

## PENGARUH PENGENDALIAN INTERN DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ayu Setyaningsih  
Ayayusetya04@gmail.com  
Nur Handayani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research is meant to find out the influence of internal control and locus of control to the employee performance. The population of this research is all employees of PT. Yasa Bali Sujati, the research samples of this research are employees and supervisors. The data collection technique has been by using primary has been collected by issuing questionnaires. The data analysis method has been by using multiple linear regressions analysis. The result of this research shows that (1) internal control give influence to the employee performance, it means that the control activity within the company, policy and control procedures should be determined and implemented to assist and to assure that activities which have been identified by the management to encounter the risk to the achievement of entity goals has to be conducted effectively; (2) locus of control give influence to the employee performance, it means that locus of control which has been managed properly by the individual will be able to improve the individual performance which has been running well previously and it will be better in the future, it is supported by the measurement of individual performance which is getting better and it also gives influence to the performance assessment.*

*Keywords: internal control, locus of control, employee performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Yasa Bali Sujati, sedangkan sampel dari penelitian ini adalah karyawan dan supervisor. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui pengiriman kuesioner kepada responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang artinya aktivitas pengendalian di dalam perusahaan, kebijakan dan prosedur kontrol harus ditetapkan dan dilaksanakan untuk membantu memastikan bahwa tindakan-tindakan yang diidentifikasi oleh manajemen diperlukan untuk menghadapi risiko terhadap pencapaian tujuan entitas secara efektif dilakukan, (2) *locus of ontrol* berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang artinya *locus of control* yang dikelola dengan baik oleh individu akan mampu meningkatkan kinerja individu yang sebelumnya sudah baik akan menjadi semakin baik, hal ini ditunjang dengan adanya pengukuran kinerja individu yang semakin bagus turut mempengaruhi pengukuran kinerja.

Kata kunci : pengendalian internal, *locus of control*, kinerja pegawai.

### PENDAHULUAN

Dampak persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus menempuh berbagai macam cara agar dapat terus bersaing dan berkembang, untuk itu organisasi akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat. Kinerja diukur berdasar kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmennya (Ayudiati, 2010). Kinerja yang tinggi dapat tercermin dari adanya peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan produktivitas, adanya penurunan absensi karyawan dan juga penurunan perputaran tenaga kerja (*labour turn over*). Suatu perusahaan

tidak dapat menjalankan aktivitasnya secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuannya tanpa didukung oleh tenaga kerja yang memadai. Untuk mengantisipasi situasi yang demikian, pimpinan perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia agar perusahaan yang dipimpinnya mampu mengantarkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan sebelumnya, dan yang paling terpenting kinerja karyawan meningkat.

Dalam dunia ekonomi, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan perencanaan strategi yang bagus. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan perusahaan itu sendiri. Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Pengendalian Intern merupakan salah satu sistem informasi akuntansi yang diterapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaannya. Dalam mewujudkannya sistem perusahaan yang baik dan tepat dibutuhkan suatu analisa dan evaluasi, dimana hal tersebut diharapkan mampu mencegah penyelewengan yang dapat terjadi di dalam suatu perusahaan. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Arens, 2006: 412).

Kinerja Karyawan dapat mengalami penurunan, hal seperti ini dapat terjadi dikarenakan adanya motivasi kerja di dalam diri mereka menurun dan adanya peluang-peluang untuk melakukan kecurangan. Pengimplementasian Pengendalian Internal yang baik pada semua struktur organisasi dalam perusahaan, maka dapat disediakan jaminan memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam mengefektivitas dan mengefisiensikan operasional perusahaan, sehingga dalam laporan keuangan dapat memenuhi ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan diregulasi. Dewi (2012), menunjukkan bahwa pengendalian internal mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Maharani (2015), hasil ini mengindikasikan bahwa aktivitas pengendalian di dalam perusahaan, kebijakan dan prosedur kontrol harus ditetapkan dan dilaksanakan untuk membantu memastikan bahwa tindakantindakan yang diidentifikasi oleh manajemen diperlukan untuk menghadapi risiko terhadap pencapaian tujuan entitas secara efektif dilakukan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki posisi yang penting karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja, dengan hasil kinerja karyawan akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan juga mengetahui masalah yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja dari suatu perusahaan dapat terus berkembang dan tidak mengalami suatu hambatan yang dapat mengganggu kinerja dari perusahaan tersebut. Menurut Ivancevich *et.al* (2007:97), *locus of control* (pusat pengendalian) menentukan tingkatan sampai dimana individual menyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka". Pendapat lain Saleh (2012:23), menyatakan, *locus of control* merupakan ciri/sifat kepribadian yang menunjukkan apakah orang dapat menghubungkan pertanggungjawaban terhadap kegagalan atau kesuksesan mereka pada faktor-faktor internal atau pada faktor-faktor eksternal dirinya.

Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan yang berhubungan dengan *locus of control* yaitu pegawai cenderung kurang mampu dalam mengatasi penurunan kinerja menurut (Melati, 2011). Hal ini disebabkan oleh kecenderungan karyawan yang kurang aktif, sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas. Kinerja juga dipengaruhi

oleh tipe personalitas individu, yaitu individu dengan internal *locus of control* lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya, sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Ayudiati (2010), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *locus of control* mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wuryaningsih dan Kuswati (2013), hasil ini mengindikasikan bahwa *locus of control* yang dikelola dengan baik oleh individu akan mampu meningkatkan kinerja individu yang sebelumnya sudah baik akan menjadi semakin baik, hal ini ditunjang dengan adanya pengukuran kinerja individu yang semakin bagus turut mempengaruhi pengukuran kinerja. Secara keseluruhan *locus of control* memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Sedangkan tujuan yang diharapkan dapat dicapai dari penelitian ini adalah: (1) Untuk menguji secara empiris pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. (2) Untuk menguji secara empiris pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN TEORETIS

### Pengendalian Internal

Menurut Winarno (2006: 11) menyatakan bahwa untuk mengurangi ancaman dan risiko terhadap sistem informasi akuntansi, diperlakukan suatu sistem pengendalian intern yang dirancang dan dijalankan dengan baik. Tanpa sistem pengendalian intern, sistem akan mudah dirusak atau mudah digunakan orang lain yang tidak berhak. Menurut Krismiaji (2010: 218) menyatakan bahwa rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga dan melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, memperbaiki efisiensi, dan untuk mendorong ditaatinya kebijakan manajemen. Pengendalian intern berkaitan dengan proses-proses dan praktik-praktik dengan mana manajemen suatu organisasi berusaha untuk memastikan bahwa keputusan-keputusan dan aktivitas-aktivitas yang disetujui benar-benar diambil dan dilaksanakan Sukrisno (2009:232).

Winarno (2006:11) menyatakan dalam pengertian pengendalian intern, tujuan sistem ada empat, yaitu: (1) Melindungi harta kekayaan perusahaan. (2) Meningkatkan akurasi informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi yang dijalankan oleh perusahaan. (3) Meningkatkan efisiensi kinerja perusahaan, sehingga dalam berbagai kegiatan dapat dilakukan penghematan. (4) Meningkatkan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen. Menurut Mulyadi (2009:180) terdapat beberapa konsep dasar pengendalian intern yaitu: (1) Pengendalian intern merupakan suatu proses. (2) Pengendalian intern dijalankan oleh orang. (3) Pengendalian intern dapat diharapkan mampu memberikan keyakinan memadai, bukan keyakinan mutlak, bagi manajemen dan dewan komisaris entitas. (4) Pengendalian intern ditujukan untuk mencapai tujuan yang saling berkaitan: pelaporan keuangan, kepatuhan, dan operasi.

Suatu sistem pengendalian intern harus memiliki unsur-unsur pokok dimana menurut Mulyadi (2009: 386), yaitu: (1) Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas. Pembagian tanggung jawab fungsional dalam organisasi ini didasarkan pada prinsip-prinsip berikut: (a) Harus ada pemisahan antara fungsi pencatatan, pelaksanaan, dan penyimpanan atau pengolahan. (b) Suatu fungsi tidak boleh diberi tanggung jawab penuh untuk melaksanakan semua tahap suatu transaksi dari awal sampai akhir. (2) Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang diberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan hutang, pendapatan, dan biaya. (3) Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi. Beberapa cara yang ditempuh oleh perusahaan agar dapat menjalankan praktik yang sehat antara lain: (a) Penggunaan formulir bernomor urut tercetak yang pemakaiannya harus dipertanggungjawabkan oleh pihak yang

