

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Listrik merupakan salah satu kebutuhan masyarakat. Selain untuk penerangan, listrik juga dapat memperlancar atau mempermudah masyarakat untuk mengerjakan pekerjaannya. Sangat banyak masyarakat yang pekerjaannya bergantung pada listrik dari yang bekerja di rumah sendiri sampai di perusahaan besar. Mengingat sangat pentingnya listrik bagi masyarakat, maka penyedia dan pelayanan listrik oleh PLN harus diberikan dengan baik. Oleh karena itu, PLN harus dikelola dengan baik termasuk didalamnya adalah karyawan (sumber daya manusia). Hal ini karena karyawan merupakan ujung tombak dalam perusahaan, khususnya dalam penyediaan layanan kepada masyarakat.

Sebagai BUMN, PLN merupakan perusahaan monopoli dalam mengelola kelistrikan di Indonesia. Kondisi ini menyebabkan masyarakat sangat tergantung kebutuhan listriknya kepada PLN. Meskipun PLN adalah perusahaan monopoli, tetapi PLN merupakan salah satu BUMN yang mengalami kerugian. Menurut Jalil (2009) dalam paparannya mengatakan, kontribusi kerugian terbesar dari PT PLN yakni pada tahun 2004 sebesar Rp 2,02 triliun dan pada tahun 2008 sebesar Rp 12,30 triliun. Besarnya jumlah kerugian PLN tersebut membuktikan bahwa kinerja PLN masih kurang baik. Salah satu penyebab kurang baiknya kinerja PLN adalah tidak maksimalnya kinerja sumber daya manusia yang dimiliki PLN dalam mengelola aktivitas operasional perusahaan. Menurut Aisah (2010), tanpa adanya

sumberdaya yang potensial, perusahaan tidak dapat berjalan kearah yang lebih maju.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sarana atau faktor penentu tercapai dan tidaknya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang diberi kepercayaan oleh perusahaan untuk mengelola dan menjalankan segala aktivitas operasional perusahaan. Kinerja karyawan di dalam perusahaan harus benar-benar dimaksimalkan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Moehariono (2009: 60), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Cukup banyak keluhan konsumen dalam media massa terhadap kinerja PLN yang dinilai masih belum baik. Dalam media massa blumbungannews.wordpress.com (2011), peraturan atau kebijakannya sangat ketat, masyarakat telat membayar diancam akan dicabut aliran listriknya, sementara PLN tak pernah peduli dengan pelayanannya kepada konsumen, seperti seringkali pemadaman listrik secara tiba-tiba tanpa mensosialisasikan terlebih dahulu kepada konsumen. Kondisi tersebut menyebabkan masyarakat tidak puas atas kinerja PLN, karena kerugian yang diderita dari pemadaman listrik tersebut. Ketidakpuasan konsumen terhadap penyediaan kelistrikan oleh PLN tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja PLN. Disamping itu, kinerja perusahaan PLN juga dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Sangat pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan,

maka perusahaan harus menerapkan pengendalian intern yang baik untuk tujuan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kondisi tersebut sejalan dengan pendapat Haripratiwi (2006) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian intern yang dilakukan dengan baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan menerapkan unsur-unsur sistem pengendalian intern seperti lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan pemantauan yang baik maka diharapkan rencana organisasi dan kebijaksanaan lebih terkoordinir dalam sebuah perusahaan, serta mendorong para karyawan di dalam perusahaan untuk mentaati kebijakan-kebijakan pimpinan perusahaan. Menurut *Committee Sponsoring Organization (COSO:2004)* dalam Christofel (2010), pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan personel lain yang dirancang untuk menyediakan jaminan memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam (1) efektivitas dan efisiensi operasional (2) keandalan pelaporan keuangan dan (3) pemenuhan dari ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan regulasi.

Atas dasar pemikiran tersebut dan pentingnya sistem pengendalian intern dalam aktivitas perusahaan, mendorong peneliti mengambil topik penelitian “Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan (APJ) Pamekasan”).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan PLN Pamekasan?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan PLN Pamekasan?
3. Seberapa besar pengaruh penaksiran risiko terhadap kinerja karyawan PLN Pamekasan?
4. Seberapa besar pengaruh informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PLN Pamekasan?
5. Seberapa besar pengaruh aktivitas pengendalian terhadap kinerja karyawan PLN Pamekasan?
6. Seberapa besar pengaruh pemantauan terhadap kinerja karyawan PLN Pamekasan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan PLN Pamekasan.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan PLN Pamekasan.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh penaksiran risiko terhadap kinerja karyawan PLN Pamekasan.

4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PLN Pamekasan.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh aktivitas pengendalian terhadap kinerja karyawan PLN Pamekasan.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemantauan terhadap kinerja karyawan PLN Pamekasan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman serta ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang penerapan sistem pengendalian intern dan dampaknya pada kinerja perusahaan.

2. Bagi PLN Pamekasan

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan evaluasi oleh perusahaan tentang peranan sistem pengendalian intern dalam menunjang kinerja karyawan.

3. Bagi akademisi

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan maupun referensi khususnya ilmu akuntansi manajemen dan auditing serta sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Sistem Pengendalian Intern

2.1.1.1 Pengertian Sistem Pengendalian Intern

Menurut Agoes (2004:221), *internal audit* (pemeriksaan intern) adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian *internal audit* perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan-kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku. Menurut SA Seksi 319 pertimbangan atas pengendalian intern dalam audit laporan keuangan paragraf 06 dalam Mulyadi (2002:180) dan Bastian, (2007: 7), mendefinisikan pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain yang didesaen untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan yaitu:

1). keandalan pelaporan keuangan; 2). kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku; 3). efektivitas dan efesiensi.

Pendapat lain dikemukakan Loebecke dan Arens (2003: 258), sistem pengendalian intern ialah sebuah sistem yang dirancang untuk memberikan manajemen keyakinan yang memadai bahwa tujuan dan sasaran yang penting bagi satuan usaha dapat dicapai. Pengendalian intern yang digunakan diseleksi dengan membandingkan biaya organisasi relatif terhadap keuntungan yang diharapkan.

Simamora (2002:148), mendefinisikan pengendalian intern (*internal control*) sebagai sebuah proses yang dihasilkan oleh dewan direksi entitas, manajemen, dan personel lainnya yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari uraian pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem penendalian intern merupakan suatu sistem yang dirancang untuk mendapatkan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan perusahaan baik dalam hal keandalan pelaporan keuangan, kesesuaian dengan undang-undang, dan peraturan yang berlaku, serta dapat mendorong ditaatinya semua kebijakan-kebijakan pimpinan perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Sistem Pengendalian Intern

Menurut mulyadi (2002: 180) dan Bastian (2007: 7), tujuan pengendalian intern adalah untuk memberikan keyakinan memadai dalam pencapaian tiga golongan tujuan: a). Keandalan informasi keuangan; b). Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku; c). Efektivitas dan efisiensi operasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Arens dan Loebbecke (2003: 258), tujuan sistem pengendalian intern adalah sebagai berikut:

- a. Keandalan laporan keuangan
- b. Mendorong efisiensi dan efektifitas operasional
- c. Ketaatan kepada hukum dan peraturan
- d. Keandalan pelaporan keuangan
- e. Penekanan pada pengendalian atas golongan transaksi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Pengendalian intern bertujuan untuk mencegah kerugian atau pemborosan pengolahan sumber daya perusahaan dan menyediakan informasi tentang bagaimana menilai kinerja perusahaan, serta menyediakan informasi yang akan digunakan sebagai pedoman dalam perencanaan perusahaan.

2.1.1.3 Unsur-unsur Sistem Pengendalian Intern

Menurut Bastian (2007:11), pengendalian internal terdiri atas lima unsur pokok berikut:

a. Lingkungan pengendalian,

Lingkungan pengendalian menggambarkan keseluruhan sikap organisasi yang mempengaruhi kesadaran dan tindakan personel organisasi mengenai pengendalian.

b. Penaksiran risiko,

Penaksiran risiko untuk tujuan pelaporan keuangan adalah proses identifikasi, analisis, dan pengelolaan risiko entitas yang berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

c. Informasi dan komunikasi,

Fokus utama dari kebijakan dan prosedur pengendalian yang berkaitan dengan sistem akuntansi adalah bahwa transaksi dilaksanakan dengan mencegah terjadinya salah saji potensial terhadap pernyataan manajemen dalam laporan keuangan.

d. Aktivitas pengendalian,

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memastikan (pelaksanaan penunjuk) yang dibuat oleh manajemen.

e. Pemantauan.

