

**THE INFLUENCE OF INTERNAL CONTROL ON THE  
PERFORMANCE OF THE FACTORY EMPLOYEE IN PT SINKONA  
INDONESIA LESTARI (PT SIL)  
(Study at the Factory)**

[Aldi Sabira] , [Iciah]

[Asep Kurniawan]

[STIE Sutaatmadja, Subang, Indonesia] Email: [aldysteve88@gmail.com] b[STIE Sutaatmadja, Subang, Indonesia] Email: [iciah811@yahoo.com] [STIE Sutaatmadja, Subang, Indonesia] Email: [id.asepkurniawan@yahoo.com]

| INFO ARTIKEL  | ABSTRAK/ABSTRACT   |
|---|--|
| Histori Artikel :<br>Tgl. Masuk : 19/08/2019<br>Tgl. Diterima : 17/09/2019<br>Tersedia Online : 30/09/2019<br>Keywords:<br><i>Environmental Control, Risk Assesment, Control Activities. Information &amp; Communocation, Monitoring., Employee Performance</i> | <i>This study aims to determine and examine the influence of Environmental Control, Risk Assessment, Control Activities, Information &amp; Communication and Monitoring of Employee Performance. Data collection techniques are questionnaires, interviews, observation, documentation. The data used are primary data. The population in this study is PT SIL employees in the production and sample in this study as many as 100 respondents. Hypothesis testing uses multiple regression analysis</i><br><br><i>The results of this study indicate: (1) the control environment does not affect employee performance; (2) risk assessment does not affect employee performance; (3) control activities have a positive effect on employee performance; (4) information &amp; communication does not affect employee performance; (5) monitoring does not affect employee performance.</i> |

## PENDAHULUAN

Karyawan adalah salah satu sumber daya perusahaan yang hidup dalam lingkungan tersebut (lingkungan internal), sehingga perusahaan perlu menjaga agar karyawan mendapat kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat bahkan lebih tinggi dari kinerja karyawan perusahaan lain

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memberikan dorongan yang berupa motivasi pada karyawan. Untuk memberi motivasi tersebut perusahaan mengadakan berbagai program diantaranya seperti pengembangan karir yang meliputi pelatihan, promosi, dan mutasi. Dengan program tersebut diharapkan para karyawan dapat

termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Pelatihan adalah dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat atau lebih pendek dari pendidikan yang bersifat formal. Pelatihan karyawan dalam organisasi/perusahaan sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi/perusahaan yang bersangkutan, lebih-lebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat. Pada dasarnya pendidikan dan latihan itu merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja munculnya kondisi-kondisi baru, sangat mendorong pemimpin organisasi/perusahaan untuk terus memperhatikan dan menyusun

program-program latihan dan pendidikan yang kontinyu serta semantap mungkin.

Fenomena yang terjadi pada PT SIL yang menjadi permasalahan yaitu pengawasan, ketika ada proyek sangat lemah pengawasan terus infrastruktur ketika merancang taman atau bangunan sedikit kurang artinya fasilitas tidak disediakan dengan baik. Contoh membuat taman, taman itu sangat dibutuhkan penataan taman sangat prioritas harus hijau dan bagus dan mendukung contohnya 2 minggu yang lalu membuat taman di belakang dengan biaya sekian tapi ternyata tidak ada fasilitas air, lalu sekarang sedang musim kemarau seharusnya rumput itu selalu hijau kalau ada air tinggal dipasang dan dipindah-pindah untuk menyiram rumput tersebut, tapi untuk saat ini untuk menyiram rumput itu harus dengan manual.

Ketika membangun infrastruktur sarana prasarana tidak dipikirkan dengan sangat matang, contohnya PT SIL Perusahaan ekspor, kalau ekspor pertama yaitu dalam kemasan bahan jadi besar, tinggi. Sementara mobil yang dipakai untuk menarik kargo itu tinggi kontainer, ketika membangun sebuah tempat gudang ekspedisi tidak dirancang bagaimana caranya supaya muat bongkar dan dilakukan dengan sangat mudah, jadi antara lokasi untuk memasukkan barang yang akan diekspor ke kontainer sangat mudah sehingga tidak akan memakan waktu dan akan fleksibel, cara itu tidak terpikirkan.

