

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. RAMAJAYA PRAMUKTI
(AMARTHA JAYA PLASMA)**

RENY PUJI RAHAYU

Dibawah Bimbingan

Gani Haryana

Caska

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Jl. Bina Widya KM 12,5 Pekanbaru

www.Unri.ac.id

ABSTRACT

The location of this research was at PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) in District Tapung, Kampar District, Riau Province. The research was doing to determine the effect of internal control on employee's performance. To measure the internal control variables using questioner to be distributed to employee totaling 29 point statements while measure employee's performance variables using the results supervision of PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma). Methods of data analysis by using simple linear regression. Regression analysis of internal control to employee's performance is $Y = 5.424 + 0.851 X$ that states if the value of the internal control then the zero value employee's performance is equal to 5.424 and any increase in internal control 1 the unit will increase employee's performance by 0.851 units. Based on the t test, t_{hitung} is equal to 2.620 and the value is 2.048 t_{tabel} . t_{hitung} is greater than the value t_{tabel} $2.620 > (2.048)$ with sig 0.001 (below 0.05), which indicates that the internal control variables have a significant effect on employee's performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.197 is obtained. It means that the contribution of internal control influence on the performance of employees at PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) by 19.7% while the remaining 80.3% is affected variables not examined in this research are personality traits, physical characteristics, motivation, age, sex, education, performance experience, cultural background, as well as leadership and the actions of co-workers.

Keywords: Internal Control, Employee's Performance

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. RAMAJAYA PRAMUKTI
(AMARTHA JAYA PLASMA)**

RENY PUJI RAHAYU

Dibawah Bimbingan

Gani Haryana

Caska

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Jl. Bina Widya KM 12,5 Pekanbaru

www.Unri.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) yang beralamat di Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja karyawan. Untuk mengukur variabel pengendalian intern menggunakan quesioner yang disebarakan kepada karyawan berjumlah 29 butir pernyataan sedangkan untuk mengukur variabel kinerja karyawan menggunakan hasil supervisi dari PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma). Metode analisis data menggunakan Regresi Linear Sederhana. Hasil analisis regresi pengendalian intern terhadap kinerja karyawan yaitu $Y = 5,424 + 0,851 X$ yang menyatakan jika nilai pengendalian intern nol maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 5,424 dan setiap kenaikan pengendalian intern 1 satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,851 satuan. Berdasarkan uji t nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,620 dan nilai t_{tabel} adalah 2,048. Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $2,620 > (2,048)$ dengan nilai sig 0,001 (di bawah 0,05) yang mengidentifikasikan bahwa variabel pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,197. Artinya besarnya sumbangan pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) sebesar 19,7% sedangkan sisanya 80,3% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, serta kepemimpinan dan tindakan-tindakan rekan kerja.

Kata Kunci : Pengendalian Intern, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini persaingan perusahaan-perusahaan sejenis baik kecil, menengah maupun besar mengakibatkan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan-perusahaan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan suatu mekanisme untuk mengimplementasikan serta mengendalikan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan dan menghadapi persaingan yang ada. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Dan merupakan tugas penting manajemen adalah untuk menciptakan perusahaan yang berusia panjang dan memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja yang tinggi dapat tercermin dari adanya peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan produktivitas, adanya penurunan absensi karyawan dan juga penurunan perputaran tenaga kerja (*labour turn over*). Suatu perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitasnya secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuannya tanpa didukung oleh tenaga kerja yang memadai. Untuk mengantisipasi situasi yang demikian, pimpinan perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia agar perusahaan yang dipimpinnya mampu mengantarkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan sebelumnya, dan yang paling terpenting kinerja karyawan meningkat.

Kinerja adalah sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2003). Kemudian Suyadi Prawirosentono (2008:2) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Arens, 2006:412). Menurut Mulyadi (2007) 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 dipatuhinya kebijakan manajemen. Selain itu, diperlukan pula strategi untuk membantu perencanaan melalui suatu sistem pengukuran kinerja yang berguna untuk mengetahui sejauh mana efektivitas penerapan dan menilai berhasil atau tidaknya pengendalian internal tersebut bagi perusahaan. Hal ini diperlukan karena

pengukuran kinerja merupakan komponen inti dari sistem pengendalian manajemen serta karyawan yang berguna untuk menilai keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma)"**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian ini yaitu: apakah terdapat pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma)?

