

# ANALISIS PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING, TBK CABANG PANGKALPINANG

YORI  
NOVIKA  
FERY PANJAITAN

Accounting Program  
STIE-IBEK Bangka Belitung  
Pangkal Pinang, Indonesia  
[e.jurnal@stie-ibek.ac.id](mailto:e.jurnal@stie-ibek.ac.id)

**Abstract** : This study uses primary data with quantitative descriptive. The data used in this study is in the form of questionnaires to 52 employees. The sampling technique is the same as the total population at PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Pangkalpinang Branch. The data analysis method used is descriptive statistics with hypothesis testing using multiple linear regression processed with JASP.

The results of the study show (1) Control Environment has no partial effect on employee performance with a significance value of 0.813. (2) Risk assessment has no partial effect on employee performance with a significance value of 0.239. (3) Control activities have no partial effect on employee performance with a significance value of 0.230. (4) Information and Communication has no partial effect on employee performance with a significance value of 0.968. (5) Monitoring has a partial effect on employee performance with a significance value of 0.020. (6) Control Environment, Risk Assessment, Control Activities, Information and Communication and Monitoring have a simultaneous effect with a significance value of 0.001.

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

## I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya semua bisnis, baik yang bergerak di bidang perdagangan maupun jasa, ingin menghasilkan keuntungan dan menjaga keseimbangannya ke depan. Setiap bisnis harus meningkatkan efisiensinya jika ingin bersaing di pasar ini. Semua tindakan perusahaan harus dilakukan agar karyawan dapat maju secara profesional dan menjamin kelangsungan bisnis.

Manajemen yang baik diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang andal guna memaksimalkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan indikator penting dari kemampuan perusahaan untuk berhasil mengoperasikan bisnis. Keuntungan perusahaan meningkat seiring dengan kinerja karyawan.

Sebuah perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya dengan manajemen yang efektif dan penerapan pengendalian internal yang baik. Jika pengendalian internal

telah mencapai semua tujuan dari komponen pengendalian itu sendiri, hal itu dianggap berhasil. Pengendalian internal sangat penting dalam perusahaan besar karena organisasi yang lebih besar biasanya memiliki tingkat kinerja karyawan yang lebih baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pengendalian internal yang efektif diperlukan. Dengan terbentuknya pengendalian internal yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik serta kualitas pekerjaan yang diselesaikan.

Lingkungan pengendalian, penilaian risiko, tugas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan adalah lima indikator yang membentuk struktur pengendalian internal. Menurut Azhar Susanto (2013) lingkungan pengendalian (*control environment*) merupakan pembentukan suasana organisasi dan memberikan kesadaran tentang perlunya pengendalian bagi suatu organisasi.

Menurut Amin Widjaya Tunggal (2010) identifikasi dan analisis risiko merupakan dua komponen penilaian risiko (*risk assessment*). Menurut Amin Widjaya Tunggal (2010), kegiatan pengendalian (*control activities*) mencakup kebijakan dan prosedur yang memastikan anggota staf mengikuti instruksi manajemen.

Informasi dan komunikasi merupakan komponen penting dari pengendalian internal karena mereka mendukung persyaratan organisasi untuk menemukan, mengambil, dan mengkomunikasikan informasi kepada pihak yang tepat sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya. Pemantauan adalah suatu proses yang mengevaluasi kinerja pengendalian internal secara teratur untuk memberikan tingkat jaminan yang dapat diterima bahwa tujuan organisasi akan tercapai.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pangkalpinang.
2. Untuk menganalisis pengaruh penilaian risiko terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pangkalpinang.
3. Untuk menganalisis pengaruh kegiatan pengendalian terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pangkalpinang.
4. Untuk menganalisis pengaruh informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pangkalpinang.

5. Untuk menganalisis pengaruh pemantauan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pangkalpinang.
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian dan pemantauan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pangkalpinang.

dampak yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan untuk bertahan hidup.