Setiap tahun PT SIL ada pembangunan *overhole* yaitu pergantian mesin, pembaruan mesin, mesin pabrik itu besar-besar. Terus kenapa tidak dibuat akses jalan masuk ke lokasi kalau melakukan *overhole* itu sangat ribet melibatkan banyak orang, merusak taman itu menjadi korban dari kegiatan *overhole*. Itulah dampak yang signifikan akibat rencana tidak dipikirkan secara matang. Seandainya ada akses itu akan lebih mudah, hemat biaya, waktu. Memasukkan untuk mengganti sebuah reaktor, reaktor yang ada di gudang disimpan disana lalu digelinding-gelinding taman, pohon-pohon rusak berat sebuah reaktor ton nan, terus perlu banyak orang, waktu lama, ada yang

dikorbankan mengapa tidak membuat akses jalan masuk langsung, mobil truk masuk ke bagian pengolahan, jadi ketika bongkar muat barang lebih cepat, efisien, efektif.

Sebenarnya kasus yang berkaitan dengan hal diatas dapat diminimalisir dengan adanya pengendalian internal perusahaan yang baik. Pengendalian Internal (IC) dapat didefinisikan sebagai proses yang dirancang dan dipengaruhi oleh pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola, manajemen, dan personel lainnya untuk memberikan jaminan yang wajar tentang pencapaian tujuan entitas sehubungan dengan keandalan pelaporan keuangan, keefektifan dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Pada tingkatan organisasi, tujuan pengendalian intern berkaitan dengan keandalan laporan keuangan, umpan balik yang tepat waktu terhadap pencapaian tujuan-tujuan operasional dan strategis, serta kepatuhan pada hukum dan regulasi. Pada tingkatan transaksi spesifik, pengendalian intern merujuk pada aksi yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu (mis. memastikan pembayaran terhadap pihak ketiga dilakukan terhadap suatu layanan yang benar-benar dilakukan). Prosedur pengendalian intern mengurangi variasi proses dan pada gilirannya memberikan hasil yang lebih dapat diperkirakan

Pengendalian internal diciptakan oleh perusahaan karena ada sesuatu yang perlu untuk dikendalikan. Pengendalian internal dirancang dan dijalankan untuk meyakinkan agar apa yang diharapkan terjadi akan benar-benar terjadi. Semua organisasi pastinya memiliki risiko yang berbeda-beda, dalam kondisi apapun yang namanya risiko pasti ada dalam aktivitas operasi perusahaan sehari-hari, baik aktivitas yang berkaitan dengan bisnis maupun non bisnis. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan pengendalian internal yang dapat menata perusahaan agar memiliki suatu pengawasan yang efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi yang diinginkan dapat tercapai.

Pengendalian Internal memiliki peranan yang penting bagi organisasi perusahaan. Pengendalian internal

seakan-akan menjadi suatu keharusan yang mesti melekat pada perusahaan karena ruang lingkup dan ukuran bisnis perusahaan saat ini menjadi sangat kompleks dan tersebar luas sehingga manajemen harus bergantung pada sejumlah laporan dan analisis untuk mengendalikan operasi secara efektif. Selain itu, pengujian dan penelaahan yang melekat dalam sistem pengendalian internal yang baik dapat menyediakan perlindungan

Peneliti tertarik ingin mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi fenomena tersebut. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Pengendalian terhadap kinerja karyawan pabrik PT SIL.
2. Untuk mengetahui pengaruh Penilaian Risiko terhadap kinerja karyawan pabrik PT SIL.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kegiatan Pengendalian terhadap kinerja karyawan pabrik PT SIL.
4. Untuk mengetahui pengaruh Informasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pabrik PT SIL.
5. Untuk mengetahui pengaruh Pemantauan terhadap kinerja karyawan pabrik PT SIL.

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi serta Pemantauan terhadap kinerja karyawan pabrik PT SIL.

