

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada PT BPR Surya Yudhakencana)

RINGKASAN SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana



Disusun oleh:

YEKTI WINAHYU HARYANI

11 16 29279

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2021

SKRIPSI

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada PT BPR Surya Yudhakencana)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

YEKTI WINAHYU HARYANI

No IndukMahasiswa: 111629279

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 25 Februari 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) di Bidang Akuntansi.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing

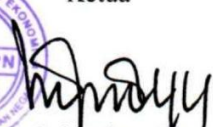

Rusnawan Wahyu Anggoro, Dr., MSA., Ak., CA.

Penguji


Lita Kusumasari, SE., MSA., Ak., CA.

Yogyakarta, 25 Februari 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua




Haryono Subryakto, Dr., M.Si.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengendalian internal dan apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT BPR Surya Yudhakencana. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dalam pengambilan sampel dan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan adalah penyebaran kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan tetap di PT BPR Surya Yudhakencana sebagai respondennya. Dalam penelitian ini diperoleh sampel sebanyak 80 untuk diuji.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengendalian internal dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an effect of internal control and whether there is an influence of organizational commitment on employee performance at PT BPR Surya Yudhakencana. This study used purposive sampling as a technique and this is quantitative research. The method used is spread questionnaire to employees at PT BPR Surya Yudhakencana as the respondent. In this study, 80 samples were obtained which were used to be tested.

The result of examination show that internal control and organizational commitment have a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: Internal control, organizational commitment, employee performance

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti masa kini tak sedikit upaya yang dibutuhkan oleh manusia guna mencukupi kebutuhan serta kepuasan dirinya, maka banyak perusahaan saling mengejar keuntungan dengan mengeluarkan berbagai macam produk maupun jasa menggunakan kualitas terbaik agar mendapatkan minat pelanggan.

Di Indonesia sendiri semakin banyak perusahaan yang melakukan inovasi produk atau jasa yang mereka tawarkan dengan memiliki karyawan atau sumber daya manusia berkualitas tinggi. Penentu kesuksesan sebuah bisnis bisa dilihat dari kapabilitas karyawan perusahaan itu. Sehingga perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas dan berpotensi supaya tujuan perusahaan bisa tercapai dengan maksimal. Pengendalian menjadi salah satu hal untuk membentuk sebuah kesuksesan organisasi karena pengendalian internal bisa mempengaruhi banyak hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Jika pengendalian internal tersebut lemah maka tidak bisa menjamin aset yang dimiliki oleh perusahaan terjamin keamanannya.

Bersamaan dengan pengendalian internal, hal lain yang dapat digunakan untuk memantau organisasi agar berjalan dengan baik yaitu adanya komitmen perusahaan juga harus diperhatikan seperti tabiat atau perbuatan karyawan seperti sifat patuh yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan seperti yang diinginkan perusahaan. Karena sebuah komitmen perusahaan menumbuhkan keinginan dari para pekerja untuk memberikan balasan yang terbaik untuk perusahaannya.

Pada sebuah perusahaan atau organisasi pasti terdapat perbedaan pada masing-masing kinerja karyawannya, tingkat kapasitas yang berbeda mengharuskan manajemen

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

untuk menempatkan setiap karyawan menurut kesanggupan mereka. Pentingnya sebuah kinerja menjadi salah satu tiang penting bagi kesuksesan sebuah organisasi.

Sebagai bisnis yang bergerak dibidang perbankan yaitu harus memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan, PT BPR Surya Yudhakencana atau yang biasa disebut BPR Bank Surya Yudha (BSY) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan dan memiliki 304.797 nasabah, memiliki 80 kantor cabang, dan karyawan total keseluruhan adalah 1.289 yang tersebar di berbagai daerah. BPR Bank Surya Yudha (BSY) hadir di tengah-tengah masyarakat untuk memberikan solusi keuangan, sesuai dengan komitmennya “Mitra Menjadi Sukses”. Keberhasilan masyarakat dalam mengelola keuangan dengan baik adalah kunci kesuksesan BSY sebagai mitra. Sebagai mitra terbaik, BSY juga berupaya memberikan pelayanan optimal dengan melakukan sistem jemput bola, yaitu secara langsung atau *door to door* mendatangi masyarakat sampai ke pelosok desa. BSY meyakini bahwa pelayanan terbaik adalah modal utama untuk menjadi mitra terbaik. Kepuasan pelanggan merupakan patokan perusahaan supaya pelanggan tidak merasa kecewa. PT BPR Surya Yudhakencana mempunyai misi salah satunya yaitu mengedepankan kepuasan nasabah serta memiliki kelebihan dalam pelayanan melalui sumber daya manusia professional dan kemajuan teknologi. Disini perusahaan sudah mencerminkan ambisi untuk mengayomi pelanggan.

