JUMABI : Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis

e-ISSN: 2985-3834 (Online - Elektronik)
Volume.2 | Nomor.2 | Juli | 2024 | PP : 60-68
DOI: https://doi.org/10.56314/jumabi.v2i2

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang

Nurul Fitrah Islamiah[1], Darmawati*[2] ,Zahra Amaliyah Elvira[3]
[1,2,3]Program Magister Akuntansi fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, Indonesia

***Corresponding author**
Pilih penulis yang akan menjadi korespondensi author
*E-mail: darma.ak@unhas.ac.id

Article history
Received : 2024-07-23
Revised : 2024-07-25
Accepted : 2024-07-25

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Abstrak:
This study aims to examine the effect of internal control system variables and work motivation on employee performance at Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, either partially or simultaneously. The variables in this study consisted of independent variables in the form of internal control systems and work motivation and the dependent variable, namely employee performance. This research uses survey method. Data collection was carried out by using a questionnaire instrument which was distributed to 50 employees of Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. The data collected through questionnaires were then processed and analyzed with SPSS version 26. The results showed that the variables of the internal control system and work motivation had an effect either partially or simultaneously on employee performance.

Kata kunci: *internal control system, work motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi membutuhkan dukungan dari semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan. Hal ini juga berlaku pada instansi pemerintahan. Dalam instansi pemerintah, sumber daya manusia merupakan salah satu elemen pertama dan utama yang menjadi penentu apakah proses-proses yang ada dapat berjalan dengan baik atau sebaliknya. Tanpa adanya elemen ini atau jika kualitasnya kurang baik, maka sumber daya lain yang dimiliki tidak akan dapat dimanfaatkan secara maksimal (Firman dkk., 2024). Interaksi antara sumber daya manusia dan sumber daya lainnya tidak selalu berjalan dengan baik, kecurangan atau kendala dapat terjadi jika tidak ada pengendalian yang dilakukan terhadap interaksi ini.

Pengendalian internal pada instansi pemerintah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern yang menyebutkan bahwa sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan

efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Pengendalian internal dapat membantu dalam kegiatan operasional dan mencegah terjadinya kecurangan atau penyalahgunaan sehingga mengarahkan kinerja pegawai dengan lebih baik dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengendalian internal diperlukan untuk mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Pelaksanaan suatu kegiatan tanpa pengendalian internal dapat secara langsung mempengaruhi hasil kerja dan menghambat pencapaian tujuan. Pengendalian internal yang efektif dan berkelanjutan harus dipertahankan agar dapat menghasilkan dampak positif bagi perkembangan dan perubahan pegawai menjadi lebih baik. Fenomena yang dapat terjadi pada pengendalian intern adalah perilaku kedisiplinan oleh pegawai dalam bentuk keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan (Hasibuan, 2020). Penelitian terdahulu oleh Alawaqleh (2021) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Kristiyanti dkk (2021) dengan hasil yang sama.

Motivasi kerja merupakan hal lain yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki produktivitas yang tinggi sehingga kinerja akan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Hafidzi dkk (2019) yang menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja sangat penting untuk dilakukan mengingat instansi pemerintah memiliki kewajiban untuk melayani masyarakat. Memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja merupakan salah satu tanggung jawab organisasi agar tujuan dapat tercapai. Motivasi karyawan yang rendah merupakan masalah yang terjadi pada setiap organisasi. Fenomena yang dapat terjadi pada motivasi kerja adalah berkurangnya semangat kerja, mudah merasa bosan, tidak menggunakan waktu secara maksimal, dan kurang percaya diri terhadap tindakan yang dilakukan (Hasibuan, 2020).

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang menyelenggarakan fungsi perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, pelaporan, dan pelaksanaan administrasi urusan pemerintahan bidang penanaman modal dan pelayanan satu pintu, serta penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya. Mengingat pentingnya fungsi-fungsi yang dijalankan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang maka pengendalian internal dan motivasi kerja harus dijalankan secara berkelanjutan sehingga tujuan serta visi dan misi instansi dapat tercapai.