## **KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Lingkungan Pengendalian**

Lingkungan pengendalian menetapkan corak suatu organisasi, mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur. (COSO)

### **Penilaian Risiko**

Merupakan identifikasi entitas terhadap resiko yang relevan dalam mencapai suatu tujuan, membentuk suatu dasar dalam rangka menentukan tentang

bagaimana resiko harus dikelola. Resiko yang relevan dengan laporan keuangan meliputi kejadian dan peristiwa intern maupun ekstern yang bisa terjadi dan secara negatif dapat mempengaruhi entitas usaha dalam hal pencatatan, pengolahan, peringkasan dan pelaporan data keuangan konsisten dengan asersi manajemen pada laporan keuangan. (COSO)

### **Kegiatan Pengendalian**

Suatu kebijakan dan prosedur yang dapat membantu untuk menjamin bahwa suatu arahan dari manajemen telah dilaksanakan. Aktivitas pengendalian tersebut akan membantu memastikan bahwa tindakan yang dibutuhkan untuk menanggulangi resiko dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sudah dijalankan. Aktivitas pengendalian diterapkan diberbagai tingkat organisasi dan fungsi dan mempunyai berbagai tujuan, (COSO)

### **Informasi & Komunikasi**

Merupakan pengidentifikasi, penangkapan dan pertukaran suatu informasi dalam bentuk dan waktu yang memungkinkan seseorang melaksanakan tanggung jawab mereka. Kualitas dari informasi yang dihasilkan berpengaruh kepada kemampuan dari manajemen dalam rangka membuat keputusan yang tepat dalam mengendalikan aktivitas perusahaan dan menyiapkan laporan keuangan yang benar-benar handal. Komunikasi mencakup penyediaan pemahaman mengenai peran dan tanggung jawab masing-masing personil yang berhubungan dengan pengendalian intern terhadap pelaporan keuangan. (COSO).

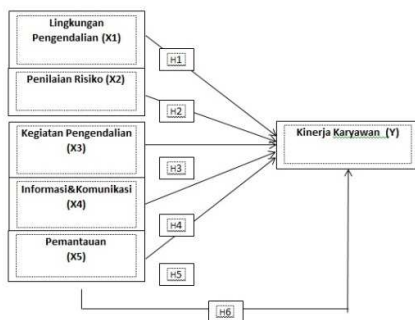
### **Pemantauan**

Merupakan suatu proses yang menentukan mutu kinerja pengendalian intern sepanjang waktu. Pemantauan meliputi penentuan desain dan operasi pengendalian tepat waktu dan pengambilan tindakan koreksi (COSO).

### **Kerangka Konseptual dan Hipotesis**

Penelitian ini menggunakan pengendalian internal, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sehingga

kerangka konseptual disajikan sebagai berikut



**Gambar 1 Kerangka Konseptual Pengaruh Lingkungan Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan pengendalian merupakan pengendalian yang mempengaruhi keseluruhan organisasi dan menjadi “atmosfir individu organisasi di dalam melakukan aktivitas dan melaksanakan tanggung jawab atas pengendalian yang menjadi bagiannya. Dengan kata lain, Lingkungan Pengendalian merupakan pondasi dasar yang mendasari suatu sistem pengendalian intern perusahaan.

Apabila Lingkungan Pengendalian menunjukkan kondisi yang baik, maka dapat memberi pengaruh yang cukup baik bagi suatu perusahaan/organisasi, namun sebaliknya, apabila lingkungan pengendalian jelek, mengindikasikan bahwa organisasi tersebut tidak sehat (Tony, 2008:5). Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan Pengendalian berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Penilaian Risiko Terhadap Kinerja Karyawan**

Penilaian resiko terkait dengan aktivitas bagaimana entitas mengidentifikasi dan mengelola resiko sehingga entitas dapat meminimalisasi terjadinya kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui proses penilaian resiko ini, maka setiap entitas dapat mengantisipasi setiap kejadian yang dapat menghambat pencapaian

tujuan organisasi secara optimal (Tony, 2008:6).

Menurut Anindita (2006:229), penilaian resiko untuk tujuan pelaporan keuangan adalah identifikasi, analisis dan pengelolaan resiko dari suatu Perusahaan yang berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan, sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum dan disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penilaian Resiko sebagai proses mengidentifikasi dan menganalisis manajemen risiko yang relevan untuk penyusunan laporan keuangan yang akan disajikan secara adil sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum Karagiorgos, dkk (2008). Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H2: Penilaian Risiko berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

### **Pengaruh Kegiatan Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan**

Kegiatan 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. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H3: Kegiatan Pengendalian berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