berwenang. (b) Pemeriksaan mendadak tanpa pemberitahuan kepada pihak yang akan diperiksa dan tanpa jadwal yang teratur. (c) Setiap transaksi tidak boleh dilakukan dilaksanakan dari awal sampai akhir oleh satu orang atau organisasi, tanpa ada campur tangan dari orang lain atau unit organisasi lain. (d) Perputaran jabatan yang dilakukan secara rutin akan dapat menjaga indenpendesi penjabat dalam melaksanakan tugasnya, sehingga persekongkolan dapat terhidar. (e) Keharusan pengambilan cuti bagi karyawan yang berhak, sehingga seandainya terjadi kecurangan dalam departemen bersangkutan, diharapkan dapat diungkap oleh pejabat yang sementara menggantikannya. (f) Secara periodik diadakan pencocokan antara kekayaan fisik dengan catatan akuntansi yang berkaitan dengan kekayaan tersebut. (g) Pemberitahuan unit organisasi yang bertugas untuk mengecek efektivitas unsur-unsur pengendalian intern lainnya. (4) Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. Karyawan berkerja dengan rasa tanggung jawab dan jujur dalam menjalankan pekerjaannya secara efektif, meskipun hanya sedikit elemen sistem pengendalian intern yang mendukung.

### ***Locus Of Control***

Konsep *Locus of Control* memiliki latar belakang teoritis dalam teori pembelajaran sosial. Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang (Irwandi, 2002). Ayuadiati (2010) menyatakan bahwa *locus of control* adalah istilah dalam psikologi yang mengacu pada keyakinan seseorang tentang apa yang menyebabkan hasil yang baik atau buruk dalam hidupnya, baik secara umum atau di daerah tertentu seperti kesehatan atau akademik. *Locus of control* mencerminkan tingkatan seseorang yang umumnya merasakan suatu peristiwa yang terjadi di bawah kesadaran pengendalian (pengendalian diri dari dalam/internal) (Winadarta, 2003). *Locus Of Control* terbagi menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. Individu dengan *locus of control* internal percaya mereka mempunyai tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik. Biasanya lebih memilih tergantung kepada orang lain dan banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan (Kahle dalam Riyadiningsih, 2001: 155).

Menurut Robbins (2006:132), *Locus of control* merupakan tingkatan dimana individu meyakini bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Sedangkan Setiawan dan Ghozali (2010:66) menyatakan bahwa *locus of control* atau pusat kendali menunjukkan pada sejauhmana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya. *Locus of control* dibedakan menjadi 2 yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal (Robbins, 2006:132). *Locus of control* internal adalah suatu kondisi dimana individu-individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedangkan *locus of control* eksternal adalah adalah suatu kondisi dimana individu-individu meyakini bahwa apa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan dari luar, seperti nasib dan kesempatan baik. Manajemen yang menilai kontrol eksternal merasa bahwa hasil yang mereka capai itu di luar kontrol mereka sendiri, mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau tingkat kesulitan terhadap tugas yang dijalankan, itu lebih menentukan hasil kerja mereka. Irawati dan Mukhlisin, (2005:930), menyatakan bahwa situasi dimana individu-individu dengan lokus kendali eksternal merasa tidak mampu dalam mendapatkan dukungan kekuatan yang dibutuhkannya untuk bertahan dalam suatu organisasi, maka mereka akan memiliki potensi untuk mencoba memanipulasi rekan atau objek lainnya sebagai kebutuhan pertahanan mereka.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah suatu tolak ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan pada karyawan, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. Prawirosentono (2008:2) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Zainur (2010:41) menyatakan kinerja adalah keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atas suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan,2009:5). Sopiah (2008:114) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana, yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberikan dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Dewi (2012), menyatakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang antara lain meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan antara lain meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial. Menurut Wirawan (2009:53), dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atas wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terjadi ditempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan cakupan aktivitas di tempat kerja. Sementara itu, tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi. Dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan Wirawan (2009:54).

### **Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengendalian internal adalah segala sesuatu meliputi struktur organisasi, semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan dalam perusahaan dengan tujuan menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan. Pengendalian internal digunakan untuk mengurangi ancaman dan risiko terhadap sistem informasi akuntansi, diperlakukan suatu sistem pengendalian intern yang dirancang dan dijalankan dengan baik.