Pemantauan adalah proses penilai kualitas kinerja dari struktur pengendalian internal sepanjang waktu.

Menurut Loebbecke dan Arens (2003: 261) unsur-unsur sistem pengendalian intern sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian

Esensi dari organisasi yang dikendalikan dengan efektif terletak pada sikap manajemen. Kalau manajemen puncak merasa bahwa pengendalian itu penting, maka orang lain dalam organisasi akan merasakan hal itu dan bereaksi dengan sungguh-sungguh untuk mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.

2. Penetapan risiko manajemen

Penetapan risiko adalah identifikasi dan analisis oleh manajemen atas risiko-risiko yang relevan terhadap penyiapan laporan keuangan yang sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

3. Sistem informasi dan komunikasi akuntansi

Sistem informasi dan komunikasi akuntansi adalah untuk mengidentifikasi, menggabungkan, mengklasifikasikan, menganalisa, mencatat dan melaporkan transaksi satu satuan usaha, dan untuk mengelola akuntabilitas (tanggung gugat) atas aktiva terkait.

4. Aktivitas pengendalian

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur, selain dari empat komponen yang lain, yang dibuat manajemen untuk memenuhi tujuannya.

5. Pemantaun

Aktivitas pemantaun berkaitan dengan penilain efektifitas rancangan dan operasi struktur pengendalian intern secara periodik dan terus menerus oleh manajemen untuk melihat apakah telah dilaksanakan dengan semestinya dan telah diperbaiki sesuai dengan keadaan.

Menurut Simamora (2002: 148), terdapat lima komponen pengendalian intern:

a. Lingkungan pengendalian

Lingkungan pengendalian (*control environment*) merupakan dampak kolektif segenap sikap, kesadaran, dan tindakan dari dewan direksi, manajemen, dan pemilik entitas atas pembentukan, peningkatan, atau pengurangan efektivitas kebijakan atau prosedur tertentu. Faktor-faktor yang membentuk lingkungan pengendalian intern itu sendiri ialah sebagai berikut:

1. Integritas dan nilai entitas

Integritas dan nilai entitas merupakan pertimbangan nilai, preferensi, dan gaya manajemen.

2. Komitmen terhadap kompetensi

Komitmen adalah pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan untuk menunaikan beragam tugas yang menentukan pekerjaan seseorang.

3. Dewan direksi dan komite audit

Dewan direksi mempunyai tanggung jawab dan taraf keterlibatan yang berbeda-beda diberbagai entitas. Komite audit (*audit committee*) biasanya terdiri atas tiga sampai lima direktur yang bukan manajemen entitas.

4. Filosofi manajemen dan gaya operasi

Filosofi manajemen dan gaya operasi merupakan pendekatan umum dalam mengoperasikan bisnis entitas. Salah satu faktor ini adalah metode manajemen dalam pemantauan dan mengambil risiko bisnis.

5. Struktur organisasional

Struktur organisasional (*organizational structure*) merupakan bentuk dan sifat subunit, fungsi manajemen, dan hubungan pelaporan dengan sub-subunit tersebut.

6. Pelimpahan wewenang dan tanggung jawab

Salah satu faktor lingkungan pengendalian ini meliputi bagaimana wewenang dan tanggung jawab atas aktivitas-aktivitas operasi dilimpahkan dan bagaimana hubungan pelaporan serta hierarki organisasi dibangun.

7. Praktik dan kebijakan sumber daya manusia

Praktik dan kebijakan personalia entitas membentuk hubungan secara signifikan atas kemampuan tersebut. Praktik dan kebijakan tersebut terkait dengan pengangkatan, pelatihan, pengevaluasian, promosi dan pemberian kompensasi karyawan serta alokasi sumber daya yang diperlukan kepada mereka untuk menunaikan tugas-tugas mereka.

b. Penaksiran risiko

Penaksiran risiko (*risk assessment*) adalah proses organisasi untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko yang relevan bagi pencapaian tujuannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penaksiran risiko ialah sebagai berikut:

1. Perubahan lingkungan operasi atau regulatori/organisasi
2. Pergantian personalia
3. Penerapan sistem informasi yang baru atau dimodifikasi
4. Pertumbuhan pesat organisasi
5. Teknologi baru
6. Pengenalan lini usaha, produk, atau proses yang baru
7. Restrukturisasi korporat
8. Perluasan usaha atau akuisisi perusahaan asing
9. Adopsi prinsip akuntansi yang baru atau pengubahan prinsip akuntansi.

c. Aktivitas pengendalian

Aktivitas pengendalian (*control activities*) adalah kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa petunjuk manajemen dilaksanakan. Jenis kegiatan pengendalian yang relevan ialah sebagai berikut:

1. Kaji ulang kinerja (*performance review*)

Mengambil berbagai bentuk dan dapat diterapkan pada bermacam-macam aktivitas.

2. Pengolahan informasi

Pengolahan informasi adalah otorisasi yang benar dari semua jenis transaksi.

3. Pengendalian fisik (*physical control*)

Meliputi pengamanan fisik aktiva entitas, termasuk penjagaan yang memadai terhadap akses aktiva dan catatan akuntansi.

4. Pembagian tugas

Pembagian tugas melibatkan pemastian bahwa individu-individu tidak menunaikan tugas yang tidak cocok. Tugas-tugas dianggap tidak cocok dari sudut pandang pengendalian manakala memungkinkan bagi seseorang untuk melakukan kesalahan atau ketidaklaziman dan berada dalam posisi untuk menutup-nutupi hal tersebut dalam tugas-tuganya.

d. Komunikasi dan pengolahan informasi

adalah meliputi sistem akuntansi, terdiri atas metode dan catatan yang dibuat untuk mengidentifikasi, merakit, menganalisis, mengklasifikasi, mencatat, dan melaporkan bermacam-macam transaksi entitas serta untuk mempertahankan akuntabilitas atas aktiva dan kewajiban terkait.

e. Pemantauan (*monitoring*)

Merupakan proses penilaian mutu pelaksanaan pengendalian intern sepanjang waktu.

2.1.1.4 Prinsip-prinsip Sistem pengendalian intern

Menurut Beasley, et, al (2007: 489), prinsip-prinsip auditor intern ialah sebagai berikut:

1. Integritas

Auditor intern menjadi sumber kepercayaan dan dengan demikian memberikan dasar bagi keandalan pertimbangannya.

2. Objektivitas

Auditor intern memperlihatkan tingkat objektivitas profesional tertinggi dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengkomunikasikan informasi mengenai aktifitas atau proses yang diteliti.

3. Kerahasiaan

Auditor intern menghargai nilai dan kepemilikan informasi yang mereka terima dan tidak mengungkapkan informasi itu tanpa otorisasi layak jika tidak terdapat kewajiban hukum atau profesional yang harus dilakukan.

4. Kompetensi

Auditor intern menerapkan pengetahuan, keahlian, pengalaman yang diperlukan dalam kinerja jasa layanan auditor intern.

Menurut Bastian (2007: 10), ciri-ciri sistem pengendalian yang baik adalah independen dalam prosedur pemrosesan, hanya dapat dimanipulasi dengan kolusi, terdapat personel dengan senioritas yang memadai, dilakukan secara tepat waktu. Sedangkan menurut Mulyadi (2002: 180), pengendalian intern tersebut memiliki beberapa konsep dasar berikut ini:

a. Pengendalian intern merupakan suatu proses,

Pengendalian merupakan suatu rangkaian tindakan yang bersifat pervasif dan menjadi bagian tidak terpisahkan, bukan hanya sebagai tambahan, dari infrastruktur entitas.

b. Pengendalian intern dijalankan oleh orang,

Pengendalian intern bukan hanya terdiri dari pedoman kebijakan dan formulir, namun dijalankan oleh orang dari setiap jenjang organisasi yang mencakup dewan komisaris, manajemen, dan personel lain.