Sebuah perusahaan tidak hanya memberikan produk atau jasa saja tanpa memberikan pelayanan yang memuaskan untuk pelanggan maka sulit untuk perusahaan tersebut bisa mempertahankan dirinya. Jadi bisa disimpulkan bahwa pengendalian internal dan komitmen organisasi di dalam perusahaan merupakan kunci penting keberhasilan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dalam mewujudkan visi dan misi yang akan dicapai. Sehingga penulis ingin menggarap riset tentang “Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT BPR Surya Yudhakencana).”

Rumusan Masalah

Rumusan masalah bisa disimpulkan dari latar belakang yang sudah disampaikan tersebut, sehingga rumusan masalahnya ialah seperti berikut:

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Surya Yudhakencana?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Surya Yudhakencana?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT BPR Surya Yudhakencana?
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Surya Yudhakencana?

Kontribusi Penelitian

Harapan yang ingin didapatkan melalui penulisan penelitian ini ialah informasi yang dibutuhkan oleh pihak-pihak lain akan tersedia disini sehingga memberikan kontribusi yang berguna. Kontribusi yang akan dijabarkan pada penelitian ini yaitu kontribusi praktis. Kontribusi praktis merupakan kontribusi yang menjelaskan teori yang dapat diaplikasikan secara langsung kepada pihak-pihak secara umum.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kontribusi Praktis

Kontribusi praktis tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

a. Kontribusi bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan akan dapat memberikan cerminan bagaimana perusahaan menjalankan pengendalian internal dan komitmen organisasi sehingga, bisa menilai sendiri kinerja dan sejauh apa perusahaan sudah berkembang.

b. Kontribusi bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai pembelajaran dan pendalaman materi akan pengendalian internal serta komitmen organisasi pada kinerja karyawan serta bisa memahami arti penting tentang sebuah pengendalian dan komitmen bagi jalannya perusahaan.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengendalian Internal

Tunggal (2010) menyebutkan pengendalian internal merupakan metode yang dikendalikan oleh Dewan Komisaris, Manajemen, personal entitas lain yang diharapkan dapat memberikan keyakinan memadai. Hal tersebut digunakan untuk membuktikan kelayakan tentang tujuan dibawah ini:

- (a) Kepercayaan terhadap pelaporan keuangan,
- (b) Keefektifan dan daya guna operasi,
- (c) Kedisiplinan berkenaan dengan hukum dan aturan yang harus dilaksanakan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Komitmen Organisasi

Zurnali (2010) mengutarakan bahwasanya komitmen organisasi adalah tolak ukur dari organisasi atau perusahaan supaya program atau aktivitas yang dijalankan perusahaan bisa berjalan dan mengalami peningkatan. Jadi komitmen organisasi mengetahui sejauh mana komitmen kinerja para karyawan. Komitmen organisasi mempengaruhi bagaimana keseimbangan antara karyawan dengan manajemen sehingga apakah keinginan untuk tetap bertahan di organisasi terdapat dalam individu karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk kepada tingkat pencapaian suatu hasil setelah menyelesaikan tugasnya. Kinerja bisa dinyatakan berhasil jika tujuan perusahaan bisa tercapai (Gibson, 1994). Sedangkan kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009) adalah kesimpulan yang diperoleh dari karakter masing-masing karyawan sesuai dengan kapasitas dan kewajiban yang diemban individu.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

H1 = Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT BPR Surya Yudhakencana.

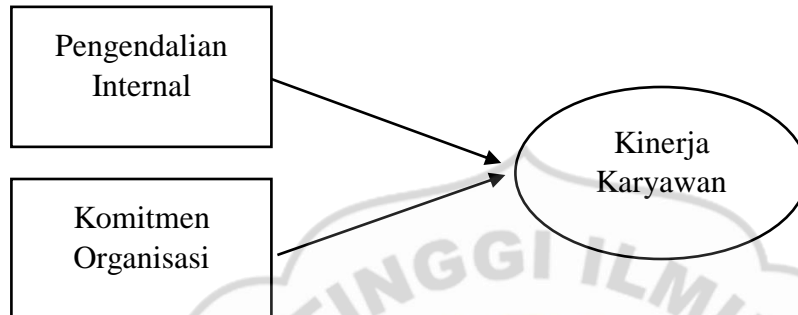
Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT BPR Surya Yudhakencana.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kerangka Penelitian

