

Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Pada PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere)

Maria Ivonista

Jurusan Akuntansi, Universitas Nusa Nipa, Maumere, Indonesia

Maria Nona Dince

Jurusan Akuntansi, Universitas Nusa Nipa, Maumere, Indonesia

Pipiet Niken Aurelia

Jurusan Akuntansi, Universitas Nusa Nipa, Maumere, Indonesia

Korespondensi penulis: mariaivonista@gmail.com

Abstract: This study aimed to determine the effect of the control environment, risk assessment process, control activities, information and communication, and monitoring on employee performance at PT. Citra Niaga Logistik Maumere branch. The research design used is descriptive quantitative associative. The population in this study were 30 employees of PT. Citra Niaga Logistik Maumere branch. Since the population is limited, this research was conducted by census or saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analysed using descriptive and inferential statistical methods, that is multiple linear regression. Hypothesis testing was done through *t* test and *f* test. The *t* test results showed that partially, the control environment variables, risk assessment process, monitoring activities, information and communication, and monitoring have no significant effect on employee performance. In addition, the results of the *F* test showed that simultaneously, the variables of the control environment, risk assessment process, monitoring activities, information and communication, and monitoring have no significant effect on employee performance.

Keywords: Control environment, risk assessment process, control activities, information and communication, monitoring, employee performance.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Pengendalian, Proses Penilaian Resiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, dan Pemantauan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere. Rancangan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere yang berjumlah 30 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji *t* dan Uji *F*. Hasil uji *t* menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Pengendalian, Proses Penilaian Resiko, Aktivitas Pemantauan, Informasi dan Komunikasi, dan Pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji *F* menunjukkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Pengendalian, Proses Penilaian Resiko, Aktivitas Pemantauan, Informasi dan Komunikasi, dan Pemantauan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan.

Kata kunci: Lingkungan pengendalian, proses penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, persaingan setiap perusahaan semakin ketat. Dibutuhkan suatu mekanisme untuk mengimplementasikan dan mengendalikan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan dan menghadapi persaingan yang ada. Setiap pekerjaan yang efektif dilihat dari hasil tujuan yang hendak dicapai atau dikehendaki. Efektivitas adalah suatu keadaan yang

menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai. Semakin banyak rencana yang dicapai, semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Suatu perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitasnya secara efektif tanpa didukung tenaga kerja yang memadai. Tenaga kerja yang berkualitas menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya penting bagi perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Narianggono *et al.*, 2015). Setiap organisasi perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu perusahaan menginginkan karyawan bekerja sungguh-sungguh untuk mencapai hasil kerja yang baik (Yustina *et al.*, 2021). Dalam peningkatan kinerja karyawan, karyawan harus dapat melaksanakan tugasnya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karna setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tugasnya. Setiap karyawan suatu perusahaan memiliki peranan penting dalam kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Kinerja yang baik dapat membantu mengurangi kesalahan disetiap pusat pertanggungjawaban pekerjaan.

Tercapainya kinerja yang tinggi dapat membawah pengaruh baik terhadap instansi atau organisasi (Romario *et al.*, 2022). Perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas kepada pelanggannya. Oleh karna itu, perusahaan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan melakukan pengendalian internal yang baik.

Pengendalian internal menurut AICPA (*The American Institute Of Certified Public Accountants*) dalam buku Winarno & Wahyu (2006) adalah sebagai berikut : “ rencana organisasi dan semua ukuran dan metode terkoordinasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan untuk melindungi aktiva, menjaga keakurasian dan keterpercayaan data akuntansi, meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen “ .

Menurut COSO yang dikutip Hayes *et al.*, (2017) pengendalian internal merupakan proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan personel lainnya dari entitas yang dirancang untuk memberikan asuransi yang memadai (*reasonable assurance*).

Menurut Aurelia *et al.*, (2022) pengendalian Intern memegang peran penting dalam suatu perusahaan, karena pengendalian intern tersebut akan mempengaruhi semua kegiatan perusahaan, dan pemimpin.