### **Pengaruh Informasi & Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini mengungkapkan bahwa responden setuju bahwa perusahaan memiliki pelaporan yang efektif dari target pendapatan yang ingin dicapai dalam satu tahun keuangan tertentu, informasi mengalir bebas di perusahaan tanpa gangguan apa pun dan

bahwa sistem pelaporan pada perusahaan merinci semua tanggung jawab setiap bagian/unit dalam organisasi. Hasil ini menduplikasi temuan Musya (2014) dan Inusah et al. (2015) yang menekankan pentingnya sistem informasi dengan menyatakan bahwa sebagai bagian dari pengendalian internal memungkinkan orang untuk melaksanakan tanggung jawab pelaporan keuangan mereka, maka kebutuhan untuk mengadopsi sistem informasi pengendalian internal sehingga menghasilkan laporan informasi operasional, keuangan dan kepatuhan untuk memungkinkan menjalankan dan mengendalikan bisnis. Para responden juga setuju bahwa komunikasi membantu kami untuk mengevaluasi seberapa baik pedoman dan kebijakan perusahaan bekerja dan diimplementasikan dan bahwa semua informasi operasional diberikan kepada staf di waktu. Ini menyiratkan bahwa, meskipun perusahaan telah berhasil memastikan adanya aliran informasi yang bebas dengan tanggung jawab yang jelas di masing-masing unit dalam organisasi, disadari bahwa arus informasi lambat dan tidak efektif, dan bahwa karyawan tidak memiliki informasi tentang kontrol internal dan akuntabilitas. Ini berarti bahwa, meskipun perusahaan memiliki pelaporan yang efektif dari target pendapatan yang akan dicapai dalam satu tahun keuangan tertentu, arus informasi bebas tanpa gangguan dan sistem pelaporan yang menguraikan semua tanggung jawab setiap bagian atau unit dalam organisasi, perusahaan tidak memiliki arus informasi yang cepat dan efektif. Ini bertentangan dengan penelitian Kamau (2014) yang menemukan bahwa informasi dilakukan secara teratur oleh perusahaan manufaktur. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H4: Informasi & Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

### **Pengaruh Pemantauan terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Wawan (2009:578) pelaksanaan pengawasan intern yang dilakukan secara efektif dapat mengakibatkan sistem akuntansi keuangan daerah yang ditetapkan berjalan dengan baik, agar tidak terjadi penyimpangan dan penyelewengan dalam pelaksanaan sistem akuntansi keuangan daerah, pemberian wewenang dan keleluasaan harus diikuti dengan pengawasan yang kuat. Oleh karena itu, pengawasan yang dilakukan dapat menjadi jaminan yang cukup tidak hanya untuk sistem akuntansi keuangan daerah, namun memberikan pula jaminan yang cukup bagi sasaran kinerja yang ingin dicapai, dilaksanakannya pengawasan intern yang efektif dan kontinyu pada kegiatan dapat menjamin kinerja pemerintah daerah tercapai dengan baik. Perusahaan harus memiliki informasi yang relevan dan dapat diandalkan baik informasi keuangan maupun nonkeuangan yang berhubungan dengan peristiwa-peristiwa eksternal serta internal.

Informasi tersebut harus direkam dan dikomunikasikan kepada pimpinan Perusahaan dan lainnya di seluruh Perusahaan yang memerlukannya dalam bentuk serta dalam kerangka waktu, yang memungkinkan yang bersangkutan melaksanakan pengendalian intern dan tanggung jawab operasional.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut  
H5: Pemantauan berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun metode yang dipilih dan akan digunakan di dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode survei. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan

hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. (Sugiyono, 2014).

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperlukan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data tersebut diperoleh langsung dari perusahaan sehingga *Real*

#### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80), populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan sekedar data yang terdapat dari obyek atau subyek tertentu tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang terdapat dalam obyek atau subyek tersebut. Populasi di dalam penelitian ini adalah Pegawai PT Sinkona Indonesia Lestari. Berdasarkan data PT Sinkona Indonesia Lestari adalah sebanyak 212 orang.

Menurut Sugiyono (2014:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden yang merupakan Pegawai PT Sinkona Indonesia Lestari.

#### Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan lima variabel yang terdiri dari empat variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah; Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Kegiatan Pengendalian dan Informasi & Komunikasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan.

