091	,406
	Sig. (2-tailed)	,354	,000
	N	105	105
Komitmen Organisasi 5	Pearson Correlation	,258	,388
	Sig. (2-tailed)	,008	,000
	N	105	105
Komitmen Organisasi 6	Pearson Correlation	,139	,578**
	Sig. (2-tailed)	,158	,000

	N	105	105
Komitmen Organisasi 7	Pearson Correlation	,119	,666**
	Sig. (2-tailed)	,225	,000
	N	105	105
Komitmen Organisasi 8	Pearson Correlation	,191*	,542**
	Sig. (2-tailed)	,051	,000
	N	105	105
Komitmen Organisasi 9	Pearson Correlation	,250*	,495
	Sig. (2-tailed)	,010	,000
	N	105	105
Komitmen Organisasi 10	Pearson Correlation	1	,449
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	105	105
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,449**	1**
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	105	105

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

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

UJI RELIABILITAS VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	105	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,645	10

UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA PERUSAHAAN

Correlations

Correlations

		Kinerja Perusahaan 1	Kinerja Perusahaan 2	Kinerja Perusahaan 3
Kinerja Perusahaan 1	Pearson Correlation	1	,211 [*]	,275 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,030	,004
	N	105	105	105
Kinerja Perusahaan 2	Pearson Correlation	,211 [*]	1	,371 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,030		,000
	N	105	105	105
Kinerja Perusahaan 3	Pearson Correlation	,275 ^{**}	,371 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	
	N	105	105	105
Kinerja Perusahaan 4	Pearson Correlation	,119	,220 [*]	,501 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,229	,024	,000
	N	105	105	105
Kinerja Perusahaan 5	Pearson Correlation	,103	,021	,000
	Sig. (2-tailed)	,294	,831	1,000
	N	105	105	105
Kinerja Perusahaan 6	Pearson Correlation	,169	,124	,294 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,084	,208	,002
	N	105	105	105
Kinerja Perusahaan 7	Pearson Correlation	,290 ^{**}	,267 ^{**}	,498 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	,003	,006	,000
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,262**	,080	,436**
Kinerja Perusahaan 8	Sig. (2-tailed)	,007	,420	,000
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,087	,005	,074
Kinerja Perusahaan 9	Sig. (2-tailed)	,376	,957	,455
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,103	,169	,219 [†]
Kinerja Perusahaan 10	Sig. (2-tailed)	,294	,086	,025
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,477**	,475**	,726**
Kinerja Perusahaan	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	105	105	105

Correlations

		Kinerja Perusahaan 4	Kinerja Perusahaan 5	Kinerja Perusahaan 6
	Pearson Correlation	,119	,103 [*]	,169**
Kinerja Perusahaan 1	Sig. (2-tailed)	,229	,294	,084
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,220 [*]	,021	,124**
Kinerja Perusahaan 2	Sig. (2-tailed)	,024	,831	,208
	N	105	105	105

	Pearson Correlation	,501**	,000**	,294
Kinerja Perusahaan 3	Sig. (2-tailed)	,000	1,000	,002
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	1	,037*	,285**
Kinerja Perusahaan 4	Sig. (2-tailed)		,710	,003
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,037	1	,390
Kinerja Perusahaan 5	Sig. (2-tailed)	,710		,000
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,285	,390	1**
Kinerja Perusahaan 6	Sig. (2-tailed)	,003	,000	
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,318**	,111**	,409**
Kinerja Perusahaan 7	Sig. (2-tailed)	,001	,260	,000
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,246**	,079	,094**
Kinerja Perusahaan 8	Sig. (2-tailed)	,011	,426	,338
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	-,007	,153	,330
Kinerja Perusahaan 9	Sig. (2-tailed)	,944	,119	,001
	N	105	105	105
	Pearson Correlation	,243	,192	,448*
Kinerja Perusahaan 10	Sig. (2-tailed)	,013	,049	,000
	N	105	105	105

	Pearson Correlation	,556**	,330**	,629**
Kinerja Perusahaan	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000
	N	105	105	105