Pengendalian internal yang baik dapat mendukung suksesnya tujuan perusahaan dan memberikan dampak positif bagi lingkungan kerja perusahaan. Pengendalian internal yang efektif akan lebih mudah memprediksi masa depan perusahaan terutama dalam memaksimalkan pengelolaan sumber daya yang dimiliki.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Agency Theory

Menurut Ramadona (2016) teori agensi adalah teori yang berhubungan dengan perjanjian antar anggota di perusahaan. Konflik kepentingan antara pemilik dan *agent* terjadi kemungkinan agen bertindak tidak sesuai dengan kepentingan *principal*, sehingga memicu biaya keagenan (*agency cost*). Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan bagaimana membuat investor yakin bahwa manager atau karyawan akan memberikan keuntungan bagi mereka. Pengendalian internal merupakan mekanisme efektivitas yang mempunyai tujuan untuk meminimalisasi konflik keagenan. Pengawasan mekanisme pengendalian internal perusahaan yang baik dianggap mampu mengurangi masalah keagenan. Oleh karena itu upaya perilaku manajer dan kecenderungan untuk menyembunyikan informasi demi keuntungan pribadi dapat mengarah pada tingkat pengungkapan perusahaan. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik ditunjang dengan pengendalian internal yang efektif diharapkan dapat berfungsi untuk menekan biaya keagenan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan dapat dicapai.

2. Kinerja Karyawan

Manusia selalu berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang dicapai oleh perusahaan. Tercapainya keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja tiap individunya. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan serta tingkatkan performa perusahaan dengan mengadakan bermacam cara yang tepat dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan (Moron et al., 2023). Kinerja bukan soal apa yang dicapai karyawan tetapi juga bagaimana mereka mencapainya (Pagan et al., 2023). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis.

3. Pengendalian Internal

Menurut Susanto (2013) dalam *Evaluation et al.*, (2019) pengendalian internal merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi dalam menyajikan laporan keuangan yang dapat dipercaya, sesuai dengan aturan dan taat kepada undang-undang yang berlaku.

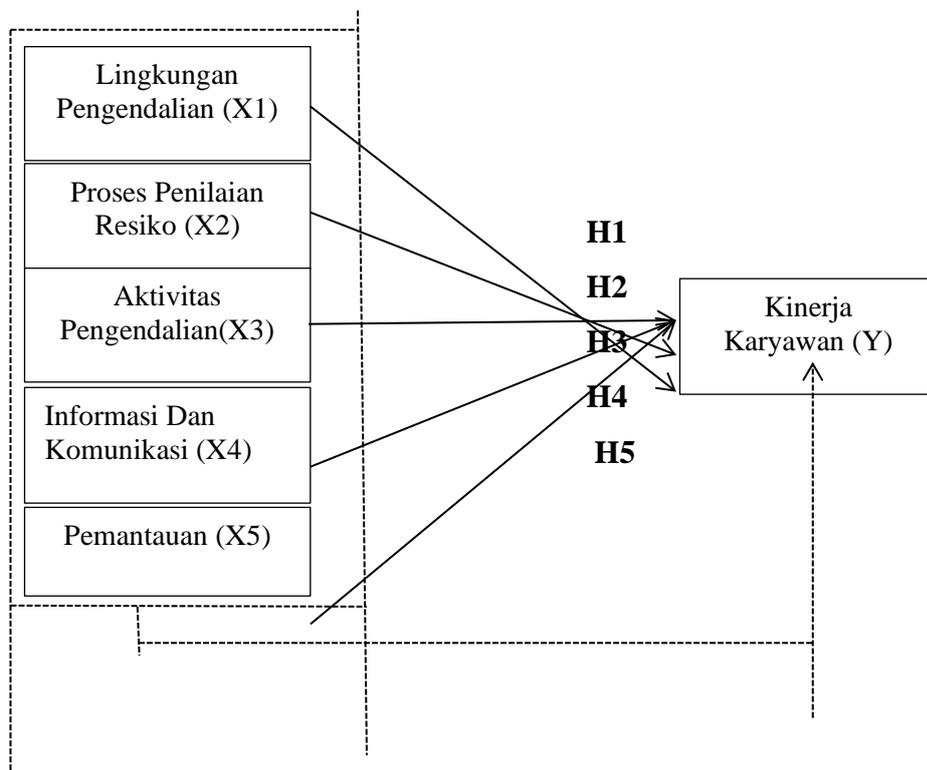
Menurut *The Committee Of Sponsoring Organizations* dalam Durham (2013) pengendalian internal merupakan sistem, struktur atau proses yang diimplementasikan oleh dewan komisaris, manajemen dan karyawan dalam perusahaan yang bertujuan untuk

menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan pengendalian tersebut dicapai, yang meliputi efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Coso (2013) komponen pengendalian internal suatu usaha terdiri dari beberapa hal. Komponen – komponen yang dimaksud meliputi: 1. Lingkungan Pengendalian, 2. Proses Penilaian Resiko, 3. Aktivitas Pengendalian, 4. Informasi dan Komunikasi, 5. Pemantauan.