#### a. Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan, diajukan 10 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Pernyataan yang diajukan kepada responden digunakan untuk melihat bagaimana kinerja responden untuk menjadi karyawan. Setiap pernyataan kemudian diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari lima kriteria yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat Setuju.

#### b. Lingkungan Pengendalian

Untuk mengukur lingkungan pengendalian, diajukan 9 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Pernyataan yang diajukan kepada responden digunakan untuk mengetahui lingkungannya di perusahaan seperti apa, mungkin saja bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap pernyataan kemudian diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari lima kriteria yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat Setuju.

#### c. Penilaian Resiko

Untuk mengukur penilaian resiko, diajukan 4 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Pernyataan yang diajukan kepada responden digunakan untuk mengukur berapa banyak resiko yang ada dalam perusahaan terhadap kinerja karyawan. Setiap pernyataan kemudian diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari lima kriteria yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat Setuju.

#### d. Kegiatan Pengendalian

Untuk mengukur kegiatan pengendalian, diajukan 9 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Pernyataan yang diajukan kepada responden digunakan untuk menilai seberapa banyak kegiatan responden yang dilakukan per hari demi kemajuan perusahaan. Setiap pernyataan kemudian diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari lima kriteria yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat Setuju.

#### e. Informasi & Komunikasi

Untuk mengukur informasi & komunikasi, diajukan 4 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Pernyataan yang diajukan kepada responden digunakan untuk mengetahui informasi yang didapat responden jika dihadapkan dengan salah informasi dan komunikasi. Setiap pernyataan kemudian diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari lima kriteria yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat Setuju.

f. Pemantauan

Untuk mengukur pemantauan, diajukan 6 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Pernyataan yang diajukan kepada responden digunakan untuk memantau aktivitas responden terhadap kinerja. Setiap pernyataan kemudian diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari lima kriteria yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat Setuju.

**Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis**

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif dan analisis statistik dengan alat bantu SPSS for windows versi 22. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan pengendalian, penilaian resiko, kegiatan pengendalian, dan informasi & komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dari nilai koefisien dapat diketahui pengaruh/kontribusi masing-masing variabel yang ada. Adapun rumus persamaan regresinya adalah:

$$Y_i = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Dimana:

Y<sub>i</sub> = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstantan

β = Koefisien Arah Regresi

X<sub>1</sub> = Lingkungan Pengendalian

X<sub>2</sub> = Penilaian Resiko

X<sub>3</sub> = Kegiatan Pengendalian

X<sub>4</sub> = Informasi & Komunikasi

X<sub>5</sub> = Pemantauan

**Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X

dan Y pada taraf signifikansi α = 5%. Hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

- H1: Lingkungan Pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2: Penilaian Resiko berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H3: Kegiatan Pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H4: informasi & Komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
- H5: Pemantauan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kriteria Hasil pengujian :

H ditolak jika signifikansi α > 0,05

H diterima jika signifikansi α < 0,05

**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H6 : Lingkungan Pengendalian, penilaian resiko, kegiatan penegndalian, informasi & komunikasi, pemantauan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kriteria Hasil pengujian :

H ditolak jika signifikansi α > 0,05

H diterima jika signifikansi α < 0,05

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Regresi Berganda**

**Tabel 1: Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 8,481                       | 3,375      |                           | 2,513 | ,014 |
|       | X1         | -,080                       | ,127       | -,071                     | -,629 | ,531 |
|       | X2         | -,013                       | ,312       | -,005                     | -,042 | ,967 |
|       | X3         | ,643                        | ,126       | ,552                      | 5,108 | ,000 |
|       | X4         | ,241                        | ,206       | -,117                     | 1,172 | ,244 |
|       | X5         | ,377                        | ,209       | ,208                      | 1,808 | ,074 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data peneliti, diolah (2019)

Berdasarkan tabel 1 diperoleh koefisien untuk variabel bebas yaitu X1=-0,080; X2= -0,013; X3=0,643; X4= 0,241;

