

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



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Mengikuti Ujian Akhir Program Sarjana (S1)**

**Oleh :**

**Nama : Edwin Dewanto  
NIM : 2021522529  
Jur/Progdi : S1 AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DHARMA AUB  
SURAKARTA**

**2025**

## **ABSTRAK**

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

**Oleh:**

**Edwin Dewanto**

**NIM: 2021522529**

**S1 Akuntansi**

**email: [edwindewanto@gmail.com](mailto:edwindewanto@gmail.com)**

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**

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

***By:***

**Edwin Dewanto**

**2021522529**

***Bachelor's Program in Accounting***

***email: [edwindewanto@gmail.com](mailto:edwindewanto@gmail.com)***

*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.*

## **KATA PENGANTAR**

Dengan mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul " Analisis Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Young Tree Industries* Surakarta". Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen atau Sarjana Akuntansi pada Program Studi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma AUB Surakarta.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu sejak awal hingga selesainya penulisan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Prof. Dr. Siti Fatonah, M.M. selaku Rektor Universitas Dharma AUB Surakarta.
2. Dr. Lilis Sulistyani, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta.
3. Mulyadi, S.E., M.M., M.H., Ak. selaku Dosen Pembimbing dan Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta.

4. Para dosen dan staf pengajar Program Studi S1 Manajemen/Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta yang telah memberikan ilmu dan wawasan yang sangat bermanfaat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memerlukan pengembangan dan pengujian lebih lanjut agar dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat

memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya rekan-rekan mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta.

Surakarta, Februari 2025

Penulis,

Edwin Dewanto

## DAFTAR ISI

<b>ANALISIS PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. <i>YOUNG TREE INDUSTRIES</i> SURAKARTA .....</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>LEMBAR BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	10
F. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori.....	12
1. Pengendalian Internal.....	12
2. Kinerja Karyawan .....	18
B. Penelitian Terdahulu .....	23
C. Kerangka Penelitian .....	25

D. Hipotesis.....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Lokasi Penelitian.....	28
B. Desain Penelitian.....	28
C. Definisi Operasional Variabel.....	30
D. Populasi Dan Sampel .....	32
1) Populasi.....	32
2) Sampel.....	33
E. Jenis dan Sumber Data .....	34
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Metode Analisis Data.....	35
1. Uji Kualitas Kuesioner.....	35
2. Uji Asumsi Klasik.....	36
3. Uji Regresi Linier Berganda .....	38
4. Uji Hipotesis .....	38
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
A. Deskripsi Data.....	41
1. Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
2. Berdasarkan Usia .....	42
3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	43
B. Analisis Data .....	43
1. Uji Instrumen Penelitian .....	43
2. Uji Asumsi Klasik.....	48
3. Uji Regresi Linier Berganda .....	51
4. Uji Hipotesis .....	52
C. Pembahasan.....	54
a. Lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan. ....	54
b. Penilaian resiko terhadap kinerja karyawan. ....	55
c. Aktivitas pengendalian terhadap kinerja karyawan. ....	56
d. Informasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan. ....	56
e. Pemantauan terhadap kinerja karyawan. ....	57
D. Implikasi Manajerial .....	58

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>62</b>
A. Kesimpulan .....	62
B. Keterbatasan Penelitian.....	62
C. Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>67</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2. 1</b>	Penelitian Terdahulu.....	23
<b>Tabel 2. 2</b>	Research Gap.....	24
<b>Tabel 3. 1</b>	Karyawan PT. Young Tree Industries 2024.....	33
<b>Tabel 4. 1</b>	Respon Responden .....	41
<b>Tabel 4. 2</b>	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
<b>Tabel 4. 3</b>	Responden Berdasarkan Usia.....	42
<b>Tabel 4. 4</b>	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
<b>Tabel 4. 5</b>	Hasil Uji Validitas Lingkungan Pengendalian .....	43
<b>Tabel 4. 6</b>	Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Risiko .....	44
<b>Tabel 4. 7</b>	Hasil Uji Validitas Variabel Aktivitas Pengendalian .....	45
<b>Tabel 4. 8</b>	Hasil Uji Validitas Variabel Informasi dan Komunikasi .....	46
<b>Tabel 4. 9</b>	Hasil Uji Validitas Variabel Pemantauan.....	46
<b>Tabel 4. 10</b>	Hasil Uji Validitas Variabel kinerja karyawan.....	47
<b>Tabel 4. 11</b>	Rangkuman Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	48
<b>Tabel 4. 12</b>	Hasil Uji Normalitas.....	49
<b>Tabel 4. 13</b>	Hasil Uji Autokorelasi.....	49
<b>Tabel 4. 14</b>	Hasil Uji Multikolinearitas .....	50
<b>Tabel 4. 15</b>	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	50
<b>Tabel 4. 16</b>	Hasil Uji Regresi .....	51
<b>Tabel 4. 17</b>	Hasil Uji t .....	52
<b>Tabel 4. 18</b>	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	54

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Penelitian.....	25
<b>Gambar 3. 1</b> Desain Penelitian .....	29

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1</b> Riwayat Hidup .....	67
<b>Lampiran 2</b> Angket Penelitian.....	67

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

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. Pemantuan 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 fenomena dan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian ini akan mengkaji ulang peneliti sebelumnya sehingga apa yang menjadi hasil penelitian nantinya akan mempertegas dan memperkuat teori yang ada. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengambil judul “ANALISIS PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. *YOUNG TREE INDUSTRIES*.”

## **B. Perumusan Masalah**

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*?

### **C. Batasan Masalah**

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*.

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memberikan bukti empiris bahwa:

- a. Lingkungan Pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*
- b. Penilaian Risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*
- c. Aktivitas Pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*
- d. Informasi dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*

- e. Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

*Young Tree Industries*

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak, baik secara teoritis maupun praktis.

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pandangan atau wawasan untuk masyarakat, serta mahasiswa mengenai sistem pengendalian internal yang berdampak pada kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan terhadap perusahaan dalam menentukan kebijakan sistem pengendalian internal.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan sumbangan pemikiran bagi pihak yang akan mengadakan kajian lebih luas dalam bahasan ini.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi akan memberikan gambaran mengenai isi materi dalam penelitian, sehingga lebih memudahkan pembaca untuk mengetahui isi dan maksud skripsi secara jelas. Adapun susunannya adalah sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis menguraikan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini diuraikan tentang materi-materi dan tinjauan pustaka berdasarkan sumber-sumber data yang digunakan oleh penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti. Landasan teori terbagi atas

empat bagian, yaitu kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan tentang Objek penelitian, definisi operasional variabel yang digunakan, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dalam proses penelitian. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, terdapat pokok masalah yang dibahas dalam bab ini, yaitu pengaruh Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, serta Pemantauan terhadap kinerja karyawan.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini diterangkan dari keseluruhan uraian yang telah dipaparkan ke dalam bentuk kesimpulan dan saran yang dapat penulis kemukakan kepada para pihak yang terkait dengan penulisan skripsi ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Pengendalian Internal**

###### **a. Pengertian Pengendalian Internal**

Menurut Mulyadi (2017) sistem pengendalian intern didefinisikan sebagai berikut “Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong terjadinya kebijakan manajemen. Definisi sistem pengendalian intern tersebut menekankan tujuan yang hendak dicapai, dan bukan pada unsur-unsur yang membentuk sistem tersebut, dengan demikian pengertian pengendalian intern tersebut diatas berlaku baik dalam perusahaan yang mengolah informasinya secara manual, dengan mesin pembukuan, maupun dengan komputer.”