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini memiliki kerangka berpikir yang akan dijelaskan pada gambar dibawah ini:



Hipotesis

1. H1 : Lingkungan pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Proses penilaian resiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. H3 : Aktivitas pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. H4 : Informasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan.

5. H5 : Pemantauan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. H6 : Lingkungan pengendalian, proses penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metodologi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Citra Niaga Logistik Cabang Maumere yang berjumlah 30 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini diambil adalah sampling jenuh (*total sampling*). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Citra Niaga Logistik Cabang Maumere yang berjumlah 30 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Lingkungan Pengendalian adalah 88% dengan kategori sangat baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Proses Penilaian Resiko adalah 84% dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Aktivitas Pengendalian adalah 83% dengan kategori baik; (4) Persentase skor total untuk Variabel Informasi dan Komunikasi adalah 84% dengan kategori baik; (5) Persentase skor total untuk Variabel Pemantauan adalah 90% dengan kategori sangat baik; (6) Persentase skor total Variabel Kinerja Karyawan adalah 92% dengan kategori sangat baik.

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,614	0,361	valid
	P2	0,554	0,361	valid
	P3	0,614	0,361	valid
	P4	0,763	0,361	valid
	P5	0,554	0,361	valid
	P6	0,614	0,361	valid
	P7	0,763	0,361	valid
	P8	0,554	0,361	valid
	P9	0,614	0,361	valid
	P10	0,763	0,361	valid
	P11	0,554	0,361	valid
	P12	0,728	0,361	valid
	P13	0,728	0,361	valid
	P14	0,728	0,361	valid
	P15	0,724	0,361	valid
	P16	0,724	0,361	valid
Lingkungan Pengendalian (X1)	P1	0,575	0,361	valid
	P2	0,458	0,361	valid
	P3	0,738	0,361	valid
	P4	0,569	0,361	valid
	P5	0,555	0,361	valid
	P6	0,465	0,361	valid
	P7	0,443	0,361	valid
	P8	0,502	0,361	valid
	P9	0,465	0,361	valid
	P10	0,704	0,361	valid
	P11	0,497	0,361	valid
Proses Penilaian Resiko (X2)	P1	0,556	0,361	valid
	P2	0,694	0,361	valid
	P3	0,619	0,361	valid
	P4	0,431	0,361	valid
	P5	0,737	0,361	valid
	P6	0,781	0,361	valid
Aktivitas Pengendalian (X3)	P1	0,391	0,361	valid
	P2	0,616	0,361	valid
	P3	0,537	0,361	valid
	P4	0,714	0,361	valid
	P5	0,757	0,361	valid
	P6	0,681	0,361	valid
	P7	0,392	0,361	valid
Informasi dan Komunikasi (X4)	P1	0,653	0,361	valid
	P2	0,651	0,361	valid
	P3	0,571	0,361	valid
	P4	0,583	0,361	valid
	P5	0,671	0,361	valid
	P6	0,372	0,361	valid
	P7	0,370	0,361	valid
Pemantauan (X5)	P1	0,836	0,361	valid
	P2	0,894	0,361	valid
	P3	0,750	0,361	valid

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh item pernyataan kuesioner yang terbagi dari 6 bagian dan terdiri dari 50 pernyataan, mempunyai nilai r hitung lebih besar

daripada r tabel dan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan tersebut maka seluruh item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja karyawan (Y)	0,915	reliabel
2	Lingkungan pengendalian(X1)	0,738	reliabel
3	Proses Penilaian resiko (X2)	0,697	reliabel
4	Aktivitas Pengendalian(X3)	0,676	reliabel
5	Informasi Dan Komunikasi (X4)	0,635	reliabel
6	Pemantauan (X5)	0,767	reliabel

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel ringkasan hasil ujian reliabilitas di atas, diketahui angka *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0.60 . Setiap variabel bisa dikatakan handal apabila mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0.60 (Ghozali, 2013a). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur keenam variabel dalam penelitian dapat dikatakan reliabel atau handal.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