$X_5=0,377$ , dengan konstanta sebesar 8,481. Dengan demikian, dapat dihasilkan persamaan regresi berganda, sebagai berikut:

$$Y=8,481-0,080X_1-0,013X_2+0,643X_3+0,241X_4+0,377X_5+e$$

Persamaan regresi berganda di atas, memiliki makna sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 8,481; artinya apabila Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan nilainya 0, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar 6,375.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Pengendalian ( $X_1$ ) menunjukkan nilai sebesar -0,080; artinya jika Lingkungan Pengendalian mengalami peningkatan satu satuan, maka niat untuk melakukan tindakan Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,080 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan).
3. Koefisien regresi variabel Penilaian Resiko ( $X_2$ ) menunjukkan nilai sebesar -0,013 artinya jika Penilaian Resiko mengalami peningkatan satu satuan, maka niat untuk melakukan tindakan Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,013 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan).
4. Koefisien regresi variabel tingkat Kegiatan Pengendalian ( $X_3$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,643 artinya jika tingkat Kegiatan Pengendalian mengalami peningkatan satu satuan, maka niat untuk melakukan tindakan Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,643 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan).
5. Koefisien regresi variabel Informasi dan Komunikasi ( $X_4$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,241 artinya jika Informasi dan Komunikasi mengalami peningkatan satu satuan, maka niat untuk melakukan tindakan Kinerja Karyawan

akan mengalami peningkatan sebesar 0,241 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan).

6. Koefisien regresi variabel Pemantauan ( $X_5$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,377 artinya jika Pemantauan mengalami peningkatan satu satuan, maka untuk melakukan Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,377 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan)

### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 2: Hasil Uji Parsial (t)**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 8,481                       | 3,375      |                           | -2,513 | ,014 |
|       | x1         | -.080                       | ,127       | ,071                      | -629   | ,531 |
|       | x2         | -.013                       | ,312       | -.005                     | -.042  | ,967 |
|       | x3         | ,643                        | ,126       | ,552                      | 5,108  | ,000 |
|       | x4         | ,241                        | ,206       | ,117                      | 1,172  | ,244 |
|       | x5         | ,377                        | ,209       | ,208                      | 1,808  | ,074 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data peneliti, (2019)

### Pengaruh Lingkungan Pengendalian ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pengujian secara parsial pada variabel lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien negatif sebesar  $\beta_2 = -0,080$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,928. Karena nilai signifikan (*sig. value*) 0,928 lebih besar daripada 0,05 (*sig. tolerance*) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan sehingga  $H_1$  yang menyatakan lingkungan pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak

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 Penilaian Resiko (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan pengujian secara parsial pada variabel penilaian resiko terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien negatif sebesar  $\beta_2 = -0,042$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,967. Karena nilai signifikansi (*sig. value*) 0,967 lebih besar daripada 0,05 (*sig. tolerance*) maka dapat disimpulkan bahwa penilaian resiko tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H2 yang menyatakan penilaian resiko berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Dewi (2012) bahwa perusahaan harus mewaspadai dan mengelola risiko yang dihadapinya. Perusahaan harus menetapkan tujuan yang terintegrasi dengan penjualan, produksi, pemasaran, keuangan, dan aktivitas-aktivitas lainnya sehingga organisasi beroperasi secara harmonis. Secara konsep, tujuan manajemen mengadakan penilaian risiko adalah untuk menentukan bagaimana cara mengatasi risiko yang telah diidentifikasi, dimana penilaian risiko merupakan proses untuk mengidentifikasi risiko-risiko yang menjadi kendala dalam mencapai tujuan perusahaan dan mencegah terjadinya resiko-resiko yang merugikan perusahaan dengan mengatasi resiko yang telah teridentifikasi. Dengan adanya penilaian risiko maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengatasi segala risiko-risiko yang mungkin terjadi dan dengan kemampuan yang dimiliki, karyawan dapat menghindari kelalaian dalam bekerja sehingga dapat

menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan. Dapat disimpulkan apabila karyawan dapat meminimalisir risiko pada saat menjalankan tugas, maka bisa dikatakan kinerja karyawan baik.

