

Analisis Pengendalian Internal Berbasis COSO Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan pada PT.BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Ria Rachmawati⁽¹⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Madura; rieaaries@gmail.com

Farah Ummu Nabila⁽²⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Madura; farahun47@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to make PT. Sharia People Development Bank (BPRS) Sarana Prima Mandiri is able to carry out COSO-based internal control in which there are 5 elements consisting of control environment, risk assessment, control activities, monitoring, information and communication. To test the effect on employee performance appraisal, hypothesis testing will be conducted. Data collection using a questionnaire with a purposive sampling method that is sampling based on criteria distributed to 62 employees of PT. SRB Sarana Prima Mandiri Pamekasan who became the study sample. Data analysis uses the classical assumption test, multiple linear regression, and the coefficient of determination (R²) which is processed by the SPSS program. The result is a control environment partially influences employee performance appraisal, risk assessment partially influences employee performance appraisal, control activities partially influences employee performance appraisal, monitoring partially influences employee performance appraisal, information and communication partially influences performance appraisal employees (t test), whereas in (F test) control environment, risk assessment, control activities, monitoring, information and communication simultaneously influence employee performance appraisal.

Keywords: Internal Control ; COSO ; Employee Performance Evaluation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan agar PT. Bank Pembinaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri mampu menjalankan pengendalian internal berbasis COSO dimana didalamnya terdapat 5 unsur yang terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, pemantauan, informasi dan komunikasi. Untuk menguji pengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan maka akan dilakukan pengujian hipotesis. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan metode purposive sampling yaitu penarikan sampel berdasarkan kriteria yang disebar kepada 62 karyawan PT.BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang menjadi sampel penelitian. Analisis data menggunakan pengujian Asumsi Klasik, Regresi linier berganda, dan Koefisien determinasi (R²) yang diolah dengan program SPSS. Hasilnya adalah lingkungan pengendalian berpengaruh secara parsial terhadap penilaian kinerja karyawan, penilaian resiko berpengaruh secara parsial terhadap penilaian kinerja karyawan, aktivitas pengendalian berpengaruh secara parsial terhadap penilaian kinerja karyawan, pemantauan berpengaruh secara parsial terhadap penilaian kinerja karyawan, informasi dan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap penilaian kinerja karyawan (uji t), sedangkan secara (uji F) lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, pemantauan, informasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap penilaian kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengendalian Internal; COSO; Penilaian Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan perlu adanya pengendalian internal. COSO dibentuk di Amerika Serikat dengan mempublikasikan sebuah kerangka kerja pengendalian internal yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai terhadap pencapaian 3 tujuan organisasi yaitu efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan.

Pengendalian internal menurut COSO (*Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission*) memperkenalkan kerangka pengendalian (*control framework*) yang saling berkaitan terdiri 5 unsur yaitu, lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, pemantauan, informasi dan komunikasi. Dari ke lima kerangka tersebut sangat berpengaruh dalam pengendalian internal di perusahaan.

Secara umum, sebagian perusahaan rata-rata belum mampu melaksanakan pengendalian internalnya dengan baik, hal ini disebabkan pihak manajemen dan karyawan kurang dalam mengimplementasikan sistem pengendalian tersebut. Penyimpangan-penyimpangan sering kali muncul dalam berbagai perusahaan dan sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan, hal ini disebabkan adanya ketidaksesuaian dalam pelaksanaan prosedur, tugas dan wewenang yang sudah diterapkan dalam perusahaan. Hal yang sering terjadi dalam perusahaan adalah perangkapan tugas yang dapat menimbulkan risiko dalam kinerja perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu menerapkan pengendalian internal berbasis COSO yang mencakup komponen-komponen dalam membantu perusahaan untuk mampu mengendalikan dan membuat keputusan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri merupakan perusahaan bergerak dibidang pelayanan jasa. PT. BPRS Sarana Prima Mandiri ini memiliki dua sistem penilaian kinerja yaitu sistem penilaian marketing dan personal. PT. BPRS Sarana Prima Mandiri tersebut sistem kinerjanya masih melakukan perangkapan tugas dengan alasan membantu agar tugas tersebut cepat terselamatkan. Dalam pengendalian internal COSO terkait aktivitas pengendalian menyangkut pembagian tugas yang melibatkan individu-individu dalam melaksanakan tugas yang tidak sesuai. Hal ini akan memungkinkan seseorang melakukan kesalahan. Oleh sebab itu tidak diperkenankan adanya perangkapan tugas karena setiap pelimpahan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan antara karyawan yang satu dengan yang lain sangat berbeda dan dianggap tidak sesuai dari sudut pengendalian internal. Hal ini memungkinkan tindakan kecurangan atau kesalahan dapat terjadi. Oleh karena itu PT. BPRS Sarana Prima Mandiri perlu adanya pembagian tugas secara pasti agar tidak ada lagi perangkapan tugas sehingga dapat meminimalisir risiko yang akan terjadi. Untuk mengantisipasi hal tersebut PT. BPRS Sarana Prima Mandiri perlu menerapkan pengendalian internal berbasis COSO, jika pengendalian internal telah dilaksanakan dengan baik maka dengan mudah penilaian kinerja karyawan dan mengetahui sejauh mana karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik pula.