N	Test Statistic	Sig. <i>Kolmogorov-Smirnov</i>
45	0,112	0,200

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas, nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* untuk keenam variabel yang diuji di dalam penelitian ini sebesar 0,112. Nilai probabilitas tersebut lebih besar dari 0,05. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal (Ghozali, 2018a) . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinieritas

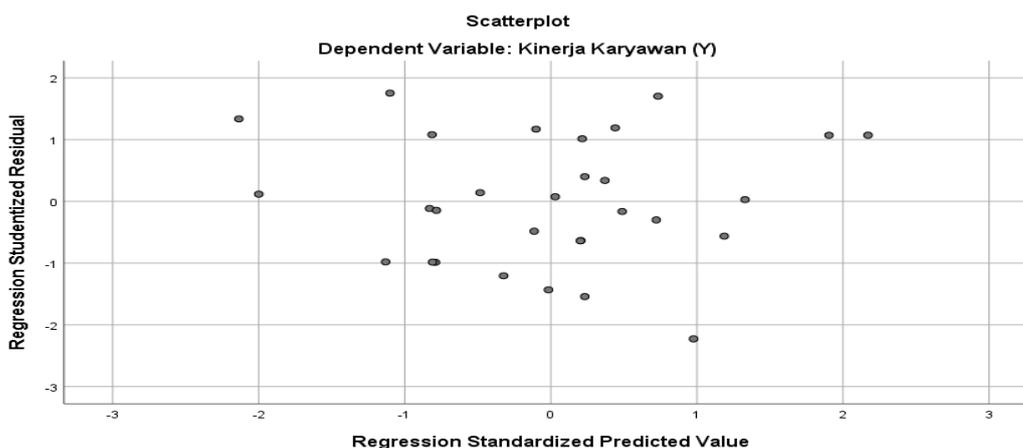
Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Pengendalian (X1)	.891	1.123	bebas multikolinieritas
Proses Penilaian Resiko (X2)	.419	2.386	bebas multikolinieritas
Aktivitas Pengendalian (X3)	.911	1.098	bebas multikolinieritas
Informasi dan Komunikasi (X4)	.412	2.426	bebas multikolinieritas
Pemantauan (X5)	.848	1.180	bebas multikolinieritas

Sumber : Data Primer, Diolah 2023.

Melihat hasil besaran korelasi antar variabel independen tampak bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* yang menunjukkan variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0.10 yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel independen. Hasil penelitian VIF juga menunjukkan hal yang sama dimana variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Berdasarkan tabel 4.4. hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model ini maka dapat dilakukan analisis lebih lanjut dengan menggunakan model regresi linear berganda.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas terlihat bahwa titik-titik yang terbentuk pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas heterokedastisitas atau dengan kata lain berkondisi homokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B
(Constant)	40,842
Lingkungan Pengendalian (X1)	0,430
Proses Penilaian Resiko (X2)	-1,592
Aktivitas Pengendalian (X3)	0,218
Informasi dan Komunikasi (X4)	0,890
Pemantauan (X5)	1,223

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Dari tabel hasil uji regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa model regresi linear berganda ditunjukkan oleh persamaan :

$$Y = 40,842 + 0,430X_1 - 1,592X_2 + 0,218X_3 + 0,890X_4 + 0,223X_5$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan bahwa :

a. Konstanta (a)

Koefisien konstanta berdasarkan hasil regresi adalah sebesar 40,842, artinya apabila variabel bebas lingkungan pengendalian (X1), proses penilaian resiko (X2), aktifitas pengendalian (X3), informasi dan komunikasi (X4), dan pemantauan (X5) dianggap konstan dan bernilai nol, maka nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 40,842%.

b. Koefisien regresi lingkungan pengendalian (b₁)

Koefisien regresi lingkungan pengendalian dari persamaan regresi adalah sebesar 0,430, artinya apabila lingkungan pengendalian meningkat 1% sedangkan variabel bebas lainnya yang ada dalam penelitian ini (Proses penilaian resiko (X2), Aktifitas pengendalian (X3), informasi dan komunikasi (X4), dan pemantauan (X5)) dianggap konstan dan bernilai nol maka nilai Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,430%.

c. Koefisien regresi Proses penilaian resiko (b₂)