2. Tinjauan Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.1 Tinjauan Pustaka

Teori Atribusi

Penelitian ini memfokuskan pada teori atribusi. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang mengintreprestasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya. Teori ini dikembangkan oleh Suartana (2010) yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan atau usaha dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, kesulitan tugas atau keberuntungan. Berdasarkan itu seseorang termotivasi untuk memahami lingkungannya dan sebab-sebab kejadian tertentu. Dalam penelitian keperilakuan, teori ini digunakan dengan dipergunakannya variabel locus of control (tempat pengendalian kita ada dimana). Variabel tersebut terdapat dua komponen yaitu internal locus of control dan external locus of control. Internal locus of control adalah perasaan yang dialami seseorang bahwa dia

mampu mempengaruhi kinerjanya serta perilakunya melalui kemampuan, keahlian, dan usaha yang dimiliki. Di lain pihak external locus of control adalah perasaan yang dialami seseorang bahwa perilakunya sangat ditentukan oleh faktor-faktor di luar pengendaliannya (Suartana, 2010). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa peran motivasi karyawan sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sistem Pengendalian Intern

Pengendalian internal dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena target prestasi kerja yang telah ditetapkan akan tercapai apabila terdapat pengendalian didalamnya. Namun pengendalian internal tidak selamanya berjalan dengan baik sesuai dengan target yang ditentukan suatu organisasi. Menurut Boyton dan Johnson (2006) Pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, dan personel lainnya, yang dirancang untuk memberikan keyakinan tentang pencapaian tujuan dalam kategori keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap peraturan perundangundangan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi.

Menurut Mulyadi (2017) sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengertian sistem pengendalian internal menurut Jason Scott (2014) adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian telah dicapai. Menurut Taradipa (2017) menyatakan "Pengendalian internal dapat tidak berjalan karena kegagalan yang bersifat manusiawi, seperti kekeliruan atau kesalahan yang sifatnya sederhana, adanya kolusi antara dua orang atau lebih manajemen mengesampingkan pengendalian internal dan faktor lain seperti biaya pengendalian internal tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian tersebut". Hal ini juga dikuatkan oleh pernyataan Dewi (2012) 'Jika pengendalian internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan operasional perusahaan serta serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan'. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses untuk mengukur kinerja dan memastikan bahwa target kerja sudah tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi Kerja

Suatu kinerja yang maksimal dapat dicapai melalui adanya motivasi kerja yang tinggi. Menurut Suwatno (2011) "Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan". Kata movere, dalam bahasa inggris sering disamakan dengan motivation yang berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Menurut Sutrisno (2017:111) menyatakan "Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, contohnya seperti perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah tujuan yang hendak dicapai, contohnya seperti apa yang diinginkan seseorang dan tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya". Hal ini juga dikuatkan oleh pernyataan Sandhria dkk (2013) bahwa 'seseorang yang memiliki motivasi dalam bekerja maka dirinya berusaha untuk dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Begitu pula apabila kebutuhannya telah terpenuhi maka muncul rasa motivasi yang tinggi agar kebutuhannya dapat terus terpenuhi dan yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang maksimal'. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhan yang diinginkan.

Kinerja Karyawan

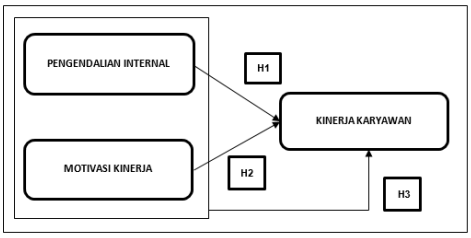
Suatu organisasi tentu memerlukan pegawai sebagai tenaga kerja. Pegawai merupakan aset terbesar dalam menjalankan kegiatan operasional suatu organisasi guna

menghasilkan kinerja yang berkualitas. Menurut Santosa dkk. (2017) "Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi" Pangestika (2016) bahwa 'Kinerja pegawai yang baik dapat diukur berdasarkan hasil yang diperoleh dari suatu aktivitas yang dilakukan oleh pegawai tersebut'.

Menurut Mangkunegara (2008) dalam Rizaldi (2015) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja yang tinggi akan memberikan kepuasan bagi individu sehingga individu tersebut dapat termotivasi untuk selalu berusaha mencapai kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, gimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-peneyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan

2.2 Kerangka Pemikiran

Studi teoretik yaitu teori-teori yang relevan dalam permasalahan dalam penelitian, sedangkan studi empiris yaitu hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Gabungan antara studi teoretik dan empirik dalam penelitian ini mengasilkan variabel-variabel penelitian. Variabel-varibel tersebut berupa variabel independen dalam penelitian ini mencakup system pengendalian internal dan motivasi kinerja variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Setelah menetapkan variabel maka terbentuklah hipotesis penelitian. Hipotesis merupakan dugaan sementara atau proposisi yang dirumuskan dengan maksud untuk diuji secara empiris. Hasil uji hipotesis secara statistik akan diintrepetasikan dalam pembahasan yang akan menghasilkan kesimpulan dan rekomendasi. Berdasarkan kerangka proses berpikir, disusun kerangka konseptual yang menggambarkan variabel-variabel penelitian dan pengaruh antar variabel. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar.



