

**ANALISIS PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. *YOUNG
TREE INDUSTRIES* SURAKARTA**

JURNAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Akuntansi



Nama : Edwin Dewanto
Nim : 2021522529
Prodi : S1 Akuntansi

UNIVERSITAS DHARMA AUB

SURAKARTA

2025

Jurnal Program S1 Akuntansi
Bulan: Februari Tahun: 2025
Universitas Dharma Adi Unggul Bhirawa (UNDHA-AUB)
Surakarta

LEMBAR PERSETUJUAN JURNAL SKRIPSI

Nama : Edwin Dewanto
Nim : 2021522529
Jurusan / Prodi : S1 Akuntansi
Judul : Analisis Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. *Young Tree Industries*
Surakarta.
Nama Pembimbing : Mulyadi, SE., MM., MH.Ak., AC

Surakarta, 03 Maret 2025

Mengetahui:


Ketua Program Studi
Mulyadi, SE., MM., MH.Ak., AC

NIDN: 0610096501

Pembimbing



Mulyadi, SE., MM., MH.Ak., AC

NIDN: 0610096501

**ANALISIS PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. YOUNG TREE INDUSTRIES SURAKARTA**

***ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF INTERNAL CONTROL SYSTEM ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. YOUNG TREE INDUSTRIES SURAKARTA***

Edwin Dewanto

Akuntansi, Universitas Dharma AUB Surakarta

edwindewanto@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan memberikan bukti empiris secara parsial maupun simultan pengaruh Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, serta Pemantauan terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 responden dengan teknik pengambilan sampel metode *convenience sampling*. Jenis dan sumber data diperoleh dari sumber data primer. Data dikumpulkan dengan cara membuat kuesioner mengenai Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan serta kinerja karyawan. Data hasil penelitian dianalisis dengan teknik uji kualitas kuesioner, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil uji kuesioner menyatakan bahwa semua item pernyataan variabel Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan serta kinerja karyawan dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan terbebas dari multikolinieritas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi heteroskedastisitas dan data terdistribusi normal. Hasil uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan dapat menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 77% sedangkan sisanya 23% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kompetensi, penerapan SAP dan Sistem informasi akuntansi.

Kata kunci: Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan, kinerja karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine, analyze and provide empirical evidence partially or simultaneously the influence of the Control Environment, Risk Assessment, Control Activities, Information and Communication, and Monitoring on employee performance. The sample in this study amounted to 96 respondents with a convenience sampling method. The type and source of data were obtained from primary data sources. Data were collected by creating a questionnaire regarding the Control Environment, Risk Assessment, Control Activities, Information and Communication, Monitoring and employee performance. The research data were analyzed using questionnaire quality testing techniques, classical assumption tests, multiple linear regression analysis tests, t-tests, F-tests and coefficients of determination. The results of the questionnaire test stated that all items of the Control Environment, Risk Assessment, Control Activities, Information and Communication, Monitoring and employee performance variables were declared valid and reliable. The results of the classical assumption test showed that the Control Environment, Risk Assessment, Control Activities, Information and Communication, Monitoring variables were free from multicollinearity, there was no autocorrelation, there was no heteroscedasticity and the data were normally distributed. The results of the multiple linear regression analysis test showed that partially or simultaneously the Control Environment, Risk Assessment, Control Activities, Information and Communication, Monitoring had a positive and significant effect on employee performance. The results of the determination coefficient calculation show that the Control Environment, Risk Assessment, Control Activities, Information and Communication, Monitoring can explain employee performance variables by 77% while the remaining

23% is influenced by other variables not included in this study, such as competence, SAP implementation and Accounting information systems.

Keywords: *Control Environment, Risk Assessment, Control Activities, Information and Communication, Monitoring, employee performance.*

PENDAHULUAN

Sistem pengendalian internal merupakan suatu mekanisme yang dirancang untuk memastikan bahwa operasional suatu organisasi berjalan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. 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.