- c. Pengendalian intern dapat diharapkan mampu memberikan keyakinan memadai, bukan keyakinan mutlak, bagi manajemen dan komisaris entitas.
- d. Pengendalian intern ditujukan untuk mencapai tujuan yang saling berkaitan: pelaporan keuangan, kepatuhan, dan operasi.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Karyawan ialah sumber daya manusia (SDM) yang diberi kepercayaan dan wewenang oleh perusahaan untuk menjalankan aktivitas operasional perusahaan. Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan cita-cita organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Menurut Simamora dalam Anikmah (2008) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, sedangkan menurut Wibowo (2009: 4), kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kemampuan.

Pendapat lain tentang kinerja, Moeheriono (2009: 60), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah

mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2001: 67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor kemampuan (*ability*),

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

e. Faktor motivasi (*motivation*),

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Oleh karena itu, seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan mmenciptakan situasi kerja.

Terkait dengan kinerja, Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2009: 99) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *system factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Pendapat lain dikemukakan Moeheriono (2009: 61), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: 1). Harapan mengenai imbalan; 2). Dorongan; 3). Kemampuan; 4). Kebutuhan dan sifat; 5). Persepsi terhadap tugas; 6). Imbalan internal dan eksternal; 7). Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

2.1.2.3 Pengukuran kinerja

Menurut Nawawi dalam Dharma (2007), Penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur/menilai untuk menetapkan seorang pegawai/karyawan sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan mempergunakan standar pekerjaan sebagai tolok ukurnya.

Menurut Wibowo (2009:344), pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.

- b. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- c. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- d. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
- e. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- f. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- g. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Menurut Dharma (2007), pengukuran kinerja pegawai/karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Persentase kehadiran,
- b. Ketepatan waktu tiba di kantor,
- c. Ketepatan waktu meninggalkan kantor,
- d. Kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan,
- e. Kepuasan atasan terhadap hasil pekerjaan,
- f. Kepuasan pelanggan/nasabah atas hasil pekerjaan,
- g. Hambatan hambatan dalam pekerjaan,
- h. Jumlah pendapatan karyawan,
- i. Jumlah pendapatan dan laba perusahaan.

2.1.3 Hubungan Sistem pengendalian Intern Dengan Kinerja karyawan.

Penerapan sistem pengendalian akan membuat karyawan termotivasi untuk lebih memaksimalkan kinerjanya karena sistem pengendalian selain memberikan rancangan yang layak dalam pencapaian tujuan organisasi, juga melakukan pengontrolan terhadap semua aktivitas operasional perusahaan, termasuk

karyawan. Menurut Haripratiwi (2006) sistem pengendalian intern secara baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan menurut Tuati (2007), apabila pelaksanaan pengendalian intern dilakukan secara baik maka akan meningkatkan kinerja.

Dalam peraturan pemerintah No. 8 Tahun 2006, pasal 33 dalam Tuati (2007) untuk meningkatkan keandalan laporan keuangan dan kinerja, setiap entitas pelaporan dan akuntansi wajib menyelenggarakan sistem pengendalian intern sesuai dengan ketentuan perundang-undangan terkait.

2.1.4 Peneliti terdahulu

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menggunakan acuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh:

Haripratiwi (2006) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Sistem Pengendalian Intern Penggajian karyawan pada BMT AL Ikhlas Yogyakarta, yang menyimpulkan bahwa BMT Al Ikhlas Yogyakarta telah memisahkan tugas dan tanggung jawab fungsional pada masing-masing bagian yang berhubungan dengan penggajian karyawan dan penerapan sistem pengendalian intern penggajian karyawan pada BMT Al ikhlas Yogyakarta menunjukkan bahwa pengendalian internnya baik dan dikategorikan memadai.

Tuati (2007) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Desentralisasi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja manajerial (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Kupang), yang menyimpulkan bahwa desentralisasi dan pengendalian akuntansi secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kinerja

pimpinan dinas, desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja pimpinan dinas, pengendalian intern secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pimpinan dinas.

Sulehati (2007) dalam penelitiannya yang berjudul Evaluasi Pengendalian Intern Dalam Sistem Penggajian dan Pengupahan PT. Raja Wali Tanjungsari, yang menyimpulkan bahwa sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan pada PT. Rajawali Tanjungsari sudah memadai.

Menurut Hartati (2009) dalam penelitiannya yang berjudul analisis pengendalian intern piutang usaha PT. SFI Medan, yang menyimpulkan bahwa lingkungan pengendalian sudah berjalan efektif, penentuan risiko kurang berjalan efektif, aktivitas pengendalian kurang berjalan efektif, informasi dan komunikasi telah diterapkan cukup efektif, pengawasan atau pemantauan telah berjalan baik dan efektif.

Subowo dan Lewa (2005) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pertamina (persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. Menyimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi ternyata variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Menurut Anikmah (2008) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo. Yang menyimpulkan

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo.

Gambar 2.1
Matrik Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti	Persamaan	Perbedaan
1.	Ika Pratiwi (2006), Analisis sistem pengendalian intern penggajian karyawan.	Variabel Independen (sistem pengendalian intern).	Variabel dependen (penggajian karyawan), jenis penelitian kualitatif. penelitian ini menggunakan alat analisis deskriptif kualitatif
2.	Nunce F. Tuati (2007), Pengaruh Desentralisasi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial.	Variabel independen, (sistem pengendalian intern), jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis)	Variabel inependen, (desentralisasi) dan dependen (kinerja manajerial).
3.	Leliana Sulihati (2007), Evaluasi Pengendalian Intern Dalam Sistem Penggajian dan Pengupahan.	Variabel independen, (sistem pengendalian intern)	Variabel dependen, (penggajian dan pengupahan), jenis penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan alat analisis deskriptif kualitatif.
4.	Hartati (2009), Analisis Pengendalian Intern Piutang Usaha.	Variabel independen, (pengendalian intern).	Variabel dependen, (Piutang usaha), jenis penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan alat analisis deskriptif kualitatif.
5.	K Lewa dan Subowo (2005), Pengaruh Kepemimpinan,	Variabel dependen, (kinerja karyawan). Jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini	Variabel independen (kepemimpinan, lingkungan kerja fisik

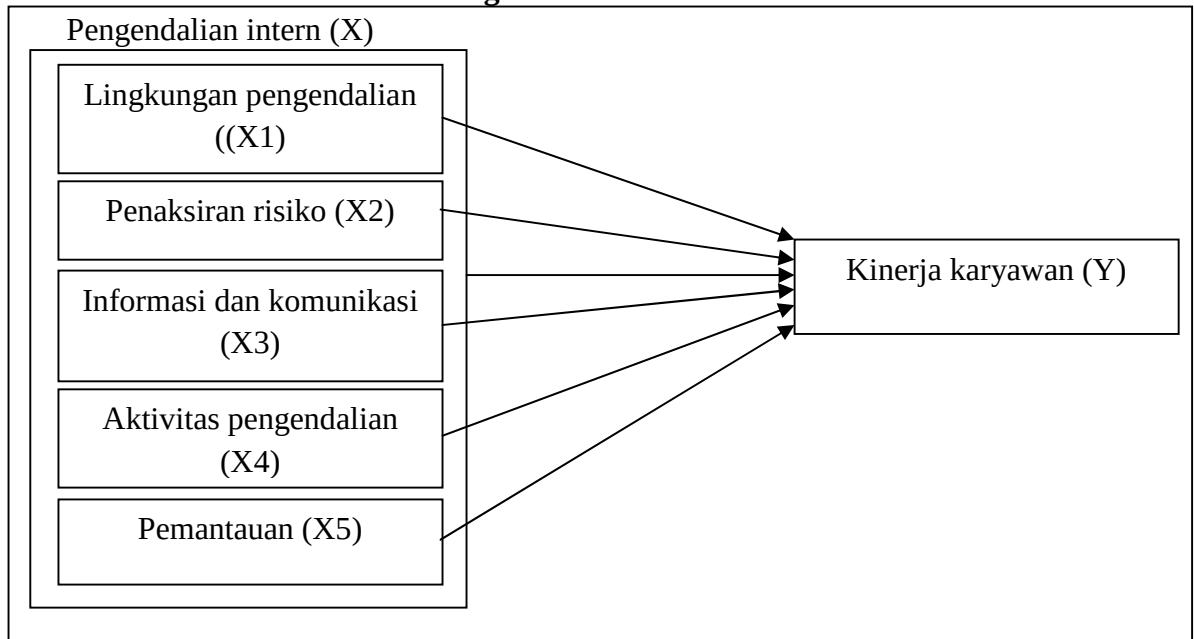
	Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.	menggunakan analisis jalur (path analysis)	dan kompensasi)
6.	Anikmah (2008), Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel dependen (kinerja karyawan), jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis)	Variabel independen, (kepemimpinan, tranformasi dan motivasi kerja)
7.	Iskandar (2012), Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan	—	—