Sedangkan menurut Romney dan Steibart (2012) mendefinisikan pengendalian internal adalah suatu proses karena termasuk didalam aktivitas operasional organisasi dan merupakan bagian integral dari kegiatan pengelolaan. pengendalian internal memberikan jaminan yang lengkap dan wajar untuk sulit dicapai. Selain sistem pengendalian intern memiliki keterbatasan, seperti kerentanan terhadap kesalahan sederhana, penilaian yang salah dan pengambilan keputusan, mengabaikan manajemen dan terjadinya kolusi.

Sedangkan IAI (2001) mendefinisikan Pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: (a) Keandalan laporan keuangan, (b) Efektivitas dan efisiensi operasi, dan (c) Kepatuhan terhadap hukum yang berlaku.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas, dapat dipahami bahwa pengendalian intern adalah suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur dan tidak terbatas pada metode pengendalian yang dianut oleh bagian akuntansi dan keuangan, tetapi meliputi pengendalian anggaran, biaya standar, program pelatihan karyawan dan staf pemeriksa intern.

#### **b. Tujuan Pengendalian Internal**

Menurut Mulyadi (2017) tujuan pengendalian intern adalah:

##### 1) Menjaga kekayaan organisasi

Harta milik perusahaan ada kemungkinan disalah gunakan atau dirusak, kecuali jika dilindungi dengan baik . Pengamanan harta milik perusahaan meliputi pengawasan secara fisik maupun secara akuntansi

##### 2) Mengecek ketelitian dan keandalan data

Di dalam menjalankan tugasnya, manajer perlu memahami informasi yang cermat, tepat, dan dapat dipercaya. Pengawasan intern dipandang untuk memberikan jaminan proses pengolahan data untuk menghasilkan intern data yang diteliti secara handal. Data mencerminkan perubahan kekayaan perusahaan, maka ketelitian dan

data yang menginformasikan pertanggung jawaban penggunaan harta perusahaan.

3) Mendorong efisiensi

Pengawasan intern dalam perusahaan ditujukan untuk mencegah duplikasi usaha yang tidak perlu atau setidaknya dapat mencerminkan terjadinya pemborosan sumber daya yang tidak efisien

4) Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen

Untuk mencapai tujuan, manajer mengadakan prosedur atau aturan pelaksanaan. Sistem pengawasan ini bertujuan untuk meyakinkan manajer bahwa semua prosedur yang telah digariskan dengan mudah dapat diprediksi dan diidentifikasi serta manajer dapat dengan mudah melaksanakan tindakan pengesahan dan perbaikan dengan cepat dan tepat apabila terjadi penyimpangan.

**c. Unsur-unsur Sistem Pengendalian Internal**

Menurut Mulyadi (2017), unsur pokok sistem pengendalian internal adalah:

**1) Lingkungan pengendalian**

lingkungan pengendalian merupakan kondisi yang ada di dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi efektifitas pengendalian internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing personil organisasi akan pentingnya pengendalian. Dari penjelasan lingkungan pengendalian internal tersebut, dapat diketahui efektifitas pengendalian dalam suatu organisasi terletak pada sikap manajemen.

Indikator lingkungan pengendalian, meliputi:

- a) Nilai integritas dan etika
- b) Komitmen terhadap kompetensi
- c) Partisipasi dewan direksi dan komite audit
- d) Filosofi manajemen dan gaya operasi
- e) Struktur organisasi

## **2) Penilaian resiko**

Manajemen mengadakan penilaian resiko adalah untuk menentukan

bagaimana cara mengatasi resiko yang dihadapi. Identifikasi dan analisa atas resiko yang relevan terhadap pencapaian tujuan yaitu mengenai penentuan “bagaimana resiko dinilai untuk kemudian dikelola”. Komponen ini hendaknya mengidentifikasi resiko baik internal maupun eksternal untuk kemudian dinilai. Sebelum melakukan penilain resiko, tujuan atau target hendaknya ditentukan terlebih dahulu dan dikaitkan sesuai dengan level-levelnya. Maka penilaian resiko yang dilakukan oleh pihak Manajemen merupakan bentuk dari pengendalian internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator penelitian penilaian resiko, meliputi:

- a) Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi resiko
- b) Menilai pentingnya resiko dan kemungkinan terjadinya
- c) Menentukan tindakan-tindakan yang perlu dilakukan untuk menangani resiko

### **3) Aktivitas pengendalian**

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu untuk memastikan bahwa arahan manajemen dilaksanakan dan ditetapkan untuk mengatasi resiko yang teridentifikasi dalam proses penilaian resiko. Aktivitas pengendalian meliputi: pemisahan tugas, otorisasi yang sesuai, dokumen dan catatan yang cukup, pengendalian fisik atas aktiva dan cacatan, dan evaluasi secara independen atas kinerja. Aktivitas pengendalian atas dokumentasi perlu dilakukan agar resiko terjadinya kecurangan yang dilakukan karyawan dapat di hindari dan catatan yang nantinya digunakan sebagai bukti terhadap laporan perusahaan. Indikator penelitian aktivitas pengendalian, meliputi:

- a) Pemisahan tugas yang memadai
- b) Otorisasi transaksi dan aktivitas yang tepat
- c) Dokumen dan catatan yang memadai
- d) Pengendalian fisik atas aset dan cacatan-catatan
- e) Pengecekan terhadap pekerjaan secara independen

### **4) Informasi dan komunikasi**

Informasi adalah data yang diolah untuk dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan komunikasi merupakan bentuk penyampaian informasi di dalam perusahaan. Komunikasi di dalam perusahaan dapat dilakukan dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas. Layak Dengan adanya komunikasi yang baik dan efektif dapat meningkatkan kinerja manajemen maupun karyawan,

bagi karyawan dalam bentuk merespon saran-saran perbaikan serta pelaksanaan tindak lanjut secara benar dan tepat waktu, dan pemahaman atas tanggung jawab di dalam perusahaan. Indikator penelitian informasi dan komunikasi, meliputi:

- a) Kelengkapan
- b) Akurasi
- c) Klasifikasi
- d) Waktu

#### **5) Pemantauan**

Pemantauan terhadap sistem pengendalian intern akan menemukan kekurangan serta meningkatkan efektivitas pengendalian. Pengendalian intern dapat di monitor dengan baik dengan cara penilaian khusus atau sejalan dengan usaha manajemen. Usaha pemantauan yang terakhir dapat dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan atau tanda-tanda peringatan yang diberikan oleh sistem akuntansi. Dengan adanya penilaian terhadap hasil kerja karyawan maka pihak manajemen mengetahui perkembangan kinerja karyawan. Indikator penelitian pemantauan, meliputi:

- a) Penciptaan landasan bagi aktifitas pemantauan
- b) Mendesain dan melaksanakan prosedur-prosedur pemantauan
- c) Melakukan penilaian dan melaporkan hasil-hasil penilaian

## 2. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian kinerja

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata "Produktif" Artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa "pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu". Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014) mengemukakan bahwa "*performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or ouherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses".