Dari penjelasan di atas maka bisa digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Populasi yang dipergunakan di penelitian ini yaitu karyawan/pegawai di PT BPR Surya Yudhakencana. Penelitian kali ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan teknik sampel yaitu *Purposive Sampling*, merupakan suatu teknik pengumpulan sampel dengan evaluasi khusus. Pengambilan sampel ini menggunakan karyawan tetap di BPR Surya Yudhakencana yang berjumlah 80 orang di kantor pusat yang berada di Desa Rejasa, Banjarnegara dan sudah berada di dalam perusahaan kurang lebih selama enam bulan supaya hasil yang diperoleh bisa representatif.

Jenis dan Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel

Variabel independen adalah variabel penguasa maupun alasan munculnya variabel terikat (dependen). Variabel independen pada penelitian ini ialah pengendalian

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

intenal dan komitmen organisasi. Variabel dependen adalah variabel terikat yaitu variabel yang mendapatkan pengaruh melalui variabel-variabel independen (bebas). Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan di PT BPR Surya Yudhakencana.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Data Penelitian

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	40	50.0%
2	Perempuan	40	50.0%
Total		80	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden

Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	28	26.3%
2	D3	31	38.8%
3	S1	21	35.0%
Total		80	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan Responden

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Analisis Data

Uji Validitas

Teknik uji validitas pada riset ini mempergunakan metode korelasi pearson. Kemudian pengujian signifikansi dijalankan sesuai ketentuan memakai r tabel dalam tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Berikut hasil output menggunakan aplikasi SPSS:

a. Pengendalian Internal

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengendalian Internal

Item	R hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
1	.523	.220	.003	VALID
2	.623	.220	.000	VALID
3	.435	.220	.000	VALID
4	.595	.220	.000	VALID
5	.455	.220	.000	VALID
6	.589	.220	.000	VALID
7	.529	.220	.000	VALID
8	.532	.220	.000	VALID
9	.731	.220	.000	VALID
10	.671	.220	.000	VALID

Sumber: Olah Data SPSS 2021

Dari uji validasi untuk variabel Pengendalian Internal memperoleh hasil bahwa dari setiap item pertanyaan sudah dikatakan valid, sebab memiliki nilai sig < 0.05 dan memperoleh R tabel < R hitung.

b. Komitmen Organisasi

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi

Item	R hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
1	.686	.220	.003	VALID
2	.802	.220	.000	VALID

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3	.642	.220	.000	VALID
4	.519	.220	.000	VALID
5	.669	.220	.000	VALID
6	.736	.220	.000	VALID
7	.502	.220	.000	VALID
8	.685	.220	.000	VALID
9	.618	.220	.000	VALID

Sumber: Olah Data SPSS 2021

Dari uji validasi untuk variabel Komitmen Organisasi memperoleh hasil bahwa dari setiap item pertanyaan sudah dikatakan valid, sebab memiliki nilai $\text{sig} < 0.05$ dan memperoleh $R \text{ tabel} < R \text{ hitung}$.

c. Kinerja Kayawan

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Item	R hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
1	.569	.220	.000	VALID
2	.616	.220	.000	VALID
3	.573	.220	.000	VALID
4	.660	.220	.000	VALID
5	.626	.220	.000	VALID
6	.596	.220	.000	VALID
7	.743	.220	.000	VALID
8	.431	.220	.000	VALID
9	.595	.220	.000	VALID
10	.677	.220	.000	VALID

Sumber: Olah Data SPSS 2021

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dari uji Validasi untuk variabel Kinerja Karyawan memperoleh hasil bahwa dari setiap item pertanyaan sudah dikatakan valid, sebab memiliki nilai sig < 0.05 dan memperoleh R tabel < R hitung.

Uji Reliabilitas

Metode yang selalu dipakai pada penelitian guna melakukan pengukuran skala likert ialah *Cronbach Alpha* yaitu jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.6. Maka disebutkan reliabel. Dibawah ini adalah tabel data reliabilitas:

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
Pengendalian Internal	.764	Reliabel
Komitmen Organisasi	.832	Reliabel
Kinerja Karyawan	.807	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 2021

Dari uji Reliabilitas memperoleh nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 hal tersebut menyatakan bahwa daftar pertanyaan sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini memakai statistic one sample kolmogrov. Disimpulkan normal apabila tingkat signifikansi nya > 0,05. Brikut tabel uji normalitas