Koefisien regresi Proses penilaian resiko dari persamaan regresi adalah sebesar -1,592, artinya apabila Proses penilaian resiko meningkat 1% sedangkan variabel bebas lainnya yang ada dalam penelitian ini (Lingkungan pengendalian (X1), aktifitas pengendalian (X3), informasi dan komunikasi (X4), dan pemantauan (X5)) dianggap konstan dan bernilai nol maka nilai Kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar -1,592%.

d. Koefisien regresi aktifitas pengendalian (b₃)

Koefisien regresi aktifitas pengendalian dari persamaan regresi adalah sebesar 0,218, artinya apabila aktifitas pengendalian meningkat 1% sedangkan variabel bebas lainnya yang ada dalam penelitian ini (Lingkungan pengendalian (X1), Proses penilaian resiko (X2), informasi dan komunikasi (X4), dan pemantauan (X5)) dianggap konstan dan bernilai nol maka nilai Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,218%.

e. Koefisien regresi informasi dan komunikasi (b₄)

Koefisien regresi informasi dan komunikasi dari persamaan regresi adalah sebesar 0,890, artinya apabila informasi dan komunikasi meningkat 1% sedangkan variabel bebas lainnya yang ada dalam penelitian ini (Lingkungan pengendalian (X1), Proses penilaian resiko (X2), aktifitas pengendalian (X3), dan pemantauan (X5)) dianggap konstan dan bernilai nol maka nilai Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,890%.

f. Koefisien regresi pemantauan (b₅)

Koefisien regresi pemantauan dari persamaan regresi adalah sebesar 1,223, artinya apabila

pemantauan meningkat 1% sedangkan variabel bebas lainnya yang ada dalam penelitian ini (Lingkungan pengendalian (X1), Proses penilaian resiko (X2), informasi dan komunikasi (X4), dan informasi dan komunikasi (X4)) dianggap konstan dan bernilai nol maka nilai Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,223%.

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	T-tabel	T-test	Sig
(Constant)	-	1,486	0,150
Lingkungan Pengendalian (X1)	2,064	1,332	0,195
Proses Penilaian Resiko (X2)	2,064	-1,815	0,082
Aktivitas Pengendalian (X3)	2,064	0,423	0,676
Informasi dan Komunikasi (X4)	2,064	1,125	0,272
Pemantauan (X5)	2,064	1,493	0,148

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Dari kelima variabel independen yang dimasukkan dalam regresi, diketahui bahwa :

1. Variabel lingkungan pengendalian (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi t untuk variabel lingkungan pengendalian (X2) sebesar 0,195 lebih besar dari nilai α (0,05) atau nilai t hitung < t tabel (1,332 < 2,064). Jika t hitung < t tabel atau $p > \alpha = 0,05$, maka H0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan pengendalian (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
2. Variabel proses penilaian resiko (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi t untuk variabel proses penilaian resiko (X2) sebesar 0,082 lebih besar dari nilai α (0,05) atau nilai t hitung < t tabel (1,815 < 2,064). Jika t hitung < t tabel atau $p > \alpha = 0,05$, maka H0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel proses penilaian resiko (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
3. Variabel aktifitas pengendalian (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi t untuk variabel aktifitas pengendalian (X3) sebesar 0,676 lebih besar dari nilai α (0,05) atau nilai t hitung < t tabel (0,423 < 2,064). Jika t hitung < t tabel atau $p > \alpha = 0,05$, maka H0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial

variabel aktifitas pengendalian (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

4. Variabel Informasi dan Komunikasi (X4) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi t untuk variabel Informasi dan Komunikasi (X4) sebesar 0,272 lebih besar dari nilai α (0,05) atau nilai t hitung $< t$ tabel ($1,125 < 2,064$). Jika t hitung $< t$ tabel atau $p > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Informasi dan Komunikasi (X4) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
5. Variabel Pemantauan (X5) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi t untuk variabel Pemantauan (X5) sebesar 0,148 lebih besar dari nilai α (0,05) atau nilai t hitung $< t$ tabel ($1,493 < 2,064$). Jika t hitung $< t$ tabel atau $p > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pemantauan (X5) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	F-Tabel	F-test/hitung	Sig, F
1	2,76	1,421	0,253

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel hasil uji simultan, diketahui nilai signifikasni F sebesar 0,253. Nilai signifikansi F lebih besar dari nilai α (0,05) ; ($0,253 > 0,05$) atau F hitung $< F$ tabel ($1,421 > 2,76$). Apabila F hitung $< F$ tabel atau $p > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara simultan kelima variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel lingkungan pengendalian (X1), proses penilaian resiko (X2), aktifitas pengendalian (X3), informasi dan komunikasi (X4), dan pemantauan (X5) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model	R ²	Adj. R ²
1	0,228	0,068