Menurut Sujarweni (2015) sistem pengendalian internal memiliki lima komponen utama terdiri dari Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, serta Pemantauan. Lingkungan pengendalian merupakan sarana dan prasarana yang ada di dalam organisasi atau perusahaan untuk menjalankan struktur pengendalian internal yang baik. Penaksiran Risiko, Manajemen perusahaan harus dapat mengidentifikasi berbagai risiko yang dihadapi oleh perusahaan. Dengan memahami risiko, manajemen dapat mengambil tindakan pencegahan, sehingga perusahaan dapat menghindari kerugian yang besar. Aktivitas Pengendalian, Kegiatan pengawasan merupakan berbagai proses dan upaya yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk menegakkan pengawasan atau pengendalian operasi perusahaan. Informasi dan Komunikasi, Entitas memerlukan informasi demi terselenggaranya tanggung jawab pengendalian internal yang mendukung pencapaian tujuan, Manajemen harus memperoleh, menghasilkan, dan menggunakan informasi yang relevan dan berkualitas, baik yang berasal dari sumber internal maupun eksternal, untuk mendukung komponen-komponen pengendalian internal lainnya berfungsi sebagaimana mestinya. Komunikasi sebagaimana yang dimaksud dalam kerangka pengendalian internal COSO adalah proses iteratif dan berkelanjutan untuk memperoleh, membagikan, dan menyediakan informasi. Pemantauan adalah kegiatan untuk mengikuti jalannya sistem informasi akuntansi, sehingga apabila ada sesuatu berjalan tidak seperti yang diharapkan, dapat segera diambil tindakan. Kelima

komponen utama dalam sistem pengendalian internal ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan terkendali, sehingga dapat meningkatkan efisiensi serta akuntabilitas dalam operasional perusahaan. Di PT. *Young Tree Industries*, penerapan sistem pengendalian internal masih menghadapi berbagai tantangan yang ada.

PT. *Young Tree Industries* adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dalam pembuatan sepatu. PT. *Young Tree Industries* dulu tidak hanya memproduksi sepatu untuk orang dewasa tapi juga sepatu anak-anak. Kualitas sepatu dari perusahaan ini sangat bagus. Hal ini terbukti dengan semakin banyaknya order yang diberikan customer ke perusahaan. Sejak krisis tahun 1997, perusahaan ini terancam gulung tikar karena mengalami kesulitan keuangan dalam menjalankan aktivitas produksinya. Pada tahun 2000 perusahaan tersebut telah tutup. Pada tahun 2005 pemilik perusahaan kembali dan membuka lagi lembaran baru di Indonesia dengan latar belakang perusahaan STELLA. PT. *Young Tree Industries*, sebagai perusahaan yang bergerak di industri manufaktur, menghadapi tantangan dalam memastikan bahwa kinerja karyawan selaras dengan sasaran perusahaan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk menjaga kinerja karyawan sebagai aset utama dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah penerapan sistem pengendalian internal yang efektif. Pengendalian internal bukan hanya sekadar alat untuk meminimalkan risiko, tetapi juga merupakan mekanisme yang mendorong transparansi, akuntabilitas, serta efisiensi dalam kegiatan operasional perusahaan.

Meskipun PT. *Young Tree Industries* telah memiliki lingkungan pengendalian yang terstruktur, masih ditemukan kendala dalam penerapannya, seperti kurangnya pemahaman karyawan mengenai pentingnya pengawasan dan kebijakan perusahaan. Selain itu, pemahaman tentang penilaian risiko juga belum merata, sehingga karyawan kurang menyadari bagaimana potensi risiko dapat mempengaruhi tugas mereka sehari-hari. Dalam

aspek aktivitas pengendalian, masih terdapat ketidakkonsistenan dalam penerapan prosedur standar di berbagai departemen, sedangkan pada aspek informasi dan komunikasi, terjadi kesenjangan dalam penyampaian informasi kepada karyawan di lapangan. Proses pemantauan juga masih dilakukan secara manual, yang menyebabkan keterlambatan dalam mendeteksi dan menangani masalah yang muncul.