Pengendalian intern dalam rencana organisasi dan semua ukuran dan metode terkoordinasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan untuk melindungi aktiva, menjaga keakuratan dan keterpercayaan data akuntansi, meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan kepatuhan kebijakan manajemen. Dewi (2012) dan Maharani (2015), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa pengendalian intern mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa aktivitas pengendalian di dalam perusahaan, kebijakan dan prosedur kontrol harus ditetapkan dan

dilaksanakan untuk membantu memastikan bahwa tindakantindakan yang diidentifikasi oleh manajemen diperlukan untuk menghadapi risiko terhadap pencapaian tujuan entitas secara efektif dilakukan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali hubungan pengendalian intern terhadap kinerja karyawan dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan**

*Locus of control internal* diartikan sebagai keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Di sisi lain, individu yang eksternal *locus of control* cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Manajemen yang menilai kontrol eksternal merasa bahwa hasil yang mereka capai itu di luar kontrol mereka sendiri, mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau tingkat kesulitan terhadap tugas yang dijalankan, itu lebih menentukan hasil kerja mereka.

Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan yang berhubungan dengan *locus of control* yaitu pegawai cenderung kurang mampu dalam mengatasi penurunan kinerja (Melati, 2011). Sedangkan eksternal *locus of control*, cara pandang bahwa keberhasilan atau kegagalan disebabkan oleh faktor diluar diri sendiri atau di luar kontrol dirinya seperti keberuntungan, kesempatan, peluang, takdir dan sebagainya. Ayudiaty (2010) dan Wuryaningsih dan Kuswati (2013), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa *locus of control* yang dikelola dengan baik oleh individu akan mampu meningkatkan kinerja individu yang sebelumnya sudah baik akan menjadi semakin baik, hal ini ditunjang dengan adanya pengukuran kinerja individu yang semakin bagus turut mempengaruhi pengukuran kinerja. Secara keseluruhan *locus of control* memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali hubungan *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari (Populasi) Objek Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif (*Causal-Comperative Research*) yang merupakan penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian *ex post facto*, yaitu tipe penelitian terhadap data-data yang dikumpulkan setelah terjadinya fakta atau peristiwa. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Yasa Bali Sujati, yang berjumlah 61 karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Adapun menurut Sugiyono, (2007:89), penilian jawaban responden tersebut akan diberi penilaian mengingat data-data dalam penelitian ini merupakan data kualitatif yang di

kuantitatifkan maka menggunakan skala Likert dengan rentang skala 1-4 dengan kriteria nampak pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Skala Likert**

Skala interval	Kategori	Kode Jawaban
1	Sangat tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Setuju	S
4	Sangat Setuju	SS

Sumber: Sugiyono (2007:91)

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer mengacu pada informasi yang dikumpulkan oleh seseorang, bukan penelitian melakukan studi mutakhir (Sekaran, 2006:65). Data primer ini berdasarkan kuesioner yang telah dikemukakan oleh penelitian terdahulu, untuk variabel pengendalian internal yang dikemukakan oleh Surani (2016), variabel *locus of control* yang dikemukakan oleh Ayudiati (2010) dan variabel kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Surani (2016). Dalam penelitian ini maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 orang yang terdiri dari karyawan di beberapa divisi dan supervisor yang ada pada PT Yasa Bali Sujati. Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini seluruhnya adalah data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan yang sebelumnya didahului dengan presentasi singkat mengenai tujuan pengisian kuesioner serta penjelasan lain jika terjadi kesulitan interpretasi untuk dapat ditanyakan kepada peneliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik kuesioner yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada karyawan PT Yasa Bali Sujati.

### **Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional**

Pengendalian Intern adalah rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, memperbaiki efisiensi, dan untuk mendorong ditaatinya kebijakan manajemen (Krisniaji, 2005: 218). Adapun instrumen pertanyaan yang merujuk pada Surani (2016), antara lain mengenai: (1) Reliabilitas pelaporan keuangan. (2) Ketaatan terhadap hukum dan peraturan. (3) Efisiensi dan efektivitas Operasi.

*Locus of control* didefenisikan sebagai suatu karakter yang menerangkan perbedaan individu dalam sebuah kepercayaan yang digeneralisasikan dalam kekuatan pengendalian internal versus eksternal. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang dikembangkan oleh Winadarta (2003). Adapun instrumen pertanyaan yang merujuk pada Ayudiati (2010), antara lain mengenai: (1) Memperoleh pekerjaan adalah keberuntungan. (2) Kerja keras. (3) Lingkungan.