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,068. Nilai Adjusted R Square tersebut menjelaskan bahwa sebesar 6,8% variabel Kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini (lingkungan pengendalian (X1), proses penilaian resiko (X2), aktifitas pengendalian (X3), informasi dan komunikasi (X4), dan pemantauan (X5)). Sisanya sebesar 93,2% variabel Kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh faktor eksternal lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Citra Niaga Logistik Cabang Maumere.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan pengendalian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere. Kinerja karyawan pada PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere tidak ditentukan oleh lingkungan pengendalian pada perusahaan tersebut. Lingkungan pengendalian meliputi sikap para manajemen dan karyawan terhadap pentingnya pengendalian internal organisasi Kumaat (2011b). Menurut Susanto (2013d) lingkungan pengendalian adalah pembentukan suasana organisasi serta memberi kesadaran tentang perlunya pengendalian bagi suatu organisasi.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan tidak didasari sepenuhnya oleh lingkungan pengendalian. Dalam hal ini ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan pengendalian, seperti reward atau penghargaan.

Berdasarkan teori agensi, setiap perusahaan tentu akan meningkatkan kerjasama dan kualitas perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan pengendalian yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Namun dalam meningkatkan kerjasama dan kualitas perusahaan sering terjadi konflik antara principal dan agent. Untuk mengatasi hal tersebut dibutuhkan lingkungan pengendalian yang baik dalam sebuah perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ERVINA (2019) dengan judul Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keperawatan RSUD Dr. Haryoto Lumajang. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan proses penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Proses Penilaian Resiko Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Citra Niaga Logistik Cabang Maumere.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa proses penilaian resiko tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere. Kinerja karyawan

pada PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere tidak ditentukan oleh proses penilaian resiko pada perusahaan tersebut. Proses penilaian resiko merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen dalam mengidentifikasi dan menganalisis resiko yang menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Proses penilaian resiko dalam komponen pengendalian internal sangat penting agar tercapainya tujuan perusahaan. Resiko yang terjadi dapat berasal dari alam dan luar perusahaan. Proses penilaian resiko dilakukan agar perusahaan dapat mengetahui resiko yang terjadi dan dapat memberikan penilaian terhadap resiko yang terjadi.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa proses penilaian resiko tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere. Kebijakan yang dilakukan perusahaan tidak sepenuhnya didasari proses penilaian resiko. Dalam hal ini ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain proses penilaian resiko, seperti minat.

Berdasarkan teori agensi, setiap perusahaan tentu akan meningkatkan kerjasama dan kualitas perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui proses penilaian resiko yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Namun dalam meningkatkan kerjasama dan kualitas perusahaan sering terjadi konflik antara *principal* dan *agent*. Untuk mengatasi hal tersebut dibutuhkan penilaian terhadap resiko yang akan terjadi yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Widyawati, (2019) dengan judul Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Candi Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian resiko tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan, sedangkan sistem informasi akuntansi, lingkungan pengendalian informasi dan komunikasi aktivitas pengendalian dan pemantauan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Pengaruh Aktivitas Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Citra Niaga Logistik Cabang Maumere.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa aktivitas pengendalian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere. Kinerja karyawan pada PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere tidak ditentukan oleh aktivitas pengendalian pada perusahaan tersebut. Aktivitas pengendalian berhubungan dengan penilaian atas mutu pengendalian internal secara berkesinambungan oleh manajemen untuk menentukan bahwa pengendalian telah berjalan sebagaimana yang diharapkan dan dimodifikasi sesuai dengan perkembangan kondisi yang ada dalam perusahaan Hery (2013b).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa aktivitas pengendalian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere. Kinerja karyawan pada PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere tidak ditentukan oleh aktivitas pengendalian

pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain aktivitas pengendalian, seperti pengalaman kerja.

Berdasarkan teori agensi, setiap perusahaan tentu akan meningkatkan kerjasama dan kualitas perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui aktivitas pengendalian yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Namun dalam meningkatkan kerjasama dan kualitas perusahaan sering terjadi konflik antara *principal* dan *agent*. Untuk mengatasi hal tersebut dibutuhkan aktivitas pengendalian yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayarani et al., (2018) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang banyak, penilaian risiko yang baik, dan pengawasan secara teratur dan terus menerus mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Sedangkan lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian dan informasi dan komunikasi terhadap pekerjaan karyawan yang disediakan Rumah Sakit masih belum mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Paru Jember.