Kinerja karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjangnya. Dalam konteks ini, perusahaan perlu menerapkan sistem pengendalian internal yang baik untuk memastikan seluruh proses operasional berjalan secara efektif dan efisien. Sistem pengendalian internal yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk meminimalisir risiko dan kesalahan, tetapi juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan produktif.

Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Malthis dan Jackson, 2017). Menurut Dessler (2017) sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan global. Karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada. Karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu.

Berdasarkan pengamatan awal Fenomena lingkungan pengendalian di PT. *Young Tree Industries* yang kondusif dan terstruktur, yang didukung oleh kebijakan serta prosedur yang jelas, cenderung mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan akuntabel, namun di PT. *Young Tree Industries*, ada indikasi bahwa pemahaman karyawan mengenai pentingnya Lingkungan Pengendalian belum sepenuhnya merata. Beberapa karyawan merasa bahwa pengawasan dan kebijakan yang diterapkan masih dirasa kurang optimal dalam membentuk budaya kerja yang kuat. Misalnya, kurangnya komunikasi

secara menyeluruh mengenai peraturan internal dan nilai-nilai perusahaan dapat menimbulkan persepsi bahwa pengendalian internal hanya sekadar formalitas, bukan sebagai alat pendukung kinerja. Selain itu, kebijakan mengenai etika kerja dan tanggung jawab karyawan di PT. *Young Tree Industries* belum sepenuhnya dipahami dan diterapkan secara konsisten oleh semua departemen. Hal ini dapat menciptakan kesenjangan dalam hal kepatuhan dan komitmen terhadap peraturan perusahaan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja karyawan secara keseluruhan. Hasil peneliti terdahulu tentang lingkungan pengendalian menunjukkan hasil yang berbeda-beda, hasil penelitian dari Taradipa (2017), Rachmawati (2020) menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi penelitian dari Ivonista (2023), Yori (2023) menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena Penilaian resiko di PT. *Young Tree Industries* adalah kurangnya pemahaman di kalangan karyawan mengenai bagaimana potensi risiko dapat mempengaruhi tugas sehari-hari mereka. Banyak karyawan yang belum sepenuhnya menyadari risiko operasional yang bisa timbul dalam pekerjaan mereka dan bagaimana risiko-risiko tersebut berdampak pada pencapaian target perusahaan. Misalnya, adanya kesalahan kecil dalam proses produksi atau penanganan bahan baku yang tidak sesuai prosedur bisa menyebabkan kerugian finansial dan waktu yang signifikan. Tanpa pemahaman yang cukup mengenai risiko-risiko ini, karyawan cenderung kurang waspada dan tidak cukup proaktif dalam menjalankan langkah-langkah pencegahan.

Hasil penelitian tentang Penilaian resiko juga menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Hasil penelitian dari Shoimah (2015), Taradipa (2017) menunjukkan bahwa Penilaian resiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi penelitian dari Ivonista (2023), Yori (2023) menunjukkan bahwa Penilaian resiko berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Aktivitas pengendalian di PT. *Young Tree Industries* bahwa beberapa prosedur dan kebijakan pengendalian belum diterapkan secara konsisten di seluruh bagian perusahaan. Misalnya, prosedur

standar untuk memastikan kualitas produk atau protokol keselamatan kerja terkadang diabaikan atau diinterpretasikan berbeda oleh karyawan di lapangan. Hal ini seringkali disebabkan oleh kurangnya pemahaman dan pelatihan yang memadai terkait Aktivitas Pengendalian, serta kurangnya pengawasan dari manajemen yang menyebabkan penerapan kebijakan menjadi longgar.