2.1.5 Rerangka Pemikiran

Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan cita-cita organisasi atau perusahaan. Menurut Tuati (2007), apabila pelaksanaan pengendalian intern dilakukan secara baik maka akan meningkatkan kinerja. Dengan begitu, sistem pengendalian intern dan unsur-unsur dari sistem pengendalian intern seperti lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.2
Paradigma Penelitian



2.1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Husein (2005:285) hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Sesuai dengan yang dijelaskan Tuati (2007), apabila pelaksanaan pengendalian intern dilakukan secara baik maka akan meningkatkan kinerja. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) APJ Pamekasan.
2. Lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) APJ Pamekasan.
3. Penaksiran risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) APJ Pamekasan.

4. Informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) APJ Pamekasan.
5. Aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) APJ Pamekasan.
6. Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) APJ Pamekasan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Peneliti

Dalam penelitian menggunakan penelitian kausal (sebab akibat) dan digunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat statistik deskriptif. Untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan memerlukan pertimbangan, menurut Moleong (1997:78), ada tiga aturan yang perlu dipertimbangkan peneliti dalam merumuskan masalah ialah (1). Ada dua atau lebih faktor; (2). Faktor-faktor dihubungkan dalam suatu hubungan yang logis dan bermakna; (3). Hasil pekerjaan yang menghubungkan suatu keadaan yang membingungkan berupa tanda tanya, yang memerlukan upaya untuk menjawabnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara faktor-faktor yang diteliti berupa, sistem pengendalian intern dalam kinerja karyawan. Penelitian ini berusaha mengetahui besarnya pengaruh sistem pengendalian intern dan variabel-variabelnya yaitu lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, pemantauan terhadap kinerja karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 80).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. PLN (persero) APJ Pamekasan yang berjumlah 68 karyawan.

3.2.1 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010: 81). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono 2010:82). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian ini yang mengacu pada kinerja karyawan di PT. PLN (persero) APJ Pamekasan.

Ukuran sampel:

Adapun jumlah sampel minimal dalam penelitian ini menggunakan rumus dari Slovin dalam Husen, 2005:146:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misal 10%.

$$n = \frac{68}{1 + 68 \cdot 10\%^2}$$

$$= 40,48 \text{ dibulatkan } 40$$

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh melalui kuesioner atau angket yang disebarkan peneliti kepada responden yaitu karyawan PLN Pamekasan dan interview kepada pihak karyawan mengenai alasan karyawan tentang hasil penelitian ini. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari PLN Pamekasan yaitu berupa jumlah karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan prosedur pengumpulan data antara lain dengan:

1. Studi pustaka

Pada prosedur ini peneliti melakukan studi dengan cara melihat, mencatat, dan menganalisis data sekunder yang didapat dari PLN Pamekasan serta bersumber pada buku-buku literatur dan artikel yang berhubungan dengan masalah yang menjadi obyek penelitian.

2. Kuesioner.

Pertanyaan/ Pernyataan peneliti dan jawaban responden dapat dikemukakan secara tertulis melalui suatu kuesioner (Indriantoro dan Supomo, 1999: 154). Dalam penelitian ini, variabel dan kuesioner sistem pengendalian intern peneliti mengadopsi dari penelitiannya Hartati (2009), yang disesuaikan dengan unit penelitian. Untuk variabel kinerja karyawan, peneliti mengadopsi dari Wibowo (2009:344), sedangkan kuesionernya, peneliti mengembangkan kuesioner sesuai dengan teori yang relevan dalam unit penelitian.

3. Wawancara

Peneliti berkonsultasi atau bertanya secara langsung kepada pihak manajer area dan karyawan PT PLN (persero) APJ Pamekasan mengenai hal-hal yang akan dilakukan, serta yang diperlukan oleh peneliti. Salah satunya adalah mengenai jumlah karyawan PT. PLN Pamekasan dan mengenai hasil dari penelitian.

3.5 Operasionalisasi Variabel

Menurut Bastian (2007:11) ada lima unsur pokok sistem pengendalian intern dan Menurut Hartati (2009) pengendalian intern dapat diukur melalui variabel-variabel sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian (X1), merupakan landasan untuk semua unsur pengendalian intern, yang membentuk disiplin dan struktur.
 - a. Nilai integritas dan etika
 - b. Komitmen terhadap kompetensi
 - c. pembagian wewenang
 - d. kebijakan.

2. Penaksiran Risiko (X_2), berkenaan dengan aktivitas pengendalian yang ditujukan untuk mengurangi risiko tersebut pada tingkat minimum dengan mempertimbangkan biaya dan mamfaat.
 - a. Peningkatan aktivitas kinerja
 - b. Penerapan sistem informasi yang baru atau dimodifikasi
 - c. Adopsi prinsip akuntansi yang baru atau perubahan prinsip akuntansi.
3. Informasi dan Komunikasi (X_3), berkenaan dengan mengidentifikasi, merakit, menggolongkan, menganalisis, mencatat, dan melaporkan transaksi transaksi suatu entitas serta menyelenggarakan pertanggungung jawaban kekayaan dan utang enntitas.
 - a. Telah dicatat
 - b. Telah digolongkan secara wajar
 - c. Telah dicatat dalam pereode yang seharusnya
4. Aktivitas pengendalian (X_4), kebijakan dan prosedur ini memberikan keyakinan bahwa tindakan yang diperlukan telah dilaksanakan untuk mengurangi risiko dalam pencapaian tujuan entitas.
 - a. Pegawai yang kompeten
 - b. Pemisahan tanggungjawab untuk operasi yang berkaitan
 - c. Prosedur pembuktian dan pengamanan.
5. Pemantauan (X_5), proses penilaian kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu.
 - a. Untuk mengetahui apakah pengendalian inten beroperasi sebagaimana yang diharapkan.

b. Aktivitas pemantauan.

Variabel terikatnya menurut Wibowo (2009: 344), pengukuran kinerja (Y) yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- a. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- b. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- c. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- d. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
- e. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- f. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- g. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ferdinand (2011: 289), analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian.

1. Distribusi frekuensi

Statistik ini digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi dari jawaban responden atas berbagai item variabel yang diteliti.

2. Statistik rata-rata

Statistik ini digunakan untuk menggambarkan rata-rata nilai dari sebuah variabel yang diteliti pada sekelompok responden tertentu.

3. Angka indeks

Untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti.

3.6.2 Pengujian Data

a). Uji Validitas

Menurut Azwar (2010:5) uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur (kuesioner) melakukan fungsi ukurnya. Valid dan tidaknya alat ukur tersebut dapat diuji dengan mengkorelasikan setiap skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pertanyaan/ Pernyataan. Sebuah item dikatakan valid bila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, (Sugiyono dalam Wijaya, 2009:215).

b). Uji Reliabilitas

Menurut Wijaya (2009: 217), pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan tinggi (konsisten) jika hasil pengujian instrumen menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Internal Consistency Reliability* yang menggunakan *Cronbach Alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuesioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Uji signifikansi dilakukan pada

taraf signifikansi 0,05, artinya instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari kritis *product moment*.

3.6.3 Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Statistik linier berganda ialah digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Priyatno, 2009:73). Adapun model regresi linier berganda ialah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan PLN Pamekasan

α = Konstanta

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

X_1 = Lingkungan pengendalian

X_2 = Penaksiran risiko

X_3 = Informasi dan komunikasi

X_4 = aktivitas pengendalian

X_5 = pemantauan

ε = Error

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas, tidak terdapat gejala

heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas, dan gejala autokorelasi. apabila ada heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar *error*. Pengujian-pengujian yang dilakukan antara lain sebagai berikut:

3.6.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ialah dimaksudkan untuk mempertimbangkan bahwa sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal. Pada dasarnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Menurut Ghazali (2006:134) uji normalitas seringkali salah diartikan bahwa semua variabel harus memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang dimaksud ialah nilai residual itu harus berdistribusi normal. Dalam pengujian normalitas teknik yang digunakan salah satunya dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*.