Correlations

		Kinerja Perusahaan 7	Kinerja Perusahaan 8	Kinerja Perusahaan 9
Kinerja Perusahaan 1	Pearson Correlation	,290	,262*	,087**
	Sig. (2-tailed)	,003	,007	,376
	N	105	105	105
Kinerja Perusahaan 2	Pearson Correlation	,267*	,080	,005**
	Sig. (2-tailed)	,006	,420	,957
	N	105	105	105
Kinerja Perusahaan 3	Pearson Correlation	,498**	,436**	,074
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,455
	N	105	105	105
Kinerja Perusahaan 4	Pearson Correlation	,318	,246*	-,007**
	Sig. (2-tailed)	,001	,011	,944
	N	105	105	105
Kinerja Perusahaan 5	Pearson Correlation	,111	,079	,153
	Sig. (2-tailed)	,260	,426	,119
	N	105	105	105
Kinerja Perusahaan 6	Pearson Correlation	,409	,094	,330**
	Sig. (2-tailed)	,000	,338	,001

	N	105	105	105
Kinerja Perusahaan 7	Pearson Correlation	1**	,275**	,152**
	Sig. (2-tailed)		,005	,122
	N	105	105	105
Kinerja Perusahaan 8	Pearson Correlation	,275**	1	,130**
	Sig. (2-tailed)	,005		,188
	N	105	105	105
Kinerja Perusahaan 9	Pearson Correlation	,152	,130	1
	Sig. (2-tailed)	,122	,188	
	N	105	105	105
Kinerja Perusahaan 10	Pearson Correlation	,305	,189	,342 [†]
	Sig. (2-tailed)	,002	,054	,000
	N	105	105	105
Kinerja Perusahaan	Pearson Correlation	,698**	,527**	,380**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	105	105	105

Correlations

		Kinerja Perusahaan 10	Kinerja Perusahaan
Kinerja Perusahaan 1	Pearson Correlation	,103	,477 [†]
	Sig. (2-tailed)	,294	,000
	N	105	105
Kinerja Perusahaan 2	Pearson Correlation	,169 [†]	,475

	Sig. (2-tailed)	,086	,000
	N	105	105
	Pearson Correlation	,219**	,726**
Kinerja Perusahaan 3	Sig. (2-tailed)	,025	,000
	N	105	105
	Pearson Correlation	,243	,556*
Kinerja Perusahaan 4	Sig. (2-tailed)	,013	,000
	N	105	105
	Pearson Correlation	,192	,330
Kinerja Perusahaan 5	Sig. (2-tailed)	,049	,001
	N	105	105
	Pearson Correlation	,448	,629
Kinerja Perusahaan 6	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	105	105
	Pearson Correlation	,305**	,698**
Kinerja Perusahaan 7	Sig. (2-tailed)	,002	,000
	N	105	105
	Pearson Correlation	,189**	,527
Kinerja Perusahaan 8	Sig. (2-tailed)	,054	,000
	N	105	105
	Pearson Correlation	,342	,380
Kinerja Perusahaan 9	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	105	105
Kinerja Perusahaan 10	Pearson Correlation	1	,554

	Sig. (2-tailed)		,000
	N	105	105
	Pearson Correlation	,554**	1**
Kinerja Perusahaan	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	105	105

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

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

UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA PERUSAHAAN

Reliability

	N	%
Valid	105	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	105	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	11

LAMPIRAN 6

STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengendalian Intrernal 1	105	3	5	4,39	,580
Pengendalian Intrernal 2	105	3	5	4,49	,574
Pengendalian Intrernal 3	105	3	5	4,63	,524
Pengendalian Intrernal 4	105	3	5	4,62	,561
Pengendalian Intrernal 5	105	3	5	4,58	,533
Pengendalian Intrernal 6	105	3	5	4,72	,490
Pengendalian Intrernal 7	105	3	5	4,62	,526
Pengendalian Intrernal 8	105	4	5	4,65	,480
Pengendalian Intrernal 9	105	4	5	4,51	,502
Pengendalian Intrernal 10	105	3	5	4,55	,537
Total Pendalian Internal (X1)	105	36	50	45,76	2,940
Komitmen Organisasi 1	105	3	5	4,53	,556
Komitmen Organisasi 2	105	1	5	4,37	,880
Komitmen Organisasi 3	105	3	5	4,71	,494
Komitmen Organisasi 4	105	3	5	4,77	,444
Komitmen Organisasi 5	105	4	5	4,87	,342
Komitmen Organisasi 6	105	4	5	4,87	,342
Komitmen Organisasi 7	105	3	5	4,79	,454
Komitmen Organisasi 8	105	3	5	4,71	,532