Hasil penelitian tentang Aktivitas pengendalian juga menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Hasil penelitian dari Lasso (2016) Taradipa (2017) menunjukkan bahwa Aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi penelitian dari Ivonista (2023), Yori (2023) menunjukkan bahwa Aktivitas pengendalian berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang muncul terkait aspek Informasi dan Komunikasi di PT. *Young Tree Industries* adalah adanya tantangan dalam menyampaikan informasi dengan cepat dan akurat kepada semua karyawan, terutama yang berada di lapangan. Dalam beberapa kasus, kebijakan baru atau perubahan prosedur operasional tidak selalu tersampaikan dengan baik kepada karyawan yang berperan langsung dalam produksi. Hal ini mengakibatkan kesenjangan informasi yang dapat berdampak pada pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar atau bahkan menciptakan potensi kesalahan yang seharusnya dapat dicegah. Selain itu, keterbatasan dalam komunikasi dua arah juga menjadi masalah. Karyawan di tingkat operasional seringkali merasa bahwa mereka tidak memiliki saluran yang efektif untuk menyampaikan feedback atau menyuarkan masalah yang mereka hadapi dalam menjalankan tugas. Misalnya, ketika terjadi kendala teknis pada alat produksi, beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam melaporkan masalah tersebut kepada manajemen secara langsung. Hal ini menyebabkan penanganan masalah menjadi terlambat, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas dan kualitas kerja. Hasil penelitian tentang Informasi dan komunikasi juga menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Hasil penelitian dari Lasso (2016) Taradipa (2017) menunjukkan bahwa Informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi penelitian dari Ivonista (2023), Yori (2023) menunjukkan bahwa Informasi dan

komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena bahwa proses pemantauan yang diterapkan di PT. *Young Tree Industries* belum berjalan secara optimal dan merata di seluruh bagian perusahaan. Beberapa karyawan merasa bahwa pengawasan hanya dilakukan secara berkala dan tidak selalu menyentuh seluruh lini produksi atau operasional. Hal ini mengakibatkan beberapa area kerja kurang terpantau, sehingga potensi kesalahan atau ketidaksesuaian prosedur yang seharusnya bisa segera diperbaiki malah dibiarkan terjadi. Kesenjangan dalam pemantauan ini berpotensi menurunkan kualitas produk serta memengaruhi kinerja individu yang terlibat dalam proses produksi. Kendala lainnya adalah kurangnya penggunaan teknologi dalam proses pemantauan. Di era digital, pemantauan kinerja dapat ditingkatkan dengan sistem otomatis yang memungkinkan manajemen untuk mengawasi proses secara real-time. Namun, di PT. *Young Tree Industries*, pemantauan masih banyak dilakukan secara manual, yang membuat prosesnya menjadi lambat dan terkadang tidak akurat. Hal ini membatasi kemampuan manajemen untuk segera mendeteksi masalah yang muncul dan memperbaikinya sebelum dampaknya meluas. Hasil penelitian tentang Pemantauan juga menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Hasil penelitian dari Lasso (2016) Taradipa (2017) menunjukkan bahwa Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi penelitian dari Ivonista (2023), Yori (2023) menunjukkan bahwa Pemantauan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah Lingkungan Pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*? 2) Apakah Penilaian Risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*? 3) Apakah Aktivitas Pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*? 4) Apakah Informasi dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*? 5) Apakah Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*?

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas terdapat banyak faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan, Penelitian diperlukan pembatasan masalah supaya sasaran yang diteliti lebih terfokus dan terpusat pada permasalahan utama yaitu pada variabel Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, serta Pemantauan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Young Tree Industries.