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2014) mengemukakan bahwa "Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu".

Menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

#### **b. Penilaian Kinerja**

Kasmir (2016) mengemukakan “penilaian kinerja sebagai sebuah sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu sehingga mampu memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan”.

Davis (Kasmir, 2016) menyatakan “penilaian kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi hasil kinerja individu”. Menurut Edison, (2018) menyatakan “penilaian kinerja sebagai sistem manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kerja seseorang dalam sebuah organisasi”.

Menurut Sedarmayanti (2016), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukakan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap karyawan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil

untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

**c. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, atasan serta departemen SDM dan perusahaan. Atasan atau Supervisor atau manajer menilai kinerja karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang sudah dilakukan atau yang akan dilakukan selanjutnya. Umpan balik yang spesifik dari atasan akan memudahkan karyawan untuk membuat perencanaan-perencanaan kerja serta keputusan-keputusan yang lebih efektif untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016), tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Penilaian akan membantu sebuah tujuan perencanaan karir yang berguna. Penilaian menyediakan sebuah kesempatan untuk mengulas perencanaan karir (*career plan*) karyawan dalam cakupan kekuatan dan kelemahan tersebut.
- 2) Memperbaiki kualitas kerja sehingga manajemen dapat mengetahui dimana kelemahan karyawan sehingga dapat dilakukan perbaikan
- 3) Penilaian akan membantu keputusan penempatan karyawan. Bagi karyawan yang telah di nilai kinerjanya ternyata kurang mampu menempati posisinya yang sekarang, maka akan di pindahkan ke unit atau bagian yang lainnya.

- 4) Penilaian kinerja dapat dilakukan untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Untuk mengetahui jenis pelatihan yang dibutuhkan dan siapa saja yang memerlukan, maka penialain kinerja dapat dilakukan.
- 5) Penyesuaian kompensasi, bagi karyawan yang kinernya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.
- 6) Inventori kompetensi pegawai, merupakan data base kompetensi karyawan yang dimiliki. Sehingga, ketika perusahaan mempunyai rencana pengembangan dan membutuhkan kompetensi tertentu mereka akan melakuka penelusuran melalui data base.
- 7) Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi semua karyawan. Artinya mereka yang berkinerja baik akan mendapatkan balsa jasa yang sesuai.
- 8) Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, hal ini dilakukan melalui umpan balik atas hasil penilaian kinerja.
- 9) Penilaian kerja akan membentuk budaya kerja yang menghargai kualitas kerja
- 10) Penilaian kinerja akan menjadi dasar penerapan sangsi jika ada karyawan tidak memenuhi kualitas kerja yang di harapkan

**d. Indikator Kinerja**

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam

perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2017) beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual sebagai berikut:

- 1) Kualitas: Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- 2) Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu: Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektifitas: Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian: Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
- 6) Komitmen Organisasi: Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai penyaluran kredit dapat dilihat dalam tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 2. 1**  
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan tahun	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
1	Yori (2023)	Analisis Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pangkalpinang	1. regresi linier berganda 2. uji t 3. uji F	1. lingkungan pengendalian berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. penilaian risiko berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. kegiatan pengendalian berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 4. informasi dan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 5. pemantauan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Ivonista (2023)	Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere)	1. regresi linier berganda 2. uji t 3. uji F	1. lingkungan pengendalian berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. penilaian risiko berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. aktivitas pengendalian berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 4. informasi dan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 5. pemantauan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Rachmawati (2020)	Analisis Pengendalian Internal Berbasis COSO Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan	1. regresi linier berganda 2. uji t 3. uji F	1. lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. penilaian risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4. informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 5. pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Taradipa (2017)	Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Bank	1. regresi linier berganda 2. uji t 3. uji F	1. lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. penilaian risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

		Panin Tbk Cabang Kendari		4. informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 5. pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Lasso (2016)	Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Brother Silver	1. regresi linier berganda 2. uji t 3. uji F	1. lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Shoimah (2015)	<i>Influence of Internal Control on Employee Performance Hotel in Kabupaten Jember</i>	1. regresi linier berganda 2. uji t 3. uji F	1. lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. penilaian risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4. informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 5. pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

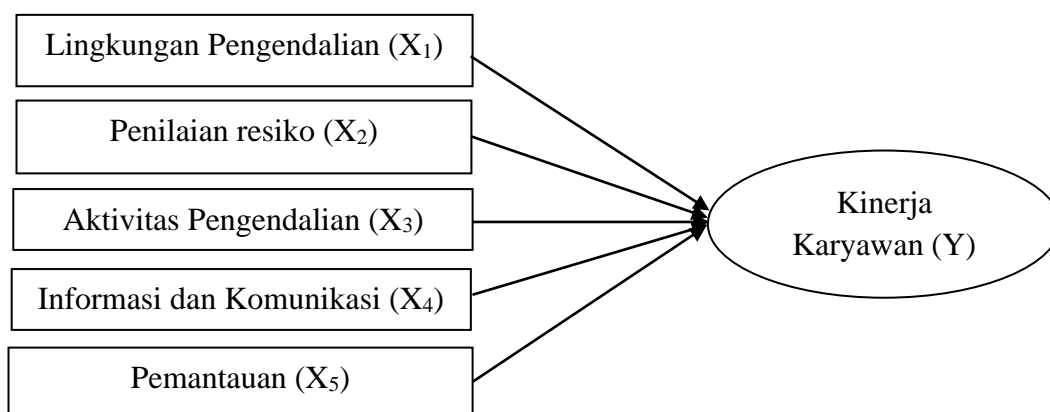
**Tabel 2. 2**  
Research Gap

No	Arah Hipotesis	Berpengaruh Signifikan	Berpengaruh tidak Signifikan
1	Lingkungan Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan	Rachmawati (2020), Taradipa (2017), Lasso (2016), Shoimah (2015)	Yori (2023), Ivonista (2023)
2	Penilaian Resiko terhadap Kinerja Karyawan	Rachmawati (2020), Taradipa (2017), Shoimah (2015)	Yori (2023), Ivonista (2023)
3	Aktivitas Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan	Rachmawati (2020), Taradipa (2017), Lasso (2016), Shoimah (2015)	Yori (2023), Ivonista (2023)
4	Informasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan	Rachmawati (2020), Taradipa (2017), Shoimah (2015)	Yori (2023), Ivonista (2023)

5	Pemantauan terhadap Kinerja Karyawan	Rachmawati (2020), Taradipa (2017), Lasso (2016), Shoimah (2015)	Yori (2023), Ivonista (2023)
---	--------------------------------------	--	------------------------------

### C. Kerangka Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2. 1**  
Kerangka Penelitian  
Sumber: Rachmawati (2020)

### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2012).