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma). Apabila tujuan penelitian ini dapat dipenuhi, maka manfaat yang akan diperoleh adalah: 1) Bagi pihak manajemen PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) dapat menjadi masukan dan evaluasi agar pengendalian intern yang sudah ada dapat selalu dipertahankan dan dioptimalkan lagi sehingga kinerja karyawannya semakin berkualitas. 2) Bagi karyawan PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) dapat dijadikan bahan rujukan agar masing-masing karyawan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. 3) Bagi pihak-pihak lain yg berkepentingan dapat menjadi sumber informasi yang mungkin diperlukan tentang pentingnya pengendalian intern dalam meningkatkan kinerja karyawan pada masa yang akan datang.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) yang beralamat di Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau selama dua bulan yaitu pada bulan Januari sampai Februari 2013. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) meliputi Asisten Lapangan, Asisten SPB, Bagian Administrasi, Mandor, dan Satuan Pengamanan yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampelnya menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu: 1) Data Primer, yaitu data yang penulis peroleh dari karyawan di PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) melalui penyebaran kuesioner yang berisi daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada seluruh responden. 2) Data Sekunder, yaitu data yang penulis peroleh dari perusahaan yang bersangkutan, referensi-referensi dari buku-buku, jurnal dan internet.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah: 1) Angket (Quesioner), Quesioner ini terdiri dari butir-butir pernyataan terstruktur yang berhubungan dengan variabel pengendalian intern yang akan diteliti. 2) Dokumentasi, yaitu data-data sekunder yang diperoleh dari perusahaan terkait berupa data karyawan, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, data supervisi dari manajer serta buku-buku, jurnal, pencarian di internet dan referensi lainnya yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

Variabel penelitian ini adalah pengendalian intern (X), dengan sub variabel lingkungan pengendalian, indikatornya yaitu penyusunan struktur organisasi, penyusunan dan penerapan kebijakan yang tepat, pola wewenang dan tanggung

jawab dan perwujudan pengawasan yang efektif. Sub variabel resiko pengendalian, indikatornya yaitu identifikasi, analisa danantisipasi resiko.

Sub variabel prosedur pengendalian, indikatornya yaitu penggunaan wewenang secara tepat, pemisahan fungsi dan tanggungjawab, dokumentasi yang memadai terhadap asset dan catatan penting perusahaan, keamanan yang memadai terhadap asset dan catatan penting perusahaan dan pengecekan independen terhadap kinerja. Sub variabel informasi dan akuntansi indikatornya yaitu pedoman pencatatan, pelaporan transaksi yang memadai, kebijakan yang berlaku dan standar untuk pengambilan keputusan. Sub variabel pemantauan indikatornya yaitu strategi manajemen, struktur korporasi dan review atas kinerja perusahaan.

Variabel selanjutnya yaitu kinerja karyawan (Y) dengan sub variabel teknis dan umum, indikatornya yaitu tingkat kehadiran sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat pelaksanaan tugas dengan penuh tanggungjawab, tingkat kecakapan untuk melakukan kerjasama, koordinasi dan komunikasi dengan berbagai pihak yang terkait, tingkat ketaatan terhadap instuksi kerja dari atasan serta sikap, etika dan tingkah laku yang sesuai dengan nilai-nilai yang ditetapkan.

Sub variabel aspek manajerial, indikatornya yaitu tingkat pengetahuan tentang perencanaan organisasi, tingkat pengetahuan tentang biaya, tingkat kecakapan dalam memimpin dan mengkoordinasikan anggota, tingkat kecakapan dalam mengevaluasi, membina dan mengontrol anggota dan tingkat kecakapan untuk menganalisa masalah dan merumuskan alternatif solusi yang relevan.

