

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada CV. Anugerah Perdana Kemiri Palu

The Impact of Internal Control Systems on Employee Performance, Moderated by Motivation, at CV. Anugerah Perdana Kemiri Palu

Umul Aiman,¹ Abdul Rafi'i,¹ Abdul Rahman Taher¹

Program Studi Akuntansi, Universitas Abdul Azis Lamadjido

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Perdana Kemiri Palu dan pengaruh motivasi (variabel moderating) terhadap hubungan antara sistem pengendalian interndengankinerja karyawan pada CV. Anugerah Perdana Kemiri Palu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan analisis residual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem pengendalian intern memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja karyawan pada CV. Anugerah Perdana Kemiri Palu. Motivasi kerja memperkuat hubungan sistem pengendalian internterhadap Kinerja karyawan pada CV. Anugerah Perdana Kemiri Palu.

Kata Kunci: Sistem Pengendalian Intern, Kinerja, Motivasi

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and empirically analyze the effect of the internal control system on employee performance at CV. Anugerah Perdana Kemiri Palu and the effect of motivation (moderating variable) on the relationship between the internal control system and employee performance at CV. Anugerah Perdana Kemiri Palu. The type of research used is descriptive verification research. The method used in this study is simple regression analysis and residual analysis. The results of the study indicate that the internal control system has a positive and significant effect on employee performance at CV. Anugerah Perdana Kemiri Palu. Work motivation strengthens the relationship between the internal control system and employee performance at CV. Anugerah Perdana Kemiri Palu.

Keywords: Internal Control System, Performance, Motivation

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Para manajer perlu memahami sifat utama dari kinerja karyawan sehingga mereka dapat mengembangkan metode konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan melakukan hal tersebut manajer dapat membantu menentukan kekuatan, kelemahan dan potensi perusahaan. Dengan memiliki kinerja karyawan yang efektif maka perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi dan mengukur Sumber Daya suatu organisasi (Kumaat,2010:15). Pengendalian internal juga berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi penggelapan (*fraud*), melindungi sumber daya organisasi dan memberi jaminan yang memadai atas tercapainya efisiensi dan efektivitas operasional, kehandalan pelaporan keuangan, pengamanan terhadap aset, ketataan/kepatuhan terhadap Undang-Undang, kebijakan dan peraturan lain (Kumaat, 2010:15).

Oleh karena itu, pengendalian intern juga dapat diperlukan sebagai suatu alat yang dapat membantu pihak manajemen dalam mengamankan harta kekayaan serta membantu pimpinan perusahaan dalam pengendalian aktivitas perusahaan khususnya kinerja karyawan yang akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Maka, esensi dari aktivitas manajerial yang baik adalah pengendalian yang memadai untuk menjamin bahwa sistem kerja perusahaan berjalan dengan baik (Kumaat, 2010:37).

Namun pada kenyataannya pengendalian intern tidak berjalan sesuai dengan konsepnya, dikarenakan kurangnya tanggung jawab dalam perusahaan dan banyaknya penyimpangan-penyimpangan dalam

perusahaan. Penyimpangan-penyimpangan tersebut biasanya dalam bentuk kinerja karyawan. Pada dasarnya, sasaran tindakan perilaku menyimpang dari karyawan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu sasaran kepada organisasi dan kepada anggota lain dari organisasi (Zottoli, 2003 dalam Djalantik & Sutjipto, 2006).

Gomes (2003:171) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan padasasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Untuk lebih meningkatkan *peformance* dan sikap positif, sebaiknya menggunakan dan berpusat pada faktor-faktor motivator. Pemberian motivasi kerja dapat berupa pengakuan hasil kerja oleh pimpinan.

CV. Anugerah Perdana Kemiri Palu telah berusaha dalam menerapkan pengendalian internal yang baik, namun masih terdapat celah pengendalian internal yang tidak dilaksanakan dengan baik. Diantaranya mengenai tercantumnya harga buku didalam gudang. Hal ini akan berakibat fatal jika pegawai tersebut gelap mata. Kendala lainnya yaitu kelalaian pada bagian gudang, diantaranya tidak rutin dalam mencatat buku masuk maupun keluar kedalam kartu stok.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan CV. Anugerah Perdana Kemiri Palu, terdapat permasalahan pada kinerja karyawan, kecepatan penyelesaian tugas masing-masing karyawan belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan. Selain kecepatan tugas kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pun berdampak pada hasil kerja. Masih adanya karyawan yang tidak memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerjakaryawan dalam bekerja.