#### 1. Pengaruh Lingkungan pengendalian Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Mulyadi (2017), lingkungan pengendalian merupakan kondisi yang ada di dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi efektifitas pengendalian internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing personil organisasi akan pentingnya pengendalian. Berdasarkan hasil penelitian dari Rachmawati

(2020), menyimpulkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**

2. Pengaruh Penilaian resiko Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Mulyadi (2017), penilaian resiko adalah untuk menentukan bagaimana cara mengatasi resiko yang dihadapi. Identifikasi dan analisa atas resiko yang relevan terhadap pencapaian tujuan yaitu mengenai penentuan “bagaimana resiko dinilai untuk kemudian dikelola”.. Berdasarkan hasil penelitian dari Taradipa (2017) menyimpulkan bahwa penilaian resiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: penilaian resiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**

3. Pengaruh Aktivitas pengendalian Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Mulyadi (2017), Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu untuk memastikan bahwa arahan manajemen dilaksanakan dan ditetapkan untuk mengatasi resiko yang teridentifikasi dalam proses penilaian resiko. Berdasarkan hasil penelitian Shoimah (2015) menunjukkan bahwa Aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: Aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.**

4. Pengaruh Informasi dan komunikasi Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Mulyadi (2017), Informasi adalah data yang diolah untuk dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan komunikasi merupakan bentuk penyampaian informasi di dalam perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dari Rachmawati (2020), menyimpulkan Informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

5. Pengaruh Pemantauan Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Mulyadi (2017), Pemantauan terhadap sistem pengendalian intern akan menemukan kekurangan serta meningkatkan efektivitas pengendalian. Pengendalian intern dapat di monitor dengan baik dengan cara penilaian khusus atau sejalan dengan usaha manajemen. Usaha pemantauan yang terakhir dapat dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan atau tanda-tanda peringatan yang diberikan oleh sistem akuntansi. Dengan adanya penilaian terhadap hasil kerja karyawan maka pihak manajemen mengetahui perkembangan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari Taradipa (2017), menyimpulkan Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>5</sub>: Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

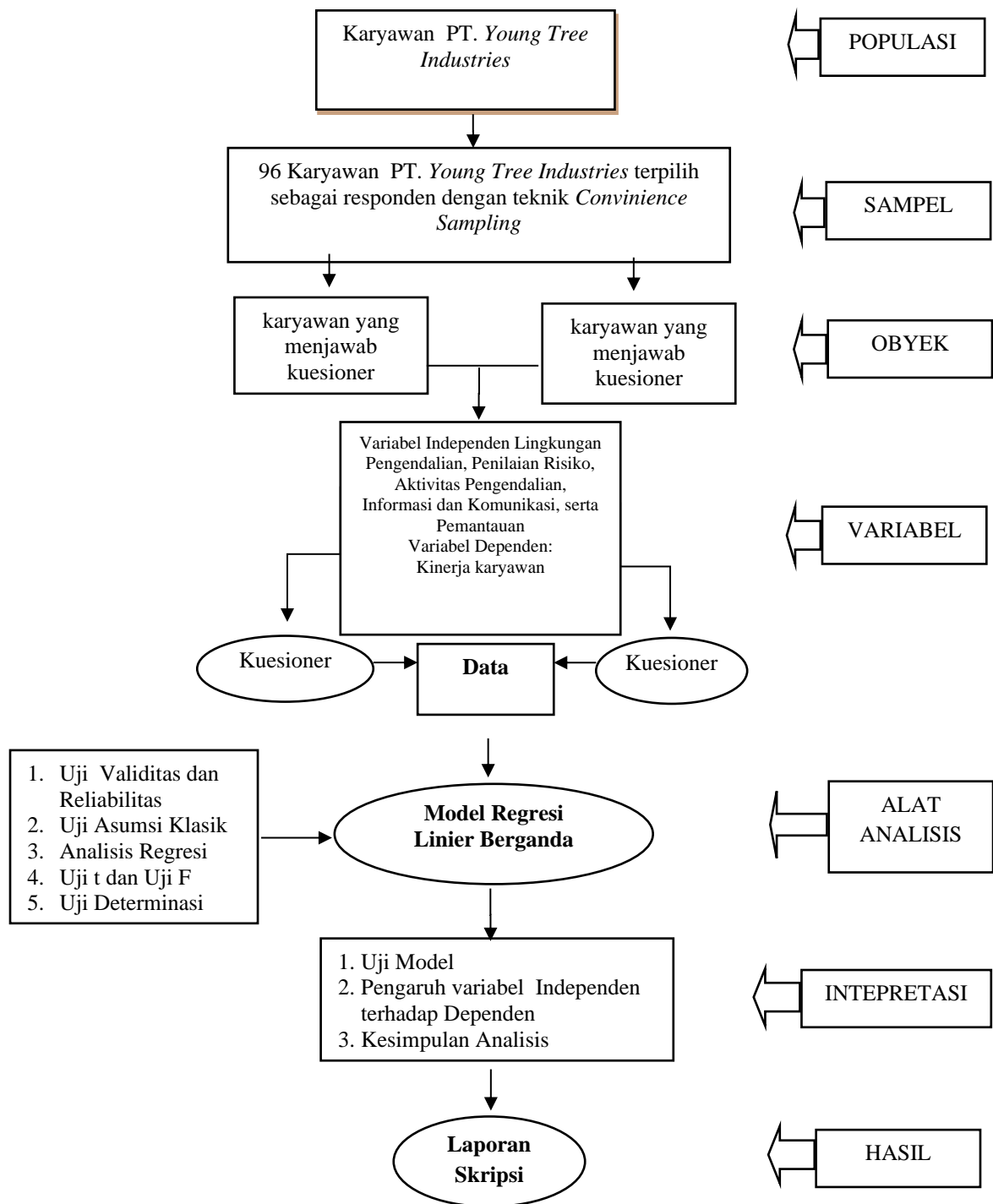
#### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. *Young Tree Industries* beralamat di Jalan Slamet Riyadi No.258, Dusun III, Gumpang, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57169.

#### **B. Desain Penelitian**

Rancangan atau desain penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori, yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau bagaimana suatu mempengaruhi variabel lain. Desain Penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Tujuannya untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel penelitian yaitu Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, serta Pemantauan terhadap kinerja karyawan.
2. Data atau informasi yang dibutuhkan di dapat dari Dokumen dan respon para karyawan PT. *Young Tree Industries*. Sampel yang digunakan memenuhi jumlah kaidah penelitian. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 100 responden.
3. Data diolah dan dianalisis menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan berbagai asumsi maupun proses pengujian yang berlaku.
4. Hasil penelitian diinterpretasikan dan diimplikasikan untuk menjawab masalah, tujuan dan kegunaan penelitian.



