

PENGARUH PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. BROTHER SILVER

Ananta Budi Lasso

ananta.budilasso@gmail.com

Sutjipto Ngumar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is aimed to test whether internal controls has an influence to the performance of production employees of PT. Brother Silver Products Indonesia Sidoarjo. The sampling technique has been carried out by using proportionate stratified random sampling. The data used is the primary data which has been obtained by issuing questionnaires which are filled in by the production employees of PT. Brother Silver Products Indonesia Sidoarjo as the human resources (HR). The result of the test shows that the influence of internal control has significant and positive influenced to the performance of the employees, control activities has significant and positive influenced to the performance of the employees and monitoring has significant and positive influenced to the performance of the employees. This condition indicates that this research model can be continued in the following analysis. These results are confirmed by the acquisition of the correlation coefficient of 82.5% which shows that simultaneously the correlation or relationship among variables to the performance of the production employees of PT. Brother Silver Products Indonesia Sidoarjo as human resources is firm.

Keywords: Control environment, control activities, monitoring and the performance of the employees.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Brother Silver Product Indonesia Sidoarjo. Teknik Pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer yang diambil dari kuesioner yang di sebar dan diisi oleh karyawan bagian produksi PT. Brother Silver Products Indonesia Sidoarjo sebagai sumber daya manusia (SDM). Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan bagian produksi, aktivitas pengendalian berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan bagian produksi, dan pemantauan berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan bagian produksi. Kondisi ini mengindikasikan model penelitian layak dilanjutkan pada analisa selanjutnya. Hasil ini diperkuat dengan perolehan koefisien kolerasi sebesar 82,5% menunjukkan kolerasi atau hubungan antara variabel secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Brother Silver Product Indonesia Sidoarjo sebagai sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat.

Kata kunci: Lingkungan Pengendalian, Aktivitas Pengendalian, Pemantauan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Maraknya pertumbuhan usaha sekarang ini menciptakan kondisi persaingan yang semakin ketat. Keadaan ini memaksa para pelaku usaha berlomba-lomba untuk memenangkan persaingan. Belum lagi situasi yang mengharuskan Indonesia bersaing secara global dengan negara-negara regional Asia Tenggara lainnya dengan adanya pasar bebas ASEAN yang ditargetkan terlaksana pada tahun 2016 ini. Hal ini memaksa para pelaku usaha untuk memproduksi barang atau jasa yang berkualitas dengan harga yang dapat bersaing.

PT. Brother Silver Products Indonesia Sidoarjo adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri peralatan rumah tangga dari kuningan, tembaga atau logam lainnya yang disepuh dengan perak dan emas dengan merek dagang 'elegant in silver'. PT. Brother Silver memproduksi barang hanya berdasarkan pesanan yang mana hasil keseluruhan produksinya akan diexport ke berbagai negara Asia, U.S.A, dan beberapa negara Timur

Tengah. Dengan hasil produksi yang berdasarkan pesanan negara-negara tersebut agar tetap menjamin kualitas yang memuaskan konsumen, salah satu hal yang dapat ditempuh oleh PT. Brother Silver Products Indonesia Sidoarjo yaitu dengan meningkatkan produktifitas perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan ketatnya pasar luar negeri. Selain itu perusahaan harus mengelola sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang berpengaruh besar terhadap kemajuan perusahaan, sedangkan mengelola SDM merupakan suatu masalah yang rumit sehingga perusahaan perlu melakukan pengendalian internal untuk menentukan kebijakan SDM yang lebih efektif dan efisien.

Pengendalian internal dalam perusahaan sangat penting, dikarenakan semakin besar perusahaan, maka tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan akan semakin tinggi. Oleh karena itu, diperlukan pengendalian internal yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Riniwati (2011), dimana kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan yang diinginkan harus dimiliki menejer agar dapat memotivasi karyawan melakukan kinerja yang baik. Pada pernyataan tersebut mempunyai arti bahwa pengendalian internal dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana didalam komponen pengendalian internal mempunyai hubungan yang begitu penting sehingga perlu diperhatikan di dalam perusahaan.