HIPOTESIS

H₁: Lingkungan Pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Penilaian Risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Aktivitas Pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄: Informasi dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₅: Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan menggunakan data yang diperoleh dari jenis dan sumber data. Terdapat 2 jenis dan sumber data dari dalam penelitian ini yaitu: 1. Data Primer Dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner penelitian yang disebarkan kepada seluruh karyawan tiap bagian unit dalam PT. Young Tree Industries. 2. Data Sekunder penelitian ini diperoleh dari literatur-literatur, jurnal penelitian dan data-data kepustakaan lainnya. Data hasil penelitian dianalisis dengan teknik uji kualitas kuesioner, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Populasi dalam penelitian ini mengacu pada seluruh kumpulan data yang akan diteliti, Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Young Tree Industries yang berjumlah 192 karyawan. Sampel adalah subject yang lebih kecil dan lebih mudah dikelola dari populasi yang lebih besar. Teknik sampling yang digunakan adalah penelitian populasi karena apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Apabila jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-25% atau 25-50% atau lebih sesuai dengan kemampuan peneliti (Arikunto, 2016). Sehingga penelitiannya merupakan penelitian total populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sejumlah 50% dari populasi yaitu sebesar $192 \times 50\% = 96$ karyawan dan diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji autorkeralasi dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Uji t, Uji F, dan Uji Determinasi (R). Selain itu juga menggunakan model analisis regresi linear berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

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

X₁ = Lingkungan Pengendalian

X₂ = Penilaian Resiko

X₃ = Aktivitas Pengendalian

X₄ = Informasi dan Komunikasi

X₅ = Pemantauan

HASIL PENELITIAN

a. Uji Kualitas Kuisisioner

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur, mengukur yang ingin diukur. Dalam penelitian ini akan menggunakan pengujian validitas dengan *corrected item-total correlation*, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Teknik statistik yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi adalah teknik *product moment* dari *Pearson*, menggunakan alat bantu komputer dengan program *SPSS 17.00 for windows*:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas X

Item Pertanyaan	r _{hitung} X ₁	r _{hitung} X ₂	r _{hitung} X ₃	r _{hitung} X ₄	r _{hitung} X ₅	r _{tabel}	Ket.
X_1	0.526	0.703	0.607	0.412	0.466	0.2006	Valid
X_2	0.687	0.676	0.405	0.577	0.455	0.2006	Valid
X_3	0.580	0.556	0.321	0.577	0.847	0.2006	Valid
X_4	0.608	0.521	0.376	0.576	0.470	0.2006	Valid
X_5	0.511	0.606	0.647	0.401	0.779	0.2006	Valid
X_6	0.593	0.729	0.564	0.651	0.847	0.2006	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji validitas di atas, besarnya koefisien korelasi (r_{hitung}) untuk semua item pernyataan variabel X₁ – X₅ lebih besar dari r_{tabel} (0.2006). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid, dengan demikian dari jumlah item pernyataan yang valid dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

Tabel 4.2 Uji Validitas Y

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y_1	0.348	0.2006	Valid
Y_2	0.214	0.2006	Valid
Y_3	0.284	0.2006	Valid
Y_4	0.392	0.2006	Valid
Y_5	0.431	0.2006	Valid
Y_6	0.406	0.2006	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji validitas di atas, besarnya koefisien korelasi (r_{hitung}) untuk semua item pernyataan variabel kinerja karyawan lebih besar dari r_{tabel} (0.2006). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid, dengan demikian dari jumlah item pernyataan yang valid dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

2. Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Masing-masing pernyataan diuji konsistensinya terhadap variabel penelitian dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik ini dipilih karena merupakan pengujian konsistensi yang cukup sempurna.

Tabel 4.3 Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Pengendalian	0.815	Alpha Cronbach > 0,60	Reliabel
Penilaian Risiko	0.848		Reliabel
Aktivitas Pengendalian	0.736		Reliabel
Informasi dan Komunikasi	0.778		Reliabel
Pemantauan	0.840		Reliabel
Kinerja Karyawan	0.610		Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas, dapat dilihat besarnya *Cronbach Alpha* untuk ke empat variabel tersebut berada di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat pengukur yang digunakan untuk mengukur ke empat variabel tersebut dapat diandalkan atau dengan kata lain reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov*. Nilai *one sample kolmogorov-smirnov*, Penelitian ini digunakan uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* dengan kriteria, jika nilai signifikansi hitung lebih besar dari 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika nilai signifikansinya < 0,05 maka tidak lolos

uji untuk variabel dependen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 One Sample Kolmogrov-Smirnov

Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	96
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	,0000000
Std. Deviation	,66197030
Most Extreme Differences	
Absolute	,094
Positive	,086
Negative	-,094
Kolmogorov-Smirnov Z	,919
Asymp. Sig. (2-tailed)	,368

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,919 ini lebih besar (>) dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas dalam analisis statistik telah terpenuhi, yang berarti model regresi yang digunakan valid untuk dianalisis lebih lanjut.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk memverifikasi ada atau tidaknya autokorelasi antara perbedaan antara nilai pengamatan dengan nilai yang diperoleh pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya. Pengambilan keputusan dilakukan dengan uji Durbin Watson yang menyatakan bahwa apabila nilai Nilai dw berada diantara 1,5 sampai 2,5 maka data tersebut tidak mengalami autokorelasi:

Tabel 4.4 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,884 ^a	,782	,770	,680	1,914

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Uji autokorelasi yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (DW) yang diperoleh 1.914. Durbin-Watson sebesar 1,914. Nilai dw berada diantara 1,5 sampai 2,5 maka data tersebut tidak mengalami autokorelasi.

3. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut off* yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai *VIF* < 10:

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Lingkungan Pengendalian	0.743	1.346
Penilaian Risiko	0.812	1.232
Aktivitas Pengendalian	0.644	1.553
Informasi dan Komunikasi	0.790	1.266
Pemantauan	0.593	1.687

Sumber : Data Primer diolah, 2025

nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk semua variabel independen, berdasarkan tabel di atas, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut terbebas dari multikolinieritas karena nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini untuk mengetahui apakah dalam model regresi ini terjadi ketidak samaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini dapat dideteksi dengan uji Glejser. Apabila p value > 0,05 maka lolos uji heteroskedastisitas, sebaliknya apabila nilai p value < 0,05 maka tidak lolos uji heteroskedastisitas:

Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Lingkungan Pengendalian	0.342
Penilaian Risiko	0.775
Aktivitas Pengendalian	0.055
Informasi dan Komunikasi	0.249
Pemantauan	0.554

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Hasil *output* perhitungan uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* menunjukkan nilai signifikansi variabel semua data tersebut nilainya lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2,904	1,219
Lingkungan Pengendalian	0,211	0,043
Penilaian Resiko	0,100	0,037
Aktivitas Pengendalian	0,189	0,037
Informasi dan Komunikasi	0,241	0,039
Pemantauan	0,239	0,046

Sumber: Data Primer diolah, 2025

$$Y = 2.904 + 0.211(X_1) + 0.100(X_2) + 0.089(X_3) + 0.241(X_4) + 0.239(X_5)$$

Berdasarkan koefisien regresi yang diperoleh, maka model tersebut diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) α : 2.904 menunjukkan konstanta kinerja karyawan positif. Artinya apabila Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, serta Pemantauan sama dengan nol atau konstan, maka kinerja karyawan meningkat.
- b) β_1 : 0.211, menunjukkan koefisien Lingkungan Pengendalian positif. Artinya apabila Lingkungan Pengendalian ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.
- c) β_2 : 0.100, menunjukkan koefisien Penilaian Risiko positif. Artinya apabila Penilaian Risiko ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.
- d) β_3 : 0.089, menunjukkan koefisien Aktivitas Pengendalian positif. Artinya apabila Aktivitas Pengendalian ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.
- e) β_4 : 0.241, menunjukkan koefisien Informasi dan Komunikasi positif. Artinya apabila Informasi dan Komunikasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.
- f) β_5 : 0.239, menunjukkan koefisien Pemantauan positif. Artinya apabila Pemantauan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.

d. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen secara individual memiliki pengaruh signifikan

terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji t

Variabel	Sig	Kesimpulan
Lingkungan Pengendalian	0.000	Signifikan
Penilaian Risiko	0.008	Signifikan
Aktivitas Pengendalian	0.018	Signifikan
Informasi dan Komunikasi	0.000	Signifikan
Pemantauan	0.000	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2025
 Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