Sub variabel aspek kinerja, indikatornya yaitu tingkat efektivitas dan efisiensi, tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas, tingkat pencapaian prestasi kerja sesuai standar yang telah ditetapkan serta tingkat kecakapan menyusun perencanaan kerja yang sistematis dan terjadwal dengan baik. Analisis yang digunakan dalam pengolahan data ini adalah dengan mengumpulkan data kemudian ditabulasikan dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 17,0 for Windows. Untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), dilakukan pengujian hipotesis yaitu:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengendalian intern terhadap kinerja karyawan

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengendalian intern terhadap kinerja karyawan

Dasar pengambilan keputusan

1) $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima (H_a ditolak)

2) $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak (H_a diterima)

Selain itu, penulis juga menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pengendalian intern terhadap kinerja karyawan, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Pengendalian Intern

Y = Kinerja Karyawan

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui apakah variabel pengendalian intern (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan SPSS 17,0 for windows. Sebelum diolah menggunakan SPSS terlebih dahulu digunakan analisis deskriptif yaitu seperti pada Tabel 1.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Variabel Pengendalian Intern

Klasifikasi		Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Baik	94,26 - 116	27	90
Baik	72,6 - 94,25	3	10
Tidak Baik	50,76 - 72,5		
Sangat Tidak Baik	29 - 50,75		
Jumlah		30 Orang	100

Sumber : Data Olahan 2013

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa 90% responden menyatakan pengendalian intern pada PT. Ramajaya Pramukti sangat baik dan sebanyak 10% responden menyatakan pengendalian intern baik. Jadi, secara umum dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) sudah sangat baik.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Klasifikasi		Jumlah Karyawan yang dinilai	Persentase (%)
Sangat Baik	85 - 100	15	50,00
Baik	71 - 84	12	40,00
Cukup	56 - 70	3	10,00
Kurang	>55		
Jumlah		30 Orang	100

Sumber : Data Supervisi Kinerja Karyawan PT. Ramajaya Pramukti 2013

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti sudah memiliki kinerja yang sangat baik. Hal itu diketahui dari hasil skor penilaian yang menyatakan sebanyak 50,00% karyawan mendapatkan skor sangat baik sedangkan sisanya sebanyak 40,00% karyawan mendapatkan skor dalam klasifikasi baik dan sisanya sebanyak 10% mendapatkan skor cukup. Jadi secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Ramajaya Paramukti (Amartha Jaya Plasma) sudah sangat baik.

Uji Asumsi Klasik untuk memenuhi syarat Regresi

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi suatu data penelitian. Normalitas merupakan syarat dilakukannya pengujian parametric. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Pengendalian Intern	Kinerja Karyawan
N		30	30
Normal Parameters ^a	Mean	1.86597	7.01257
	Std. Deviation	.360396	.691213
Most Extreme Differences	Absolute	.205	.095
	Positive	.140	.088
	Negative	-.205	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		1.121	.522
Asymp. Sig. (2-tailed)		.162	.948

a. Test distribution is Normal.