Pengendalian Internal

Menurut Henry Simamora (2002:148) Mengacu ke Standar Auditing (SA) seksi 319 (PSA No.69)- Pertimbangan pengendalian internal dalam Audit Laporan Keuangan-Pengendalian internal (internal control) adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personalia lain entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga tujuan berikut :

1. Keandalan pelaporan keuangan
2. Efektivitas dan efisiensi operasi
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

COSO (The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission)

COSO merupakan kepanjangan dari *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*. COSO ini merupakan lembaga yang dibuat oleh sektor swasta untuk menghindari tindak korupsi yang sering terjadi di Amerika pada tahun 1970-an. Padahal sebelumnya sudah ada FCPA (*Foreign Corrupt Practices Act*) yaitu suatu aturan yang dibuat tahun 1977 atas inisiatif dari eksekutif legislatif kongres Amerika tentang peraturan anti penyuapan dan korupsi bagi perusahaan atau warga Amerika Serikat terhadap pegawai dan pejabat asing. Sektor swasta ini membentuk "National Commission on Fraudulent Financial Reporting" atau dikenal juga dengan "The Treadway Commission" ditahun 1985.

Komponen Pengendalian Internal Menurut COSO

Jadi, menurut COSO pengendalian internal adalah bagian dari proses dalam organisasi dan berada dalam proses manajemen dasar yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan. Menurut COSO, pengendalian internal ini memiliki 5 komponen yaitu :

1. Lingkungan pengendalian

Merupakan dampak kolektif segenap sikap, kesadaran dan tindakan dari dewan direksi, manajemen dan pemilik entitas atas pembentukan, peningkatan atau pengurangan efektivitas kebijakan atau prosedur tertentu. Lingkungan pengendalian tidak hanya mempengaruhi perumusan kebijakan dan prosedur tetapi juga taraf kepatuhan terhadapnya. Lingkungan pengendalian menjadi landasan yang memberikan disiplin dan struktur bagi semua unsur pengendalian internal.

2. Penilaian resiko

Adalah proses organisasi untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko yang relevan bagi pencapaian tujuannya. Penilaian resiko sangat penting sekali dan menjadi landasan sebagai penentu bagaimana resiko seharusnya dikelola. Aktivitas pengendalian

Adalah kebijakan prosedur yang membantu memastikan bahwa petunjuk manajemen dilaksanakan kebijakan dan prosedur tersebut mendorong tindakan-tindakan yang memperhatikan risiko yang dihadapi perusahaan.

3. Komunikasi dan pengolahan informasi

Suatu perusahaan memerlukan informasi yang relevan dan tepat untuk menjalankan tujuannya, selain itu informasi tersebut harus andal dalam akurasi dan kelengkapannya. Informasi yang tidak akurat akan mempengaruhi kemampuan manajemen untuk mengambil keputusan yang benar dan mengendalikan perusahaan.

4. Pemantauan

Adalah proses penilaian mutu pelaksanaan pengendalian internal sepanjang waktu. Pemantauan dilaksanakan personel yang semestinya melakukan pekerjaan tersebut. Pengendalian internal perlu dipantau dengan tujuan menentukan apakah pengendalian tersebut masih berjalan sebagaimana yang dikehendaki ataukah perlu dimodifikasi.

Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fauzi Mohd Basri (2005:57) Kinerja mempunyai pengertian yaitu hasil atau tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu seperti hasil kinerja, target, sasaran atau kriteria yang sudah memiliki kesepakatan bersama yang sudah ditentukan di awal . Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak bekerja dengan sendiri namun kinerja memiliki hubungan yaitu dengan kepuasan kerja, tingkat imbalan, dan dipengaruhi sifat-sifat ketrampilan yang dimiliki oleh individu masing-masing. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebab perasaan individu terhadap pekerjaannya adalah kepuasan kerja itu sendiri. Perasaan itu berupa hasil penilaian tentang seberapa jauh kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara keseluruhan dan memuaskan kebutuhannya.

Kerangka Konseptual

Hubungan pengendalian internal COSO terhadap penilaian kinerja karyawan

Menurut Mulyadi (2001:416) tujuan pokok penilaian kinerja yaitu untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut agar mampu berkontribusi dalam pencapaian untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Kegiatan penilaian kinerja merupakan kegiatan yang paling baik yang dilakukan di perusahaan untuk menjadikan pengendalian intern berfungsi kembali dalam mengendalikan perusahaannya. Pengendalian internal COSO pada dasarnya merupakan struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, serta mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Struktur pengendalian intern pada dasarnya terdiri atas berbagai kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan di dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Maka perusahaan mengharuskan penekanan didalam aspek pengendalian internal agar terhindar dalam penyebab yang menyebabkan fungsi

penilaian kinerja dalam organisasi tidak efektif. Penyebab ketidak-efektifan fungsi penilaian kinerja diantaranya adalah ketidak-jelasan tujuan penilaian. Penilaian kinerja dapat ditujukan untuk tujuan strategis, administratif atau pengembang, tujuan strategis dimaksudkan untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengendalian internal COSO memiliki 5 komponen yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan. Komponen-komponen pengendalian internal sangat membantu sekali dalam suatu perusahaan dimulai dari lingkungan pengendalian sampai dengan pemantauan. Pengendalian internal COSO dipengaruhi oleh penilaian kinerja karena cukup berpengaruh dalam sistem pengendalian internal yang dapat dilihat dalam pengambilan keputusan dan kebijakan di dalam pengendalian tersebut. Salah satu contohnya adalah apabila penilaian kinerja itu bermasalah, maka sedikit banyak akan berpengaruh terhadap sistem pengendalian intern tersebut. Tetapi, apabila penilaian kinerja bekerja dengan baik, maka akan mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan. Perusahaan melakukan penerapan dengan berdasarkan pada standar penilaian internal perusahaan. Penerapan itu akan membantu berjalannya sistem pengendalian internal perusahaan jika penilaian kinerja karyawan tersebut baik pula. Umpan balik dari penilaian kinerja memungkinkan karyawan untuk mengetahui seberapa baik karyawan tersebut bekerja.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian ini

1. lingkungan pengendalian berpengaruh secara parsial terhadap penilaian kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri
2. penilaian resiko berpengaruh secara parsial terhadap penilaian kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri
3. aktivitas pengendalian berpengaruh parsial terhadap penilaian kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri
4. informasi dan komunikasi berpengaruh parsial terhadap penilaian kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri
5. pemantauan berpengaruh parsial terhadap penilaian kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri
6. lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan berpengaruh secara simultan terhadap penilaian kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri terletak di Jl. KH.Agus Salim, Rw. 07, Barurambat Kota, Kec. Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur 69317, Indonesia Telp. (0324) 326696 Fax.(0324) 325567.

Pendekatan asosiatif digunakan karena penelitian ini menggunakan lima buah variabel bebas lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan serta menggunakan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Tujuannya untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan terhadap penilaian kinerja karyawan pada PT.BPRS Sarana Prima Mandiri. Penelitian ini menggunakan 62 karyawan yang menjadi sampel penelitian dengan menggunakan metode purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan penyebaran kuisioner yang diuji menggunakan uji validitas dan reabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan koefisien determinasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Untuk mengetahui hubungan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tentang pengaruh Lingkungan pengendalian (X1), Penilaian resiko (X2), Aktivitas pengendalian (X3), Informasi dan komunikasi (X4) serta Pemantauan (X5) terhadap Penilaian Kinerja (Y) pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri dengan menggunakan regresi linier berganda.

Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.571	1.124		5.848	.000
	lingkungan pengendalian	.153	.052	.322	2.927	.000
	penilaian risiko	.212	.093	.314	2.274	.004
	aktivitas pengendalian	.144	.063	.211	2.262	.000
	informasi komunikasi	.276	.087	.322	3.166	.002
	Pemantauan	-.259	.126	-.176	-2.054	.003

Sumber data : diolah (2019)

Jadi persamaan regresi linier pada variabel lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi komunikasi, dan pemantauan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

$$Y = 6.571 + 0.153X_1 + 0.212X_2 + 0.144X_3 + 0.276X_4 - 0.259X_5$$

Persamaan diatas bermakna jika lingkungan pengendalian ditingkatkan 100% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,153, jika penilaian resiko ditingkatkan 100% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,212, jika aktivitas pengendalian ditingkatkan 100% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,144%, jika informasi komunikasi ditingkatkan 100% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,276, dan jika pemantauan ditingkatkan sebesar 100% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,-259.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji statistik One Sample Kolmogorov Smirnov. Dengan kriteria pengujian Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $> 0,05$, maka data residual berdistribusi normal dan Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $\leq 0,05$, maka data residual tidak berdistribusi normal (Priyatno, 2014:94).

Tabel 2
Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35083886
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.724
Asymp. Sig. (2-tailed)		.671

a. Test distribution is Normal.

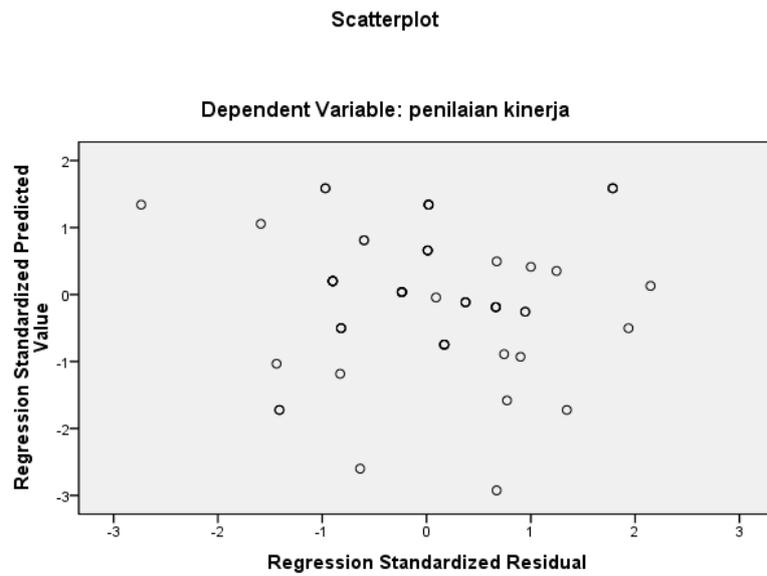
b. Calculated from data.

Sumber data penelitian (diolah 2019)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym.sig 2 tailed) sebesar 0,671. $P > 0,05$, jadi residual terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Asumsi klasik Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakpastian varian dari variabel suatu pengamatan yang lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut Homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
 Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Untuk pengujian pengaruh parsial ditentukan melalui uji t dengan kriteria Jika nilai signifikansi $p \leq 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Yang artinya variabel bebas (X_1, X_2) tersebut secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), sebaliknya Jika nilai signifikansi $p \geq 0.05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak. Yang artinya variabel bebas (X_1, X_2) tersebut secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3
Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.571	1.124		5.848	.000
	lingkungan pengendalian	.153	.052	.322	2.927	.000
	penilaian risiko	.212	.093	.314	2.274	.004
	aktivitas pengendalian	.144	.063	.211	2.262	.000
	informasi komunikasi	.276	.087	.322	3.166	.002
	Pemantauan	-.259	.126	-.176	-2.054	.003

a. Dependent Variable: penilaian kinerja

Sumber data penelitian (diolah 2019)

- a. Lingkungan pengendalian sig 0.000, $p < 0.05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima. Yang artinya lingkungan pengendalian mempengaruhi penilaian kinerja.
- b. Penilaian risiko sig 0.004, $p < 0.05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima. Yang artinya penilaian risiko mempengaruhi penilaian kinerja.