### **Pengaruh Kegiatan Pengendalian (X3) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan pengujian secara parsial pada variabel kegiatan pengendalian terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien positif sebesar  $\beta_3 = 5,108$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (*sig. value*) 0,000 lebih kecil daripada 0,05 (*sig. tolerance*) maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengendalian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H3 yang menyatakan kegiatan pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 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 Informasi & Komunikasi (X4) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pengujian secara parsial pada variabel informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien positif sebesar  $\beta_4 = 1,172$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,244. Karena nilai signifikan (*sig. value*) 0,244 lebih kecil daripada 0,05 (*sig. tolerance*) maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengendalian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga H4 yang menyatakan kegiatan pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

Secara konsep, informasi adalah data yang telah diolah dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan. Komunikasi adalah proses dalam penyampaian informasi kepada seluruh personil yang ada dalam perusahaan. Hubungan antara informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh di dalam sebuah perusahaan. Karena aktivitas operasional dalam perusahaan selalu berhubungan dengan informasi dan komunikasi. Pada zaman sekarang setiap perusahaan dituntut menggunakan sistem dalam kegiatan operasional perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu memperoleh dan menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan operasinya. Informasi dan komunikasi memberikan dampak baik untuk meningkatkan kinerja karyawan karena informasi dan komunikasi di dalam sebuah perusahaan merupakan sebagian tujuan dari pengendalian internal yang memadai.

#### Pengaruh Pemantauan (X5) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pengujian secara parsial pada variabel pemantauan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien positif sebesar  $\beta_5 = 1,808$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,074. Karena nilai signifikan (*sig. value*) 0,074 lebih besar daripada 0,05 (*sig. tolerance*) maka dapat disimpulkan bahwa pemantauan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H5 yang

menyatakan pemantauan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

Secara konsep, pemantauan adalah proses penilaian kualitas kinerja struktur pengendalian intern secara periodik dan terus menerus. Hubungan pemantauan terhadap kinerja karyawan sangat erat kaitannya karena pemantauan ini sangat dibutuhkan untuk menilai kualitas hasil kinerja karyawan yang telah dicapai apakah sudah sesuai dengan standar kerja atau tidak. Pemantauan merupakan komponen terakhir yang merupakan penilaian operasional dari pengendalian internal terhadap aktivitas karyawan selama karyawan bekerja dalam perusahaan. Dapat disimpulkan dengan adanya pemantau terhadap kinerja karyawan secara berkala manajemen dapat mengetahui setiap kemampuan perkembangan karyawannya yang mengakibatkan peningkatan terhadap kualitas kinerja karyawan dan menjadikan karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

#### Hasil Uji Simultan (F)

Tabel 3: Hasil Uji Simultan

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 681,271        | 5  | 136,254     | 24,737 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 517,769        | 94 | 5,508       |        |                   |
|                    | Total      | 1199,040       | 99 |             |        |                   |

- a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), x1, x2, x3, x4, x5

Sumber: data peneliti, (2019)

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 3 di atas, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 24,737 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai  $F_{hitung}$  24,737 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,31 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005; maka  $H_0$  diterima yang berarti bahwa Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan. Secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan pengendalian tidak

- berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan infrastruktur sedikit kurang nyaman, tempat kerja menjadi modal utama
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa penilaian resiko tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan adanya penilaian risiko maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengatasi segala risiko-risiko yang mungkin terjadi dan dengan kemampuan yang dimiliki, karyawan dapat menghindari kelalaian dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan. Dapat disimpulkan apabila karyawan dapat meminimalisir risiko pada saat menjalankan tugas, maka bisa dikatakan kinerja karyawan baik.
  3. Hasil penelitian membuktikan bahwa kegiatan pengendalian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana kegiatan 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
  4. Hasil penelitian membuktikan bahwa informasi dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan sarana prasarana, fasilitas yang ada di perusahaan kurang memadai dan akan merasakan sedikit terhambat alur informasinya
  5. Hasil penelitian membuktikan bahwa pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibutuhkan ketelitian, kecerdikan, kepintaran dan tidak orang sembarangan untuk menjadi seorang pemantau di suatu perusahaan yang besar .
  6. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan secara statistik terbukti bahwa pengaruh lingkungan pengendalian, penilaian resiko,

kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan terhadap kinerja karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari (PT SIL).

### **Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini hanya menggunakan instrumen kuesioner sehingga belum menggambarkan secara utuh kondisi yang terjadi pada objek penelitian
2. Sampel yang digunakan masih belum proporsional antara jumlah karyawan
3. Faktor yang diangkat dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan 54,5% variabel kinerja karyawan sementara sisanya dijelaskan faktor-faktor lain diluar model penelitian.