Strategi perusahaan untuk memenuhi keinginan para *stakeholder* adalah dengan memaksimalkan layanan pelanggan sekaligus mendorong kinerja karyawan yang baik.

## II. LANDASAN TEORI

### Pemeriksaan Akuntansi (Audit)

Auditing menurut Mulyadi (2014) adalah : “Suatu proses sistemastik untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pertanyaan-pertanyaan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakainya yang berkepentingan.”

### Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian internal, sebagaimana didefinisikan oleh COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) dalam jurnal Yuwannita dan Ariani (2016), adalah prosedur yang diterapkan perusahaan untuk menentukan strategi yang mencakup keseluruhan perusahaan, dengan tujuan mengidentifikasi peristiwa yang dapat mempengaruhi perusahaan dan dibuat untuk memberikan kepercayaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

### Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011) adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan persyaratan yang spesifik untuk posisi tertentu.

### Teori Agency

Menurut teori keagenan, sangat penting bahwa pemilik perusahaan (pemegang saham) mendelegasikan pengelolaan perusahaan kepada agen, yang merupakan karyawan terampil yang memiliki pemahaman yang lebih baik dalam mengelola operasi sehari-hari. Biaya (*cost*) yang terkait dengan konflik kepentingan ini dikenal sebagai biaya keagenan.

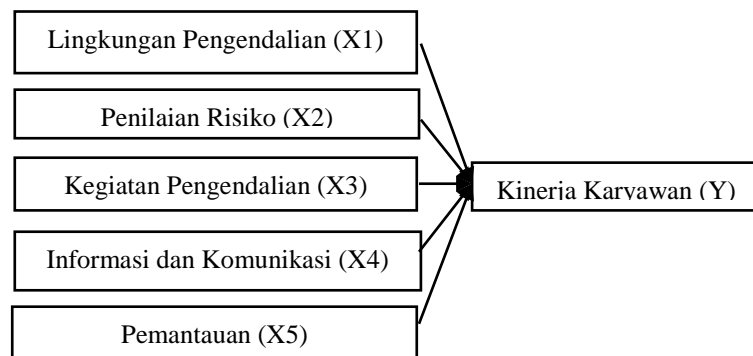
Pemilik perusahaan (pemegang saham) hanya dipercaya untuk mengawasi dan memantau operasi bisnis yang dioperasikan oleh manajemen dan menciptakan sistem sistem intensif bagi pengelola manajemen untuk memastikan bahwa mereka bekerja untuk kepentingan perusahaan (Tandiontong, 2016).

### Teori Stakeholders

Nilai-nilai, kepatuhan hukum, penghormatan masyarakat dan lingkungan, dan komitmen dunia usaha untuk berkontribusi dalam pembangunan berkelanjutan adalah bagian dari *stakeholders theory*. Perusahaan harus memberikan manfaat bagi stakeholdernya (pemegang saham, kreditor, konsumen, supplier, pemerintah, masyarakat, analis, dan pihak lain) dan tujuan mereka sendiri saat beroperasi. Akibatnya, bantuan yang diberikan oleh *stakeholder* memiliki

### Kerangka Pemikiran

Gambar 1



Sumber: Data Hasil Olah Peneliti (2023)

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:  
 H1: Lingkungan Pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pangkalpinang.

H2 : Penilaian Risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pangkalpinang.

H3 : Kegiatan Pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pangkalpinang.

H4: Informasi Dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pangkalpinang.

H5 : Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pangkalpinang.

H6 : Lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pangkalpinang.

## III. METODOLOGI PENELITIAN

### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan dari bulan Februari 2023 hingga bulan Mei 2023. Dalam penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih adalah PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pangkalpinang.

### Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan lima variabel independen, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

**Tabel 1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Definisi	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Sistem Pengendalian Internal Pengendalian internal akuntansi, yang merupakan bagian dari sistem pengendalian internal, meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk melindungi aset organisasi dan memverifikasi kualitas dan keandalan data akuntansi. Mulyadi (2016) <i>Note: Sistem Pengendalian Internal pada internal administrative control.</i>	X1 Lingkungan Pengendalian (Hayes, 2017).	1. Penegakan integritas dan nilai etika. 2. Komitmen terhadap kompetensi. 3. Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan. 4. Mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab.	Skala likert (1-5)
	X2 Penilaian Risiko (Tuanakotta, 2013)	1. Identifikasi risiko 2. Analisis risiko	
	X3 Kegiatan Pengendalian (Hayes, 2017)	1. Pemisahan tugas yang memadai 2. Otorisasi yang tepat atas sejumlah transaksi dan aktivitas 3. Pengendalian fisik asset 4. Sejumlah dokumen dan pencatatan yang memadai	
	X4 Informasi dan Komunikasi (Tuanakotta, 2014)	1. Penyediaan dan pemanfaatan berbagai bentuk dan sarana komunikasi. 2. Pengelolaan, pengembangan dan memperbaiki sistem informasi.	
	X5 Pemantauan (Amin Widjaya Tunggal, 2013)	1. Pemantauan berkelanjutan 2. Evaluasi terpisah 3. Tindak lanjut hasil audit dan review lainnya	
Kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang	Y Kinerja Karyawan Robbins (2006)	A. Kuantitas B. Kualitas C. Waktu D. Orientasi Pelayanan E. Komitmen F. Inisiatif	Skala likert (1-5)

diselesaikan seorang pegawai selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara (2011)		kerja Kerja sama	
--	--	------------------	--

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

**Populasi**

Populasi menurut Suryani dan Hendryadi (2015), adalah kumpulan individu, peristiwa, atau hal-hal yang memiliki sifat tertentu dan digunakan sebagai subjek penelitian. Populasi dari penelitian ini yaitu semua pekerja dari perusahaan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pangkalpinang sebanyak 52 karyawan.

**Sampel**

Sampel adalah bagian dari subjek, peristiwa, atau topik secara keseluruhan yang ingin diteliti oleh penulis. Dalam penelitian ini, penulis mengambil jumlah populasi dan jumlah sampel adalah sama yaitu berjumlah 52 karyawan.

**Teknik Pengumpulan Data**

Penulis dapat mengumpulkan data dengan menggunakan beberapa teknik yang dikenal dengan metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi teknik wawancara, teknik kuesioner dan studi pustaka.

**Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data**

a. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner, menurut Ghozali (2019). Kuesioner dianggap valid jika pernyataan atau pertanyaan yang dikandungnya dapat secara akurat mewakili variabel yang diukur.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Ghozali (2014), instrumen dikatakan *reliable* ketika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji ini menurut Ghozali (2016) dilakukan untuk melihat apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk melihat apakah terjadi multikolinearitas. Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai *tolerance* > atau sama dengan nilai VIF < dari 10.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varian residual dari satu pengamatan berbeda dengan varian residual dari pengamatan lain dalam suatu model regresi. Ketika varian satu pengamatan berbeda dengan varian pengamatan lainnya, maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

3. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Jika distribusi data normal atau mendekati normal maka model regresi dianggap baik (Ghozali, 2018).

c. Analisis Deskriptif

Tujuan analisis deskriptif adalah untuk memperjelas gambaran yang diteliti.

d. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) Ghozali, 2013. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

X1 = Lingkungan Pengendalian

X2 = Penilaian Risiko

X3 = Kegiatan Pengendalian

X4 = Informasi dan Komunikasi

X5 = Pemantauan

et = Error Term

2. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien Determinasi biasanya digunakan dengan tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menguraikan varian variabel independen (Ghozali, 2013).