- c. Aktifitas pengendalian sig 0.000, $p < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya aktifitas pengendalian mempengaruhi penilaian kinerja.
- d. Informasi komunikasi sig 0.002, $p < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya informasi komunikasi mempengaruhi penilaian kinerja.
- e. pemantauan sig 0.003, $p < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya pemantauan mempengaruhi penilaian kinerja.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur kelayakan model regresi yang telah dibuat. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Sunnyoto, 2013:55). Untuk menilai Uji F maka kriteria yang digunakan Jika nilai signifikansi > 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Yang berarti variabel independen (X_1, X_2, X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y), Sebaliknya Jika nilai signifikansi < 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, Yang artinya variabel independen (X_1, X_2, X_3) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.902	5	26.180	208.437	.000 ^b
	Residual	7.034	56	.126		
	Total	137.935	61			
a. Dependent Variable: penilaian kinerja						
b. Predictors: (Constant), pemantauan, aktivitas pengendalian, informasi komunikasi, lingkungan pengendalian, penilaian risiko						

Sumber data (diolah 2019)

Berdasarkan tabel output Anova diatas diketahui bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0.000. karena nilai sig. $0.00 < 0.005$ maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa, semua variabel independen (pemantauan, penilaian risiko, lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, informasi komunikasi) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (penilaian kinerja).

Pembahasan

Pengaruh Variabel Lingkungan Pengendalian Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian diatas yaitu lingkungan pengendalian berpengaruh secara signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan. Dibuktikan dengan lingkungan pengendalian sig 0.000, $p < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya lingkungan pengendalian mempengaruhi penilaian kinerja. Sebab lingkungan pengendalian menjadi landasan yang memberikan disiplin dan struktur bagi semua unsur pengendalian internal. Sikap pengendalian di lingkungan perusahaan sangat berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian, dengan demikian manajemen sangat diperlukan dengan menunjang pengendalian internal dan wajib mengkomunikasikan dukungannya tersebut kepada seluruh organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Farisa Lailatul Maharani, Septarina Prita DS, dkk (2015) menyatakan lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Penilaian Resiko Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian diatas yaitu penilaian risiko berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan. menjadi landasan bagi penentuan bagaimana risiko dinilai untuk kemudian dikelola. Dibuktikan dengan penilaian risiko sig 0.004, $p < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya penilaian risiko mempengaruhi penilaian kinerja. Sebab dalam perusahaan juga diperlukan dalam melakukan penilaian risiko

agar perusahaan tersebut bisa mendapatkan informasi dan dapat melakukan analisis berdasarkan bukti untuk membuat keputusan dengan baik berdasarkan informasi tentang bagaimana mengontrol resiko. Oleh karena itu penilaian resiko sangat diperlukan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Farisa Lailatul Maharani, Septarina Prita DS, dkk (2015) menyatakan penilaian resiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Aktivitas Pengendalian Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian diatas yaitu aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan. Dibuktikan dengan aktifitas pengendalian sig 0.000, $p < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya aktifitas pengendalian mempengaruhi penilaian kinerja. Sebab aktivitas pengendalian sangat membantu perusahaan dalam memastikan bahwa petunjuk manajemen dilaksanakan kebijakan dan prosedur perusahaan. Dan mendorong tindakan-tindakan yang memperhatikan risiko yang dihadapi perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Farisa Lailatul Maharani, Septarina Prita DS, dkk (2015) menyatakan aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Informasi dan Komunikasi Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian diatas yaitu informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan. Dibuktikan dengan Informasi komunikasi sig 0.002, $p < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya informasi komunikasi mempengaruhi penilaian kinerja. Sebab informasi dan komunikasi sangat diperlukan dalam perusahaan, perusahaan memerlukan informasi yang relevan dan tepat untuk menjalankan tujuannya, selain itu informasi tersebut harus andal dalam akurasi dan kelengkapannya. Informasi yang tidak akurat akan mempengaruhi kemampuan manajemen untuk mengambil keputusan yang benar dan mengendalikan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Farisa Lailatul Maharani, Septarina Prita DS, dkk (2015) menyatakan informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Pemantauan Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian diatas yaitu pemantauan berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan. Dibuktikan dengan pemantauan sig 0.003, $p < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya pemantauan mempengaruhi penilaian kinerja. Sebab pemantauan dalam perusahaan dilakukan untuk memberikan keyakinan apakah pengendalian internal telah dilakukan secara memadai atau tidak. Dari hasil pemantauan tersebut dapat ditemukan kelemahan dan kekurangan pengendalian sehingga dapat diusulkan pengendalian yang lebih baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Farisa Lailatul Maharani, Septarina Prita DS, dkk (2015) menyatakan pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh variabel lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan terhadap penilaian kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel output Anova diatas diketahui bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0.000. karena nilai sig. $0.00 < 0.005$ maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (pemantauan, penilaian risiko, lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, informasi komunikasi) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (penilaian kinerja). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Farisa Lailatul Maharani, Septarina Prita DS, dkk (2015) bahwa semua variabel independen (pemantauan, penilaian risiko, lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, informasi komunikasi) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (penilaian kinerja).