Pengaruh Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Citra Niaga Logistik Cabang Maumere.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa informasi dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere. Kinerja karyawan pada PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere tidak ditentukan oleh informasi dan komunikasi pada perusahaan tersebut. Dalam pengendalian internal informasi dan komunikasi merupakan hal penting yang dilakukan manajemen dalam memantau aktivitas yang dilakukan karyawan.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa informasi dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Citra Niaga Logistik Cabang Maumere. Kinerja karyawan pada PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere tidak ditentukan oleh informasi dan komunikasi pada perusahaan tersebut. Ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain informasi dan komunikasi, seperti motivasi atau dorongan dalam diri karyawan.

Berdasarkan teori agensi, setiap perusahaan tentu akan meningkatkan kerjasama dan kualitas perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui informasi dan komunikasi yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Namun dalam meningkatkan kerjasama dan kualitas perusahaan sering terjadi konflik antara *principal* dan *agent*. Untuk mengatasi hal tersebut dibutuhkan informasi dan komunikasi yang baik yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dilakukan oleh Sella & Purba, (2021a) dengan judul Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Super Bintang Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan sistem pengendalian internal tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. karyawan.

Pengaruh Pemantauan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Citra Niaga Logistik Cabang Maumere.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pemantauan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere. Kinerja karyawan pada PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere tidak ditentukan oleh pemantauan pada perusahaan tersebut. Pemantauan berhubungan dengan penilaian atas mutu pengendalian internal secara berkesinambungan oleh manajemen untuk menentukan bahwa pengendalian telah berjalan sebagaimana yang diharapkan dan dimodifikasi sesuai dengan perkembangan kondisi yang ada dalam perusahaan Hery (2013c).

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT.Citra Niaga Logistik Cabang Maumere menunjukkan bahwa pemantauan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kebijakan yang dilakukan perusahaan tidak sepenuhnya didasari oleh pemantauan. Dalam hal ini ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain pemantauan, seperti gaya kepemimpinan.

Berdasarkan teori agensi, setiap perusahaan tentu akan meningkatkan kerjasama dan kualitas perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemantauan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Namun dalam meningkatkan kerjasama dan kualitas perusahaan sering terjadi konflik antara *principal* dan *agent*. Untuk mengatasi hal tersebut dibutuhkan pemantauan yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dilakukan oleh Kusuma (2021) dengan judul Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial variabel lingkungan pengendalian serta informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel penilaian risiko, kegiatan pengendalian, dan pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Pengendalian, Proses Penilaian Resiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, dan Pemantauan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Citra Niaga Logistik Cabang Maumere.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan pengendalian, proses penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere. Kebijakan yang dilakukan perusahaan tidak sepenuhnya didasari oleh lingkungan pengendalian, proses penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Dalam hal ini ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan pengendalian, proses penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan.

Berdasarkan teori agensi, setiap perusahaan tentu akan meningkatkan kerjasama dan kualitas perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan pengendalian, proses penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Namun dalam meningkatkan kerjasama dan kualitas perusahaan sering terjadi konflik antara *principal* dan *agent*. Untuk mengatasi hal tersebut dibutuhkan lingkungan pengendalian, proses penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dilakukan oleh Sella & Purba, (2021a) dengan judul Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Bintang Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan sistem pengendalian internal tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Lingkungan Pengendalian adalah 88% dengan kategori sangat baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Proses Penilaian Resiko adalah 84% dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Aktivitas Pengendalian adalah 83% dengan kategori baik; (4) Persentase skor total untuk Variabel Informasi dan Komunikasi adalah 84% dengan kategori baik; (5) Persentase skor total untuk Variabel Pemantauan adalah 90% dengan kategori sangat baik; (6) Persentase skor total Variabel Kinerja Karyawan adalah 92% dengan kategori sangat baik.
2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara (parsial)
 - a. Variabel lingkungan pengendalian (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi t untuk variabel lingkungan pengendalian (X1) sebesar 0,195 lebih besar dari nilai α (0,05) atau nilai t hitung < t tabel. Jika t hitung < t tabel atau p