Kinerja karyawan merupakan tingkat ukuran keefektifitasan dan efisiensi suatu organisasi dalam pencapaian pengelolaan tugas atau kegiatan, program serta kebijakan untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi sesuai dengan yang telah disepakati dan direncanakan oleh pendiri organisasi. Adapun instrumen pertanyaan yang merujuk pada Surani (2016), antara lain mengenai: (1) Pelaksanaan tugas secara ekonomis, efektif, dan efisien. (2) Pencapaian tujuan organisasi. (3) Pemberian pelayanan berkualitas

### Uji Validitas

Menurut Santoso (2009:68), bahwa validitas dalam penelitian di artikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Jadi validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur oleh sebab itu alat ukur yang valid akan memiliki varians kesalahan yang rendah sehingga diharapkan alat tersebut akan di percaya, bahwa angka yang dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya. Menurut (Santoso, 2009:72), bahwa tujuan pengujian validitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dan butir pertanyaan tersebut sudah valid. Jika butir-butir sudah valid berarti butir tersebut sudah bisa untuk mengukur faktornya. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari  $r$  hitung atau  $r$  hasil  $> r$  tabel maka item variabel disimpulkan valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan tentang sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang relatif sama, jika dilakukan pengukuran kembali pada subyek penelitian yang sama, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara hasil beberapa kali pengukuran, atau dengan kata lain jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisiten dari waktu ke waktu. Menurut (Umar, 2009: 27) menyatakan bahwa reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot method* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2011:42).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi hubungan antara pengendalian internal dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan untuk menguji hipotesis secara keseluruhan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha_0 + \beta_1 PI + \beta_2 LOC + \varepsilon_i$$

Keterangan:

KK : Kinerja Karyawan

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_{1,2}$  : Koefisien Variabel Bebas

PI : Pengendalian Internal

LOC : *Locus of Control*

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel mengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2010: 89). Untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak, salah satunya adalah dengan menggunakan metode analisis grafik dari normal P - P *Plot of Resgression Standardized Residual*, untuk mengetahuinya diasumsikan sebagai berikut: (1) Jika ada titik-titik data yang menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah diagonal,

maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2) Jika titik-titik data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji model regresi ditemukan ada korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai antar korelasi antar semua variabel bebas sama dengan 0 (Ghozali, 2010: 57). Menurut Santoso (2009: 26), pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah: (1) Mempunyai nilai VIF disekitar angka 10. (2) Mempunyai angka *tolerance* mendekati 1.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi tidak kesamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2010: 69). Menurut Santoso (2009: 21) deteksi adanya heterokedastisitas adalah deteksi dengan melihat ada tidaknya pada tertentu pada grafik. Dimana sumbu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y_{prediksi} - Y_{sesungguhnya}$ ) yang telah di standardized. Dasar pengambilan keputusan: (1) Jika ada pola, seperti titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heterokedastisitas. (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan; sedangkan untuk data runtut waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Kuncoro, 2007: 100).

### Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model yang menunjukkan apakah model regresi *fit* untuk diolah lebih lanjut. Uji kelayakan model pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2007: 98) Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut : (1) Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  maka model penelitian dapat dikatakan tidak layak. (2) Jika nilai signifikansi  $F \leq 0,05$  maka model penelitian dapat dikatakan layak.

### Uji t

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi-variabel terikat (Kuncoro, 2007: 97). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance* level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi  $t >$

0,05 maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. (2) Jika nilai signifikansi  $t \leq 0,05$  maka hipotesis diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Menurut Santoso (2009:268), bahwa validitas dalam penelitian di artikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Jadi validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur oleh sebab itu alat ukur yang valid akan memiliki varians kesalahan yang rendah sehingga diharapkan alat tersebut akan di percaya, bahwa angka yang dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya. Hasil dari uji validitas yang tampak pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Ket
Pengendalian Internal (PI)	X <sub>1-1</sub>	0,633	0,279	Valid
	X <sub>1-2</sub>	0,754	0,279	Valid
	X <sub>1-3</sub>	0,504	0,279	Valid
	X <sub>1-4</sub>	0,524	0,279	Valid
	X <sub>1-5</sub>	0,487	0,279	Valid
	X <sub>1-6</sub>	0,309	0,279	Valid
Locus of Control (LOC)	X <sub>2-1</sub>	0,557	0,279	Valid
	X <sub>2-2</sub>	0,443	0,279	Valid
	X <sub>2-3</sub>	0,591	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	Y <sub>1-1</sub>	0,422	0,279	Valid
	Y <sub>1-2</sub>	0,561	0,279	Valid
	Y <sub>1-3</sub>	0,618	0,279	Valid
	Y <sub>1-4</sub>	0,485	0,279	Valid
	Y <sub>1-5</sub>	0,474	0,279	Valid
	Y <sub>1-5</sub>	0,404	0,279	Valid

Sumber : data primer diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel pengendalian internal, *locus of control* dan kinerja karyawan adalah valid karena r Hitung > nilai r Tabel sebesar 0,279.