**Gambar 3. 1**  
Desain Penelitian

### C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk mengetahui lebih jelas tentang definisi masing-masing variabel. Adapun definisi operasional adalah sebagai berikut:

1. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan, indikatornya sebagai berikut:
  - a. Kualitas
  - b. Kuantitas
  - c. Ketepatan waktu
  - d. Efektivitas
  - e. Kemandirian
  - f. Komitmen Organisasi
2. Menurut Mulyadi (2017) Lingkungan Pengendalian merupakan kondisi yang ada di dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi efektifitas pengendalian internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing personil organisasi akan pentingnya pengendalian. Indikator lingkungan pengendalian, meliputi:
  - a. Nilai integritas dan etika
  - b. Komitmen terhadap kompetensi
  - c. Partisipasi dewan direksi dan komite audit
  - d. Filosofi manajemen dan gaya operasi
  - e. Struktur organisasi

3. Menurut Mulyadi (2017) Penilaian Risiko adalah untuk menentukan bagaimana cara mengatasi resiko yang dihadapi. Identifikasi dan analisa atas resiko yang relevan terhadap pencapaian tujuan yaitu mengenai penentuan “bagaimana resiko dinilai untuk kemudian dikelola”. Indikator penelitian penilaian resiko, meliputi:
  - a. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi resiko
  - b. Menilai pentingnya resiko dan kemungkinan terjadinya
  - c. Menentukan tindakan-tindakan yang perlu dilakukan untuk menangani resiko
4. Menurut Mulyadi (2017) Aktivitas Pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu untuk memastikan bahwa arahan manajemen dilaksanakan dan ditetapkan untuk mengatasi resiko yang teridentifikasi dalam proses penilaian resiko. Indikator penelitian aktivitas pengendalian, meliputi:
  - a. Pemisahan tugas yang memadai
  - b. Otorisasi transaksi dan aktivitas yang tepat
  - c. Dokumen dan catatan yang memadai
  - d. Pengendalian fisik atas aset dan cacatan-catatan
  - e. Pengecekan terhadap pekerjaan secara independen
5. Menurut Mulyadi (2017) Informasi dan Komunikasi adalah data yang diolah untuk dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan komunikasi merupakan bentuk penyampaian informasi di dalam perusahaan. Indikator penelitian informasi dan komunikasi, meliputi:
  - a. Kelengkapan

- b. Akurasi
  - c. Klasifikasi
  - d. Waktu
6. Menurut Mulyadi (2017) Pemantauan terhadap sistem pengendalian intern akan menemukan kekurangan serta meningkatkan efektivitas pengendalian. Pengendalian intern dapat di monitor dengan baik dengan cara penilaian khusus atau sejalan dengan usaha manajemen. Usaha pemantauan yang terakhir dapat dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan atau tanda-tanda peringatan yang diberikan oleh sistem akuntansi. Dengan adanya penilaian terhadap hasil kerja karyawan maka pihak manajemen mengetahui perkembangan kinerja karyawan. Indikator penelitian pemantauan, meliputi:
- a. Penciptaan landasan bagi aktifitas pemantauan
  - b. Mendesain dan melaksanakan prosedur-prosedur pemantauan
  - c. Melakukan penilaian dan melaporkan hasil-hasil penilaian

#### **D. Populasi Dan Sampel**

##### **1) Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT. *Young Tree Industries* yang berjumlah 192 karyawan.

**Tabel 3. 1**  
Karyawan PT. *Young Tree Industries* 2024

No	Bagian	Jumlah
1	Keuangan	8
2	Production Control ( PPIC )	6
3	Engineering	12
4	Marketing	35
5	Produksi	111
6	Distribusi	20
<b>Total</b>		192

Sumber: PT. *Young Tree Industries*, 2024

## 2) Sampel

Sampel adalah sebagai atau wakil populasi yang diteliti. Sebagai sampel hendaknya memiliki ciri-ciri yang mirip dengan populasi sehingga dapat menggambarkan keadaan populasi (Arikunto, 2016). 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 *convenience sampling*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *convenience sampling* yaitu Teknik adalah pengambilan sampel yang dilakukan dengan pertimbangan tertentu.

### **E. Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data dari dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner penelitian yang disebarkan kepada seluruh karyawan tiap bagian unit dalam PT. *Young Tree Industries*.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder penelitian ini diperoleh dari literatur-literatur, jurnal penelitian dan data-data kepustakaan lainnya.

### **F. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner berisi pernyataan mengenai Kinerja Karyawan, Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, serta Pemantauan. Pengukuran terhadap variabel dengan menggunakan skala likert untuk keperluan analisis. Skala likert ini digunakan untuk mengukur respons subyek ke dalam 5 (lima) poin skala dengan interval yang sama, dengan ketentuan sebagai berikut: (Sugiyono, 2018), Pernyataan variabel sebagai berikut:

1. Alternatif jawaban Sangat Setuju, dengan skor 5
2. Alternatif jawaban Setuju, dengan skor 4
3. Alternatif jawaban Netral, dengan skor 3
4. Alternatif jawaban Tidak Setuju, dengan skor 2
5. Alternatif jawaban Sangat Tidak Setuju, dengan skor 1

## G. Metode Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Kuesioner

#### a. 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*.

Dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi product moment

$\sum x$  = Jumlah masing-masing butir variable independen

$\sum y$  = Jumlah skor total variable dependen

$\sum xy$  = Jumlah antara skor x dan y

n = Jumlah subyek/sampel

Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat dikatakan valid

Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dapat dikatakan tidak valid

#### b. 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. Persamaan *Cronbach Alpha*, sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$K$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_1^2$  = Varian total

Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dan sebaliknya penelitian dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 (Ghozali, 2018).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, maka model regresi linier berganda dengan dua variabel bebas tersebut harus lolos uji asumsi klasik, yang merupakan syarat berlakunya analisis regresi. Oleh karena itu harus dilakukan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastitas, dan uji normalitas (Ghozali, 2018).

### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi bebas multikolinieritas atau tidak. Memperhatikan nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation factor*), apabila nilai VIF > 10 dan nilai

tolerance  $< 0,10$ , maka variabel tersebut terjadi multikolinearitas, sebaliknya apabila nilai VIF  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0,10$  maka variabel tersebut bebas multikolinearitas.

**b. Uji Autokorelasi**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$ , dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Jika  $d$  nilainya antara 1,5 sampai 2,5 maka data tidak mengalami autokorelasi. Tetapi, jika  $d = 0$  sampai 1,5 disebut memiliki autokorelasi positif dan jika  $d > 2,5$  sampai 4 disebut memiliki autokorelasi negatif (Ghozali, 2018).

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas ini untuk mengetahui apakah dalam model regresi ini terjadi ketidak samaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. 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.:

**d. Uji Normalitas**

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui normalitas data dari masing-masing variabel. 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.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, serta Pemantauan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Menurut Sugiyono, regresi linier berganda adalah suatu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2018). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
$\alpha$	= Konstanta
$X_1$	= Lingkungan Pengendalian
$X_2$	= Penilaian Risiko
$X_3$	= Aktivitas Pengendalian
$X_4$	= Informasi dan Komunikasi
$X_5$	= Pemantauan
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$	= koefisien regresi masing-masing variabel
$e$	= <i>Error Disturbance</i>

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Uji t atau uji parsial dimaksud untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y)

dengan asumsi variabel yang lain konstan. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika probabilitas (signifikan)  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima
- 2) Jika probabilitas (signifikan)  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (Ghozali, 2018)

Uji t juga digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen.

Hipotesis statistik:

- 1)  $H_0$ : secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat.
- 2)  $H_a$ : secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

#### **b. Uji F**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan 5% dengan kriteria:

- 1) Jika probabilitas  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak
- 2) Jika probabilitas  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

- 1)  $H_0$ : secara keseluruhan variabel bebas memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat.

