

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Sarita Permata Dewi (2012), dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan; Studi kasus pada SPBU Yogyakarta Anak Cabang Perusahaan RB.Group”. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan yang terakhir untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group. Dalam penelitian Sarita Permata Dewi (2012) terdapat kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini tidak menggunakan gaya kepemimpinan tetapi menggunakan Sistem Pengendalian Internal sebagai variabel independennya dan juga memiliki perbedaan pada objek penelitiannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi regresi (R) sebesar 0,407, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,165, dan nilai hitung 3,506 lebih besar dari nilai table 1,6698 dengan nilai

sig 0,001 (dibawah 0,05). Persamaan garis regresi $Y = 37,658 + 0,535 X_1$ yang berarti jika pengendalian internal (X_1) naik 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,535 satuan, dan gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi regresi (R) sebesar 0,397, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,158, dan nilai hitung lebih besar 3,408 dari nilai t table 1,6698 dengan signifikan 0,001 (dibawah 0,05). Persamaan garis regresi $Y = 42,446 + 0,503 X_2$ yang berarti jika gaya kepemimpinan (X_2) naik 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,503 satuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Linda Oktarnia (2014), tentang “Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan RS. Tanjung Pinang”. Terdapat kesamaan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Linda Oktarnia dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan/pegawai. Adapun perbedaannya dalam penelitian ini yaitu, objek penelitian sebelumnya yaitu pada Rumah Sakit Tanjung Pinang sedangkan pada penelitian ini yaitu pada instansi pemerintahan BAPPEDA LITBANG Kota Bima. Adapun hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Linda Oktarnia yaitu : 1. Lingkungan pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan, 2. Aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan, 3. Penaksiran resiko tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan, 4. Informasi dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan, 5. Pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan, 6. Lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penaksiran resiko, informasi dan komunikasi, dan pemantaun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan.

Nur Fitri Iranti (2019), Tentang "pengaruh audit internal terhadap efektivitas kinerja manajerial dan penggajian pada PT. Micro garment"

Hasil penelitian tersebut : (1)Audit internal berpengaruh terhadap efektivitas kinerja menejerial. Hal tersebut dipengaruhi oleh suatu sistem audit internal, seperti pemantauan kinerja, penilaian operasional perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian tentang audit internal pada PT Micro Garment pada kategori cukup baik dengan skor 2586 atau 77,77% dari skor ideal 3325. Dengan tingkat signifikan 0.042 karena $0.042 < 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak ini berarti variabel Y_1 (Evektifitas Kinerja Menejerial)berpengaruh terhadap variabel X (Audit Intenal), dengan R hitung 0,331. (2)Audit internal berpengaruh terhadap Efektivitas penggajian. Berdasarkan hasil penelitian tentang audit internal pada PT Micro Garment pada kategori cukup baik dengan skor 1081 atau 77,21% dari skor ideal 1400. Sedangkan pada tabel pengujian 4.57 *Coefficient* atau t test menunjukkan bahwa nilai t Y_1 sebesar 3,531 karena nilai Y_1 lebih besar dari t tabel ($3,531 > 2,034$)maka hipotesis yang menyatakan Audit Internal berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Manajerial.

Dengan tingkat signifikan 0.001 karena $0.001 < 0.005$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak ini berarti variabel Y_2 (Efektivitas penggajian) berpengaruh terhadap variabel X (Audit Internal).

Penelitian Rezky Retno Arvianita (2015). Judul penelitian “Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit (Study Kasus Pada Rumah Sakit Umum Queen Latifa Yogyakarta)”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain audit operasional dan pengendalian internal sebagai variabel independen dan efektivitas pelayanan kesehatan sebagai variabel dependen. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data berupa kusioner.

Hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap efektivitas pelayanan kesehatan, dengan kesimpulan bahwa audit operasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan dirumah sakit. Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan dirumah sakit dan variabel Audit Operasional (X_1), Pengendalian Internal (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap efektivitas pelayanan kesehatan pada Rumah Sakit. Persamaannya dengan penelitian ini adalah menggunakan metode pengumpulan data dengan kusioner. Sedangkan perbedaannya yaitu dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini mempunyai dua variabel independen yaitu audit operasional dan

pengendalian internal, serta teknik pengukuran menggunakan regresi berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri Seyla Taradipa (2017), judul penelitian “Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Bank Panin TBK Cabang Kendari”. Terdapat kesamaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian yang dilakukan oleh Putri Seyla Taradipa (2017), menggunakan Pengendalian internal saja sebagai variabel independennya sedangkan pada penelitian ini menggunakan Audit Interna dan Sistem Pengendalian Internal sebagai variabel independennya.