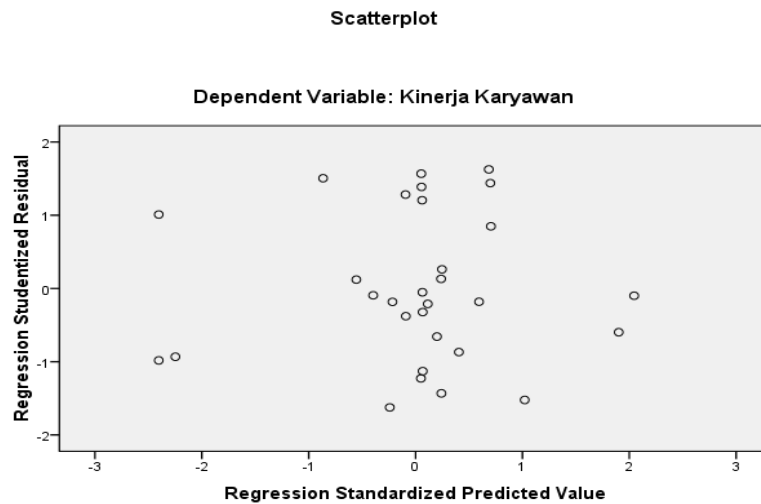
Sumber : Data Olahan SPSS 17,0

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* untuk variabel pengendalian intern sebesar $0,162 > 0,05$ dan nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* untuk variabel kinerja karyawan sebesar $0,948 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat dilakukan uji regresi.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Pengujian ini dilakukan melalui pola diagram pencar (*scatterplot*). Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu yang jelas maka terjadi heterokedastisitas sebaliknya jika tidak membentuk pola tertentu (menyebar) maka tidak terjadi heterokedastisitas. Uji ini bertujuan untuk melihat apakah data yang dianalisis menyebar secara acak atau membentuk pola tertentu.

Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS 17,0

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak menunjukkan pola tertentu. Titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu vertikal (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan dapat dilakukan uji regresi.

3) Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk menjelaskan kemungkinan terdapatnya hubungan antara variabel dependen dan independen dan mengetahui apakah data penelitian sesuai dengan garis linier atau tidak. Linearitas perlu diujikan terutama apabila hendak melakukan analisis regresi linier, karena analisis tersebut mengasumsikan hubungan diantara variabel bersifat linier. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan* Pengendalian Intern	Between Groups	(Combined)	13.125	27	.486	1.332	.518
		Linearity	2.729	1	2.729	7.476	.112
		Deviation from Linearity	10.397	26	.400	1.096	.586
	Within Groups		.730	2	.365		
Total			13.855	29			

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,586. Hal ini menunjukkan nilai *Sig.* lebih besar dari pada 0,05 ($0,586 > 0.05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian intern mempunyai hubungan linier dengan variabel kinerja karyawan sehingga syarat pengujian linearitas telah terpenuhi.

Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma). Pengujian dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti pengendalian intern tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma).
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma).

Nilai t_{hitung} diperoleh dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= N-k-1 ; \alpha/2 \\ &= 30-1-1 ; 0,05/2 \\ &= 28 ; 0,025 \\ &= 2,048 \end{aligned}$$

Tabel 5 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.424	.617		8.793
	Pengendalian Intern	.851	.325	.444	2.620

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 17,0

Dari hasil perhitungan diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,620 dengan *Sig.* 0,001. Dengan demikian maka diketahui $t_{hitung} (2,620) > t_{tabel} (2,048)$ dan *Sig.* $(0,001) < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma).

Selain itu juga diperoleh koefisien regresi dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,424 + 0,851 X$$

- Nilai konstanta sebesar ($a = 5,424$). Artinya adalah jika pengendalian intern (X) diasumsikan 0, maka kinerja karyawan (Y) bernilai 5,424.
- Nilai koefisien regresi pengendalian intern sebesar ($b = 0,851$). Artinya adalah apabila penilaian terhadap pengendalian intern (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,851.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.444 ^a	.197	.168	.630383	

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Intern

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 17,0

Dari Tabel 6 diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,197. Artinya sumbangan pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) sebesar 19,7%, sedangkan sisanya 80,3 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya serta kepemimpinan dan tindakan-tindakan rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam pelaksanaannya PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) taat pada prinsip pengelolaan yang sehat, transparan, bertanggung jawab dan bersikap adil dalam pencapaian tujuan bersama. Laporan pertanggungjawaban mencerminkan bagaimana pengurus mendesain pengelolaan usaha agar semua kekayaan aman dari semua tindakan yang dapat merugikan dan pelaporan keuangan mencerminkan fakta yang sesungguhnya dan bebas dari salah saji material.

Oleh karena itu manajemen memiliki alat sebagai media pengendali, yaitu pengendalian intern. Salah satu faktor untuk meningkatkan keberhasilan tujuan perusahaan adalah efektivitas sistem pengendalian intern. Pengendalian internal bertujuan menilai sistem pengendalian manajemen, efisien dan efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dalam rangka perbaikan dan peningkatan kinerja.