- 2)  $H_a$ : secara keseluruhan variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinansi merupakan suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari  $y$  (variabel dependen) dari sebuah persamaan regresi. Nilai koefisien determinansi ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Apabila nilai koefisien determinansi sama dengan 0 maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya apabila nilai Koefisien determinansi sama dengan 1 maka semua variasi variabel dependen dapat dijelaskan secara sempurna oleh variabel independen.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT. *Young Tree Industries*.

Sampel adalah sebagai atau wakil populasi yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel pada penelitian ini adalah teknik *convenience sampling*. Berdasarkan populasi yang ada maka untuk menghitung jumlah sampel digunakan 50% dari total populasi. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah 96 karyawan PT. *Young Tree Industries* yang menjabat mulai dari low manager, middle manager, top manager.

**Tabel 4. 1**  
Respon Responden

<b>Keterangan</b>	<b>Presentase</b>
Kuesioner yang disebar	96
Kuesioner yang kembali	96
Tingkat pengembalian kuesioner	100%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	-
Kuesioner yang dapat diolah	96
Persentase kuesioner yang diolah	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan kuesioner yang lengkap, selanjutnya ditabulasi berdasarkan karakteristik sebagai berikut:

## 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 2**  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	36	38%
Perempuan	60	62%
<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Tabel di atas menunjukkan responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 60 responden (62 persen), selanjutnya adalah berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 36 responden (38 persen).

## 2. Berdasarkan Usia

**Tabel 4. 3**  
Responden Berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
17 – 25 tahun	22	24%
26 – 35 tahun	40	41%
> 36 tahun	34	35%
<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Tabel di atas menunjukkan responden terbanyak adalah berusia 26 sampai 35 tahun yang berjumlah 40 responden (41 persen), selanjutnya adalah berusia lebih 36 tahun yang berjumlah 34 responden (35 persen), dan yang paling sedikit berusia lebih dari 17 sampai 25 tahun yang berjumlah 22 responden (24 persen).

### 3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4. 4**

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	52	53%
DIPLOMA	18	19%
SARJANA	26	28%
MAGISTER	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Dari tabel di atas, ternyata responden paling banyak adalah yang tingkat pendidikannya dari SLTA sebanyak 52 responden (53 persen). Selanjutnya adalah responden tingkat pendidikannya SARJANA sebanyak 26 responden (28 persen), kemudian responden tingkat pendidikan DIPLOMA sebanyak 18 responden (53 persen).

## B. Analisis Data

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk variabel Lingkungan Pengendalian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 5**

Hasil Uji Validitas Lingkungan Pengendalian

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
X1_1	0.526	0.2006	Valid
X1_2	0.687	0.2006	Valid
X1_3	0.580	0.2006	Valid
X1_4	0.608	0.2006	Valid
X1_5	0.511	0.2006	Valid
X1_6	0.593	0.2006	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji validitas di atas, besarnya koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) untuk semua item pernyataan variabel Lingkungan Pengendalian 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. Berdasarkan hasil analisis uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 2, 4 dan 6 hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk persepsi Lingkungan Pengendalian.

Hasil uji validitas untuk variabel Penilaian Risiko dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 6**  
Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Risiko

<b>Item Pertanyaan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kesimpulan</b>
X2_1	0.703	0.2006	Valid
X2_2	0.676	0.2006	Valid
X2_3	0.556	0.2006	Valid
X2_4	0.521	0.2006	Valid
X2_5	0.606	0.2006	Valid
X2_6	0.729	0.2006	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji validitas di atas, besarnya koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) untuk semua item pernyataan variabel Penilaian Risiko 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. Berdasarkan hasil analisis uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 6, 1 dan 2 hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk Penilaian Risiko.

Hasil uji validitas untuk variabel Aktivitas Pengendalian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 7**  
Hasil Uji Validitas Variabel Aktivitas Pengendalian

<b>Item Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kesimpulan</b>
X3_1	0.607	0.2006	Valid
X3_2	0.405	0.2006	Valid
X3_3	0.321	0.2006	Valid
X3_4	0.376	0.2006	Valid
X3_5	0.647	0.2006	Valid
X3_6	0.564	0.2006	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji validitas di atas, besarnya koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) untuk semua item pernyataan variabel Aktivitas Pengendalian 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. Berdasarkan hasil analisis uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 5, 1 dan 6 hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk persepsi Aktivitas Pengendalian.

Hasil uji validitas untuk variabel Informasi dan Komunikasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 8**  
Hasil Uji Validitas Variabel Informasi dan Komunikasi

<b>Item Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kesimpulan</b>
X4_1	0.412	0.2006	Valid
X4_2	0.577	0.2006	Valid
X4_3	0.577	0.2006	Valid
X4_4	0.576	0.2006	Valid
X4_5	0.401	0.2006	Valid
X4_6	0.651	0.2006	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji validitas di atas, besarnya koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) untuk semua item pernyataan variabel Informasi dan Komunikasi 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. Berdasarkan hasil analisis uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 6, 3 dan 4 hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk perilaku Informasi dan Komunikasi.

Hasil uji validitas untuk variabel Pemantauan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 9**  
Hasil Uji Validitas Variabel Pemantauan

<b>Item Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kesimpulan</b>
X5_1	0.466	0.2006	Valid
X5_2	0.455	0.2006	Valid
X5_3	0.847	0.2006	Valid
X5_4	0.470	0.2006	Valid
X5_5	0.779	0.2006	Valid
X5_6	0.847	0.2006	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji validitas di atas, besarnya koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) untuk semua item pernyataan variabel Pemantauan 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. Berdasarkan hasil analisis uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 6, 3 dan 5 hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk persepsi Pemantauan.

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 10**  
Hasil Uji Validitas Variabel kinerja karyawan

<b>Item Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kesimpulan</b>
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 yang 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. Berdasarkan hasil analisis uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item

pernyataan ke 5, 6 dan 4 hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk perilaku kinerja karyawan.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan atas data yang telah diuji validitasnya dan dinyatakan valid. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *internal consistency* dengan teknik alpha atau sering disebut *Cronbach Alpha*. Hasil dari uji reliabilitas ini dinyatakan dengan koefisien alpha yang mencerminkan koefisien reliabilitas dari seluruh item yang terdapat dalam suatu variabel yang sedang diuji. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 11**  
Rangkuman Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

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

Sumber: Data yang 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.

#### 2. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sehingga ada persyaratan yang harus dipenuhi sebelum analisis dilaksanakan. Hal tersebut untuk memperkecil terjadinya penyimpangan. Persyaratan itu

adalah uji asumsi klasik yang meliputi: uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Berikut ini adalah hasil perhitungan masing-masing uji asumsi klasik

#### a. Uji Normalitas

**Tabel 4. 12**  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,66197030
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,086
	Negative	-,094
Kolmogorov-Smirnov Z		,919
Asymp. Sig. (2-tailed)		,368

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data yang diolah, 2025

Hasil pengolahan data diperoleh nilai *asyp.sig (2-tailed)* adalah 0.368 lebih besar dari 0.05 maka menunjukkan data terdistribusi normal.