Hasil dari penelitian oleh Putri Seyla Taradipa (2017), pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik pelaksanaan pengendalian internal, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

B. Landasan Teori

1. Sistem Pengendalian Internal

Sistem Pengendalian Internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi 2017:129).

Sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa organisasi telah mencapai tujuan dan sasarannya.

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015:71), system pengendalian internal memiliki 5 (lima) komponen utama sebagai berikut :

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi untuk menjalankan struktur pengendalian internal yang baik. Beberapa komponen yang dapat mempengaruhi lingkungan pengendalian internal adalah :

a. Komitmen manajemen terhadap integritas dan nilai-nilai etika.

Dalam sebuah organisasi harus selalu mengutamakan etika dimana dimana jika etika itu dilanggar itu merupakan penyimpangan.

b. Filosofi yang dianut oleh manajemen dan gaya operasional yang dipakai oleh manajemen, artinya disini bahwa manajemen akan menegakan peraturan. Jika dilanggar maka akan dikenakan sanksi yang tegas.

c. Struktur organisasi

1) Metode pembagian tugas dan tanggungjawab.

Dalam organisasi harus jelas dan tegas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

2) Kebijakan dan praktik yang menyangkut sumber daya manusia.

Organisasi dalam memilih karyawan harus selektif dan melalui prosedur test yang semestinya bukan nepotisme dan sejenisnya.

3) Pengaruh dari luar.

Apabila lingkungan dalam organisasi sudah baik, maka pengaruh dari luar yang buruk akan mudah bersama-sama ditangkal dan pengaruh yang baik akan lebih mudah untuk diterima.

2. Penaksiran Resiko

Manajemen perusahaan/organisasi harus dapat mengidentifikasi berbagai resiko yang dihadapi oleh organisasi. Dengan memahami resiko, manajemen dapat mengambil tindakan pencegahan, sehingga organisasi/perusahaan dapat menghindari kerugian yang besar. Ada 3 resiko yang dihadapi oleh perusahaan, yaitu :

Resiko strategi, yaitu mengerjakan sesuatu dengan cara yang salah (contohnya : seharusnya dikerjakan dengan komputer agar lebih efisien akan tetapi dikerjakan secara manual)

- a. Resiko finansial, yaitu resiko menghadapi kerugian keuangan. Hal ini dapat disebabkan karena uang hilang, dihambur-hambur dalam artian digunakan untuk kegiatan yang tidak memiliki nilai manfaat yang baik, atau dicuri.
- b. Resiko informasi, yaitu menghasilkan informasi yang tidak relevan atau informasi yang keliru, atau bahkan system informasinya tidak dapat dipercaya.

3. Aktivitas Pengendalian

Commitee of Sponsoring Organisations (COSO) mendefinisikan setidaknya ada lima hal yang dapat diterapkan oleh organisasi, yaitu:

- a. Pemberian otorisasi atas transaksi dan kegiatan. Otorisasi dengan cara membubuhkan tanda tangan sebagai bentuk persetujuan dari atasan. Contoh : untuk mengeluarkan surat maka harus meminta persetujuan dari pempinan yang dibuktikan dengan tanda tangan persetujuan.
- b. Pembagian tugas dan tanggungjawab. Pembagian tugas dan tanggung jawab berdasarkan struktur organisasi yang telah dibuat.
- c. Rencana penggunaan dokumen dan pencatatan yang baik. Dokumen sebaiknya mudah dipakai oleh karyawan, dokumen dibuat dengan bahan yang berkualitas agar bertahan lama jika disimpan.
- d. Perlindungan yang cukup terhadap kekayaan dan catatan atau dokumen organisasi.

Perlindungan yang ketat ini meliputi :

- Tersedia penyimpanan yang baik
- Pembatasan akses ruang-ruang penting

4. Informasi dan Komunikasi.

Merancang sistem informasi perusahaan dan manajemen puncak harus mengetahui hal-hal sebagai berikut :

- a) Bagaimana data dicatat kedalam formulir yang siap dimasukan kedalam komputer

- b) Bagaiman file data dibaca, diorganisir, dan diperbaharui
- c) Bagaiman data diproses agar menjadi informasi dan informasi diproses lagi menjadi informasi yang lebih berguna bagi pembuat keputusan.