Komitmen Organisasi 9	105	4	5	4,75	,434
Komitmen Organisasi 10	105	4	5	4,67	,474
Total Komitmen Organisasi (X2)	105	36	50	47,05	2,517
Kinerja Perusahaan 1	105	4	5	4,60	,492
Kinerja Perusahaan 2	105	3	5	4,56	,517
Kinerja Perusahaan 3	105	3	5	4,60	,582
Kinerja Perusahaan 4	105	3	5	4,71	,494
Kinerja Perusahaan 5	105	3	5	4,86	,378
Kinerja Perusahaan 6	105	3	5	4,78	,438
Kinerja Perusahaan 7	105	3	5	4,69	,525
Kinerja Perusahaan 8	105	4	5	4,70	,463
Kinerja Perusahaan 9	105	3	5	4,83	,403
Kinerja Perusahaan 10	105	3	5	4,86	,378
Total Kinerja Perusahaan (Y)	105	36	50	47,26	2,613
Valid N (listwise)	105				

INTERVAL SKALA

No	Kategorisasi	Interval Bobot Skor (Mean)
1	Sangat Rendah	1,00 – 1,80
2	Rendah	1,81 – 2,61
3	Sedang	2,62 – 3,42
4	Tinggi	3,43 – 4,23
5	Sangat Tinggi	4,24 – 5,00

LAMPIRAN 7

Hasil Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Pendendalian Internal ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667 ^a	,444	,433	1,967

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pendendalian Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315,424	2	157,712	40,764	,000 ^b
	Residual	394,633	102	3,869		
	Total	710,057	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pendendalian Internal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,676	3,888		3,518	,001		
	Pendendalian Internal	,421	,075	,474	5,622	,000	,767	1,303
	Komitmen Organisasi	,304	,087	,293	3,478	,001	,767	1,303

LAMPIRAN 8

Hasil Uji Asumsi Klasik

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,94796016
	Absolute	,102
Most Extreme Differences	Positive	,062
	Negative	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		1,041
Asymp. Sig. (2-tailed)		,229

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regretion

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Pendendalian Internal ^b		Enter

a. Dependent Variable: RES_2

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,451 ^a	,203	,188	1,21408

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pendendalian Internal

b. Dependent Variable: RES_2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,364	2	19,182	13,014	,000 ^b

Residual	150,347	102	1,474		
Total	188,712	104			

a. Dependent Variable: RES_2

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pendlialian Internal

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,643	2,400		2,768	,007
1 Pendlialian Internal	-,035	,066	-,114	-,992	,224
Komitmen Organisasi	,117	,054	,220	2,176	,032

a. Dependent Variable: RES_2

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	,2799	3,8098	1,4004	,60736	105
Std. Predicted Value	-1,845	3,967	,000	1,000	105
Standard Error of Predicted Value	,119	,548	,193	,070	105
Adjusted Predicted Value	,2329	3,0949	1,3898	,59009	105
Residual	-1,67386	5,15990	,00000	1,20235	105

Std. Residual	-1,379	4,250	,000	,990	105
Stud. Residual	-1,400	4,296	,004	1,011	105
Deleted Residual	-1,72506	5,27317	,01063	1,25560	105
Stud. Deleted Residual	-1,406	4,724	,013	1,042	105
Mahal. Distance	,011	20,183	1,981	2,834	105
Cook's Distance	,000	,702	,015	,071	105
Centered Leverage Value	,000	,194	,019	,027	105