Kinerja karyawan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya

Menurut Hadari (2008), kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010), mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Belajar dari itu PT. Brother Silver Products Indonesia Sidoarjo melakukan kebijakan pengendalian internal terhadap karyawan bagian produksinya sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) agar lebih efektif dan efisien dalam melakuakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah: Apakah Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Brother Silver Products Indonesia Sidoarjo?. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan Pengendalian, Aktivitas Pengendalian, dan Pemantauan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Brother Silver Products Indonesia Sidoarjo. Dengan adanya faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi manejer/pimpinan dalam mengambil kebijakannya di masa yang akan datang.

TINJAUAN TEORETIS DAN HIPOTESIS

Pengendalian Intern

Pengendalian intern ialah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk mendapat keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan dalam hal-hal berikut: keandalan pelaporan keuangan, kesesuaian dengan undang-undang, serta peraturan yang berlaku, efektifitas dan efisiensi operasi menurut (Agoes dalam, Prameswari 2013). Sedangkan menurut penelitian COSO (2013), pengendalian internal merupakan sistem, struktur atau proses yang diimplementasikan oleh dewan komisaris, manajemen dan karyawan dalam perusahaan

yang bertujuan untuk menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan pengendalian tersebut dicapai, yang meliputi efektifitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dapat tercapai. Menurut Sinambela (2012), karena setiap organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tidaklah bisa dicapai hanya oleh pimpinan atau pendiri organisasi saja akan tetapi pasti membutuhkan dukungan dan partisipasi orang lain atau pegawai. Ketika pegawai direkrut sudah tentu diberikan tanggungjawab pekerjaan yang harus diselesaikan.

Struktur Pengendalian Intern

Struktur pengendalian intern adalah suatu satuan usaha yang meliputi berbagai kebijakan dan prosedur serta tujuan. Elemen struktur pengendalian intern mencakup tiga kategori dasar kebijakan dan prosedur yang di rancang dan digunakan oleh manajemen untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa tujuan pengendalian intern dapat dipenuhi yaitu (1) Lingkungan Pengendalian, merupakan sarana dan prasarana yang ada di dalam organisasi atau perusahaan untuk menjalankan sistem pengendalian intern yang baik, (2) Aktivitas Pengendalian, kebijakan dan prosedur yang membantu suatu perusahaan dalam meyakinkan bahwa tugas dan perintah yang diberikan oleh menejer telah dilaksanakan, (3) Pemantauan, merupakan suatu proses yang menilai suatu kualitas kinerja pengendalian intern pada suatu waktu.

Unsur-Unsur Pengendalian Intern

Menurut COSO (2013), pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan personil lainnya yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai akan tercapainya tujuan (1) Efektivitas dan efisiensi, (2) Keandalan pelaporan keuangan, (3) Ketaatan pada hukum dan peraturan yang berlaku. Tujuan pengendalian internal adalah menjamin manajemen perusahaan agar (1) Tujuan perusahaan yang ditetapkan akan dapat dicapai, (2) Laporan yang dihasilkan perusahaan dapat dipercaya, (3) Kegiatan perusahaan sejalan dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2008), menyatakan bahwa 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 dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika. Zainur (2010), mendefinisikan kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Wirawan (2009), mendefinisikan kinerja juga merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2008), mendefinisikan karyawan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) berfungsi memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Menurut Rivai (2008), mengatakan bahwa pengertian penilaian kinerja adalah mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Menurut

Dessler (2009), menyatakan bahwa ada 5 faktor dalam penilaian kinerja yang populer (1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran, (2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi, (3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan sasaran, arahan atau perbaikan, (4) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu, (5) Komunikasi, meliputi : hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Pengendalian Intern Kinerja Karyawan

Dalam sebuah perusahaan diperlukan adanya pengendalian internal, karena pengendalian internal di desain untuk mengatur aktivitas anggota organisasi melalui para pemimpin (menejer) organisasi agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Agar kinerja karyawan efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya, maka pihak perusahaan perlu memerhatikan komponen-komponen dari pengendalian internal itu sendiri. Dikarenakan salah satu faktor peningkatan dan penurunan kinerja karyawan ialah berasal dari komponen pengendalian internal tersebut.

Adapun yang menjadi hubungan antara kinerja karyawan dan komponen-komponen pengendalian internal yaitu: komponen-komponen pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Aktivitas pengendalian akan mendorong karyawan mentaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Dan yang terakhir pemantauan yang baik akan membuat karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja.

Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Dessler (2009), berpendapat bahwa yang dimaksud dengan manajemen kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Karena kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja menurut Hasibuan (2008). Apabila kinerja karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Wirawan (2009), Terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain (1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan (2) Penempatan kerja yang tepat (3) Pelatihan dan promosi (4) Rasa aman di masa depan (5) Hubungan dengan rekan kerja (6) Hubungan dengan pemimpin.

Menurut Notoatmojo (2009), untuk mencapai tujuan karyawan maka dapat dinilai dari 3 hal meliputi, Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilaian). Mangkunegara (2010) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor (1) Faktor individual yang terdiri dari, (a) Kemampuan dan keahlian (b) Latar belakang (c) Demografi. (2) Faktor psikologis yang terdiri dari, (a) Persepsi (b) Attitude (c) Personality (d) Pembelajaran (e) Motivasi. (3) Faktor organisasi yang terdiri dari, (a) Sumber daya (b) Kepemimpinan (c) Penghargaan (d) Struktur (e) Job Design.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan pengendalian merupakan kesadaran yang menetapkan suasana dari suatu organisasi, serta mempengaruhi pengendalian dari sikap karyawan dalam suatu kinerja di setiap bagian organisasi. Suasana organisasi mempengaruhi kesadaran pengendalian dari sikap orang-orangnya karena meliputi hubungan manajer/pimpinan dengan karyawan dalam organisasi. Selain itu lingkungan pengendalian merupakan suatu pondasi dari semua

komponen pengendalian internal lainnya yang bersifat disiplin dan berstruktur. Hal ini sama dengan penelitian Permata (2012) dengan hasil yang menyatakan bahwa hubungan antara lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif, dan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dihipotesiskan sebagai berikut:

H₁: Lingkungan Pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Aktivitas Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa perintah manajemen telah dilaksanakan oleh anggota organisasinya, selain itu aktivitas pengendalian merupakan suatu kebijakan dan prosedur yang dapat membantu suatu perusahaan dalam meyakinkan bahwa tugas dan perintah yang diberikan oleh manajemen telah dijalankan. Hal yang sama dalam penelitian Permata (2012) dengan hasil yang menyatakan bahwa hubungan antara aktivitas pengendalian terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dihipotesiskan sebagai berikut:

H₂: Aktivitas pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pemantauan terhadap Kinerja Karyawan

Pemantauan adalah suatu proses yang menilai kualitas kinerja dari setiap anggota organisasi pada suatu waktu, Pemantauan melibatkan penilaian rancangan dan pengoperasian pengendalian dengan dasar waktu dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan. Pemantauan dilakukan bertujuan agar kualitas pengendalian tidak terganggu dengan berbagai masalah. Hal ini ditujukan agar dapat mengatur dan mengendalikan setiap kegiatan yang dilakukan oleh anggota dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecurangan dan kesalahan yang dilakukan oleh anggotanya. Hal ini sama dalam penelitian Ditto (2010) dengan hasil yang menyatakan bahwa hubungan antara pemantauan terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dihipotesiskan sebagai berikut:

H₃: Pemantauan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menganalisis data dengan bentuk angka yang dipusatkan pada pengujian hipotesis, menurut Sangadji dan Sopiah (2010). Target populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Brother Silver Products Indonesia Sidoarjo bagian produksi sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai populasi penelitian. Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan teknik pengambilan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2008), *Proportionate Stratified Random* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata setara proporsional.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Independen

Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan kesadaran yang menetapkan suasana dari suatu organisasi, serta mempengaruhi pengendalian dari sikap karyawan dalam suatu kinerja di setiap bagian organisasi. Suasana organisasi mempengaruhi kesadaran pengendalian dari sikap orang-orangnya karena meliputi hubungan manajer/pimpinan

dengan karyawan dalam organisasi. Selain itu lingkungan pengendalian merupakan suatu pondasi dari semua komponen pengendalian internal lainnya yang bersifat disiplin dan berstruktur.

Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa perintah manajemen telah dilaksanakan oleh anggota organisasinya, selain itu aktivitas pengendalian merupakan suatu kebijakan dan prosedur yang dapat membantu suatu perusahaan dalam meyakinkan bahwa tugas dan perintah yang diberikan oleh manajemen telah dijalankan.