3. Uji Parsial (Uji T)

Untuk menguji sebagian hipotesis yang digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen (bebas) secara terpisah terhadap variabel dependen (terikat), biasanya digunakan uji regresi parsial atau uji t. (Ghozali, 2013). Kriteria pada uji T adalah:

- Nilai signifikansi  $\leq 0.05$ , maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- Nilai signifikansi  $> 0.05$ , maka H0 diterima dan Ha ditolak.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen atau bebas secara simultan mempengaruhi variabel dependen atau terikat, menurut Ghozali (2012). Kriteria pada uji F adalah:

- Nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , maka H0 ditolak dan Ha diterima
- Nilai signifikansi  $> 0,05$ , H0 diterima dan Ha ditolak

IV. PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2  
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptives				
	N	Mean	SD	SE
KK	52	31.058	3.583	0.497
LP	52	17.808	2.179	0.302
PR	52	17.615	2.311	0.320
KP	52	22.038	2.814	0.390
IK	52	17.654	2.400	0.333
P	52	13.365	1.415	0.196

Sumber : JASP, data diolah 2023.

Statistik deskriptif atas sampel untuk tiap variabel dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki rerata sebesar 31.058, variabel lingkungan pengendalian memiliki rerata sebesar 17.808, variabel penilaian risiko memiliki rerata sebesar 17.615, variabel kegiatan pengendalian memiliki rerata sebesar 22.038, variabel informasi dan komunikasi memiliki rerata sebesar 17.654 serta variabel pemantauan memiliki rerata sebesar 13.365.

Deskriptif statistik pada tabel di atas juga menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki standar deviasi sebesar 3.583, variabel lingkungan pengendalian memiliki standar deviasi sebesar 2.179, variabel penilaian risiko memiliki standar deviasi sebesar 2.311, variabel kegiatan pengendalian memiliki standar deviasi sebesar 2.814, variabel informasi dan komunikasi memiliki standar deviasi sebesar 2.400, serta variabel pemantauan memiliki standar deviasi sebesar 1.415.

Adapun standar error pada tabel V.4 di atas juga menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki standar error sebesar 0.497, variabel lingkungan pengendalian memiliki standar error sebesar 0.302, variabel penilaian risiko memiliki standar error sebesar 0.320, variabel kegiatan pengendalian memiliki standar error sebesar 0.390, variabel informasi dan komunikasi memiliki standar error sebesar 0.333 serta variabel pemantauan memiliki standar error sebesar 0.196.

Hasil Uji Validitas Data

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Pengendalian (X1)	1	0.927	0.2732	Valid
	2	0.923	0.2732	Valid
	3	0.892	0.2732	Valid
	4	0.868	0.2732	Valid
Penilaian Risiko (X2)	1	0.932	0.2732	Valid
	2	0.932	0.2732	Valid
	3	0.937	0.2732	Valid
	4	0.937	0.2732	Valid
Kegiatan Pengendalian (X3)	1	0.925	0.2732	Valid
	2	0.879	0.2732	Valid
	3	0.891	0.2732	Valid
	4	0.850	0.2732	Valid
	5	0.925	0.2732	Valid

Informasi dan Komunikasi (X4)	1	0.948	0.2732	Valid
	2	0.948	0.2732	Valid
	3	0.945	0.2732	Valid
	4	0.945	0.2732	Valid
Pemantauan (X5)	1	0.915	0.2732	Valid
	2	0.823	0.2732	Valid
	3	0.838	0.2732	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.884	0.2732	Valid
	2	0.885	0.2732	Valid
	3	0.883	0.2732	Valid
	4	0.854	0.2732	Valid
	5	0.849	0.2732	Valid
	6	0.839	0.2732	Valid
	7	0.883	0.2732	Valid

Sumber : JASP, data diolah 2023.