a. Dependent Variable: RES_2

LAMPIRAN 9

DATA KARYAWAN

NO	Pers.No.	Full Name	Organizational Unit
1	20000359	FRANS YOSEF HOOGH WINKEL	DIVISI OPERATION & SERVICES
2	20000377	HOTASI MANALU	BANDARA RAJA HAJI FISABILILLAH
3	20001527	TAUFIK HIDAYAT	SECTION HUMAN CAPITAL & GA
4	20001662	PRIMA ANDRI	DIVISI FINANCE, ADM. & CO
5	20002008	BENNY RAMALIS	SECTION EEMEE FACILITY & IT SYSTEM
6	20002009	DARMAWATI	SECTION FINANCE
7	20002012	EVAN YOLANDA	SECTION EEMEE FACILITY & IT SYSTEM
8	20002015	I GUSTI KADE SUKARIAWAN	SECTION COMMERCIAL
9	20002017	IRIANTI	SECTION HUMAN CAPITAL & GA
10	20002024	MARINGAN TAMPUBOLON	SECTION INFRASTRUCTURE
11	20002029	RASPANI	SECTION AIRPORT SECURITY
12	20002032	SRI HARTATI	SECTION HUMAN CAPITAL & GA
13	20002034	SUHARDIMAN	PROJECT IMPLEMENTATION UNIT RHF
14	20002035	SUNARDI	SECTION HUMAN CAPITAL & GA
15	20002037	SUSANA CAROLINA TIMMERMAN	SECTION COMMERCIAL
16	20002141	MOHAMMAD ALIF WIDODO	SECTION FINANCE
17	20002317	ZAINI AHMAD	SECTION AIRPORT SECURITY
18	20002365	ENDRO HADI SAPUTRA	SECTION RESCUE & FIRE FIG
19	20002633	ELINGGO SEPTORA	SECTION AIRPORT SECURITY
20	20002651	RUDI SUHAEMI	SECTION AIRPORT SECURITY
21	20002752	YOGI GIRI PERAJA	SECTION AIRPORT SECURITY
22	20002760	ABRAMTANA MULIA	SECTION RESCUE & FIRE FIG
23	20002854	ACHMAD WIDYAWAN	SECTION COMMERCIAL
24	20002930	SUGENG SUPRIADI	SECTION INFRASTRUCTURE
25	20003123	HARIMAN	SECTION ACCOUNTING & BUDGETING
26	20003162	ABDUL KODIR	BANDARA RAJA HAJI FISABILILLAH
27	20003186	AHMAD KOMARUDIN SUBHI	SECTION RESCUE & FIRE FIG
28	20003279	HARRY ISROMI	SECTION RESCUE & FIRE FIG
29	20003395	RIZKI AKBAR LUBIS	SECTION AIRPORT SECURITY
30	20003401	SADEWO ADHI PURNOMO	SECTION AIRPORT SECURITY
31	20003422	SURAGIH	SECTION RESCUE & FIRE FIG
32	20003442	WIBISONO SUDIRMAN	DIVISI OPERATION & SERVICES

33	20003469	DIAN PURWA ATMAJA	SECTION AIRPORT OPERATION & SERVICES
34	20003579	CAHYO SANDYONO	SECTION EEMEE FACILITY & IT SYSTEM
35	20003598	DENNI EKA PUTRA	SECTION ACCOUNTING & BUDGETING
36	20003658	EXLESIA HARMONISAH TAMPUBOLON	SECTION FINANCE
37	20003679	GILANG PERTYADI	SECTION EEMEE FACILITY & IT SYSTEM
38	20003832	QAMAROL AKBAR	SECTION EEMEE FACILITY & IT SYSTEM
39	20003927	TOMY SUBIYANTO	SECTION EEMEE FACILITY & IT SYSTEM
40	20003929	TRI NUGRAHA PUTRA	SECTION HUMAN CAPITAL & GA
41	20003968	ZULFAHMI	SECTION INFRASTRUCTURE
42	20004016	ANDRI ACHMAD	SECTION RESCUE & FIRE FIG
43	20004090	FAISAL DWI KURNIA	SECTION AIRPORT SECURITY
44	20004096	FANDHI SETIAWAN	SECTION FINANCE
45	20004108	FIRDAUS BAGUS PRAYOGI	SECTION RESCUE & FIRE FIG
46	20004111	FIRMAN RIANSYAH	SECTION RESCUE & FIRE FIG
47	20004119	FUJI HARMANTO	SECTION AIRPORT SECURITY
48	20004135	HENDRY PERMANA PUTRA	SECTION RESCUE & FIRE FIG
49	20004145	ILHAM PRATAMA PUTRA	SECTION AIRPORT SECURITY
50	20004290	RUDI HARIANTO	SECTION RESCUE & FIRE FIG
51	20004445	SUGIARTO	SECTION AIRPORT OPERATION & SERVICES
52	20004456	TRI AYU NINGSIH	SECTION AIRPORT SECURITY
53	20004477	BARA PANULAR TANTRA	SECTION EEMEE FACILITY & IT SYSTEM
54	20004539	RAHMAT	SECTION AIRPORT SECURITY
55	20004541	RIJALUL FAJRI	SECTION AIRPORT SECURITY
56	20004611	AEP MASHUM NURZAMAN	SECTION EEMEE FACILITY & IT SYSTEM
57	20004685	ANDIKA ADITYA SAPUTRA	SECTION AIRPORT OPERATION & SERVICES
58	20004687	ARDIAN DARU	SECTION AIRPORT OPERATION & SERVICES
59	20004712	JOHANSON SIMANJUNTAK	SECTION EEMEE FACILITY & IT SYSTEM
60	20004773	MUHAMMAD SUPAR JOKO	SECTION EEMEE FACILITY & IT SYSTEM
61	20004776	NANIK YULIA WIDIYANTI	DIVISI OPERATION & SERVICES
62	20004885	REZI FIRMASARI	DIVISI FINANCE, ADM. & CO
63	20004960	ADITIYAN LAKSONO	SECTION RESCUE & FIRE FIG
64	20004985	BAYU SULISTIONO	SECTION EEMEE FACILITY & IT SYSTEM
65	20005000	DIKA SUANTANA	SECTION RESCUE & FIRE FIG
66	20005025	HARY FAJAR PRASETYO	SECTION RESCUE & FIRE FIG
67	20005027	IBNU PERISTIAWAN LAKSONO	SECTION AIRPORT OPERATION & SERVICES
68	20005030	IRWAN PURWANTO	SECTION RESCUE & FIRE FIG
69	20005034	JOHANDI SIAHAAN	SECTION EEMEE FACILITY & IT SYSTEM