Manajemen melakukan pengendalian intern dan prosedur pengungkapan meliputi pengendalian dan prosedur yang dirancang untuk memastikan bahwa informasi yang dipersyaratkan untuk diungkapkan di dalam laporan yang disampaikan atau diajukan telah dicatat, diproses, dirangkum dan dilaporkan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan sesuai ketentuan untuk memungkinkan pengambilan keputusan yang tepat waktu atas pengungkapan.

Pengendalian internal dilakukan oleh manajemen, dan personil lainnya untuk memberikan keyakinan yang memadai mengenai keandalan pelaporan dan penyusunan laporan konsolidasian untuk keperluan eksternal sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum dan termasuk kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan pengelolaan pencatatan secara rinci, akurat dan wajar yang mencerminkan transaksi dan pelepasan aset perusahaan.

Selain itu, pengendalian internal juga memberikan keyakinan yang memadai bahwa transaksi dicatat secara semestinya untuk memungkinkan penyusunan laporan konsolidasian berdasarkan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dan bahwa pendapatan biaya perusahaan diterima dan dikeluarkan hanya berdasarkan kewenangan manajemen serta memberikan keyakinan yang memadai mengenai pencegahan atau deteksi secara tepat waktu dalam hal perolehan, penggunaan atau pelepasan aset perusahaan yang tidak sah yang dapat memberikan dampak material terhadap kerugian perusahaan.

Salah satu unsur pengendalian manajemen adalah penilaian kinerja baik bagi setiap individu karyawan maupun untuk para eksekutif/manajer. Oleh karena itu pengendalian manajemen perlu dirancang secara sistematis dan dijalankan secara periodik untuk dapat menghasilkan suatu penilaian yang obyektif dan adil. Karena penilaian kinerja tersebut akan bermanfaat bagi karyawan ataupun manajer yang dinilai prestasi kerjanya, maupun akan bermanfaat bagi organisasi atau lembaganya, berkaitan dengan kelangsungan hidup perusahaan secara menyeluruh dalam bentuk perencanaan anggaran.

Penerapan unsur-unsur pengendalian manajemen tersebut, ditujukan untuk mengetahui apakah kegiatan masing-masing unit bisnis telah dilakukan mengarah pada tujuan yang ditentukan. Pengukuran kegiatan dapat dilihat dengan membandingkan tujuan yang diinginkan dengan prestasi yang telah dicapai oleh unit bisnis atau pusat pertanggungjawaban.

Seluruh kegiatan pengawasan internal harus merupakan upaya yang komprehensif dalam membangun sistem pengendalian intern melalui pembangunan budaya dan etika manajemen yang baik, analisis dan pengelolaan resiko. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, manajemen PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) mempunyai fungsi yaitu: 1) Penyiapan perumusan kebijakan pengawasan fungsional. 2) Pelaksanaan pengawasan fungsional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. 3) Pelaksanaan urusan administrasi. 4) Pengkoordinasian perumusan rencana program kerja pengawasan dan penyusunan anggaran. 5) Pembinaan penyelesaian laporan hasil pemeriksaan dan pemantauan penyelesaian tindak lanjut pemeriksaan, pelaksanaan urusan tata usaha, kepegawaian, keuangan, rumah tangga dan administrasi perjalanan dinas. 6) Pengumpulan, pengelolaan, analisis laporan hasil pengawasan dan penyajian laporan hasil pengawasan. 7) Pengelolaan urusan administrasi perencanaan, kepegawaian, keuangan, umum dan administrasi pengaduan serta evaluasi dan pelaporan.

Bagian perencanaan dan anggaran mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pengendalian rencana, program kerja pengawasan dan fasilitas, menyusun anggaran, standardisasi dan pedoman fasilitasi serta penyiapan laporan dan statistik.

Bagian evaluasi laporan pengawasan, mempunyai tugas melaksanakan administrasi, inventarisasi, analisa, evaluasi, pengkajian laporan hasil pemeriksaan dan menyusun laporan evaluasi hasil pengawasan fungsional dan kerjasama pengawasan.