#### b. Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 13**  
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,884 <sup>a</sup>	,782	,770	,680	1,914

a. Predictors: (Constant), Pemantauan, Penilaian Risiko, Informasi dan Komunikasi, Lingkungan Pengendalian, Aktivitas Pengendalian

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2025

Dari uji autokorelasi menunjukkan nilai sebesar 1.914. Nilai dw berada diantara 1,5 sampai 2,5 maka data tersebut tidak mengalami autokorelasi.

c. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. 14**  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>I. (Constant)</i>		
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 yang diolah, 2025

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

d. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 15**  
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 yang 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.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Data penelitian dari besarnya pengaruh variabel independen serta variabel dependen yang diperoleh dari 96 responden melalui kuesioner, setelah dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier berganda melalui program SPSS dapat ditunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 16**  
Hasil Uji Regresi

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,904	1,219		2,383	,019		
	Lingkungan Pengendalian	,211	,043	,280	4,908	,000	,743	1,346
	Penilaian Risiko	,100	,037	,149	2,733	,008	,812	1,232
	Aktivitas Pengendalian Informasi dan Komunikasi	,089	,037	,147	2,404	,018	,644	1,553
	Pemantauan	,241	,039	,345	6,232	,000	,790	1,266
		,239	,046	,331	5,183	,000	,593	1,687

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu:

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

Dari persamaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut.

- a)  $\alpha$ : 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)  $\beta_1$ : 0.211, menunjukkan koefisien Lingkungan Pengendalian positif. Artinya apabila Lingkungan Pengendalian ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.

- c)  $\beta_2$ : 0.100, menunjukkan koefisien Penilaian Risiko positif. Artinya apabila Penilaian Risiko ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.
- d)  $\beta_3$ : 0.089, menunjukkan koefisien Aktivitas Pengendalian positif. Artinya apabila Aktivitas Pengendalian ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.
- e)  $\beta_4$ : 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)  $\beta_5$ : 0.239, menunjukkan koefisien Pemantauan positif. Artinya apabila Pemantauan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.
- g) Variabel Informasi dan Komunikasi merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

**Tabel 4. 17**  
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 yang diolah, 2025

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Pemantauan mempunyai nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 5 terbukti.

**b. Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPPS* diperoleh hasil dibawah ini:

**Tabel 4. 18**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>a</sup>**

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

a. Predictors: (Constant), Pemantauan, Penilaian Risiko, Informasi dan Komunikasi, Lingkungan Pengendalian, Aktivitas Pengendalian

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang 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.

### C. 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.

#### **D. Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, serta Pemantauan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*, maka implikasi manajerial sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*.

Lingkungan Pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila Lingkungan Pengendalian ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries* akan meningkat secara signifikan. Maka upaya peningkatan Lingkungan Pengendalian dilakukan dengan memperhatikan hasil uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 2, 4 dan 6 hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk persepsi Lingkungan Pengendalian, antara lain dengan langkah:

- 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.

2. Penilaian Risiko terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*.

Penilaian Risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila Penilaian Risiko ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries* akan meningkat secara signifikan. Maka upaya peningkatan Penilaian Risiko dilakukan dengan memperhatikan hasil uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 6, 1 dan 2 hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk persepsi Penilaian Risiko, antara lain dengan langkah:

- a. Meningkatkan pemberian pelatihan terkait cara mengelola risiko yang mungkin muncul di tempat kerja.
- b. Meningkatkan secara teratur mengidentifikasi potensi risiko yang mungkin mempengaruhi operasional.
- c. Meningkatkan Manajemen yang selalu mengkomunikasikan potensi risiko yang diidentifikasi kepada seluruh karyawan secara rutin.

3. Aktivitas pengendalian terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*.

Aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila Aktivitas pengendalian ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries* akan meningkat secara signifikan. Maka upaya peningkatan Aktivitas pengendalian dilakukan dengan memperhatikan hasil uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 5, 1 dan 6 hal tersebut menandakan bahwa butir

atau item tersebut yang paling berperan membentuk persepsi Aktivitas pengendalian, antara lain dengan langkah:

- a. Meningkatkan pemeriksaan oleh pihak yang tidak terkait langsung dengan proses pekerjaan.
- b. Meningkatkan Tugas dan tanggung jawab di tempat kerja dibagi dengan jelas untuk mencegah konflik kepentingan.
- c. Meningkatkan secara berkala melakukan pengecekan dan verifikasi terhadap hasil pekerjaan karyawan.

4. Informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*.

Informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila Informasi dan komunikasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries* akan meningkat secara signifikan. Maka upaya peningkatan Informasi dan komunikasi dilakukan dengan memperhatikan hasil uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 6, 3 dan 4 hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk persepsi Informasi dan komunikasi, antara lain dengan langkah:

- 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.

5. Pemantauan terhadap kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries*.

Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila Pemantauan ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. *Young Tree Industries* akan meningkat secara signifikan. Maka upaya peningkatan Pemantauan dilakukan dengan memperhatikan hasil uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 6, 3 dan 5 hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk persepsi Pemantauan, antara lain dengan langkah:

- 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.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. 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*
6. 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.

#### **B. 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*.

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka hal yang dapat disarankan untuk PT. *Young Tree Industries* adalah sebagai berikut:

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: 2830-4896*

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Riwayat Hidup

#### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

NAMA : Edwin Dewanto  
NIM : 2021522529  
JURUSAN / PROGDI : S1/Akuntansi  
TEMPAT / TGL. LAHIR : Surakarta, 13 Mei 1998  
JENIS KELAMIN : Laki-laki  
STATUS : Menikah  
PEKERJAAN : Karyawan Swasta  
NAMA ORANG TUA : Sambudi Aktono  
PEKERJAAN ORANG TUA : PNS

#### RIWAYAT PENDIDIKAN:

1. SD Pangudi Luhur Surakarta
2. SMP Regina Pacis
3. SMA Pangudi Luhur Santo Yosef
4. STI PRAM Ambarukmo

#### KARANGAN ILMIAH:

Edwin Dewanto lahir di Surakarta pada 22 Agustus 2003. Ia merupakan mahasiswa S1 Akuntansi yang memiliki latar belakang pendidikan yang solid. Pendidikan dasar ia tempuh di SD Pangudi Luhur Surakarta, kemudian melanjutkan ke SMP Regina Pacis, dan menyelesaikan pendidikan menengah di SMA Pangudi Luhur Santo Yosef. Setelah itu, ia meneruskan pendidikannya di STI PRAM Ambarukmo. Saat ini, Edwin tidak hanya berstatus sebagai mahasiswa, tetapi juga bekerja sebagai karyawan swasta. Lahir dari keluarga yang menjunjung tinggi pendidikan, ayahnya, Sambudi Aktono, yang berprofesi sebagai PNS, menjadi salah satu sosok yang mendukung perjalanan akademiknya. Dengan semangat dan dedikasi tinggi, Edwin berharap dapat mengembangkan kariernya di bidang akuntansi dan memberikan kontribusi positif bagi dunia kerja.

Surakarta, 13 Februari 2025

Edwin Dewanto  
NIM: 2021522529

## Lampiran 2 Angket Penelitian

### Identitas Responden

1. Nomer Responden : .....
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/perempuan
3. Umur/Usia : ..... tahun
4. Pendidikan akhir : .....