5. Pemantauan

Pemantauan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengikuti jalannya system informasi akuntansi, sehingga apabila ada sesuatu yang berjalan tidak seperti yang diharapkan, maka dapat segera diambil tindakan. Berbagai bentuk pemantauan didalam organisasi dapat dilaksanakan dengan salah satu atau semua proses berikut ini :

- a) Supervise yang efektif, yaitu manajemen puncak dapat mengawasi manajemen dan karyawan dibawahnya.
- b) Akuntansi pertanggungjawaban, yaitu organisasi menerapkan suatu sistem akuntansi yang dapat digunakan untuk menilai kinerja masing-masing manajerial masing-masing departemen, dan masing-masing proses kegiatan yang dijalankan oleh organisasi.
- c) Audit internal, yaitu pengauditan yang dilakukan oleh auditor internal didalam instansi/ perusahaan.

Terdapa tujuan sistem pengendalian internal antara lain :

- a) Menjaga kekayaan organisasi
- b) Melaksanakan pemeriksaan ketelitian dan keandalan data akuntansi
- c) Memberika dorongan efisiensi operasional

d) Dipatuhinya kebijakan manajemen

2. Kinerja karyawan (Pegawai)

Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh unsur kepegawaiannya, karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Adapun pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005). Kinerja pegawai (prestasi kerja) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2005), juga menjelaskan, “kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Itu berarti bahwa kinerja pegawai merupakan hasil/ pencapaian yang diperoleh oleh pegawai selama bekerja.

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan merupakan indikator dari suatu kinerja. Indikator kinerja haruslah sesuatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja. Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai, Menurut Simamora (2004), kinerja pegawai adalah diukur dengan Mangkunegara (2005). Kinerja pegawai (prestasi kerja) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya sebagai berikut :

- a. Kuantitas kerja yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan
- b. Kualitas kerja yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
- c. Ketepatan waktu yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Mink (2011:76), menyebutkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, meliputi :

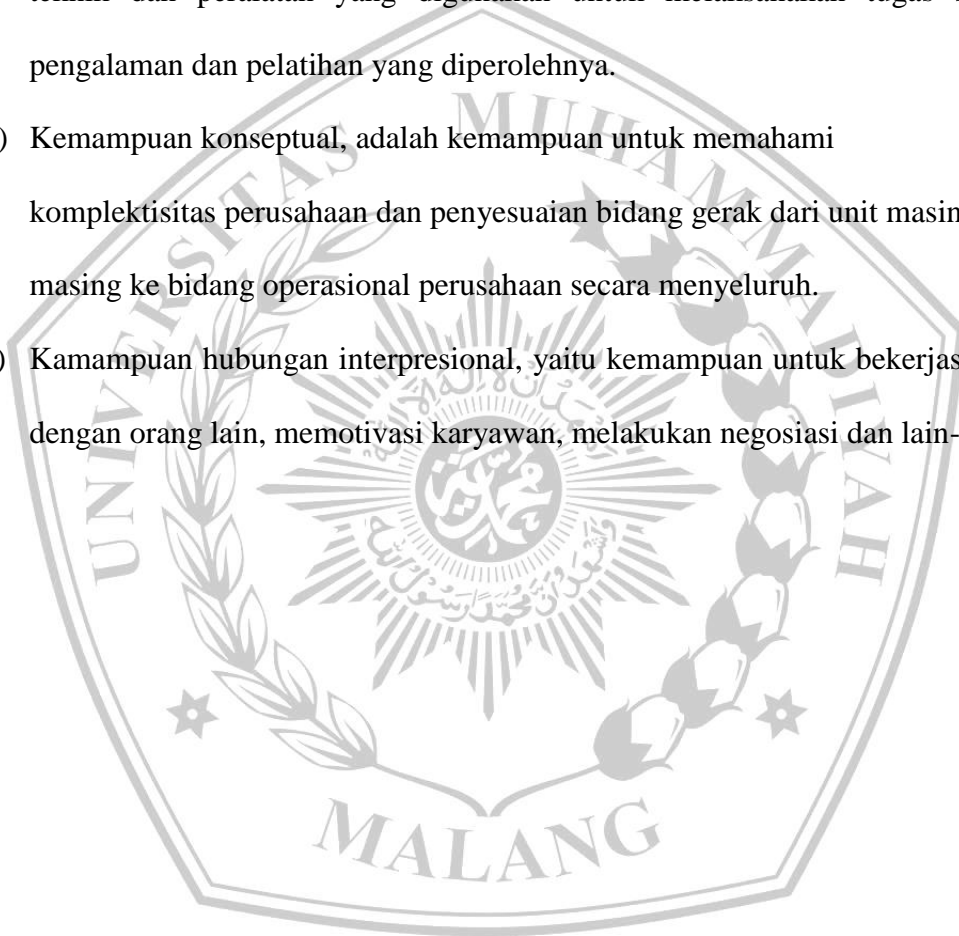
- a. Berorientasi pada prestasi
Yaitu karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang ingin mereka inginkan untuk dirinya.
- b. Percaya diri
Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi
- c. Pengendalian diri
Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam sehingga dapat mengendalikan dirinya dengan baik.
- d. Kompetensi
Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan yang spesifik dan kompeten yang digunakan dalam mencapai prestasi.