Bagian administrasi menyelenggarakan fungsi pengelolaan urusan tata usaha surat menyurat dan kearsipan, pengelolaan administrasi, inventarisasi, pengkajian, analisis pelaporan, pengkoordinasian, monitoring dan pemutakhiran data hasil pemeriksaan pengaduan, pengelolaan urusan kepegawaian, pengelolaan administrasi tenaga fungsional auditor, serta melaksanakan urusan perlengkapan dan rumah tangga serta pengelolaan urusan keuangan.

Salah satu fungsi yang harus ada dalam proses pengendalian tersebut adalah fungsi pemeriksaan atau pengauditan yang dilakukan oleh pihak auditor dalam hal ini perlu adanya pengawasan internal yang dilakukan oleh auditor. Dimensi pelaksanaan pengawasan, rekomendasi/tindak lanjut hasil pemeriksaan, dan koordinasi pengawasan memberikan pengaruh positif pada kinerja. Pengawasan atau audit kinerja sangatlah penting sebagai instrumen untuk memperbaiki kinerja. Tanggung jawab pengelolaan program, kegiatan dan fungsi organisasi secara ekonomis, efisien dan efektif terletak pada manajemen. Selanjutnya manajemen bertanggungjawab untuk memberikan laporan kinerja atas pelaksanaan program, kegiatan dan fungsi organisasi.

Jika pengendalian internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan.

Pengendalian intern merupakan suatu mekanisme untuk mengkoordinasikan pelaksanaan pengawasan fungsional, merumuskan kebijakan dan fasilitasi pengawasan penyelenggaraan operasional perusahaan, pengawasan terhadap penyelenggaraan berdasarkan azas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas

pembantuan, serta pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan.

Dalam rangka meminimalkan dan mengantisipasi timbulnya organisasi yang menyimpang dan tidak akuntabel, maka diperlukan sistem pengendalian intern yang baik. Untuk menciptakan proses pengendalian intern yang baik diperlukan saluran pertanggungjawaban yang tersistem dengan baik sehingga mampu mencegah berbagai bentuk penyimpangan yang mungkin terjadi.

Sistem pengendalian intern pada suatu organisasi perlu ditingkatkan agar sistem pengendalian intern organisasi perusahaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien dalam mencapai tingkat kinerja karyawan yang diinginkan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Dengan terbentuknya pengendalian intern yang kuat maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik.

Komponen-komponen dalam pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Perusahaan harus waspada terhadap segala resiko yang akan dihadapi dengan adanya penaksiran resiko maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengantisipasi mengatasi resiko-resiko yang mungkin terjadi. Informasi dan komunikasi akan memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja karena semua karyawan memperoleh dan bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan.

Aktivitas pengendalian akan mendorong karyawan menaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Pemantauan yang baik akan membuat karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja. Selain itu, pengendalian intern yang efektif dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Apabila pengendalian intern tidak berjalan maka hal itu dapat mendorong karyawan untuk melakukan kecurangan dan pertukaran informasi yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan yang tidak transparan dan akhirnya menimbulkan kerugian bagi perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, sistem pengendalian intern yang efektif dengan adanya pemantauan dan aktivitas pengendalian oleh pemilik kepada pengelola, maka fungsi pengendalian internal akan mendorong kinerja karyawan untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab.

Sistem pengendalian dilakukan langsung oleh atasan dalam hal ini adalah manajer perusahaan. Dengan demikian diharapkan agar seluruh bagian unit kerja yang ada dapat bekerjasama di dalam mengawasi jalannya pengendalian tersebut, sehingga program yang sedang berjalan dapat terkontrol secara baik.

Pengendalian yang dilakukan yaitu dengan adanya evaluasi terhadap pelaksanaan pengendalian intern yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu tahap-tahap pengendalian yang dilakukan manajer meliputi pemantauan dan evaluasi.