Dari hasil uji di atas diketahui nilai r-hitung berada dalam kisaran antara 0.823 – 0.949, sedangkan nilai r-tabel adalah 0.2732. Jadi dari hasil uji di atas nilai r-hitung > r-tabel atau r-hitung > 0.2732. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan baik variabel independen yang meliputi Lingkungan Pengendalian (X1), Penilaian Risiko (X2), Kegiatan Pengendalian (X3), Informasi dan Komunikasi (X4), Pemantauan (X5) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

**Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Pengendalian (X1)	0.922	0.6	Reliabel
Penilaian Risiko (X2)	0.951	0.6	Reliabel
Kegiatan Pengendalian (X3)	0.937	0.6	Reliabel
Informasi dan Komunikasi (X4)	0.961	0.6	Reliabel
Pemantauan (X5)	0.815	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.944	0.6	Reliabel

Sumber : JASP, data diolah 2023.

Dari hasil uji di atas hasil nilai Cronbach Alpha Lingkungan Pengendalian (X1) 0.922, Penilaian Risiko (X2) 0.951, Kegiatan Pengendalian (X3) 0.937, Informasi dan Komunikasi (X4) 0.961, Pemantauan (X5) 0.815 dan Kinerja Karyawan (Y) 0.944 sehingga nilai Cronbach Alpha > 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan baik variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini *reliable* atau handal.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Pengendalian (X1)	0.115	8.701	Tidak Terjadi

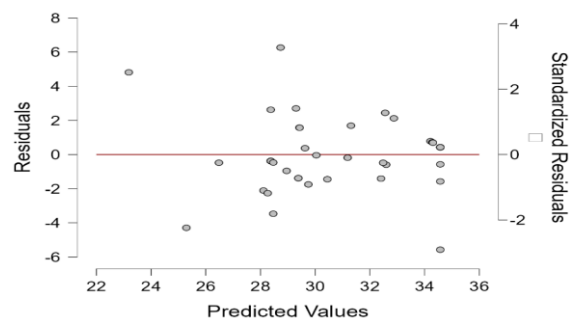
Penilaian Risiko (X2)	0.172	5.821	Tidak Terjadi
Kegiatan Pengendalian (X3)	0.177	5.650	Tidak Terjadi
Informasi dan Komunikasi (X4)	0.185	5.391	Tidak Terjadi
Pemantauan (X5)	0.229	4.365	Tidak Terjadi

Sumber : JASP, data diolah 2023.

Dari hasil uji tabel V.7 di atas dapat diketahui bahwa Lingkungan Pengendalian (X1) memiliki nilai *tolerance* 0.115 dan VIF 8.701, Penilaian Risiko (X2) memiliki nilai *tolerance* 0.172 dan VIF 5.821, Kegiatan Pengendalian (X3) memiliki nilai *tolerance* 0.177 dan VIF 5.650, Informasi dan Komunikasi (X4) memiliki nilai *tolerance* 0.185 dan VIF 5.391, Pemantauan (X5) memiliki nilai *tolerance* 0.229 dan VIF 4.365 sehingga nilai *tolerance value* > 0.10 dan nilai VIF < 10.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Grafik 1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

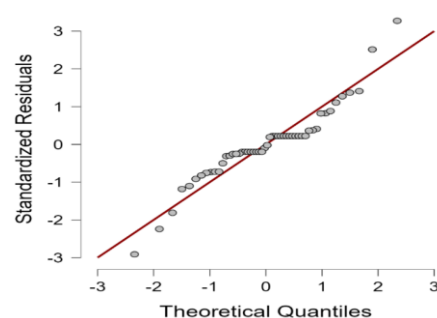


Sumber : JASP, data diolah 2023.