Tabel 4.5 Uji Normalitas

Persamaan	Kolmogorov	Sig.	Keterangan
	Smirnov		

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Normalitas	0,071	0,200	Berdistribusi Normal
------------	-------	-------	-------------------------

Sumber: Olah Data SPSS 2021

Sesuai dengan tabel tersebut bisa dilihat bahwasanya hasil uji kolmogorov-Smirnov Z diatas diperoleh nilai sejumlah 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwasanya data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Jika nilai toleransi $> 0,1$ serta nilai VIF < 10 bisa disimpulkan jika model terbebas dari multikolinearitas. Dibawah ini merupakan hasil dari uji multikolinearitas:

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Collinierity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pengendalian Internal	0,852	1,174	Non Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,85	1,174	Non Multikolinieritas

Sumber: Olah Data SPSS 2021

Dari tabel ini dapat ditunjukkan jika setiap variabel mempunyai nilai toleransi lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF dibawah 10. Berdasarkan uji yang dilakukan maka bisa ditarik kesimpulan bila model regresi pada penelitian ini bebas/tak terjadi multikolinearitas.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Heteroskedastisitas

Apabila signifikansi $> 0,05$ maka tak terjadi heteroskedastisitas. Dibawah ini hasil gambar dan output spss uji heteroskedastisitas:

Tabel 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Independen	Sig	Keterangan
Pengendalian Internal	0,131	Non Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,234	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data SPSS 2021

Melalui tabel tersebut ditunjukkan jika variabel mempunyai nilai signifikan lebih besar dari 0,5. Berdasarkan uji yang dilakukan sehingga bisa ditarik kesimpulan bila model regresi pada penelitian ini bebas/tak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil uji analisis regresi linier berganda, untuk output bisa dilihat melalui tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.8 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.619	4.389		3.331	0.001
Kinerja	0,515	0.106	0.484	4.865	0.000
Pegawai	0,157	0.077	0.203	2.036	0.045

Sumber: Olah Data SPSS 2021

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diatas didapatkan persamaan regresi seperti dibawah ini:

$$KP = 14.619 + 0,515 X1 + 0,157 X2 + e$$

- a. Nilai konstanta positif sebesar 14.619 angka tersebut menunjukkan bahwa apabila ada variabel pengendalian internal (X1) serta komitmen organisasi (X2) sehingga kinerja karyawan (Y), tetap ada sejumlah 14.619.
- b. Nilai koefisien X1 sebesar 0,515 artinya apabila variabel pengendalian internal (X1) mengalami peningkatan sejumlah satu satuan atau 1% sehingga kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sejumlah 0,515. Jika yang diterima sesuai dengan harapan karyawan maka pengendalian internal akan semakin meningkat.
- c. Nilai koefisien X2 sejumlah 0,157 yang berarti apabila variabel komitmen organisasi (X2) mengalami peningkatan sejumlah satu satuan atau 1% sehingga kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sejumlah 0,157. Jika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Uji t

Hipotesis yang dipakai pada penelitian ini di uji dengan regresi linear berganda. Dalam analisis regresi diperoleh 3 hasil yang tersusun atas uji signifikan parsial (uji t), uji signifikan simultan (uji F) serta koefisien determinasi (uji R²). Berikut hasil dari output spss:

Tabel 4.9 Uji t

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.619	4.389		3.331	0.001
Kinerja Pegawai	0,515	0.106	0.484	4.865	0.000
	0,157	0.077	0.203	2.036	0.045

Sumber: Olah Data SPSS 2021

Pengujian dalam riset ini menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT BPR Surya Yudhakencana. Dari hasil tabel tersebut bisa dipaparkan seperti berikut:

- a. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Surya Yudhakencana

Ha : Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik uji t pada variabel Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 4.865 dan signifikan 0,000 kurang dari dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) serta nilai positif sebesar 0,484 maka pengaruh variabel Pengendalian Internal secara parsial terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif signifikan. Kesimpulannya H_a diterima.

- b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Surya Yudhakencana

Ha : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil statistik uji t pada variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung sejumlah 2.036 dan signifikan 0,045 kurang dari dari 0,05 ($0,045 < 0,05$) serta nilai positif sebesar 0,203 maka pengaruh variabel Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif signifikan. Kesimpulannya H_a diterima.