3.6.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Menurut Ghazali (2001:57-59), deteksi adanya multikolinieritas dilihat dari besaran VIF yaitu:

- a) Jika besaran $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b) Jika besaran $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas.

3.6.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2001:69) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dari melihat uji park yaitu dengan dasar analisis sebagai berikut:

- a. jika koefisien b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 bersifat tidak signifikan ($p > 0,05$), berarti homoskedastisitas dapat diterima.
- b. Jika koefisien b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 bersifat signifikan ($p < 0,05$), berarti heteroskedastisitas dapat diterima.

3.6.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara parsial (Uji t) dan simultan (Uji F). Langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

- a. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebasnya. Rumus hipotesis yang diuji sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan kriteria tersebut, diperoleh nilai F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel} dengan tingkat signifikan (*level of significant*) $\alpha = 0,05$ (5%) Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini ialah sebagai berikut:

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima dan H_a ditolak

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ($X_1, X_2 \dots X_n$) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Priyatno, 2009:83). Formula hipotesis:

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 5 \%$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 5 \%$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Unit Analisis

Penelitian ini dilakukan di Pamekasan dengan subjek penelitian adalah karyawan PT. PLN (persero) APJ Pamekasan. PT. PLN (persero) APJ Pamekasan adalah cabang PLN Jawa Timur yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PLN juga satu-satunya perusahaan yang kegiatan usahanya sebagai penyedia listrik di Indonesia atau memiliki pasar monopoli. PLN sebagai satu-satunya perusahaan yang menyediakan listrik nasional dengan dedikasi memberikan pelayanan yang terbaik dalam kegiatan usahanya sebagai penyedia listrik, untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen atau pelanggannya.

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian ini yang mengacu pada kinerja karyawan, maka populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di PT. PLN (persero) APJ Pamekasan dengan jumlah keseluruhan 68 orang tetapi hanya 40 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sesuai dengan perhitungan menggunakan rumus dari Slovin dalam Husen (2005: 146).

4.2 Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen, variabel dependennya adalah kinerja karyawan sedangkan variabel independennya adalah sistem pengendalian intern. Sistem pengendalian intern tersebut diukur dengan 5 indikator sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian
2. Penaksiran risiko
3. Informasi dan komunikasi
4. Aktivitas pengendalian
5. Pemantauan

4.3 Gambaran Responden

Berikut adalah penjelasan tentang responden PT. PLN (persero) APJ Pamekasan yang menjadi objek penelitian ini:

4.3.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan mengenai deskripsi responden yang berkaitan dengan jenis kelamin responden dalam penelitian ini. Gambaran mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	30	75%
2.	Perempuan	10	25%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data yang diolah sendiri

Berdasarkan data pada tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden kebanyakan laki-laki sebanyak 30 orang atau 75%, sedangkan perempuan yaitu sebanyak 10 orang atau 25%.

4.3.2 Berdasarkan Pendapatan

Berikut ini disajikan mengenai deskripsi responden yang berkaitan dengan pendapatan responden dalam penelitian ini. Gambaran mengenai pendapatan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Pendapatan Responden

No	Pendapatan	Jumlah	Presentase
1.	< RP. 2.000.000	9	22,5%
2.	< RP. 2.000.000 - RP. 3.000.000	26	65 %
3.	< RP. 3.000.000	5	12,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data yang diolah sendiri

Berdasarkan data pada tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa pendapatan responden lebih dominan berkisar < Rp. 2.000.000 – 3.000.000 yaitu sebanyak 26 orang, sedangkan < Rp. 2.000.000 yaitu sebanyak 9 orang dan yang berpendapatan < 3.000.000 yaitu 5 orang.

4.3.3 Berdasarkan Status Hubungan

Berikut ini disajikan mengenai deskripsi responden yang berkaitan dengan pendapatan responden dalam penelitian ini. Gambaran mengenai pendapatan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Status Hubungan Responden

No	Status Hubungan	Jumlah	Presentase
1.	Kawin	29	72,5%
2.	Belum Kawin	9	22,5%

3.	Duda/Janda	2	5%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data yang diolah sendiri

Berdasarkan data pada tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa status hubungan responden lebih dominan telah kawin atau menikah, yaitu 29 responden telah kawin atau menikah, 9 responden belum kawin, 2 responden menjadi duda/janda.

4.4 Deskripsi Variabel

4.4.1 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.4 jumlah bobot untuk dimensi kinerja karyawan adalah 968. Sedangkan bobot idealnya adalah $(5 \times 7 \times 40) = 1400$, sehingga pencapaian skor untuk dimensi kinerja karyawan $(968/1400) \times 100 = 69,14\%$ Skor ini dalam kategori tinggi. Kinerja karyawan berkenaan dengan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja karyawan

No	Pernyataan/pertanyaan	Skala Nilai					Σ Skor x frekuensi
		5	4	3	2	1	
1	Manajemen selalu memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi sebagai bentuk dari kinerja.	7	14	19	0	0	148
2	Di perusahaan Bapak/Ibu ada standar kinerja yang dapat dijadikan acuan atau perbandingan atas hasil kerja.	2	14	18	5	1	131
3	Di perusahaan Bapak/Ibu ada standar yang dapat dijadikan acuan untuk menghindari	3	24	12	1	0	149

	konsekuensi dan rendahnya kualitas pelayanan						
4	Di perusahaan Bapak/Ibu selalu melakukan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan kinerja perusahaan	0	19	21	0	0	139
5	Di perusahaan Bapak/Ibu ada jarak bagi orang untuk memonitor tinngkat kinerja?	0	8	25	6	1	120
6	Di perusahaan Bapak/Ibu menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang menjadi prioritas perhatian?	3	12	21	4	0	134
7	Di perusahaan Bapak/Ibu selalu mempertimbangkan untuk penggunaan sumber daya?	6	18	13	3	0	147
8	Jumlah skor	21	109	129	19	2	
9	Bobot skor						968
10	Bobot ideal (5 x 7 x 40)						1400
11	Persentase respon						69,14%

4.4.2 Deskripsi Variabel Penerapan Sistem Pengendalian intern

Variabel penerapan sistem pengendalian intern diukur berdasarkan lima dimensi yaitu: lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Analisis deskriptif variabel sistem pengendalian intern dilakukan dengan menginterpretasikan tanggapan responden atas pertanyaan/ Pernyataan dalam kuesioner penelitian. Jumlah bobot dalam variabel ini adalah 3234, sedangkan bobot idealnya adalah $(5 \times 21 \times 40) = 4200$, sehingga pencapaian skor untuk variabel sistem pengendalian intern adalah $(3234/4200) \times 100 = 77\%$. Skor ini dalam kategori sangat tinggi. Pencapaian skor ini adalah

berdasarkan distribusi frekuensi pencapaian skor yang diperoleh dari tanggapan dari responden untuk masing-masing dimensi.