Pemberian motivasi pada CV. Anugerah Perdana Kemiri Palu dilakukan dengan memberikan umpan balik hasil kerja karyawan oleh pimpinan. Selain itu karyawan

membutuhkan pengembangan karir yang jelas serta dihormati oleh pimpinan dan rekan kerja. Disamping itu perlu adanya hubungan yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan KaryawanCV. Anugerah Perdana Kemiri Palupimpinan kurang memberikan apresiasi terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Berdampak pada rendahnya semangat kerja sehingga hasil kerja kurang optimal.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner, disebarluaskan kepada karyawan CV. Anugerah Perdana Kemiri Palu berjumlah 34 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear sederhana. Dimana analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui satu variabel independent sebagai faktor prediktor.

Hasil pengolahan data dengan bantuan program *SPSS for Windows 16.0* sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant) .100	.792		2.653 .012
	X .853	.200	.772	2.265 .000

Sumber: Kuesioner, data diolah.

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut maka model persamaan regresi linier sederhana yang dapat dibentuk adalah:

$$Y = 0,100 + 0,772X$$

Dari persamaan diatas menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern menunjukkan pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Anugerah Perdana Kemiri Palu.

Nilai Konstanta sebesar 1,211 berarti jika sistem pengendalian intern (variabel X) tidak berubah / konstan maka kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,100. Sedangkan nilai koefisien regresi sistem pengendalian intern sebesar 0,772 berarti jika sistem pengendalian intern (variabel X) ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (variabel Y) akan meningkat sebesar 0,722.

Nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 2 Nilai Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.772 ^a	.595	.511

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,772. Bila nilai ini dikonfirmasikan dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka nampak bawhanilai ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, bila sistem pengendalian intern meningkat maka akan menyebabkan peningkatan yang besar terhadap kinerja karyawan.

Lebih jauh, untuk melihat berapa varians yang terjadi pada variabel dependen (Y) yang ditentukan oleh variabel independen (X) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,595. Dengan demikian, kontribusi X terhadap Y adalah sebesar 59,5% atau dengan kata lain 59,5% varians yang terjadi pada variabel Y ditentukan oleh varians yang terjadi pada variabel X. Sedangkan sisanya yang sebesar 40,5% ditentukan variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Perdana Kemiri Palu.

Dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,265 sedangkan dalam tabel t uji menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar 1,68957. Dengan demikian nampak bahwa nilai $t_{hitung} >$

tabel yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Perdana Kemiri Palu.

Hasil Analisis Residual

Analisis regresi variabel moderasi dengan metode residual dilakukan dengan meregresi variabel tergantung terhadap nilai mutlak residual dari regresi variabel bebas terhadap variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel moderasi. Hasil uji residual dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Residual

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.963	.424		2.268	.030
1 Y	-.672	.109	-.670	2.584	.000

Berdasarkan tabel di atas terdapat pengaruh interaksi antara sistem pengendalian intern dalam model regresi. Hal ini berarti hubungan antara sistem pengendalian intern dan kinerja karyawan dipengaruhi atau dimoderasi oleh variabel Motivasi kerja. Koefisien interaksi negatif dengan signifikansi ρ sebesar 0,000 ($\rho < 0,05$) memberi arti bahwa variabel Motivasi kerja sebagai variabel moderasi dimana Motivasi kerja memperkuat hubungan antara sistem pengendalian intern dengan kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelaksanaan sistem pengendalian internal yang baik pada perusahaan dapat mewujudkan sasaran kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan keefektifitasan dan mampu mengefisiensikan operasional perusahaan tersebut sehingga dapat mempertanggungjawabkan semua laporan-laporan perusahaan. Jika sistem pengendalian internal yang tidak baik atau bisa dikatakan lemah dapat membuat

semua laporan dalam perusahaan itu kurang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

Romney dan Steinbart (2015) menyatakan pengendalian internal adalah suatu proses yang dirancang dan diimplementasikan oleh dewan komisaris atau manajemen untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan pengendalian telah tercapai sehingga dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan pengendalian tersebut antara lain perlindungan aktiva, keandalan laporan keuangan, meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum atau peraturan yang berlaku. Pada komponen-komponen dalam pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian yang baik, maka akan memberikan kontribusi yang baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Aktivitas pengendalian akan mendorong karyawan mentaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Perusahaan harus waspada terhadap resiko yang akan dihadapi dengan adanya penaksiran risiko, maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengatasi risiko-risiko yang mungkin akan terjadi. Informasi dan komunikasi akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja karena semua karyawan memperoleh dan saling bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan. Dengan adanya pemantauan yang baik maka akan membuat karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Teori ini menjelaskan kekuatan dari suatu motivasi untuk bertindak dengan cara tertentu yang bergantung pada kekuatan dari suatu pengharapan, dengan kata lain seorang karyawan termotivai untuk menjalankan tugas dengan baik. Apabila karyawan meyakini pelaksanaan tugas tersebut akan menghasilkan suatu penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan dari organisasi (seperti: bonus, penghargaan atau promosi). Motivasi terbentuk dari akhlak (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Teori pengharapan dari Victor Vroom

(Robbins, 2008:238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: "bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya".