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Boyton dan Johnson (2006) Pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, dan personel lainnya, yang dirancang untuk memberikan keyakinan tentang pencapaian tujuan dalam kategori keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap peraturan perundangundangan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi Pengendalian internal dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena target prestasi kerja yang telah ditetapkan akan tercapai apabila terdapat pengendalian didalamnya. Namun pengendalian internal tidak selamanya berjalan dengan baik sesuai dengan target yang ditentukan suatu organisasi. Dengan demikian, bahwa penerapan pengendalian internal yang baik dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kontribusi tersebut tentunya akan berdampak juga bagi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Khairunnisa, 2018) menunjukan bahwa "hasil pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

H1: Pengendalian Internal secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2017:111) menyatakan "Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, contohnya seperti perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah tujuan yang hendak dicapai, contohnya seperti apa yang diinginkan seseorang dan tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya"

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Khairunnisa, 2018) menunjukan bahwa "hasil motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut

H2 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis kedua dapat dijelaskan sebagai berikut, Sistem pengendalian internal adalah adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, dan personel lainnya, yang dirancang untuk memberikan keyakinan tentang pencapaian tujuan dalam kategori keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap peraturan perundangundangan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi, sedangan motivasi kerja adalah sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya, sedangkan kinerja adalah merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang dan pengendalian akan selalu terkait dengan kinerja. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Rizki, 2019) menunjukan bahwa "system pengendalian internal dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut

H3 : Sistem Pengendalian Internal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris yaitu Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Penananman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. Penelitian ini menggunakan sampel Pegawai Di Dinas Penananman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang sebanyak 50 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner di Di Dinas Penananman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Instrumen, Uji Hipotesis, Uji Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas dan analisis regresi linier berganda. Alat penguji dalam penelitian ini adalah SPSS Versi 26.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan seluruh karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. Adapun yang termasuk sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang dimiliki. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini merupakan teknik sampling jenuh, di mana semua anggota populasi menjadi sampel karena jumlah populasi kurang dari 100. 3.2 Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2017) sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengertian sistem pengendalian internal menurut Jason Scott (2014) adalah proses yang dijalankan

untuk menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian telah dicapai. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang dibuat untuk memberikan jaminan keamanan bagi unsur-unsur yang ada di dalam perusahaan.

Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang menjadi daya penggerak bagi seseorang dalam melakukan sesuatu baik secara positif maupun negatif.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (job performance) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya Singh et al (dalam Aswani, 2019). Adapun indikator kinerja karyawan yaitu :

a. Kualitas kerja (quality of work)
b. Kuantitas pekerjaan yang dilakukan (quantily or work performed)
c. Efektivitas interpersonal (interpersonal effectiveness)
d. Kompetensi (Competency)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Stastistik Deskriptif

Berdasarkan tabel pengujian terdapat 12 pertanyaan untuk variabel pengendalian internal dan kinerja karyawan sedangkan untuk variabel motivasi kerja terdapat 14 pertanyaan dengan jumlah responden berjumlah 50 orang. Nilai minimum 42 dan nilai paling tinggi 60 untuk variabel Pengendalian Internal (X1) dari responden. Nilai rata – rata Pengendalian Internal masing – masing responden sebesar 51,94 dengan simpangan baku atau penyebaran rata – rata sebesar 3.766. Motivasi Kerja (X2) responden memiliki nilai minimum 45 dan nilai paling tinggi 65. Nilai rata – rata motivasi kerja masing – masing responden sebesar 54.10 dengan simpangan baku atau penyebaran rata – rata sebesar 5.076. Variabel Kinerja Karyawan (Y3) nilai minimum 45 dan nilai paling tinggi 60 dari responden. Nilai rata – rata Motivasi Kerja masing – masing responden sebesar 51.96 dengan simpangan baku atau penyebaran rata – rata sebesar 4.130.

Uji Validitas

Hasil analisis variabel Pengendalian Internal menunjukkan bahwa adanya 12 butir pertanyaan yang diajukan peneliti adalah valid. Motivasi Kerja menunjukkan bahwa adanya 14 butir pertanyaan yang diajukan peneliti adalah valid, dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa adanya 12 butir pertanyaan yang diajukan peneliti adalah valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan dapat digunakan karena r hitung > r tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

Uji Realibitas

Data dari tabel pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan variabel Pengendalian Internal (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dikatakan reliabel atau handal. Ketiga variabel tersebut layak diujikan ke pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan pengujian, nilai Kolomogorov-Smirnov (K-S) yang dipaparkan menunjukan bahwa dependen K-Z sebesar 0,082 dengan tingkat signifikan sebesar 0,200. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa angka signifikan (Sig) untuk variabel dependen pada uji Kolomogorov-Smirnov diperoleh 0,200 > 0,05 artinya sample terdistribusi secara normal.