### Uji Realibilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot method* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011:42). Hasil dari Uji Reliabilitas tampak pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Realibilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Pengendalian Internal	0.707	6
2	Locus of Control	0.604	5
3	Kinerja Karyawan	0.679	6

Sumber : data primer diolah, 2016

Dari Tabel 3, dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu variabel pengendalian internal, *locus of control* dan kinerja karyawan adalah *reliabel* karena *cronbach alphanya* lebih besar dari 0,6.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil dari Analisis Regresi Linier Berganda tampak pada Tabel 4.

**Tabel 4**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.059	3.068		.671	.505
	PI	.612	.098	.654	6.255	.000
	LOC	.446	.152	.385	2.767	.028

a. Dependent Variable: KK

Sumber : data primer diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4, didapat hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  
 $KK = 2.059 + 0.612 PI + 0.446 LOC$

Hasil persamaan menunjukkan bahwa variabel pengendalian intern dan *locus of control* mempunyai arah koefisien yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan pengendalian intern dan *locus of control* akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode Kolmogorov Smirnov maupun pendekatan grafik. Pendekatan Kolmogorov Smirnov, menurut Santoso, (2009:214) dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut: (1) Nilai Probabilitas > 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal. (2) Nilai Probabilitas < 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil Uji Normalitas dengan menggunakan Pendekatan Kolmogorov Smirnov tampak pada Tabel 5.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38496921
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.065
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.570
Asymp. Sig. (2-tailed)		.901

a. Test distribution is Normal.

Sumber : data primer diolah, 2016.

Berdasarkan pada Tabel 5, menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0.570 dan nilai *asympt Signifikansi* sebesar 0.901 lebih besar dari 5% (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

**Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas untuk menguji model regresi ditemukan ada korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel - variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai antar korelasi antar semua variabel bebas sama dengan 0. Hasil uji multikolinearitas yang tampak pada Tabel 6.

**Tabel 6**  
**Uji Multikolinearitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.059	3.068		.671	.505		
	PI	.612	.098	.654	6.255	.000	.982	1.018
	LOC	.446	.152	.385	2.767	.028	.982	1.018

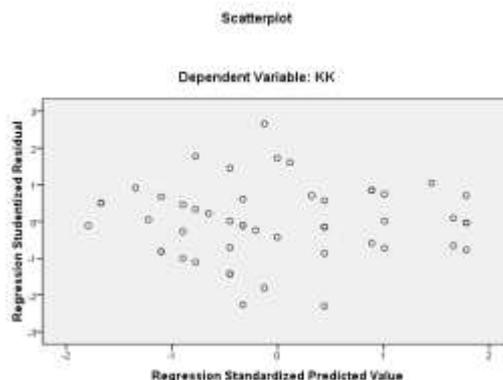
a. Dependent Variable: KK

Sumber : data primer diolah, 2016.

Berdasarkan pada Tabel 6, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel pengendalian intern dan *locus of control* memiliki nilai lebih kecil dari 10, dan nilai *tolerance* yang kurang dari 1, maka sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti model yang digunakan dalam penelitian tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari multikolinearitas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi tidak kesamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi hetekedastisitas (Ghozali, 2010:69). Dimana sumbu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Yprediksi - Ysesungguhnya) yang telah di standardized. Hasil dari Uji Heteroskedastisitas yang tampak pada Gambar 1.



**Gambar 1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber : data primer diolah, 2016

Dari Gambar 1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen. Hasil dari Uji Koefisien Determinasi tampak pada Tabel 7.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 <sup>a</sup>	.495	.473	1.41413

a. Predictors: (Constant), LOC, PI

b. Dependent Variable: KK

Sumber : data primer diolah, 2016.

Hasil pada Tabel 7, maka dapat diketahui *R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,495 atau 49.5% yang menunjukkan kontribusi dari variabel pengendalian internal dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 50.5% dikontribusi oleh faktor lain diluar model penelitian. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel pengendalian internal dan *locus of control* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,703 atau 70.3% yang mengindikasikan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel pengendalian internal dan *locus of control* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat.

### Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model yang menunjukkan apakah model regresi *fit* untuk diolah lebih lanjut. Uji kelayakan model pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Hasil dari Uji Kelayakan Model, tampak pada Tabel 8.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Kelayakan Model**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.011	2	46.006	23.006	.000 <sup>a</sup>
	Residual	93.989	47	2.000		
	Total	186.000	49			

a. Predictors: (Constant), LOC, PI

b. Dependent Variable: KK

Sumber : data primer diolah, 2016.

Hasil pengujian pada Tabel 8, didapat tingkat signifikan uji kelayakan model = 0,000 < 0.05 (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh variabel pengendalian internal dan

*locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat dikatakan model layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

### Uji t

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Hasil dari Uji t tampak pada Tabel 9.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.059	3.068		.671	.505
	PI	.612	.098	.654	6.255	.000
	LOC	.446	.152	.385	2.767	.028

a. Dependent Variable: KK

Sumber : data primer diolah, 2016.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 9, dapat diperoleh: (1) Pengujian pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi 0,000 atau nilai signifikansi  $< 0,05$ , namun demikian berdasarkan hasil pada Tabel 16 menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis diterima. (2) Pengujian pengaruh *locus of control* terhadap kinerja manajerial menghasilkan nilai signifikansi 0,028 atau nilai signifikansi  $< 0,05$ , namun demikian berdasarkan hasil pada Tabel 16 menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis diterima.

### Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis penelitian yang pertama menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian statistik secara parsial menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012) dan Maharani (2015), dengan hasil pengujiannya yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara pengendalian internal dengan kinerja karyawan, hal ini bahwa aktivitas pengendalian di dalam perusahaan, kebijakan dan prosedur kontrol harus ditetapkan dan dilaksanakan untuk membantu memastikan bahwa tindakantindakan yang diidentifikasi oleh manajemen diperlukan untuk menghadapi risiko terhadap pencapaian tujuan entitas secara efektif dilakukan. Pengendalian internal digunakan untuk mengurangi ancaman dan risiko terhadap sistem informasi akuntansi, diperlakukan suatu sistem pengendalian intern yang dirancang dan dijalankan dengan baik. Tanpa sistem pengendalian intern, sistem akan mudah dirusak atau mudah digunakan orang lain yang tidak berhak. Pengendalian intern dalam rencana organisasi dan semua ukuran dan metode terkoordinasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan untuk melindungi aktiva, menjaga keakurasian dan keterpercayaan data akuntansi, meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan kepatuhan kebijakan manajemen.

### **Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis penelitian yang kedua menyatakan bahwa secara parsial *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian statistik menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi yang menunjukkan arah yang searah dengan hipotesis yang dirumuskan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ayudiati (2010) dan Wuryaningsih dan Kuswati (2013), dengan hasil pengujiannya yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa *locus of control* yang dikelola dengan baik oleh individu akan mampu meningkatkan kinerja individu yang sebelumnya sudah baik akan menjadi semakin baik, hal ini ditunjang dengan adanya pengukuran kinerja individu yang semakin bagus turut mempengaruhi pengukuran kinerja. Secara keseluruhan *locus of control* memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja. *Locus of control* sebagai karakteristik psikologis memegang peranan yang penting dalam menentukan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi kejadian dalam hidupnya. Karyawan dengan *locus of control internal* yang lebih besar akan menunjukkan pemahaman yang lebih baik terhadap situasi yang dihadapi oleh perusahaan. Dengan adanya variabel *locus of control* menunjukkan bahwa *locus of control* yang dikelola dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja individu yang sebelumnya sudah baik akan menjadi semakin baik, hal ini ditunjang dengan adanya pengukuran kinerja individu dalam perusahaan. Individu yang memiliki *locus of control internal* akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari pada individu yang memiliki *locus of control external*. Sehingga perusahaan dalam merekrut karyawan dapat lebih memperhatikan faktor-faktor *locus of control* karyawan. Bagi karyawan dengan *locus of control external*, perusahaan dapat lebih memotivasi karyawan sebagai dorongan untuk bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan, karena dengan memberikan motivasi maka perusahaan dapat mengajak karyawan bersama-sama dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