- $> \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Variabel proses penilaian resiko (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi t untuk variabel proses penilaian resiko (X2) sebesar 0,082 lebih besar dari nilai α (0,05) atau nilai t hitung $<$ t tabel. Jika t hitung $<$ t tabel atau $p > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - c. Variabel aktifitas pengendalian (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi t untuk variabel aktifitas pengendalian (X3) sebesar 0,676 lebih besar dari nilai α (0,05) atau nilai t hitung $<$ t tabel. Jika t hitung $<$ t tabel atau $p > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - d. Variabel Informasi dan Komunikasi (X4) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi t untuk variabel Informasi dan Komunikasi (X4) sebesar 0,272 lebih besar dari nilai α (0,05) atau nilai t hitung $<$ t tabel. Jika t hitung $<$ t tabel atau $p > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - e. Variabel Pemantauan (X5) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi t untuk variabel Pemantauan (X5) sebesar 0,148 lebih besar dari nilai α (0,05) atau nilai t hitung $<$ t tabel. Jika t hitung $<$ t tabel atau $p > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
3. Hasil uji simultan, diketahui nilai signifikasni F sebesar 0,253. Nilai signifikansi F lebih besar dari nilai α (0,05) ; $(0,253 > 0,05)$ atau F hitung $<$ F tabel $(1,421 > 2,76)$. Apabila F hitung $<$ F tabel atau $p > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara simultan variabel lingkungan pengendalian (X1), proses penilaian resiko (X2), aktifitas pengendalian (X3), informasi dan komunikasi (X4), dan pemantauan (X5) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
 4. Hasil uji koefisien determinasi, diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,068. Nilai *Adjusted R Square* tersebut menjelaskan bahwa sebesar 6,8% variabel Kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini dan sisanya sebesar 93,2% variabel

Kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh faktor eksternal lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagi PT. Citra Niaga Logistik Cabang Maumere

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa variabel pengendalian internal, proses penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pengendalian internal yang dilakukan sudah baik. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan kinerja karyawan agar pengendalian internal di perusahaan tersebut semakin baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menambah sampel dan melakukan pengembangan dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian semakin baik.

REFERENSI

- Aurelia, P. N., Dilliana, S. M., Lamawitak, P. L., & Sanga, K. P. (2022). Pengaruh audit internal dan efektifitas pengendalian internal terhadap deteksi fraud pada perumda air minum wair pu'an Kabupaten Sikka. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.55904/cocreation.v1i3>
- Coso. (2013). *Internal Control Intergrated*. Excetive Summary.
- ERVINA, R. A. (2019). *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keperawatan Rsud Dr. Haryoto Lumajang*.
- Hayes, Wallage, & Gortemaker. (2017). *Prinsip-prinsip Pengauditan* (3rd ed.). Salemba Empat.
- Hery. (2013). *Auditing*. CAPS.
- Kumaat, V. G. (2011). *Internal Audit*. Erlangga.
- Kusuma, A. H. (2021). *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten*.
- Mayarani, E. I., Santoso, A. D. D., Riyandaru, G. B., & Wardayati, S. M. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember. *UNEJ e Proceeding*, 158–168.
- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1).
- Narianggono, Hamid, & Ruhana. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.145-154>

- Pagan, Y. O. O. L., Mitan, W., & Rangga, Y. D. P. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelayanan Anggota Pada KSP Kopdit Sube Huter. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jumia.v1i1.1146>
- Putra, M. D., & Widyawati, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 8(9).
- Ramadona. (2016). Pengaruh Struktur Kepemilikan Manajerial, Struktur Kepemilikan Institusional, Ukuran Perusahaan Dan Leverage Terhadap Konservatisme Akuntansi. *Jurnal Online Mahasiswa*, 3(1).
- Romario, F. De, Rangga, Y. D. P., & Erlin, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan (Studi kasus pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sikka). *Jurnal Accounting Unipa*, 1(2).
- Sella, & Purba, M.A.(2021).*PengaruhSistemInformasiAkuntansidanPengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Bintang Sejahtera*.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (ALFABETA (ed.)).
- Susanto. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi* (L. Jaya (ed.); Cetakan Pe).
- Winarno, & Wahyu, W. (2006). *Sistem Informasi Akuntansi*. UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Yustina, Aurelia, P. N., & Edellya, M. (2021). Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *GEMA WIRALODRA*, 12(1), 139–150. <https://doi.org/https://doi.org/10.31943/gemawiralodra.v12i1.173>