- 1) Lingkungan Pengendalian mempunyai nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 1 terbukti.
 - 2) Penilaian Risiko mempunyai nilai signifikansi $0.008 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Penilaian Risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 2 terbukti.
 - 3) Aktivitas Pengendalian mempunyai nilai signifikansi $0.018 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Aktivitas Pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 3 terbukti.
 - 4) Informasi dan Komunikasi mempunyai nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Informasi dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 4 terbukti.
 - 5) Pemantauan mempunyai nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 5 terbukti.
2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan besarnya regresi dalam menjelaskan variable terikat. Nilai koefisien determinasi atau adjusted R^2 antara nol dan satu:

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.884 ^a	.782	.770	.680	1.914

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS tersebut, diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0.770, hal ini berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 77% sisanya 23% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini misalnya kompetensi, penerapan SAP dan Sistem informasi akuntansi.

PEMBAHASAN

- a) Lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*, artinya apabila Lingkungan pengendalian ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries* akan meningkat secara nyata. Hal ini sejalan dengan konsep sistem pengendalian internal, yang menekankan bahwa lingkungan pengendalian yang baik, seperti kepemimpinan yang berintegritas, nilai etika yang kuat, serta struktur organisasi yang jelas, dapat menciptakan budaya kerja yang kondusif, meningkatkan disiplin karyawan, serta mendorong efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan lingkungan pengendalian yang terjaga, risiko penyimpangan dapat diminimalkan, koordinasi antar bagian lebih optimal, dan karyawan lebih termotivasi untuk bekerja secara produktif.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Taradipa (2017), Rachmawati (2020) menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda temuan dengan peneliti sebelumnya penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ivonista (2023), Yori (2023) menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b) Penilaian resiko terhadap kinerja karyawan.

Penilaian resiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*, artinya apabila Penilaian resiko ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries* akan meningkat secara nyata. Dalam sistem pengendalian internal, penilaian risiko merupakan salah satu komponen penting yang berperan dalam mengidentifikasi dan mengelola potensi hambatan yang dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya sistem penilaian risiko yang baik, perusahaan dapat mengantisipasi dan memitigasi berbagai kendala, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus, aman, dan efisien.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Shoimah (2015) dan Taradipa (2017) menunjukkan bahwa Penilaian resiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda temuan dengan peneliti sebelumnya penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ivonista (2023), Yori (2023) menunjukkan bahwa Penilaian resiko berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c) Aktivitas pengendalian terhadap kinerja karyawan.

Aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*, artinya apabila Aktivitas pengendalian ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries* akan meningkat secara nyata. Dalam sistem pengendalian internal, aktivitas pengendalian merupakan salah satu elemen penting yang berfungsi untuk memastikan kebijakan dan prosedur organisasi berjalan efektif dalam mengurangi risiko serta meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang telah ditetapkan. Mekanisme pengendalian yang baik, seperti pemisahan tugas, sistem otorisasi, serta pengawasan berkala, dapat

menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan produktif.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lasso (2016) Taradipa (2017) menunjukkan bahwa Aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda temuan dengan peneliti sebelumnya penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ivonista (2023), Yori (2023) menunjukkan bahwa Aktivitas pengendalian berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- d) Informasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Informasi dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*, artinya apabila Informasi dan Komunikasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries* akan meningkat secara nyata. Dalam konteks sistem pengendalian internal, informasi dan komunikasi yang efektif berperan penting dalam memastikan bahwa setiap karyawan memahami tugas, tanggung jawab, serta tujuan organisasi dengan jelas. Aliran informasi yang baik memungkinkan koordinasi yang lebih optimal, pengambilan keputusan yang tepat, serta mengurangi risiko kesalahan dalam operasional perusahaan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lasso (2016) Taradipa (2017) menunjukkan bahwa Informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda temuan dengan peneliti sebelumnya penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ivonista (2023), Yori (2023) menunjukkan bahwa Informasi dan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- e) Pemantauan terhadap kinerja karyawan.

Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*, artinya apabila Pemantauan ditingkatkan, maka kinerja

karyawan PT. *Young Tree Industries* akan meningkat secara nyata. Dalam sistem pengendalian internal, pemantauan merupakan elemen penting yang memastikan efektivitas pengendalian dengan melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap kebijakan dan prosedur yang telah diterapkan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lasso (2016) Taradipa (2017) menunjukkan bahwa Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda temuan dengan peneliti sebelumnya penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ivonista (2023), Yori (2023) menunjukkan bahwa Pemantauan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan:

- 1) Lingkungan Pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*
- 2) Penilaian Risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*
- 3) Aktivitas Pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*
- 4) Informasi dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*
- 5) Pemantauan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.770, hal ini berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 77% sisanya 23% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini misalnya kompetensi, penerapan SAP dan Sistem informasi akuntansi.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dikemukakan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, serta Pemantauan sehingga hasil penelitian ini belum bisa mewakili tingkat kinerja karyawan.
2. Lokasi penelitian ini sangat terbatas yaitu hanya di PT. *Young Tree Industries*, sehingga hanya dapat digeneralisasikan dilingkungan PT. *Young Tree Industries*.

Saran

1. Informasi dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*. Untuk itu peneliti menyarankan untuk PT. *Young Tree Industries* meningkatkan Informasi dan Komunikasi dengan cara sebagai berikut:
 - a. Meningkatkan Informasi yang disampaikan tepat waktu dan sesuai dengan kebutuhan karyawan
 - b. Meningkatkan Informasi yang akurat dan dapat dipercaya.
 - c. Meningkatkan Data dan laporan yang bebas dari kesalahan dan mencerminkan keadaan sebenarnya.
2. Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*. Untuk itu peneliti menyarankan untuk PT. *Young Tree Industries* meningkatkan Pemantauan dengan cara sebagai berikut:
 - a. Meningkatkan penggunaan hasil penilaian untuk membuat keputusan yang informatif dan berbasis data.
 - b. Meningkatkan Prosedur pemantauan yang ada dirancang dengan baik untuk mencakup semua aspek operasional perusahaan.
 - c. Meningkatkan Hasil penilaian dari aktivitas pemantauan disampaikan kepada manajemen dan karyawan secara terbuka.
3. Lingkungan Pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*. Untuk itu peneliti menyarankan untuk PT. *Young Tree Industries*

meningkatkan Lingkungan Pengendalian dengan cara sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kompetensi karyawan.
- b. Meningkatkan Komite audit secara rutin meninjau kegiatan dan prosedur yang dilakukan oleh perusahaan
- c. Meningkatkan Struktur organisasi perusahaan mendukung pembagian tanggung jawab yang jelas antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ivonista. 2023. Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere). *Jurnal Universitas Nusa Nipa, Maumere e-ISSN: 2775-4200 Vol. 1, No. 3 September 2023*
- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), Komite SPAP. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lasso. 2016. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Brother Silver. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya ISSN : 2460-0585 Volume 5, Nomor 11, November 2016*
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2017. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mulyadi. 2017. *Sistem Akuntansi. Edisi Keempat*. Jakarta: Salemba Empat
- Rachmawati. 2020. Analisis Pengendalian Internal Berbasis COSO Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan pada PT.BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. *Jurnal Ekonomi, Universitas Madura ISSN 2684-9720 Volume 2 Nomor 2, Agustus 2020*
- Romney, Marshall B dan Paul John Steinbart. 2012. *Accounting Information System*, twelfth Edition. Prentice Hall.
- Sedarmayanti. 2014. *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Shoimah. 2015. Influence of Internal Control on Employee Performance Hotel in Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)*
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Akuntansi Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Taradipa. 2017. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Bank Panin Tbk Cabang Kendari. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo Kendari*
- Yori. 2023. Analisis Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pangkalpinang. *Jurnal STIE-IBEK Bangka Belitung Vol.3 | No.1 | November 2023 | ISSN: 2830-489*