Menurut Rivai (2008), dalam menilai kinerja seorang karyawan, maka diperlukan aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan,

kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama yang baik, komunikasi yang baik, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, sikap, usaha, motivasi dan organisasi.

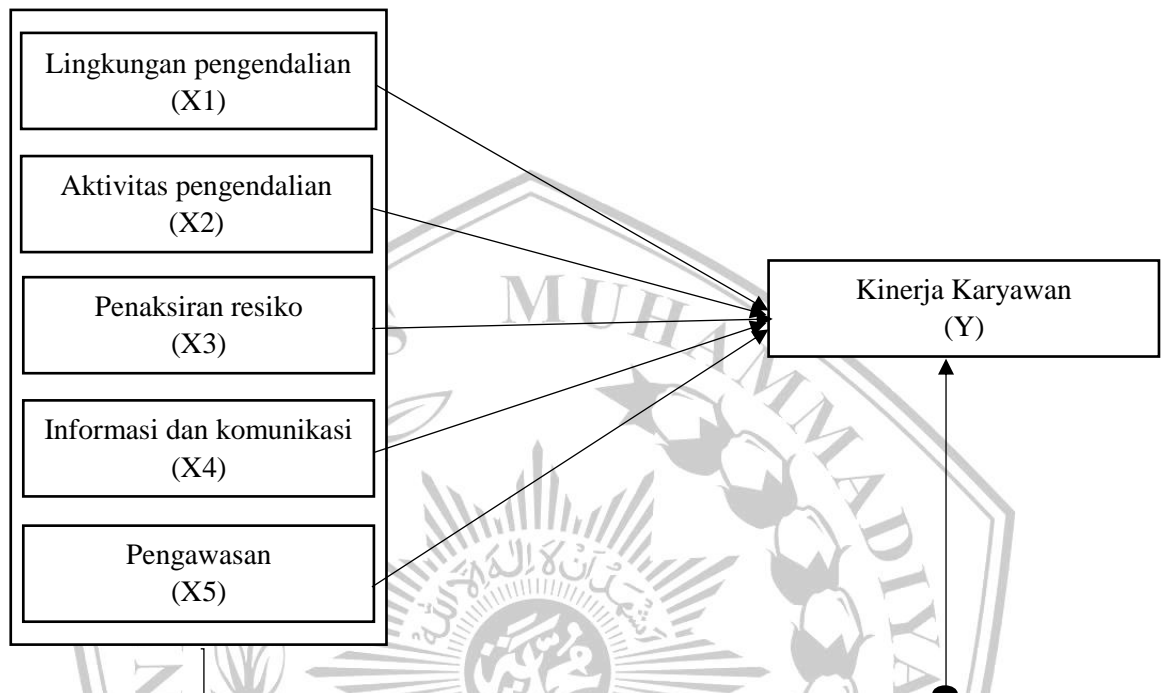
Aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut dikelompokkan menjadi :

- a) Kemampuan teknis, adalah kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b) Kemampuan konseptual, adalah kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
- c) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.



C. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban/ dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2001).



Dari uraian diatas, maka peneliti mengambil suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

- 1) H1 : Lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA LITBANG Kota Bima
- 2) H2 : Aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA LITBANG Kota Bima
- 3) H3 : Penaksiran resiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA LITBANG Kota Bima
- 4) H4 : Informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA LITBANG Kota Bima

- 5) H5 : Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA LITBANG Kota Bima
- 6) H6 : Lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi, dan pengawasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA LITBANG Kota Bima