Pemantauan

Pemantauan adalah suatu proses yang menilai kualitas kinerja dari setiap anggota organisasi pada suatu waktu. Pemantauan melibatkan penilaian rancangan dan pengoperasian pengendalian dengan dasar waktu dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan. Pemantauan dilakukan bertujuan agar kualitas pengendalian tidak terganggu dengan berbagai masalah. Hal ini ditujukan agar dapat mengatur dan mengendalikan setiap kegiatan yang dilakukan oleh anggota dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecurangan dan kesalahan yang dilakukan oleh anggotanya.

Variabel Dependen

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 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 dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika, menurut (Prawirosentono 2008).

Teknik Analisis Data

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* / handal jika jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronboach Alpha* > 0,60 (Santoso, 2009).

Uji Validitas

Kesahihan (*validity*) merupakan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang sebenarnya harus diukur atau dengan kata lain alat ukur tersebut dapat mengukur indikator-indikator suatu obyek pengukuran. Kesahihan itu perlu sebab pemrosesan data yang tidak sah akan menghasilkan kesimpulan yang tidak benar. Validitas item-item pertanyaan kuesioner dapat diukur dengan melakukan korelasi antara skor item pertanyaan dengan total skor variabel atau konstruk. Bila korelasi antara masing-masing butir terhadap total skor tersebut signifikan maka data tersebut dinyatakan valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = jumlah konstruk - 2. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item - total correlation*) > r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid (Santoso, 2009).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu/residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan dua cara yaitu metode pendekatan *grafik normal probability plot* dan pendekatan *kolmogorov-smirnov test*. Pendekatan *grafik normal probability plot* dapat di deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Pendekatan *kolmogorov-smirnov test* dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan jika hasilnya nilai probabilitas > 0,05 maka dikatakan data normal (Santoso, 2009).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah distandarasi (Santoso, 2009).

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai cutoff yang menunjukkan nilai tolerance > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi (Santoso, 2009).

Pengujian Regresi Linier Berganda

Model regresi yang dikembangkan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1 LP + \beta_2 AP + \beta_3 Pmt + \varepsilon$$

Keterangan:

KK	: Kinerja Karyawan
α	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi dari variabel independen
LP	: Kompetensi Sumber Daya Manusia
AP	: Pemanfaatan Teknologi Informasi
Pmt	: Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan
ε	: Standart error

Dalam model diatas akan digunakan pengujian kelayakan model tersebut dengan (Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5%. Pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jadi jika nilai signifikan uji F < 0,05, maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan analisis berikutnya, begitupun sebaliknya.

Uji Koefisien Korelasi

Regresi linear berganda untuk melihat hubungan antara variabel terikat (variabel yang dijelaskan) dan variabel bebas (variabel yang menjelaskan). Dalam melakukan analisis masalah ini akan digunakan suatu analisis, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yang dimaksud dengan analisis kualitatif merupakan analisis yang dilakukan melalui proses analisis. Sedangkan analisis kuantitatif merupakan suatu analisis yang dilakukan melalui suatu proses pengukuran data secara statistik. Analisis secara statistik akan digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1.

Uji Hipotesis (Uji T)

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronboach Alpha* $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0.867	13

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa semua varibel memiliki *Cronboach Alpha* di atas 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrument kuesioner tersebut memiliki reliabilitas yang cukup baik karena alat ukur yang digunakan handal / reliabel.

Uji Validitas

Kesahihan (*validity*) merupakan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang sebenarnya harus diukur atau dengan kata lain alat ukur tersebut dapat mengukur indikator-indikator suatu obyek pengukuran. Validitas item-item pertanyaan kuesioner dapat diukur dengan melakukan korelasi antara skor item pertanyaan dengan total skor variabel atau konstruk. Bila korelasi antara masing-masing butir terhadap total skor tersebut signifikan maka data tersebut dinyatakan valid. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = jumlah konstruk. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item - total correlation*) $> r_{tabel}$ dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correction Item Total Correlation (R hitung)	rtabel	Keterangan
Lingkungan Pengendalian	X1. 1	0.659	0.361	Valid
	X1. 2	0.461		Valid
	X1. 3	0.517		Valid
	X1. 4	0.375		Valid
	X1. 5	0.397		Valid
Aktivitas Pengendalian	X2. 1	0.562		Valid
	X2. 2	0.686		Valid
Pemantauan	X3. 1	0.703		Valid
	X3. 2	0.591		Valid
Kinerja Karyawan	Y1. 1	0.515		Valid
	Y1. 2	0.521		Valid
	Y1. 3	0.452		Valid
	Y1. 4	0.573		Valid