Penutup

Setelah mengelola data dan menganalisis data dalam pembahasan maka peneliti dapat menarik kesimpulan Lingkungan pengendalian (X1) berpengaruh secara parsial terhadap penilaian kinerja karyawan (Y). Penilaian resiko (X2) berpengaruh secara parsial terhadap penilaian kinerja karyawan (Y). Aktivitas Pengendalian (X3) berpengaruh secara parsial terhadap penilaian kinerja karyawan (Y). Informasi dan komunikasi (X4) berpengaruh secara parsial terhadap penilaian kinerja karyawan (Y). Pemantauan (X5) berpengaruh secara

parsial terhadap penilaian kinerja karyawan (Y). Lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan berpengaruh secara simultan terhadap penilaian kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan tersebut maka peneliti mengemukakan saran agar PT.BPRS Sarana Prima Mandiri Meningkatkan penerapan sistem pengendalian internal berbasis COSO dengan cara melakukan kebijakan pembagian tanggung jawab dan wewenang secara tepat dan terpisah, selain itu pengelolaan resiko juga perlu ditingkatkan, sebab penilaian risiko pada setiap aktivitas kegiatan yang akan dilakukan sebagai bentuk tindakan preventif. Kemudian meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dengan mengadakan pelatihan, seminar, dan pendidikan berkelanjutan untuk karyawan, meningkatkan penggunaan sistem informasi seperti sistem informasi akuntansi dan meningkatkan komunikasi antar bagian dalam organisasi secara terorganisir, meningkatkan pengawasan terhadap seluruh aktivitas organisasi secara menyeluruh, rutin, dan berkelanjutan.

REFERENSI

1. Ahmad Fauzi Mohd. Basri dan Veithzal Rivai. 2005. *Performance Appraisal*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
2. Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Karya. Jakarta.
3. Bahri, Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
4. Linda Oktarnia. 2014. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjung Pinang dan Bintang Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjungpinang.
5. Danim, Sudarwan. 2000. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Pustaka Setia. Bandung.
6. Danang Sunyoto, 2013. *Analisis Data Ekonomi dengan Menggunakan SPSS*, Cetakan 1. PT Indeks, Jakarta
7. Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2002. *Statistik Induktif*. BPFE. Yogyakarta.
8. Siti Lailis Soimah. 2015. *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kabupaten Jember*. Universitas Jember.
9. Farisa Lailatul Maharani, Septarina Prita DS, Siti Maria W. 2015. *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember Klinik*. Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
10. Febrianty, Divianto. 2017. *Evaluasi Kinerja Berdasarkan Implementasi Sistem Pengendalian Internal*. Politeknik PalComTech dan Politeknik Negeri Sriwijaya.
11. Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
12. G. Kumaat, Valery. 2011. *Internal Audit*: Erlangga, Jakarta.
13. Gujarati, D.N., 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika*, Terjemahan Mangunsong, R.C., : Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta
14. Mulyadi. 2002. *Auditing*. Salemba Empat, Jakarta.
15. Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta
16. Putri Seyla Taradipa. 2017. *Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Bank Panin TBK Cabang Kendari*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
17. Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*: BPFE, Yogyakarta.
18. R. Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Erlangga, Jakarta.
19. Sarita Permata Dewi. 2012. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
20. Simamora, Henry. 2002. *Auditing*. UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
21. Santoso, singgih. 2012. *Aplikasi SPSS pada Statistik Multivariat*, PT. Alexmedia Komputindo. Jakarta
22. Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian*. ALFABETA. Bandung.
23. Tuanakotta, M. Theodorus. 2014. *Audit Berbasis ISA*: Salemba Empat, Jakarta