Berdasarkan tabel 4.5 Jumlah bobot untuk dimensi lingkungan pengendalian adalah 835. Sedangkan bobot idealnya adalah $(5 \times 5 \times 40) = 1000$, sehingga pencapaian skor untuk dimensi lingkungan pengendalian $(853/1000) \times 100 = 83,5\%$. Skor ini dalam kategori sangat tinggi. Lingkungan pengendalian berkenaan dengan landasan untuk semua unsur pengendalian intern, yang membentuk disiplin dan struktur.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Pengendalian

No	Pernyataan/pertanyaan	Skala Nilai					Σ Skor x frekuensi
		5	4	3	2	1	
1	Di perusahaan Bapak/Ibu ada tindakan manajemen yang dilaksanakan untuk mengurangi tindakan pegawai yang berbuat tidak jujur.	13	25	0	2	0	169
2	Di perusahaan Bapak/Ibu ada kebijakan dan prosedur kerja karyawan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan oleh orang-orang kompeten.	12	21	6	1	0	164
3	Di Perusahaan Bapak/Ibu memiliki struktur organisasi yang jelas menerangkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.	13	20	6	1	0	165
4	Di perusahaan Bapak/Ibu terdapat kebijakan dan prosedur kepegawaian dalam upaya mendapatkan kinerja yang baik dan kompeten terhadap tugasnya.	9	22	8	1	0	159
5	Di perusahaan Bapak/ibu, manajemen puncak merasa bahwa pengendalian intern itu penting?	13	17	8	2	0	178

6	Jumlah skor	60	10	2	7	0	
			5	8			
7	Bobot skor						835
8	Bobot ideal (5 x 5 x 40)						1000
9	Persentase respon						83,5%

Berdasarkan tabel 4.6 jumlah bobot untuk dimensi penaksiran risiko adalah 565. Sedangkan bobot idealnya adalah $(5 \times 4 \times 40) = 800$, sehingga pencapaian skor untuk dimensi penaksiran risiko $(565/800) \times 100 = 70,63\%$ Skor ini dalam kategori sangat tinggi. Penaksiran risiko berkenaan dengan aktivitas pengendalian yang ditujukan untuk mengurangi risiko tersebut pada tingkat minimum dengan mempertimbangkan biaya dan manfaat.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Penaksiran Risiko

No	Pernyataan/pertanyaan	Skala Nilai					Σ Skor x frekuensi
		5	4	3	2	1	
1	Di perusahaan Bapak/Ibu selalu ada aktivitas dalam upaya peningkatan kinerja operasional perusahaan.	7	14	19	0	0	148
2	Di perusahaan Bapak/Ibu terdapat revisi dan sosialisasi penggunaan teknologi informasi baru dalam aktivitas kinerja operasional.	2	14	18	4	1	129
3	Perusahaan Bapak/Ibu selalu mensosialisasikan setiap ada perubahan penggunaan prinsip-prinsip kerja dalam operasional perusahaan.	3	24	12	1	0	149
4	Di perusahaan Bapak/Ibu, manajemen selalu mengidentifikasi dan analisis atas risiko-risiko	0	19	21	0	0	139

	yang relevan terhadap kinerja operasional perusahaan?						
6	Jumlah skor	11	71	70	5	1	
7	Bobot skor						565
8	Bobot ideal (5 x 4 x 40)						800
9	Persentase respon						70,63%

Berdasarkan tabel 4.7 jumlah bobot untuk dimensi informasi dan komunikasi adalah 652. Sedangkan bobot idealnya adalah $(5 \times 4 \times 40) = 800$, sehingga pencapaian skor untuk dimensi informasi dan komunikasi $(652/800) \times 100 = 81,5\%$ Skor ini dalam kategori sangat tinggi. Informasi dan Komunikasi berkenaan dengan mengidentifikasi, merakit, menggolongkan, menganalisis, mencatat, dan melaporkan transaksi suatu entitas serta menyelenggarakan pertanggungjawaban kekayaan dan utang entitas.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Informasi dan Komonikasi

No	Pernyataan/pertanyaan	Skala Nilai					Σ Skor x frekuensi
		5	4	3	2	1	
1	Di perusahaan Bapak/Ibu terdapat sistem informasi yang mencakup metode atau catatan untuk menunjang kinerja karyawan.	14	23	2	1	0	176
2	Di perusahaan Bapak/Ibu terdapat sistem informasi untuk menunjang kinerja dalam menggolongkan semua transaksi disajikan secara wajar.	6	22	12	0	0	154
3	Di perusahaan Bapak/Ibu terdapat sistem informasi yang mencakup catatan sehingga	10	18	12	0	0	158

	transaksi dapat dicatat pada periode yang seharusnya.						
4	Di perusahaan Bapak/Ibu selalu menyelenggarakan pertanggung jawaban kinerja operasional kepada manajemen puncak?	11	23	5	1	0	164
6	Jumlah skor	41	86	31	2	0	
7	Bobot skor						652
8	Bobot ideal (5 x 4 x 40)						800
9	Persentase respon						81,5%

Berdasarkan tabel 4.8 jumlah bobot untuk dimensi aktivitas pengendalian adalah 661. Sedangkan bobot idealnya adalah $(5 \times 4 \times 40) = 800$, sehingga pencapaian skor untuk dimensi aktivitas pengendalian $(661/800) \times 100 = 82,6\%$ Skor ini dalam kategori sangat tinggi. Aktivitas pengendalian berkenaan dengan kebijakan dan prosedur ini memberikan keyakinan bahwa tindakan yang diperlukan telah dilaksanakan untuk mengurangi risiko dalam pencapaian tujuan entitas.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Aktivitas Pengendalian

No	Pernyataan/pertanyaan	Skala Nilai					Σ Skor x frekuensi
		5	4	3	2	1	
1	Di perusahaan Bapak/Ibu pemberian wewenang atau tanggung jawab benar-benar diberikan kepada karyawan yang kompeten di bidangnya sehingga akan meningkatkan kinerjanya.	25	13	2	0	0	183
2	Di perusahaan Bapak/Ibu tidak ada fungsi yang	15	16	8	1	0	163

	memiliki lebih dari satu wewenang sehingga kinerjanya lebih terjamin						
3	Di perusahaan Bapak/Ibu terdapat pembuktian dan pengamanan sebagai jaminan kinerjanya sesuai dengan tujuan perusahaan.	3	25	1 1	0	1	149
4	Di perusahaan Bapak/Ibu selalu ada tindakan yang diperlukan untuk mengurangi risiko?	13	21	5	1	0	166
6	Jumlah skor	56	75	2 6	2	1	
7	Bobot skor						661
8	Bobot ideal (5 x 4 x 40)						800
9	Persentase respon						82,6%

Berdasarkan tabel 4.9 jumlah bobot untuk dimensi pemantauan adalah 521
Sedangkan bobot idealnya adalah $(5 \times 4 \times 40) = 800$, sehingga pencapaian skor untuk dimensi pemantauan $(521/800) \times 100 = 65,12\%$. Skor ini dalam kategori sangat tinggi. pemantauan berkenaan dengan proses penilaian kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Pemantauan

No	Pernyataan/pertanyaan	Skala Nilai					Σ Skor x frekuensi
		5	4	3	2	1	
1	Di perusahaan Bapak/Ibu selalu ada pemantauan dari induk PLN jawa timur terhadap kinerja perusahaan saudara.	6	25	5	4	0	153
2	Manajemen melakukan aktivitas pemantauan setiap ahir periode untuk menilai efektivitas rancangan dan operasi pengendalian internal	5	7	15	13	0	124

	kinerja karyawan.						
3	Di perusahaan Bapak/Ibu manajemen selalu memantau perkembangan kinerja karyawan	0	9	23	8	0	121
4	Di perusahaan Bapak/Ibu, manajemen selalu melakukan penilaian kualitas kinerja operasional perusahaan?	1	8	24	7	0	123
6	Jumlah skor	12	49	67	32	0	
7	Bobot skor						521
8	Bobot ideal (5 x 4 x 40)						800
9	Persentase respon						65,12%

4.5 Hasil Pengujian Data

4.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan *pearson correlation* untuk menguji korelasi masing-masing skor pertanyaan terhadap skor total variabel dari hasil uji validitas. Uji validitas yang dibahas berdasarkan atas variabel bebas penelitian, yaitu lingkungan pengendalian (X_1), penaksiran resiko (X_2), informasi dan komunikasi (X_3), aktivitas pengendalian (X_4), pemantauan (X_5), serta kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Koefisien Validitas	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,648	Valid
		0,666	Valid
		0,424	Valid
		0,520	Valid
		0,589	Valid
		0,545	Valid
		0,647	Valid
2	Lingkungan Pengendalian (X_1)	0,765	Valid
		0,708	Valid
		0,665	Valid

		0,734	Valid
		0,735	Valid
3	Peenaksiran Risiko (X_2)	0,710	Valid
		0,552	Valid
		0,507	Valid
		0,651	Valid
4	Informasi dan Komonikasi (X_3)	0,497	Valid
		0,636	Valid
		0,614	Valid
		0,513	Valid
5	Aktivitas Pengendalian (X_4)	0,627	Valid
		0,854	Valid
		0,723	Valid
		0,622	Valid
6	Pemantauan (X_5)	0,694	Valid
		0,830	Valid
		0,573	Valid
		0,660	Valid

Sumber: Data yang diolah sendiri

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 17.00 pada tabel 4.10, semua butir pertanyaan yang diajukan ke responden dengan tingkat kepercayaan 95% korelasi *pearson product moment* menurut tabel (r_{tabel}) pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 40, yaitu r_{tabel} 0,3120 (lihat tabel r (*Pearson Product Moment*) taraf signifikan 0,05). Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan menunjukkan hasil yang signifikan yaitu $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($r_{\text{hitung}} > 0,3120$), maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan yang digunakan di dalam instrumen penelitian ini adalah valid.