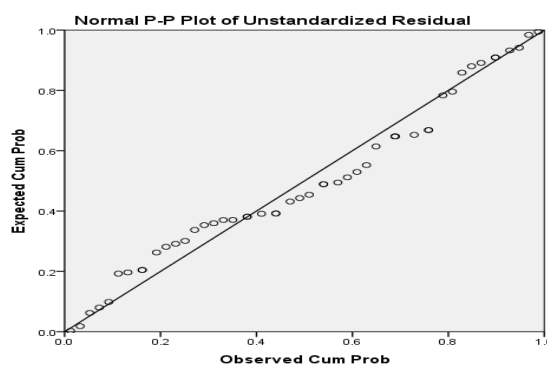
Sumber: Data primer diolah, 2016.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > 0,361$) sehingga masing masing item pertanyaan dikatakan valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu/residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan dua cara yaitu metode pendekatan *grafik normal probability plot* dan pendekatan *kolmogorov-smirnov test*. Berdasarkan hasil SPSS 20 *Normal probability plot* dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1
Grafik Normal P-Plot of Regression Standardized
Sumber: Output SPSS

Dari gambar hasil *normal probability plot* dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga dapat memenuhi uji normalitas.

Pendekatan *kolmogorov-smirnov test* dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan jika hasilnya nilai probabilitas $> 0,05$ maka dikatakan data normal. Berdasarkan hasil SPSS 20 dengan menggunakan *Nonparametric Tes One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1 Sampel K-S)* maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.04550868
Most Extreme Differences	Absolute	0.112
	Positive	0.112
	Negative	-0.093
Test Statistic		0.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.164 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

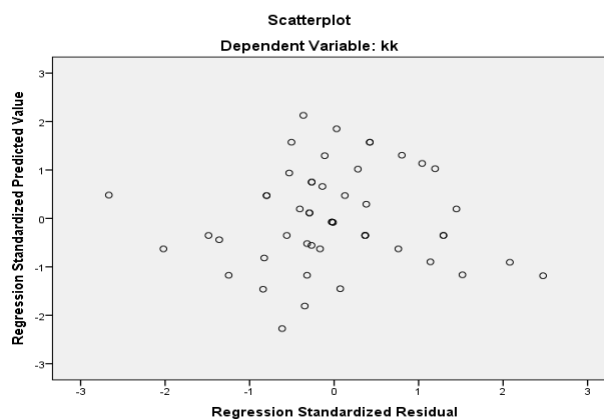
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut terlihat nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,164 dengan *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05. Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa data memiliki distribusi normal karena nilai *kolmogorov-smirnov* memiliki tingkat signifikansi 0,164 > 0,05.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya titik-titik tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 2 dibawah ini.



Gambar 2
Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Output SPSS

Dari gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas atau bebas dari heterokedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel depende (Santoso, 2009).

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai cutoff yang menunjukkan nilai tolerance > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Hasil pengujian multikolonieritas dengan perhitungan statistik nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4
Uji Multikolonieritas

Variabel	Variance Influence Factor (VIF)	Keterangan
Lingkungan Pengendalian	1.668	Bebas Multikolinieritas
Aktivitas Pengendalian	2.545	Bebas Multikolinieritas
Pemantauan	2.410	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kesimpulan dari pengujian ini adalah nilai VIF dari variabel lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, dan pemantauan tidak lebih atau < 10. Nilai *tolerance* dari variabel lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, dan pemantauan karena model regresi ini baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi yang telah dijelaskan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah:

$$KLKPD = \alpha + \beta_1LP + \beta_2AP + \beta_3Pmt + \epsilon$$

Dalam model regresi linier diatas maka akan digunakan pengujian model sebagai berikut:

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model dengan menunjukkan apakah semua variabel independen yang terdiri dari lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, dan pemantauan yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dengan tingkat α sebesar 5%. Hasil perhitungan uji kelayakan model (Uji F) dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	114.459	3	38.153	32.767	.000b
Residual	53.561	46	1.164		
Total	168.02	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pemantauan, Lingkungan Pengendalian, Aktivitas Pengendalian,

Sumber: Data Primer diolah, 2016.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 32,767 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, dan pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui besaran dalam persen pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20 uji koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.825a	0.681	0.66	1.07906	2.139

a. Predictors: (Constant), Pemantauan, Lingkungan Pengendalian, Aktivitas Pengendalian

b. Dependent Variable: kk

Sumber: Data Primer diolah, 2016.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,66 atau 66%. Hal ini berarti bahwa variasi besarnya Kinerja Karyawan PT. Brother Silver Products Indonesia Sidoarjo bisa dijelaskan oleh variabel Lingkungan Pengendalian, Aktivitas Pengendalian, dan Pemantauan. Sedangkan sisanya sebesar 34% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model.

Uji Hipotesis (Uji t)

Kedua hasil uji diatas menunjukkan bahwa model regresi tersebut layak dan dianggap cukup kuat dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS 20 didapat hasil uji t yang dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini.

Tabel 7
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,238	1,254		,987	,329
Lingkungan Pengendalian	,424	,101	,451	4,198	,000
1 Aktivitas Pengendalian	,547	,237	,307	1,309	,026
Pemantauan	,279	,116	,275	2,403	,020

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Dari tabel 7 maka diperoleh model analisis regresi linier berganda yang dapat dibentuk, yaitu:

$$KK = 1,238 + 0,424LP + 0,547AP + 0,279Pmt + \epsilon$$

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan pada tabel 7, variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,424. Hal ini menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara lingkungan pengendalian dengan kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa apabila semakin baik lingkungan pengendalian maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Variabel lingkungan pengendalian juga menunjukkan t hitung

sebesar 4,198 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya lingkungan pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brother Silver Products Indonesia Sidoarjo. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) diterima.

Lingkungan Pengendalian menetapkan suasana dari suatu organisasi, yang mempengaruhi kesadaran akan suatu pengendalian dari sikap orang-orangnya dalam suatu kinerja di setiap bagian organisasi. Lingkungan Pengendalian merupakan suatu fondasi dari semua komponen pengendalian internal lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan pengendalian ini bersifat disiplin dan berstruktur dalam mengatur aktifitas anggota organisasinya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Lingkungan pengendalian mempunyai beberapa faktor dalam mengatur kinerja anggota organisasinya agar menjadi lebih baik yaitu komitmen kepada integritas dan etika, filosofi dan gaya operasi manajemen, struktur organisasi, penerapan wewenang dan gaya operasi manajemen, praktik dan kebijakan tentang produksi. Hasil uji ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Permata, 2012).

Pengaruh Aktivitas Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan pada tabel 7, variabel penerapan standar akuntansi pemerintahan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,547. Hal ini menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara aktivitas pengendalian dengan kinerja karyawan PT. Brother Silver Products Indonesia Sidoarjo. Hal ini mengidentifikasi bahwa apabila semakin baik aktifitas pengendalian maka akan semakin baik pula kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan. Variabel aktivitas pengendalian juga menunjukkan t hitung sebesar 1,309 dengan nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ artinya aktivitas pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brother Silver Products Indonesia Sidoarjo. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) diterima.

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa perintah manajemen telah dilaksanakan oleh anggota organisasinya. Aktivitas pengendalian memiliki berbagai tujuan dan diaplikasikan pada berbagai tingkat organisasional dan fungsional. Aktivitas pengendalian mempunyai beberapa cara dalam mengatur kinerja anggota organisasinya agar menjadi lebih baik yaitu pemisahan tugas, pengendalian pemrosesan informasi, review kinerja. Departemen Koperasi dan UKM mengungkapkan, aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa perintah manajemen telah dilaksanakan. Aktivitas pengendalian membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan berkenaan dengan risiko yang telah diambil untuk pencapaian tujuan entitas. Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang untuk memberikan keyakinan bahwa tindakan atau aktivitas yang diperlukan telah dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Hasil uji ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aisah, 2010).