Uji Multikolineritas

Variabel Pengendalian Internal (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,593 dan nilai VIF sebesar 1,686 sedangkan untuk variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilan tolerance sebesar 0,593 dan nilai VIF sebesar 1,686. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai

VIF di semua variabel baik variabel Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukan bahwa tidak terdapat masalah dalam model regresi. dapat diketahui bahwa pada regresi model nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 sehingga dapat diketahui bahwa model regresi dikatakan tidak terjadi multikoliniearitas.

Uji Heterokesdatisitas

Gambar hasil uji menunjukkan pola titik-titik pada grafik scatter plot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah titik nol pada sumbu Y. Hal ini berarti pada model regresi penelitian ini tidak terjadi heterokesdatisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

a. Sesuai dengan tabel yaitu Uji T (Parsial), menunjukkan bahwa nilai signifikansi Pengaruh Pengendalian Internal (XI) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 0,00 < 0,05, dan nilai t-hitung 6.727 > t-tabel 2,075 maka H0 di tolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan secara signifikan

b. Sesuai dengan tabel yaitu Uji T (Parsial), menunjukkan bahwa nilai signifikansi Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 0,00 < 0,05, dan nilai t-hitung 6.318 > t-tabel 4,729 maka H0 di tolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.275	5.915		2.075	.043		
	Pengendalian Internal (X1)	.764	.114	.697	6.727	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	22.298	4.715		4.729	.000		
	Motivasi Kerja (X2)	.548	.087	.674	6.318	.000	1.000	1.000

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Uji F (Uji Simultan)

Hasil perhitungan nilai signifikan adalah sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 31,673. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifkansi lebih kecil dari 0,05(Sig <0,05) maka kesimpulannya adalah signifikan. Terlihat pada tabel diperoleh nilai signifikansi (0,00) lebih kecil dari 0,05, maka keputusannya adalah signifikan.

Artinya Ha diterima yang menunjukkan secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk nilai F_{hitung} dalam persamaan ini sebesar 31,673 adapun untuk nilai F_{tabel} untuk jumlah data sebanyak 50, dengan jumlah variabel bebas sebanyak 2 dan variabel terikat sebanyak 1 dan taraf signifikansi 5% maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,35 maka F_{hitung}(31,673) lebih besar dari F_{tabel}(3,35) sehingga keputusan Ha diterima, yang artinya seluruh variabel bebas yang terdiri dari variabel Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	479.871	2	239.936	31.673	.000[b]
	Residual	356.049	47	7.576		
	Total	835.920	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pengendalian Internal (X1)

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Koefisien Korelasi

Pada variabel Pengendalian Internal (XI) nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,697 yang berarti hubungan variabel pengendalian internal terhadap variabel kinerja karyawan termasuk dalam tingkat sedang. Nilai koefisen Korelasi pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,674 yang berarti tingkat hubungan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan termasuk dalam tingkat sedang.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel pengujian menunjukkan nilai R square sebesar 0,556. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja mampu menerangkan bahwa pengaruh variabel independent (X) terhadap variable dependen (Y) sebesar 55,6%.

Analisis Linear Berganda

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.300	5.520		1.685	.099		
	Pengendalian Internal (X1)	.493	.136	.450	3.640	.001	.593	1.686
	Motivasi Kerja (X2)	.315	.101	.387	3.131	.003	.593	1.686
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

a. Nilai a sebesar 9.300 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel Pengendalian Internal (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan
b. Nilai b1 (Nilai Koefisen regresi X1) adalah 0,493, menunjukkan bahwa variable pengendalian internal (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang berarti bahwa kenaikan 1 satuan variable pengendalian internal, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,493 dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
c. Nilai b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,315, nilai ini menunjukkan bahwa variable Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan (Y), yang berarti bahwa kenaikan 1 satuan variabel Motivasi Kerja, maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,315 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini.