4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi suatu alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2009:25). Pengukurannya dengan membandingkan nilai *alpha* dengan r_{tabel} . Jika nilai *alpha* $\geq r_{\text{tabel}}$, maka butir-butir instrumen penelitian dikatakan reliabel. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's <i>Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan		Reliabel
Lingkungan Pengendalian	0,784	Reliabel
Penaksiran Risiko	0,727	Reliabel
Informasi dan Komunikasi	0,693	Reliabel
Aktivitas Pengendalian	0,783	Reliabel
Pemantauan	0,775	Reliabel

Sumber: Data yang diolah sendiri

Dari hasil analisis tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan nilai *alpha* $\geq r_{\text{tabel}}$ 0,3120, maka disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan/ Pernyataan yang digunakan di dalam instrumen penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error
(Constant)	0,027	0,206
Lingkungan Pengendalian	0,171	0,059
Penaksiran Risiko	0,552	0,086
Informasi dan Komunikasi	0,169	0,042
Aktivitas Pengendalian	-0,123	0,031
Pemantauan	0,185	0,077

Sumber: Data yang diolah sendiri

Berdasarkan hasil pengolahan tabel 4.12 data di atas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

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

$$Y = 0,027 + 0,171 X_1 + 0,552 X_2 + 0,169 X_3 - 0,123 X_4 + 0,185 X_5 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) APJ Pamekasan

α = Konstanta

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

X_1 = Lingkungan pengendalian

X_2 = Penaksiran risiko

X_3 = Informasi dan komunikasi

X_4 = Aktivitas pengendalian

X_5 = Pemantauan

ε = Standar error

Persamaan regresi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 0,027 artinya jika lingkungan pengendalian (X_1), penaksiran risiko (X_2), informasi dan komunikasi (X_3), aktivitas pengendalian (X_4), pemantauan (X_5) nilainya adalah 0, maka diprediksikan kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 0,027
- b. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan pengendalian (X_1) sebesar 0,171 artinya jika lingkungan pengendalian berubah, maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,171 dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan pengendalian dengan kinerja karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel penaksiran risiko (X_2) sebesar 0,552 artinya jika penaksiran risiko berubah, maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,552 dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara penaksiran risiko dengan kinerja karyawan.
- d. Nilai koefisien regresi variabel informasi dan komunikasi (X_3) sebesar 0,169 artinya jika informasi dan komunikasi berubah, maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,169 dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara informasi dan komunikasi dengan kinerja karyawan.
- e. Nilai koefisien regresi variabel aktivitas pengendalian (X_4) sebesar -0,123 artinya jika aktivitas pengendalian berubah, maka kinerja karyawan akan berubah sebesar -0,123 dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

Koefisien bernilai negatif, artinya terjadi hubungan negatif antara aktivitas pengendalian dengan kinerja karyawan.

- f. Nilai koefisien regresi variabel pemantauan (X_5) sebesar 0,185 artinya jika pemantauan berubah, maka kinerja manajemen akan berubah sebesar 0,185 dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara pemantauan dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Korelasi Ganda (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,978 ^a	0,957	0,951	0,093

Sumber: Data yang diolah sendiri

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, diperoleh angka R^2 (R square) sebesar 0,957. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 95,7%, dengan kata lain variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 95,7% variasi variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 4,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,978. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, pemantauan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 97,8% sehingga kontribusi sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 2,2%.

4.7 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.7.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas. Model regresi yang baik tidak menunjukkan gejala multikolinieritas antar variabel bebasnya.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Lingkungan Pengendalian	0,211	4,747
Penaksiran Risiko	0,167	5,971
Informasi dan Komunikasi	0,818	1,222
Aktivitas Pengendalian	0,890	1,123
Pemantauan	0,120	8,305

Sumber: Data yang diolah sendiri

Uji multikolinieritas dapat dilakukan menggunakan model regresi dan melakukan uji korelasi antar variabel bebas dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance value* diatas 0,10 atau nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas (Priyatno, 2009:39). Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel 4.14 di atas dapat diketahui nilai VIF variabel lingkungan pengendalian 0,211, penaksiran risiko 0,167, informasi dan komunikasi 0,818, aktivitas pengendalian 0,890, pemantauan 0,120. Semua nilai VIF variabel < 10 sehingga bisa diasumsikan bahwa variabel terikat dalam penelitian ini tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

4.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Metode statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah ada gejala heterokedastisitas pada suatu model dalam penelitian ini adalah menggunakan uji Glejser. Menurut Ghozali (2001: 69), model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis untuk pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.200	.190		1.052	.300
Lingkungan Pengendalian	-.048	.043	-.389	-1.107	.276
Penaksiran Resiko	-.010	.028	-.063	-.356	.724
Informasi dan Komunikasi	.033	.032	.193	1.049	.302
Aktivitas Pengendalian	-.015	.023	-.111	-.646	.523
Pemantauan	.021	.043	.174	.489	.628

a. Dependent Variable: abresid

Dari hasil pengujian tersebut dapat dilihat nilai t-statistik dari seluruh variabel independen tidak ada yang signifikan secara statistik ($p > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan data ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.7.3 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 17.00, hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut.

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Karyawan	Lingkungan Pengendalian	Penaksiran Resiko	Informasi dan Komunikasi	Aktivitas Pengendalian	Pemantauan
N		40	40	40	40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	3.4565	4.0900	3.8063	4.0375	4.1438	3.2563
	Std. Deviation	.42034	.54716	.42172	.39447	.51231	.55898
Most Extreme Differences	Absolute	.149	.173	.202	.163	.160	.204
	Positive	.149	.101	.148	.163	.160	.204
	Negative	-.127	-.173	-.202	-.129	-.157	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		.944	1.094	1.278	1.030	1.015	1.293
Asymp. Sig. (2-tailed)		.335	.182	.076	.239	.254	.071

a. Test distribution is
Normal.

Berdasarkan tabel 4.16, uji normalitas regresi dengan menggunakan nilai residu dari variabel dependen yang kemudian di olah dengan menggunakan tes *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z*= 1,293 dengan $P= 0,071$ ($0,071 > 0,05$), hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

4.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan metode analisis regresi berganda (*multiple regression*) dengan bantuan SPSS 17.00. Uji hipotesis dilakukan dengan dua cara, yaitu melakukan uji t (pengujian secara parsial) dan uji F (pengujian secara simultan).

4.8.1 Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Priyatno, 2009:83). Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji t (Parsial)

Model	T	Sig.
(Constant)	0,133	0,895
Lingkungan Pengendalian	2,869	0,007
Penaksiran Risiko	6,402	0,000
Informasi dan Komunikasi	4,046	0,000
Aktivitas Pengendalian	-3,985	0,000
Pemantauan	2,407	0,022

Sumber: Data yang diolah sendiri

a. Pengujian koefisien regresi variabel lingkungan pengendalian (X_1)

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan pengendalian dengan kinerja karyawan.

H_2 : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan pengendalian dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang ada ditabel 4.17 diperoleh t_{hitung} sebesar 2,869 dan distribusi t tabel dicari pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,032. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,869 < 2,032$), maka H_2 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian koefisien regresi variabel penaksiran risiko (X_2)

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara penaksiran risiko dengan kinerja karyawan.

H_3 : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara penaksiran risiko dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang ada ditabel 4.17 diperoleh t_{hitung} sebesar 6,402 dan distribusi t_{tabel} dicari pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,032. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,402 > 2,032$), maka H_3 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara penaksiran risiko terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian koefisien regresi variabel informasi dan komunikasi (X_3)

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara informasi dan komunikasi dengan kinerja karyawan.