Berilah Tanda cross (X) pada pilihan di bawah ini sesuai kondisi

Keterangan jawaban

SS = Sangat setuju

S = setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = sangat Tidak Setuju

### A. VARIBEL KINERJA KARYAWAN

No	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab.					
2	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
4	Saya dapat menggunakan sumber daya perusahaan secara efektif					
5	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri					
6	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					

### B. VARIBEL LINGKUNGAN PENGENDALIAN

No	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Manajemen perusahaan menegaskan pentingnya integritas dan etika dalam menjalankan tugas sehari-hari					
2	Perusahaan menyediakan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kompetensi karyawan					

3	Dewan direksi aktif dalam mengawasi kebijakan dan prosedur perusahaan					
4	Komite audit secara rutin meninjau kegiatan dan prosedur yang dilakukan oleh perusahaan					
5	Manajemen memiliki filosofi yang mendukung transparansi dan keterbukaan dalam operasional perusahaan.					
6	Struktur organisasi perusahaan mendukung pembagian tanggung jawab yang jelas antar karyawan					

### C. VARIBEL PENILAIAN RESIKO

No	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan secara teratur mengidentifikasi potensi risiko yang mungkin mempengaruhi operasional.					
2	Manajemen mengkomunikasikan potensi risiko yang diidentifikasi kepada seluruh karyawan secara rutin					
3	Perusahaan memiliki mekanisme yang baik untuk menilai tingkat risiko yang dihadapi di setiap departemen					
4	Perusahaan mempertimbangkan kemungkinan terjadinya risiko dalam pengambilan keputusan					
5	Perusahaan memiliki rencana tindakan yang jelas untuk mengurangi dampak risiko yang mungkin terjadi.					
6	Perusahaan memberikan pelatihan terkait cara mengelola risiko yang mungkin muncul di tempat kerja					

### D. VARIBEL AKTIVITAS PENGENDALIAN

No	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Tugas dan tanggung jawab di tempat kerja saya dibagi dengan jelas untuk mencegah konflik kepentingan					
2	Perusahaan memiliki prosedur otorisasi yang jelas sebelum suatu transaksi atau aktivitas dijalankan					
3	Setiap transaksi yang terjadi di tempat kerja saya dicatat dengan akurat dan terdokumentasi dengan baik					
4	Perusahaan memiliki pengendalian fisik yang memadai untuk melindungi aset dan catatan dari kerusakan atau kehilangan					
5	Hasil pekerjaan saya sering diperiksa oleh pihak yang tidak terkait langsung dengan proses tersebut					
6	Perusahaan secara berkala melakukan pengecekan dan verifikasi terhadap hasil pekerjaan karyawan					

### E. VARIBEL INFORMASI DAN KOMUNIKASI

No	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Informasi yang disediakan oleh perusahaan mencakup semua aspek yang relevan untuk pekerjaan saya					
2	Saya merasa bahwa semua informasi penting yang diperlukan untuk menjalankan tugas saya telah disampaikan dengan baik					
3	Informasi yang saya terima dari perusahaan biasanya akurat dan dapat dipercaya					
4	Data dan laporan yang saya terima cenderung bebas dari kesalahan dan mencerminkan keadaan sebenarnya					
5	Informasi yang disediakan diklasifikasikan dengan baik sehingga mudah dipahami dan diakses					
6	Informasi yang saya terima biasanya disampaikan tepat waktu dan sesuai dengan kebutuhan saya.					

#### F. VARIBEL PEMANTAUAN

No	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan memiliki kebijakan yang jelas untuk mendukung aktivitas pemantauan yang efektif					
2	Karyawan dilibatkan dalam proses pemantauan untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas					
3	Prosedur pemantauan yang ada dirancang dengan baik untuk mencakup semua aspek operasional perusahaan					
4	Saya memahami prosedur pemantauan yang diterapkan di tempat kerja saya					
5	Hasil penilaian dari aktivitas pemantauan disampaikan kepada manajemen dan karyawan secara terbuka.					
6	Manajemen menggunakan hasil penilaian untuk membuat keputusan yang informatif dan berbasis data.					



Jl. Slamet Riyadi 258, Gumpang, Kartasura, Sukoharjo, Jawa Tengah

---



---

**PT. Young Tree Industries**

Jalan Slamet Riyadi 258, Gumpang, Kartasura, Sukoharjo, Jawa Tengah

Email: [csr.solo@stella.com.hk](mailto:csr.solo@stella.com.hk)

**30 Januari 2025**

Kepada Yth,

Mahasiswa UNDHA AUB

Jl. Kuwiran, Makamhaji, Kartasura, Sukoharjo

**Perihal: Persetujuan Izin Penelitian**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan permohonan izin penelitian yang Bapak/Ibu ajukan dengan judul "*Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Young Tree Industries*", kami dari pihak PT. Young Tree Industries mengucapkan terima kasih atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu dalam memilih perusahaan kami sebagai objek penelitian.

Setelah kami pertimbangkan, dengan ini kami memberikan izin untuk melaksanakan penelitian tersebut di perusahaan kami. Kami berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif, baik bagi pengembangan sistem pengendalian internal maupun bagi peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Adapun beberapa hal yang perlu diperhatikan selama pelaksanaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penelitian harus dilakukan dengan cara yang tidak mengganggu kegiatan operasional perusahaan.
2. Data yang dikumpulkan harus dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian.
3. Hasil penelitian diharapkan dapat disampaikan kepada kami sebagai bahan evaluasi dan pengembangan di PT. Young Tree Industries.

Demikian surat persetujuan ini kami buat. Kami berharap agar penelitian dapat berjalan dengan lancar dan menghasilkan temuan yang bermanfaat. Bila ada hal-hal yang perlu ditanyakan lebih lanjut, Bapak/Ibu dapat menghubungi kami di nomor telepon atau email yang tercantum di atas.

Terima kasih atas perhatian dan kerja sama yang baik.

Hormat kami,



PT. Young Tree Industries



YAYASAN KARYA DHARMA PANCASILA SURAKARTA  
UNIVERSITAS DHARMA AUB SURAKARTA  
**UNDHA AUB SURAKARTA**

1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis 2. Fakultas Ilmu Komputer 3. Fakultas Teknik  
Jl. Mr. Sartono No. 46 Cengklik, Nusukan, Surakarta 57135, Telp. (0271) 854803, Fax. 854904

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Nomor : 182/Pust/Plagiarism/II/2025

Ketua Unit Pelaksana Teknis Perpustakaan Universitas Dharma AUB Surakarta menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	: Edwin Dewanto
NIM	: 2021522529
Program	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Akuntansi
Konsentrasi	: Keuangan

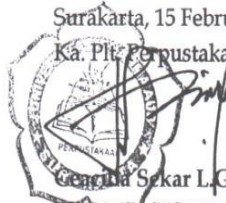
Judul Artikel/Skripsi/Tesis:

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

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 30 % pada manuscript artikel ilmiah yang disusun. Surat Keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian skripsi/tesis.

Surakarta, 15 Februari 2025

Ka. Plt. Perpustakaan UNDHA AUB



Genial Sekar L.G.S, A.Md.S.I

NIP. 211/K/YKDP/2022