Kepada Direktur Utama perusahaan negeri di Provinsi Jawa Barat agar dapat memberikan motivasi kerja tinggi terhadap karyawan karena seseorang yang mempunyai kemampuan yang sangat rendah tetapi mempunyai motivasi yang tinggi, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi dan akan menghasilkan prestasi yang tinggi.

### **IMPLIKASI DAN KETERBATASAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti bermaksud menyampaikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya serta untuk beberapa pihak yang terkait dalam penelitian dengan mengajukan saran sebagai berikut:

#### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Penyebaran kuesioner lebih baik tidak dilakukan pada waktu yang cukup sibuk bagi responden. Hal ini dilakukan supaya pengisian kuesioner dilakukan dengan jujur, benar dan tidak asal.
2. Peneliti kedepannya yang ingin melakukan penelitian serupa, akan lebih baik untuk meneliti variabel lainnya yang dapat mempengaruhi Pengendalian internal terhadap kinerja karyawan di perusahaan Adapun variabel yang bisa ditambahkan dalam penelitian salah satunya adalah komitmen organisasi

## Bagi Perusahaan

1. 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.
2. Dibutuhkan sosialisasi terhadap masyarakat atas informasi lowongan pekerjaan dan prioritaskan tuan rumah yaitu kawasan ciater, palasari, jabong, jalancagak, dan umumnya kabupaten subang yang diberikan PT Sinkona Indonesia Lestari (PT SIL)
3. Mengingat pengendalian internal dapat meningkatkan kinerja perusahaan di PT Sinkona Indonesia Lestari (PT SIL) Palasari, maka pengendalian internal dapat ditingkatkan dengan cara secara berjenjang dari sistem, manajemen, struktural, sampai dengan orang-per orang. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah melakukan pengendalian internal *by name* yang dikaitkan dengan hasil evaluasi yang terinci. Pengendalian internal dapat ditingkatkan diantaranya dengan pentingnya mensosialisasikan setiap peraturan perusahaan, SOP kerja secara berkala dan rutin serta tujuan dari perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Peraturan Pemerintah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 *Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*

### Buku

Mulyadi.

*Auditing*. Edisi ke-6 Jakarta: PT Salemba Empat, 2011

Uma Sekaran. 2006.

*Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat

COSO

Theodorus M. Tuanakota

AUDIT KONTEMPORER Penerbit Salemba Empat, 2015

### Jurnal

Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta*. KREATIF | Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 3, No.1, Oktober 2015.

Ananta Budi Lasso & Sutjipto Ngumar (2016).

*Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi.

Damayanti, Kristina.

“Kerangka Pengendalian COSO.”4 Mei 2017. [Http://medium.com/@khrstdamay/kerangka-pengendalian-coso-f4ecca22a10f](http://medium.com/@khrstdamay/kerangka-pengendalian-coso-f4ecca22a10f).

Deka Damayanti (2018).

*Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating*.

Dewi, Andi Ratnasari., dan Hasniaty. 2017.

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju.” *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika* 2(14).

Elvas Afrilia (2018)

*Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.

*Human Resource Research* (2018) Vol 2.No.1.

*Effect of Internal Control System on Employee Performance of Small-Scale Manufacturing Enterprises in Ondo State, Nigeria*.

Irma Setyani & Aditya Septiani (2014).

*Kualitas Dari Prosedur Pengendalian Internal: Lima Bentuk Pengendalian Coso dan Pengaruh Moderating Pada keadilan Organisasional dan Kecurangan Karyawan Pada Perusahaan di Kota Semarang* <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>

Reny Puji Rahayu (2015)

*Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma).*

Kasmawati (2014).

*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Sermani Steel Makassar).*

Latifa, Tadzkirotul., dan Widyawati, Dini.

*“Pengaruh Perencanaan Strategi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan.” Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi 6(9):1-15.*

Linda Oktarnia (2015)

*Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan.*

Ludfa Febriana,Siti Maria Wardayati,Whedy Prasetyo (2017).

*Pengaruh Faktor-Faktor Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Auditor Inspektorat Kabupaten Jombang (Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis (SNAPER-EBIS 2017) – Jember, 27-28 Oktober 2017 (hal 1-11) ISBN : 978-602-5617-01-0 .*

Mariani (2013).

*Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kompensasi dan Kinerja Karyawan (PT Sinar Galesong Pratama Kendari).*

Putri Seyla Taradipa (2016).

*Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Panin TBK Cabang Kendari).*