H_4 : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara informasi dan komunikasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang ada ditabel 4.17 diperoleh t_{hitung} sebesar 4,046. dan distribusi t_{tabel} dicari pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,032. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,046 > 2,063$), maka H_4 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

d. Pengujian koefisien regresi variabel aktivitas pengendalian (X_4)

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara aktivitas pengendalian dengan kinerja karyawan.

H₅: Secara parsial ada pengaruh signifikan antara aktivitas pengendalian dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang ada ditabel 4.17 diperoleh t_{hitung} sebesar -3,985 dan t_{tabel} dicari pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,032. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-3,985 > 2,063), maka H₅ diterima, artinya secara parsial ada pengaruh negatif antara aktivitas pengendalian dengan kinerja karyawan.

e. Pengujian koefisien regresi variabel pemantauan (X₅)

H₀: Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara pemantauan dengan kinerja karyawan.

H₆: Secara parsial ada pengaruh signifikan antara pemantauan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 diperoleh t_{hitung} sebesar 2,407 dan t_{tabel} dicari pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,032. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,407 > 2,032), maka H₆ ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara pemantauan dengan kinerja karyawan.

4.8.2 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Priyatno, 2009:81).

Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji F (Simultan)

	Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig.</i>
1	Regresion	6,595	5	1,319	151,794	0,000 ^a
	Residual	0,295	34	0,009		
	Total	6,891	39			

Sumber: Data yang diolah sendiri

Hasil uji F menggunakan SPSS 17.00, pada tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan pemantauan (sistem pengendalian intern) terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Ada pengaruh secara signifikan antara sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 diperoleh F hitung sebesar 151,794 dan F_{tabel} dicari dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,49 (lihat tabel F taraf signifikan 0,05). Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($151,794 > 2,49$), maka H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh secara signifikan antara sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan.

4.9 Pembahasan

Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% yang berarti menggunakan α sebesar 0,05. Hal ini berarti jika signifikan p lebih kecil dari 0,05 dan T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} , maka variabel independen

memiliki besaran pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji hipotesis untuk lingkungan pengendalian menunjukkan T_{hitung} 2,869 lebih besar dari T_{tabel} 2,063 dan tingkat signifikan $p = 0,007$ (p lebih kecil 0,05), dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) APJ Pamekasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dihipotesiskan, yang berarti menerima H_1 . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) APJ Pamekasan dengan tingkat pengaruh lingkungan pengendalian sebesar $t_{hitung} = 2,869$ dan tingkat signifikansinya sebesar 0,007. Hasil interview kepada karyawan X, lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) APJ Pamekasan dikarenakan lingkungan pengendalian dapat memberikan gambaran atau landasan yang membentuk disiplin dan struktur, sehingga karyawan dapat mengetahui pekerjaan atau tanggung jawabnya dengan jelas sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan cita-cita dan keinginan PT. PLN.

Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% yang berarti menggunakan α sebesar 0,05. Hal ini berarti jika signifikan p lebih kecil dari 0,05 dan T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} , maka variabel independen memiliki besaran pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji hipotesis untuk penaksiran risiko menunjukkan T_{hitung} 6,402 lebih besar dari T_{tabel} 2,063 dan tingkat signifikan $p = 0,000$ (p lebih kecil dari 0,05), dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa penaksiran risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) APJ Pamekasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang

dihipotesiskan, yang berarti menerima H_2 . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial penaksiran risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) APJ Pamekasan dengan tingkat pengaruh sebesar 6,402 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,000. Hasil interview kepada karyawan X, berpengaruhnya penaksiran risiko terhadap kinerja karyawan dikarenakan PT. PLN (persero) APJ Pamekasan menyadari arti pentingnya penaksiran risiko, karena setiap tindakan pasti ada risikonya, dengan begitu PT. PLN selalu berusaha agar dapat mengurangi risiko dari setiap aktivitas dan kebijakan yang akan dan dilakukan PT. PLN seminimum mungkin dengan mempertimbangkan biaya dan mamfaatnya, dengan begitu karyawan akan selalu berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% yang berarti menggunakan α sebesar 0,05. Hal ini berarti jika signifikan p lebih besar dari 0,05 dan T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} , maka variabel independen memiliki besaran pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji hipotesis untuk informasi dan komunikasi menunjukkan T_{hitung} 4,046 lebih besar dari T_{tabel} 2,063 dan tingkat signifikan $p = 0,000$ (p lebih besar dari 0,05), dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) APJ Pamekasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dihipotesiskan, yang berarti menerima H_3 . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) APJ Pamekasan dengan tingkat pengaruh sebesar 4,046 dan tingkat signifikansinya 0,000. Hasil interview

kepada karyawan X, berpengaruhnya informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) APJ Pamekasan dikarenakan PT. PLN (persero) APJ Pamekasan merupakan induk PLN wilayah madura yang mengontrol dan menginformasikan setiap kebijakan atau tindakan yang akan di lakukan oleh PT. PLN, dengan begitu PT. PLN (persero) APJ Pamekasan mengerti pentingnya informasi dan komunikasi untuk kelangsungan usahanya sehingga informasi dan komunikasi benar-benar dijalankan dan karyawan merasa nyaman karena menjadi mengerti apa dan seperti apa yang harus dilakukan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% yang berarti menggunakan α sebesar 0,05. Hal ini berarti jika signifikan p lebih kecil dari 0,05 dan T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} , maka variabel independen memiliki besaran pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji hipotesis untuk aktivitas pengendalian menunjukkan T_{hitung} -3,985 lebih besar dari T_{tabel} 2,063 dan tingkat signifikan $p = 0,000$ (p lebih kecil dari 0,05), dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) APJ Pamekasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dihipotesiskan, yang berarti menerima H_4 . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) APJ Pamekasan karna tingkat pengaruhnya -3,985 dan tingkat signifikasinya 0,000. Artinya apabila aktivitas pengendalian tetap diterapkan maka akan mengurangi atau memperburuk kinerja karyawan. Hasil interview kepada karyawan X, berpengaruh negatifnya aktivitas

pengendalian terhadap kinerja karyawan PT. PLN APJ (persero) Pamekasan dikarenakan semakin ketatnya peraturan atau kebijakan PT. PLN terhadap karyawannya yang tidak memperbolehkan karyawan menerima pemberian atau imbalan atas pekerjaan yang dikerjakan dari pelanggannya diluar ketentuan dan prosedur dari PT. PLN, sehingga membuat karyawan kurang begitu setuju dengan aktivitas pengendalian tersebut karena menurut karyawan tidak ada tambahan pendapatan dari pekerjaannya sedangkan kebutuhan lebih besar.

Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% yang berarti menggunakan α sebesar 0,05. Hal ini berarti jika signifikan p lebih kecil dari 0,05 dan T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} , maka variabel independen memiliki besaran pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji hipotesis untuk pemantauan menunjukkan T_{hitung} 2,407 lebih besar dari T_{tabel} 2,063 dan tingkat signifikan $p = 0,022$ (p lebih kecil dari 0,05), dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) APJ Pamekasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dihipotesiskan, yang berarti menerima H_6 . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) APJ Pamekasan dengan tingkat pengaruhnya 2,407 dan signifikansinya 0,022. Hasil interview kepada karyawan X, berpengaruhnya pemantauan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) APJ Pamekasan dikarenakan PT. PLN Pamekasan menyadari bahwa setiap aktivitas atau tindakan yang dilakukan perlu adanya pemantauan dan karyawan PT. PLN Pamekasan juga sadar bahwa setiap

pekerjaan dari tugasnya harus benar-benar dijalankan dengan baik karena akan ada selalu pemantauan dari pihak perusahaan.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) APJ Pamekasan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} 151,794 lebih besar dari F_{tabel} 2,49 dan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern cukup mampu menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (persero) APJ Pamekasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang di jelaskan oleh Haripratiwi (2006), dalam penelitiannya menjelaskan sistem pengendalian intern yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut PP No. 8 Tahun 2006, pasal 33 dalam F. Tuati (2007). untuk meningkatkan keandalan laporan keuangan dan kinerja, setiap entitas pelaporan dan akuntansi wajib menyelenggarakan sistem pengendalian intern sesuai dengan ketentuan perundang-undangan terkait.