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.783	3.556		5.000	.000
	Pengendalian Internal	.300	.101	.354	2.961	.004
	Penerapan SAKD	.202	.098	.247	2.067	.043
a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan						

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,727 dengan signifikansi sebesar 5% nilai t_{tabel} untuk jumlah data sebesar 50(n) dan variabel bebas (k) sebanyak 2 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,075. Kemudian kita membandingkan jika , t_{hitung} > dari pada t_{tabel} maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena t_{hitung} untuk variabel X_2(6,318) lebih besar dari t_{tabel} (4,729) maka keputusannya H2 diterima. Dalam variabel ini, koefisien regresinya positif yang berarti bahwa variabel Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan di variabel ini merupakan variabel yang paling dominan atau paling berpengaruh karena nilai thitung pada variabel ini adalah yang paling besar yaitu sebesar 6,727. Dengan demikian Pengendalian Internal merupakan faktor pendorong utama bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t tabel di atas menunjukkan nilai thitung sebesar 6,318 dengan signifikansi sebesar 5% nilai ttabel untuk jumlah data sebesar 50(n) dan variabel bebas (k) sebanyak 2 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai ttabel sebesar 4,729. Kemudian kita membandingkan jika, thitung > dari pada ttabel maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Dalam variabel ini, koefisien regresinya positif yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Pengendalian Internal serta Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara signifikan lebih besar dari 0,05. Dalam hal ini, H3 yaitu Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji F dari ke 2 variabel independent yaitu Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam Kinerja Karyawan. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya ditemukan pada tabel di atas bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai Fhitung adalah 31,763. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig< 0,05) maka kesimpulannya adalah signifikansi, selain itu kita bisa membandingkan antara nilai Fhitung> Ftabel dengan menentukan model. Jika Fhitung dalam persamaan ini sebesar 31,763 adapun nilai F tabel dalam jumlah data sebanyak 50, dengan jumlah variabel bebas sebanyak 2 variabel dan variabel terikat sebanyak 1 variabel dan dengan taraf signifkansi 5% maka diperolah nilai Ftabel

sebesar 3,35, maka Fhitung (31,763) lebih besar dari Ftabel (3,35) sehingga keputusan H3 diterima, yang artinya seluruh variabel bebas yang terdiri dari Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulannya bahwa variabel Sistem Pengendalian Internal dalam penelitian ini berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang. Sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang berbeda dan juga bisa membuat suatu trobosan baru dalam penelitian selanjutnya. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk wawancara secara langsung agar dapat dilakukan pengawasan atas jawaban responden dalam menjawab pertanyaaan dan diharapkan pada penelitian berikutnya dapat menggunakan teknik pengumpulan data yang memberikan informasi lebih lengkap. survei dengan metode lain. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan peneliti melibatkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diteliti sebelumnya dan diharapkan peneliti menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.

REFERENSI

Arikunto, Suharsimi. (2002). Prosedur Penelitian – Suatu Pendekatan Praktek, Cetakan Kedua Belas (Edisi Revisi V). Jakarta: PT. Boynton, Wiliam C., Raymond N. Johnson., 2006."

COSO. (2013). Internal Control – Integrated Framework. American Institute of Certified Public Accountants

Dewi. Sarita.P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarya (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. GROUP).

Endel, Randal j., Beasley, Mark S., dan Arens, Alvin A. (2009). Jasa Audit dan Assurance: Pendekatan Terintegrasi Jilid 2 Edisi 12. Jakarta: Erlangga.

Fira Fadhilla Firman, Aini Indrijawati, & Darmawati. (2024). Analisis Pengendalian Internal Sistem Pengelolaan Aset Rumah Sakit Umum Daerah Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang. *JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, *2*(1), 1–11. https://doi.org/10.56314/jumabi.v2i1.

Khairunnisa. (2018). "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Sumut Cabang Kisaran)" Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.

Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2009). Evaluasi Kinerja Karyawan. Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu, MSi. (2019). Evaluasi Kinerja SDM". Cetakan Kedelapan. Bandung: Refika Aditama.

Pangestika, Fierda. (2016). "Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung". ePrints@UNY Lumbung Pustaka Universitas Negeri Yogyakarta. Vol 4 No. 8. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Sandhria, Alfarez Fajar., Rahardjo, Kusdi., dan Utami, Hamidah N. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)". IPI Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 1 No. 2. Malang: Universitas Brawijaya.

Santosa, Imam., Ismaya, Agus., dan Hanifah, Imam Abu. (2017). Pengaruh Struktur Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa. Vol. 2 No. 1. Banten: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Suartana, I Wayan. (2010). Akuntansi Keprilakuan. Yogyakarta : CV.Andi Offset

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta: Kencana

Sutrisno, Prof. DR. H. Edy, MSi. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Kesembilan. Jakarta: Kencana.

Suwatno & Priansa, D. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta

Taradipa, Putri Seyla. (2017). "Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Panin Tbk Cabang Kendari". Jurnal Akuntansi. Vol. 2 No. 1. Sulawesi Tenggara: Universitas Halu Oleo.