70	20005059	RAHMAT BARZANI	SECTION EEMEE FACILITY & IT SYSTEM
71	20005091	ZULKIFLI CHIDAYAT ARMA	SECTION RESCUE & FIRE FIG
72	20005099	AKBAR RAMADHAN NIANSYAH	SECTION INFRASTRUCTURE
73	20005118	DELY UTARI	SECTION EEMEE FACILITY & IT SYSTEM
74	20005134	FIDRIAN DAMANIK	SECTION EEMEE FACILITY & IT SYSTEM
75	20005153	KARDINAL	SECTION EEMEE FACILITY & IT SYSTEM
76	20005161	MAHA PRADANA SITIO	SECTION COMMERCIAL
77	20005177	NELLA ARDINI POHAN	SECTION ACCOUNTING & BUDGETING
78	20005202	RIZKI RAHMA DANI	SECTION FINANCE
79	20005204	RUBI SAGITA ANDA REZA	SECTION HUMAN CAPITAL & GA
80	20005214	TRY BUDI WAHYUNI	SECTION EEMEE FACILITY & IT SYSTEM
81	20005216	VINA YULANDA	SECTION ACCOUNTING & BUDGETING
82	20005224	ABDURRAHMAN AL GHAFIQI	SECTION AIRPORT SECURITY
83	20005250	BONA SHANDYAGO BUTAR-BUTAR	SECTION AIRPORT SECURITY
84	20005251	BONDAN DWI KURNIANTO	SECTION AIRPORT SECURITY
85	20005314	MAKOMAM MAHMUDA	SECTION AIRPORT SECURITY
86	20005347	RIDO ARIWANSAH NAIBAHO	SECTION AIRPORT SECURITY
87	20005375	TEGUH PRAYITNO	SECTION AIRPORT SECURITY
88	20005412	EKA RAFIKA	SECTION INFRASTRUCTURE
89	20005413	WIDYA RETNO ARITONANG	SECTION INFRASTRUCTURE
90	20005588	MUHAMMAD TAUFIQ AKBAR	SECTION AIRPORT OPERATION & SERVICES
91	20005589	SUJIWA PRASETIA	SECTION AIRPORT OPERATION & SERVICES
92	20005718	LAMHOT SILITONGA	SECTION COMMERCIAL
93	20005753	SINTA PERMATA PURBA	SECTION FINANCE
94	20006059	RAJA NANDHA HARDHIAN PRADHANA	SECTION AIRPORT OPERATION & SERVICES
95	20006553	MUHAMMAD IQBAL TRIAN	SECTION RESCUE & FIRE FIG
96	20006554	NOLDI LATUKOLAN	SECTION RESCUE & FIRE FIG
97	20006647	MUHAMMAD FADHLI	SECTION AIRPORT OPERATION & SERVICES
98	20006648	MUHAMMAD HARIS RAFIQI	SECTION AIRPORT OPERATION & SERVICES
99	20006728	AVRILL LAFTA	SECTION FINANCE
100	20006776	SUK MEGAWATI	SECTION FINANCE
101	20006852	ALDA TIARANI UTAMI	SECTION AIRPORT SECURITY
102	20006872	CHELSEA ANANDA AHADIAT	SECTION AIRPORT SECURITY
103	20006911	HAIRUL ANWAR	SECTION AIRPORT SECURITY
104	20007001	YOGIE PRAMANA PUTRA	SECTION RESCUE & FIRE FIG
105	20007081	YAUFU PRIMATAMA	SECTION AIRPORT SECURITY