Berdasarkan grafik yang disajikan di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu dengan arah penyebarannya berada di atas dan di bawah angka 0 di sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Normalitas**

**Grafik 2**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : JASP, data diolah 2023.

Berdasarkan gambar grafik *Q-Q Plot Standardized Residuals* yang disajikan pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa data

berupa titik menyebar serta mengikuti arah garis diagonal. Hal ini dapat diartikan bahwa data digunakan untuk hasil penelitian ini berdistribusi dengan normal.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

<i>Coefficients</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized</i>	<i>Standard Error</i>	<i>Standardized</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
H <sub>0</sub> (Intercept)	31.058	0.497		62.502	< .001
H <sub>1</sub> (Intercept)	3.587	2.706		1.326	0.191
LP	0.091	0.382	0.055	0.238	0.813
PR	0.352	0.295	0.227	1.193	0.239
KP	0.290	0.238	0.228	1.217	0.230
IK	-0.011	0.273	-0.007	-0.040	0.968
P	1.007	0.417	0.397	2.416	0.020

Sumber : JASP, data diolah 2023.

Berdasarkan data hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut :

$$Y = 3.587 + 0.091X_1 + 0.352X_2 + 0.290X_3 - 0.011X_4 + 1.007X_5 + e$$

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<i>Model Summary - KK</i>									
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R<sup>2</sup></i>	<i>Adjusted R<sup>2</sup></i>	<i>RMSE</i>	<i>R<sup>2</sup> Change</i>	<i>F Change</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>p</i>
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	3.583	0.000		0	51	
H <sub>1</sub>	0.845	0.715	0.684	2.015	0.715	23.054	5	46	< .001

Sumber : JASP, data diolah 2023.

Berdasarkan data tabel *model summary* yang disajikan di atas diketahui nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0.715. Hal ni dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 71,5% sedangkan sisanya sebesar 28,5% dijelaskan oleh variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

<i>Coefficients</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized</i>	<i>Standard Error</i>	<i>Standardized</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
H <sub>0</sub> (Intercept)	31.058	0.497		62.502	< .001
H <sub>1</sub> (Intercept)	3.587	2.706		1.326	0.191
LP	0.091	0.382	0.055	0.238	0.813
PR	0.352	0.295	0.227	1.193	0.239
KP	0.290	0.238	0.228	1.217	0.230
IK	-0.011	0.273	-0.007	-0.040	0.968

<i>Coefficients</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized</i>	<i>Standard Error</i>	<i>Standardized</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
P	1.007	0.417	0.397	2.416	0.020

Sumber : JASP, data diolah 2023.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel lingkungan pengendalian yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.813 lebih besar dari 0.05 dan nilai *t*<sub>hitung</sub> 0.238 lebih kecil daripada nilai *t*<sub>tabel</sub> 2.01290. Hal ini berarti bahwa lingkungan pengendalian tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel penilaian risiko tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel penilaian risiko yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.239 lebih besar dari 0.05 dan nilai *t*<sub>hitung</sub> 1.193 lebih kecil daripada nilai *t*<sub>tabel</sub> 2.01290. Hal ini berarti bahwa penilaian risiko tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kegiatan pengendalian tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel kegiatan pengendalian yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.230 lebih besar dari 0.05 dan nilai *t*<sub>hitung</sub> 1.217 lebih kecil daripada nilai *t*<sub>tabel</sub> 2.01290. Hal ini berarti bahwa kegiatan pengendalian tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel informasi dan komunikasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel informasi dan komunikasi yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.968 lebih besar dari 0.05 dan nilai *t*<sub>hitung</sub> 0.040 lebih kecil daripada nilai *t*<sub>tabel</sub> 2.01290. Hal ini berarti bahwa informasi dan komunikasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pemantauan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel pemantauan yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.020 lebih kecil dari 0.05 dan nilai *t*<sub>hitung</sub> 2.416 lebih besar daripada nilai *t*<sub>tabel</sub> 2.01290. Hal ini berarti bahwa pemantauan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

<i>ANOVA</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
H <sub>1</sub>	Regression	468.049	5	93.610	23.054	< .001
	Residual	186.778	46	4.060		
	Total	654.827	51			

Sumber : JASP, data diolah 2023.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari

0.05 dan nilai  $f_{hitung}$  23.054 lebih besar dari pada nilai  $f_{tabel}$  2.42.

b. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel kinerja perusahaan.