Dari hasil pembahasan dan analisa yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian dengan menggunakan uji kelayakan model menunjukkan pengaruh variabel pengendalian intern dan *locus of control* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah layak. (2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan dengan adanya aktivitas pengendalian di dalam perusahaan, kebijakan dan prosedur kontrol harus ditetapkan dan dilaksanakan untuk membantu memastikan bahwa tindakantindakan yang diidentifikasi oleh manajemen diperlukan untuk menghadapi risiko terhadap pencapaian tujuan entitas secara efektif dilakukan. (3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* yang dikelola dengan baik oleh individu akan mampu meningkatkan kinerja individu yang sebelumnya sudah baik akan menjadi semakin baik, hal ini ditunjang dengan adanya pengukuran kinerja individu yang semakin bagus turut mempengaruhi pengukuran kinerja. Secara keseluruhan *locus of control* memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja.

#### **Saran**

Berdasarkan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan tentang pengaruh pengendalian intern dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut: (1) Bagi pihak manajemen PT. Yasa Bali Sujati Sujati diharapkan untuk tetap mempertahankan pengendalian intern karena terbukti dapat

memberikan pengaruh yang positif terhadap pegawai. (2) Bagi pihak manajemen PT. Yasa Bali Sujati Sujati diharapkan untuk merencanakan program-program pengembangan untuk meningkatkan dan mempertahankan derajat *locus of control internal* dari para karyawannya, terutama yang terlibat dalam kinerja, karena dengan *locus of control external* maka akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. (3) Keterbatasan dalam penelitian ini menunjukkan variabel independen yang diteliti berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 49.5%., berarti ada pengaruh sebesar 50.5% dari variabel-variabel lain diluar model. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti pengaruh variabel-variabel lain yang belum termasuk dalam model regresi pada penelitian ini seperti variabel struktur budaya, komitmen organosasi dan gaya kepemimpinan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arens, A. A. 2006. *Auditing and Assurance Service an Integrated Approach*. 9rd ed. Prantice Hall Inc. New Jersey.
- Ayudiati, S. E. 2010. Analisis Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Dewi, S. P. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group). *Jurnal Nominal*. Vol. 1 (1).
- Ghozali, I. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP-Universitas Diponogoro. Semarang.
- Irawati, Y., dan T. A. P. Mukhlisin. 2005. Hubungan Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi VIII*. Solo.
- Irwandi, S. A. 2002. Analisis Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intentions : Studi Empiris Pada Akuntan Pendidik di Perguruan Tinggi. *Tesis*. Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ivancevich, J. M., G. James dan J. H. Donnelly. 2007. *Organisasi dan Manajemen*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Krismiaji. 2005. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Kedua. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Ketiga. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN. Yogyakarta.
- Kuncoro. M. 2007. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Kedua. Erlangga. Jakarta.
- Maharani, F. L. 2015. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember Klinik. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*. Vol. 13(2).
- Melati, I. I. 2011. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah). *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mulyadi. 2009. *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Prawirosentono, S. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta
- Riyadiningsih, H. 2001. Hubungan Kemampuan, Orientasi Tujuan, Locus of Control, Motivasi Berprestasi Dengan Self Efficacy dan Penetapan Tujuan Dalam Rangka Memprediksi Kinerja Individual. *Tesis*. Program Magister Sains. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.

- Robbins, P. S. 2006. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Saleh, K. 2012. Pengaruh Locus of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran dan Lingkungan Kerja terhadap Self- Efficacy dan Transfer Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah (MA) se-Karesidenan Semarang. *Jurnal Pengembangan Humaniora*. Vol. 12(1).
- Santoso, S. 2009. *Statistik Multivariat*. Penerbit PT Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Buku Satu. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiawan, I. A. dan I. Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan Konsep Dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sukrisno, A. 2009. *Etika Bisnis dan Profesi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Surani, A. 2016. Pengaruh Perencanaan Strategi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT Telekomunikasi Indonesia Surabaya). *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Surabaya.
- Umar. H. 2009. *Manajemen Riset dan Perilaku Konsumen*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Winadarta, N. 2003. Analisis Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Kultur Organisasi dan *Locus of Control* sebagai Moderating. *Tesis*. Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Winarno, W. W. 2006. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Kedua. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Wuryaningsih, D. L. dan R. Kuswati. 2013. Analisis Pengaruh *Locus Of Control* pada Kinerja karyawan. *Proceeding Seminar Nasional*. ISBN: 978-979-636-147-2.
- Zainur, M. R. 2010. *Kepuasan Kerja*. Averroes Press. Malang.