Tahap pertama yang dilakukan ialah memberikan laporan atas pelaksanaan pengendalian intern yang sudah dilaksanakan. Hasil dari laporan tersebut berupa pelaksanaan tentang pelaksanaan pengendalian intern, apakah didalam pelaksanaannya sudah sesuai dengan yang diharapkan atau sebaliknya tidak sesuai apa yang telah ditetapkan, sehingga jalannya sistem pengendalian tersebut dapat selalu dikontrol perkembangannya.

Tahap kedua yang dilakukan ialah pemantauan yaitu usaha atau kegiatan mengamati, mengawasi dan memeriksa secara cermat terhadap kegiatan

pengendalian intern pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) sehingga di dalam proses pelaksanaannya dapat selalu diamati, diawasi dan diperiksa terus-menerus oleh bagian unit kerja yang terlibat secara fokus.

Tahap ketiga yang dilakukan ialah evaluasi terhadap pelaksanaan pengendalian intern yaitu usaha atau kegiatan untuk menilai kemajuan kegiatan penerapan sistem informasi tersebut dalam proses memberikan informasi mengenai pengelolaan operasional perusahaan secara keseluruhan setelah terlebih dahulu dilakukan dengan kegiatan pelaporan dan pemantauan.

Dengan demikian ketiga tahap yang telah dilakukan tersebut diharapkan dapat mewujudkan efektivitas pengendalian intern sehingga pengamatan dan pemantauan terhadap sistem tersebut bisa lebih ditingkatkan lagi.

Penetapan tujuan pengawasan yang bersamaan dengan perencanaan program, penetapan target yang harus dicapai pada periode tertentu, dan pembuatan sasaran strategis pengawasan yang diprogramkan sebelum pelaksanaan pengawasan akan meningkatkan kinerja pengawasan.

Pengimplementasian pengendalian internal yang baik pada semua struktur organisasi dalam perusahaan, maka dapat disediakan jaminan memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam mengefektivitas dan mengefisiensikan operasional perusahaan, sehingga dalam laporan keuangan dapat memenuhi ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan diregulasi.

Oleh karena itu, agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tercapai maka setiap bagian unit kerja pada PT. Ramajaya Pamukti (Amartha Jaya Plasma) tersebut harus diatur sedemikian rupa sehingga masing-masing dapat mengetahui tugas, wewenang dan tanggung jawab yang terdapat dalam struktur organisasi. Dan untuk mewujudkan tujuan itu diperlukan suatu pengendalian intern terhadap setiap bagian unit kerja guna melindungi asset, menyediakan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, memperhatikan dan meningkatkan efisiensi operasional dan mendorong kepatuhan untuk mentaati kebijakan manajerial yang telah ditentukan.

Selain itu, diperlukan pula strategi untuk membantu perencanaan melalui suatu sistem pengukuran kinerja yang berguna untuk mengetahui sejauh mana efektivitas penerapan dan menilai berhasil atau tidaknya pengendalian internal tersebut bagi perusahaan. Hal ini diperlukan karena pengukuran kinerja merupakan komponen inti dari sistem pengendalian manajemen serta karyawan yang berguna untuk menilai keberhasilan perusahaan.

Pengukuran kinerja akan ada kaitannya dengan kontraprestasi serta untuk menyadarkan dan meyakinkan bagi manajer maupun karyawan mengenai pentingnya tindakan korelasi-perbaikan atas pekerjaan-pekerjaan yang telah dilakukan.

Manajer juga akan dapat menilai kepuasan kerja para karyawan atas pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasarnya misalnya pengembangan karier, promosi jabatan, penyesuaian gaji/insentif dan sebagainya sebagai salah satu alat motivasi yang dipakai untuk penilaian kinerjanya adalah anggaran yang berisi program-program jangka pendek sebagai penjabaran dari perencanaan strategi.

Disamping itu untuk dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik perlu diperhatikan kepastian yang dari waktu ke waktu sudah barang tentu banyak sekali perubahan yang terjadi. Oleh karena itu diperlukan juga suatu kemampuan untuk menganalisis dan memprediksi kepastian yang berbeda-beda, akan

menimbulkan suatu persepsi yang berbeda-beda dari manajer dan bawahan tentang ketidakpastian bidang apapun yang bakal mereka hadapi.