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh variabel lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan terhadap kinerja karyawan dengan melakukan pendekatan *internal administrative control*. Maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel lingkungan pengendalian yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.813 >$  dari 0.05 dan nilai  $t_{hitung}$  0.238 < daripada nilai  $t_{tabel}$  2.01290.
2. Penilaian risiko tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel penilaian risiko yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.239 lebih besar dari 0.05 dan nilai  $t_{hitung}$  1.193 lebih kecil daripada nilai  $t_{tabel}$  2.01290.
3. Kegiatan pengendalian tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai kegiatan pengendalian yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.230 lebih besar dari 0.05 dan nilai  $t_{hitung}$  1.217 lebih kecil daripada nilai  $t_{tabel}$  2.01290.
4. Informasi dan komunikasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel informasi dan komunikasi yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.968 lebih besar dari 0.05 dan nilai  $t_{hitung}$  0.040 lebih kecil daripada nilai  $t_{tabel}$  2.01290.
5. Pemantauan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel pemantauan yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.020 lebih kecil dari 0.05 dan nilai  $t_{hitung}$  2.416 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  2.01290.
6. Lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05 dan nilai  $f_{hitung}$  23.054 lebih besar dari pada nilai  $f_{tabel}$  2.42.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan  
Bagi variabel pemantauan sudah baik tetapi perlu ditingkatkan lagi karena pemantauan sangat dibutuhkan untuk menilai kualitas hasil kinerja karyawan yang telah dicapai apakah sudah sesuai atau belum dengan standar yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan, dengan adanya pemantauan terhadap kinerja karyawan secara berkala manajemen dapat mengetahui setiap kemampuan perkembangan karyawannya yang mengakibatkan peningkatan terhadap kualitas kinerja karyawan dan menjadikan karyawan lebih disiplin dalam bekerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Penelitian selanjutnya yang berlatar belakang jurusan Akuntansi, lebih mempertimbangkan sistem pengendalian internal dengan pendekatan *internal accounting control*.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Azhar Susanto, (2013), *Sistem Informasi Akuntansi, - Struktur-Pengendalian Resiko-Pengembangan*, Edisi Perdana, Lingga Jaya, Bandung
- [2] Amin Widjaja Tunggal, 2013, *Pengendalian Internal ; Mencegah dan Mendeteksi Kecurangan*, Harvarindo, Jakarta.
- [3] Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro
- [4] Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang
- [5] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS" Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [7] Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- [9] Hayes, Rick., Wallage P., dan Gortemaker H. 2017. *Prinsip-prinsip Pengauditan (International Standards on Auditing)*. Edisi 3. Terjemahan Sopana. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- [11] Mulyadi . 2014 . *Akuntansi Biaya*. Edisi-5. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- [12] Mulyadi. 2016. *Sistem Akuntansi*. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- [13] Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid Pertama. PT Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
- [14] Tandiontong, Mathius. 2016. *Kualitas Audit dan Pengukurannya*. Bandung.
- [15] Tuanakotta, T.M. 2013. *Audit Berbasis ISA (International Standards on Auditing)*. Jakarta: Salemba Empat
- [16] Tuanakotta, 2014. *Audit Berbasis ISA*. Jakarta: Salemba Empat
- [17] Tunggal, Amin Widjaja, 2010, *Teori dan Praktek Auditing*, Harvarindo: Jakarta.
- [18] Yuwanita dan Ariani. 2016. *Analisis Hubungan Pengendalian Internal Versi COSO Terhadap Indikasi Kecurangan Laporan Keuangan pada Baitul Qiradh Anggota Pusat Koperasi Syariah Nanggroe Aceh Darussalam*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi. Vol. 1, No. 1, (2016).