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2011) yang menyimpulkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Sistem pengendalian intern memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja karyawan Pada CV. Anugerah Perdana Kemiri Palu. Motivasi kerja memperkuat hubungansistem pengendalian interterhadap Kinerja karyawan Pada CV. Anugerah Perdana Kemiri Palu.

DAFTAR PUSTAKA

- Apandi Nasehatun. 1999. *Budget & Control : Sistem Perencanaan dan Pengendalian Terpadu, Konsep dan Penerapannya*. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Arifin Sabeni dan Imam Ghazali. 1996. *Pokok-Pokok Akuntansi Pemerintahan*. Penerbit BPFE Yogyakarta
- Brownell, p and McInnes, M. 1986. *Budgetary Participation, Motivation and Managerial Performance*. The Accounting Review
- Budi Soetjipto, 1995. *Keragaman Budaya Dalam Pasar Global*. Usahawan No.09 Tahun XXVI september 1995. Jakarta.
- Donald E. Kieso, Jerry J. Wiegandt, Terry D Warfield. 2002. *Akuntansi Intermediate*. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Garrison, Ray H dan Eric w. Noreen. 2002. *Akuntansi Manajerial*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Hansen Dan Mowen. 1997. *Akuntansi Manajemen*. Edisi 1. Penerbit Erlangga, Jakarta
-2000. *Akuntansi Manajemen*. Edisi 2. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Ihksan, Arfan Muhammad Ishak. 2005. *Akuntansi Kepribadian*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Imam Ghazali. 2006. *Aplikasi Analisis MultiVariat Dengan menggunakan SPSS*. Penerbit BP UNDIP, Semarang
- Kast, Fremont dan James E. Roser Zwig, 1990. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi IV. Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Kotter. Jhon p. Heskett James L., 1997. *Corporate Culture and Performance (Dampak Budaya perusahaan Terhadap Kinerja, Ahli Bahasa: Benyamin Molka, penyunting Bahasa : Kosasi Iskanolaryan)*, PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Kusnedi. 1999. *Manajemen Personalia*. Penerbit ITB, Bandung
- M Sudrajat. 2002. *Metode Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Penerbit Jatinangor.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Mulyadi dan John Setyawan. 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen ; Sistem Pelipatgandaan Kinerja Perusahaan*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Mulyadi. 1997. *Akuntansi Manajemen*. Edisi 1. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Yogyakarta
- M. Nafarin. 2004. *Penganggaran Perusahaan*. Edisi Revisi. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Musri, A. H. 1998. *Manajemen Sumber daya Manusia Yang Produktif*. Penerbit Gema Insani Press, Jakarta
- Nur Indriyanto dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit BPFE, Yogyakarta

Revrison Baswir. 2002. *Akuntansi Pemerintahan di indonesia.* Penerbit BPFE, Yogyakarta

Riduwan dan Engkos Ahmad Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis.* Bandung: Alfabeta

Robbins, P. Stephen, 1989, *Prilaku Organisasi, Jilid 1 (terjemahan)*, Jakarta

-----, 1994, *Teori Organiassi, Struktur, Desain dan Aplikasi*, Arcan, Jakarta (terjemahan).

-----, 1996, *Organizational Theory*; Tax and Case, addison Wesley Publishing Company, Massachusetts.

Robert N. Anthony Dan Vijay Govindarajan.2003. *Sistem Pengendalian Manajemen.* Penerbit Salemba Empet, Jakarta

Sugiono. 2003. *Statistika Untuk Penelitian.* Penerbit CV. Albeta. Bandung

Sugiyono. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D. Bandung: Alfabeta

Susanto, 1997. *Budaya Perusahaan Manajemen Dan Persaingan Bisnis*,PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Suyadi Prawirosentono. 1999. *Manajemen Sumber daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan* Edisi 1. Penerbit BFE, Yogyakarta

Tim Penyusun. 1995. *Kamus Besar Indonesia*, Edisi Ketiga. Departemen Pendidikan Nasional Penerbit Balai Pustaka, Jakarta