Tingkat kepastian yang dihadapi bawahan dalam lingkungan organisasi mempunyai implikasi yang penting terhadap organisasi. Dengan adanya ketidakpastian akan menyebabkan seseorang bimbang atau ragu-ragu dalam bertindak untuk melaksanakan tugas maupun dalam pengambilan keputusan.

Untuk mengurangi atau bahkan untuk menghilangkan rasa dan sikap keragu-ruguan dalam bertindak maupun dalam pengambilan keputusan, perlu didukung adanya informasi yang relevan lagi memadai serta komitmen yang tinggi juga partisipasi yang sungguh-sungguh.

Disamping itu informasi yang relevan dengan pekerjaan dapat memperbaiki kinerja, sebab dapat memberikan atau dapat dipakai untuk memprediksi keadaan ketidakpastian lebih tepat sehingga memungkinkan untuk memiliki suatu kesempatan yang efektif, memudahkan dalam pengambilan keputusan.

Informasi yang relevan tersebut merupakan bagian dari komponen unsur pengendalian internal. Dengan demikian, seluruh komponen-komponen dari pengendalian yaitu lingkungan pengendalian, resiko pengendalian, prosedur pengendalian, informasi dan akuntansi serta pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tercapainya pengendalian internal perusahaan yang baik akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Selain itu, manajemen perusahaan juga dapat melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi dan tugas masing-masing karyawannya, agar tetap fokus dalam pekerjaan sehingga tercapai kinerja yang diinginkan dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) dapat diambil kesimpulan yaitu: 1) Persepsi jawaban responden terhadap pengendalian intern pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) diperoleh sebanyak (50,2%) menyatakan pengendalian intern sudah berjalan dengan sangat baik. Sedangkan sisanya sebanyak (49,2%) menyatakan pengendalian intern sudah baik. Artinya bahwa PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) mampu dengan sangat baik menjaga kekayaan organisasinya, mengarahkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen, mencegah kerugian atau pemborosan sumber daya perusahaan, menyediakan informasi tentang bagaimana menilai kinerja perusahaan dan manajemen perusahaan serta menyediakan informasi yang akan digunakan sebagai pedoman dalam perencanaan.

2) Kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) sudah sangat baik. Hal ini diketahui dari rekapitulasi penilaian kinerja karyawan yang menyatakan sebanyak 50,00% karyawan mendapatkan skor dalam klasifikasi sangat baik sedangkan sisanya sebanyak 40,00% karyawan mendapatkan skor dalam klasifikasi baik dan sisanya sebanyak 10% mendapatkan skor cukup. Jadi secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Ramajaya Paramukti (Amartha Jaya Plasma) sudah sangat baik. Artinya bahwa PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) mampu dengan baik

memposisikan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, serta memiliki kinerja karyawan yang berkualitas.

3) Pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear sederhana pengendalian intern (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh suatu persamaan regresi 1 prediktor yaitu $Y = 5,424 + 0,851 X$ yang menyatakan jika nilai pengendalian intern (X) nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5,424 dan setiap kenaikan pengendalian intern (X) 1 satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,851 satuan.

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t. Berdasarkan uji t nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $2,620 > (2,048)$ dengan nilai *Sig* 0,001 (di bawah 0,05) yang mengidentifikasi bahwa variabel pengendalian intern (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,197. Artinya adalah sumbangan pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) sebesar 19,7% naik turunnya nilai kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengendalian intern, sedangkan sisanya 80,3% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya serta kepemimpinan dan tindakan-tindakan rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut: 1) Pengendalian intern yang sudah dilaksanakan PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma) hendaknya dapat selalu dipertahankan dan dioptimalkan lagi sehingga kinerja karyawannya semakin berkualitas. 2) Masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan melibatkan faktor-faktor yang belum diteliti serta menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Arens, Alvin., K. Loebbecke, James., Abadi, Amir. 2006. *Auditing*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personel Berbasis Balanced Scorecard*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Suyadi Prawirosentono. 2008. *Manajemen berdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF.
- Veitzhal, Rivai. 2004. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.