Pengaruh Pemantauan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan pada tabel 7, variabel sistem pengendalian intern memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,279. Hal ini menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara pemantauan dengan kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa apabila semakin baik pemantauan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Variabel pemantauan juga menunjukkan t hitung sebesar 2,403 dengan nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$ artinya pemantauan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brother Silver Products Indonesia Sidoarjo. Dengan demikian hipotesis keempat (H_3) diterima.

Pemantauan merupakan suatu proses yang menilai kualitas kinerja pengendalian intern pada suatu waktu. Pengawasan melibatkan penilaian rancangan dan pengoperasian pengendalian dengan dasar waktu dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan,

menurut Mulyadi (2008). Pengawasan dilakukan bertujuan agar kualitas pengendalian tidak akan terganggu dengan berbagai cara seperti kurangnya ketaatan, kondisi yang berubah atau bahkan salah pergantian. Pengawasan dapat dilaksanakan melalui aktivitas yang berkelanjutan. Hal ini juga menandakan suatu lingkungan pengendalian yang penuh kesadaran. Pemantauan ini ditujukan agar dapat mengatur dan mengendalikan setiap kegiatan yang dilakukan oleh anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi sehingga dapat minimalisirkan terjadinya kecurangan dan kesalahan yang dilakukan oleh anggotanya. Hasil uji ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ditto, 2010).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan hasil penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut bahwa (1) lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Brother Silver Products Indonesia Sidoarjo karena semakin baik lingkungan pengendalian maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Untuk dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dibutuhkan lingkungan pengendalian yang baik dimana manajer/pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik dengan karyawannya. Sehingga menciptakan lingkungan pengendalian yang nyaman dan bermanfaat dalam hal pengambilan keputusan, (2) aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik aktivitas pengendalian maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan karena semua prosedur dan kebijakan yang telah disampaikan manajer/pimpinan telah dilaksanakan sesuai prosedur yang berlaku secara baik dan benar, (3) pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik pemantauan maka akan semakin baik pula kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan. Dengan diterapkannya pemantauan diharapkan dapat mengatur dan mengendalikan setiap kegiatan yang dilakukan oleh anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi sehingga dapat minimalisirkan terjadinya kecurangan dan kesalahan yang dilakukan oleh anggotanya.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan di atas dapat diberikan suatu saran yang merupakan implikasi dari hasil penelitian. Adapun beberapa saran yang dapat disampaikan antara lain: (1) mempertimbangkan untuk menggunakan obyek penelitian dengan memperluas area penelitian dan juga satuan kerja yang lebih luas yang diharapkan dapat memungkinkan klasifikasi yang berbeda, (2) hendaknya perusahaan meningkatkan kemampuan tenaga kerjanya melalui program pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan karena dengan begitu karyawan dapat melakukan proses pengolahan bahan dengan menggunakan peralatan dan perlengkapan yang ada dengan lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. 2010. Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Integritas Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran". Jakarta.
- Andri, S. 2008. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Intern Terhadap Kinerja Karyawan UD. REZEKI SURABAYA. *Jurnal Ilmu & Riset Management*. Vol. 02. Nomor 11.
- COSO. 2013. *Internal Control - Intergrated Framework: Execitioe Summary*. Durham. North Carolina.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks. Jakarta.

- Ditto, A. 2010. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MNC SKY VISION Cabang Gorontalo. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 1 (1): 78.
- Hadari, N. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia, Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Maharani. 2015. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pelayanan Medis. *Jurnal. Akutansi Universitas Jember*. Vol 13. Nomor 02.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mulyadi. 2008. *Unsur Pokok Pengendalian Internal Sistem Akutansi*. Salemba 4. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Permata, D. 2012. Pengaruh Pengendalian Intern dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU. Yogyakarta. *Jurnal*. Vol. 1 (1): 67
- Prameswari. 2013. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Penjualan pada PT. Astra Internasional Cabang Jemursari Surabaya. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran". Jawa Timur.
- Prawirosentono, S. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Riniwati, H. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press. Malang.
- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Sangadji dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. ANDI. Yogyakarta.
- Santoso, S. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sinambela, L. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Waspodo, L. Implementasi Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Dengan Perilaku Disfungsional Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen. Universitas Lampung.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Zainur, M. 2010, *Kepuasan Kerja*. Averroes Press. Malang.