Uji Simultan (F)

Dibawah ini adalah tabel Uji Simultan:

Tabel 4.10 Hasil Uji F

Model	F	Sig
<i>Regression Residual</i>	20.801	0.000

Sumber: Olah Data SPSS 2021

H_a : Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas diperoleh nilai tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima, jadi dinyatakan bahwasanya secara simultan Pengaruh Pengendalian Internal serta Komitmen Organisasi secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted R Square* berguna untuk menaksir seberapa jauhkah kapabilitas model saat menjelaskan variasi variabel dependen. Berikut tabel Uji koefisien Determinasi:

Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.592	0.351	0.334

Sumber: Olah Data SPSS 2021

Dari tabel tersebut memperlihatkan bahwasanya nilai *Adjusted R Square* (R) sejumlah 0,334. Hal ini berarti menunjukkan bahwasanya pengaruh variabel independen yaitu pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen kinerja pegawai sejumlah 33.4%, sementara sisanya sejumlah 66.6% dapat diberi pengaruh melalui variabel lainnya yang tak dimasukkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Pengendalian Internal memberi pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Surya Yudhakencana.
2. Komitmen Organisasi memberi pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Surya Yudhakencana.

Pengendalian Internal serta Komitmen Organisasi memberi pengaruh positif secara simultan Kinerja Karyawan Pada PT BPR Surya Yudhakencana.

Keterbatasan Penelitian

Penulis mempunyai keterbatasan dalam penelitian. Adapun keterbatasan penelitian seperti berikut:

1. Dalam penelitian kali ini hanya menggunakan 2 variabel bebas yakni Pengendalian Internal serta Komitmen Organisasi sehingga kurang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menggambarkan persentase pengaruh tingkat *Adjusted R²* terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hanya meneliti perusahaan yang ada di pusatnya saja, sehingga kurang mengetahui pengendalian internal dan komitmen organisasi dari cabang-cabang yang lain.

Saran

Ditinjau dari pembahasan yang sudah dilakukan, penulis sadar jika masih terdapat sejumlah kekurangan dalam penulisan ini. Sehingga penulis mencoba memberi saran yakni seperti berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya yang mengambil akan melakukan penelitian serupa, hendaknya menambah variabel lainnya misalnya, disiplin kerja, stress kerja yang diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa dengan perusahaan yang menggunakan objek lebih dari satu kantor cabang, diharapkan bisa memberikan gambaran tentang perbedaan antar cabang perusahaan sehingga bisa membandingkan kinerja antar cabang apakah sudah berjalan dengan selaras atau belum.

DAFTAR PUSTAKA

Afrilia, E. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang. *Skripsi*, 64-70.

Armstrong, M. (2008). *How to Manage People*. London: Kogan Page.

Aryanti, A. N. (2016). Pengaruh Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (persero) cabang Klaten. *Naskah Publikasi*, 11.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Arynopha. (2020, Agustus 17). *tambahpinter.com*. Retrieved from tambahpinter.com: <https://tambahpinter.com/kuesioner-kinerja-karyawan/>
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (4nd ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8nd ed., Vol. VIII). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (1994). *Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses. Edisi keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, H. M. (2007). *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery. (2013). *Dasar Akuntansi*. Jakarta: Media Kom .
- Hidayat, A. (2017, Juni 2). *Statistikian*. Retrieved from Statistikian: <https://www.statistikian.com/2017/06/teknik-sampling-dalam-penelitian.html>
- Latifa, T. (2017). Pengaruh Perencanaan Strategi dan Pengendalian Internal. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Volume 6 no 9*, 62-63.
- Luthans, F. (2002). *Perilaku organisasi edisi ke 7*. New York: McGrawHill Inc.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nanda, L. (2014). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag). *Naskah publikasi*, 8-9.
- Panjaitan, V. R. (2015). Pengaruh Pengendalian Intern, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja bagian Keuangan pada SKPD Kota Duma. *Jom FEKON Vol. 2 No. 2*, 10-11.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyanto, D. (2014). *SPSS 22 : pengolahan data terpraktis*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Riady, H. (2003). Faktor Determinan Komitmen Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, 10, 19-30.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip Vol. 3 No. 2, 7*.
- Savitri, N. C. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KONIMEX SUKOHARO. *skripsi*, Lampiran 1.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS untuk penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tunggal, A. W. (2010). *Teori dan Praktek Auditing*. Jakarta: Harvarindo.
- Utama, P. K. (2017, Maret 17). *Komitu Konsultan*. Retrieved from Komitu Konsultan Manajemen System & Improvement: <http://kumitukonsultan.com/2017/03/sistem-pengendalian-internal-perusahaan/>
- Widjayanto, N. (1985). *Pemeriksaan Operasional Perusahaan*. Jakarta: Lembang Penelitian Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Zurnali, C. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation*. Bandung: Unpad Press.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



repository.stieykpn.ac.id