



---

## Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kiara Resto Ciater SPA Resort Subang Jawa Barat

Rachma Waty Fazry<sup>1</sup>, Andi Sukandi<sup>2</sup>  
Politeknik Maritim Eka Utama Subang  
[rachmafazry@polmarekautama.ac.id](mailto:rachmafazry@polmarekautama.ac.id)

### *Abstract*

*Writer interested ini studying the effects of internal control over employee performance in perennial Kiara Resto Ciater SPA Resort Subang West java, presumably caused by factors in the performance of employees who have not been implemented effectively.*

*The purpose of this study was to determine how much influence the internal control on the performance of employees at Kiara Resto Ciater SPA Resort Subang West java lasting full earring. The author uses a quantitative approach to assosiative method. Samples used in perennial Kiara Resto Ciater SPA Resort Subang West java earring 41 people. Collection is done by using a questionnaire.*

*Research result explain that the variable internal control turned out to be dominated by th opinion that agreed to pay into a variable number that is equal to 44,1% majority, answer that states could not agree by 42,4%, answer 11,5% undecided, and who answer disagree by 2,%, while that answer strongly disagree none at all 0%. Employee performanc variable turns in dominanc bye the opinion expressed by 47,2% agreed, stating srtongly agree 35,8%,hesitant answers 14,6%, the answers do not agree 2,4% and answered srongly disagree that the number 0%.while the magnitude of the effect if internal control over the performance of employees is 57% and the remeaning 43% in the estimate in influenced by other factors and not investigated further by the researched by other researcchers as a benchmark for researched and developed again. Conclusions in this research namely that the prediction of the effect of internal control on employee performance is positif. That is to say, that internal control of an effect on employee performance.*

**Keywords :** *Internal Control, Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini meneliti pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan di Kiara Resto Ciater SPA Resort Subang Jawa Barat yang diduga disebabkan oleh faktor-faktor kinerja karyawan yang belum dilaksanakan secara efektif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan di Kiara Resto Ciater SPA Resort Subang Jawa Barat. Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif

dengan metode asosiatif. Sampel yang digunakan di Kiara Resto Ciater SPA Resort Subang Jawa Barat anting-anting berjumlah 41 orang. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel pengendalian internal ternyata didominasi oleh pendapat yang menyatakan setuju sebesar 44,1%, jawaban yang menyatakan kurang setuju sebesar 42,4%, jawaban ragu-ragu sebesar 11,5%, dan yang menjawab tidak setuju sebesar 2,5%, sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada sama sekali 0%. Variabel kinerja karyawan ternyata di dominasi oleh pendapat yang menyatakan setuju sebesar 47,2%, yang menyatakan sangat setuju 35,8%, jawaban ragu-ragu 14,6%, jawaban tidak setuju 2,4% dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada sama sekali 0%. Sedangkan besarnya pengaruh jika pengendalian internal terhadap kinerja karyawan adalah 57% dan sisanya 43% di perkirakan di pengaruhi oleh faktor lain dan tidak diteliti lebih lanjut oleh peneliti lain sebagai tolak ukur untuk di teliti dan di kembangkan lagi. kesimpulan dalam penelitian ini yaitu bahwa prediksi pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya, bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Kata Kunci : Pengendalian Internal, Kinerja Karyawan**

#### **PENDAHULUAN**

Pada suatu perusahaan, pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan kewajiban bagi para karyawan. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut tujuannya yaitu mengharapkan hasil yang terbaik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik serta sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai yang diharapkan. Setiap kebijakan ini haruslah disertai dengan kontrol sanksi yang tegas, sehingga hal inilah yang membuat kinerja karyawan tinggi. Dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi. Misalnya tidak bersungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja, dan kurang memanfaatkan waktu jam kerja untuk melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi perusahaan, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang telah ditentukan, sehingga banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Hal ini berakibat pada rendahnya

kualitas kinerja karyawan, karena perhatiannya terbagi dengan aktivitas lain diluar kewajibannya.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan, diperlukan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang baik ataupun buruk bukanlah suatu kebetulan, akan tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satu diantaranya adalah pengendalian internal. Pengendalian internal merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajer bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan pengendalian internal, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa pengendalian internal, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena mereka akan bersifat acuh tak acuh dalam bekerja. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik, bila bersikap acuh tak acuh dalam bekerja karena kurangnya pengendalian internal, maka hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Dengan kata lain, setiap perusahaan memerlukan pengendalian internal karena sistem tersebut didesain untuk mengatur aktivitas karyawan organisasi melalui para pemimpin / manajer agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Tercapainya pengendalian internal perusahaan yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Setiap karyawan memiliki motif yang berbeda-beda dalam bekerja, ada yang dalam melaksanakan pekerjaannya berorientasi pada besar kecilnya gaji yang diterima, ada pula yang berorientasi pada kesempatan dalam memperoleh jenjang karier yang lebih tinggi. Sesuai dengan kenyataan tersebut, maka pengendalian internal pimpinan sangat diperlukan sehingga apapun yang terjadi tidak akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan.

Mengingat pentingnya pengendalian internal ini, karena bertujuan untuk memastikan apakah tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai, sehingga dalam pengendalian internal seorang manajer perlu membandingkan hasil pelaksanaan pekerjaan dengan tujuan atau rencana awal. Sehubungan dengan hal tersebut, manajer dapat menemukan dan sesegera mungkin mengoreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat menghambat bahkan merugikan perusahaan. Satu hal yang harus dipahami bahwa kinerja karyawan bisa baik apabila fungsi pengendalian internal dalam organisasi betul-betul dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai suatu perusahaan yang juga menginginkan agar kinerja karyawannya selalu meningkat, mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan, pelanggan yang diperoleh dapat dipertahankan, dan dapat memperoleh pelanggan baru, Kiara Resto sebagai salah satu resto di Ciater SPA Resort Subang Jawa Barat juga tidak luput dari hal tersebut.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Pengendalian internal menurut Hasibuan (2014:248) adalah pengendalian yang dilakukan oleh seorang atasan kepada bawahannya. Selanjutnya Earl P. Strong dalam Hasibuan (2014:241) menyatakan bahwa pengendalian internal merupakan proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketepatan-ketepatan dalam rencana. Sebagaimana dikemukakan oleh Harold Koontz dalam Hasibuan (2014:242), bahwa pengendalian internal adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara. Dari definisi tersebut dapat kita ketahui, cakupan dari pengendalian internal ini meliputi hal-hal yang cukup luas baik pelaksanaan tugas, prosedur kerja, kedisiplinan karyawan, dan lain-lain.

Martono (1994:215) juga menambahkan bahwa pengendalian internal merupakan pengawasan terhadap sumber daya manusia pada suatu organisasi. Definisi pengendalian internal yang lain dikemukakan oleh Siagian (2011:258), menyatakan bahwa pengendalian internal merupakan keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari definisi tersebut terlihat bahwa pengendalian internal diselenggarakan pada waktu kegiatan operasional sedang berlangsung. Berarti: a) orientasi waktu pelaksanaan pengendalian internal adalah sekarang, b) sasaran pengendalian terbatas pada keterkaitannya dengan rencana, c) sifat pengawasan pada dasarnya adalah preventif.

Penyusun juga menggunakan dimensi pengendalian internal menurut Valery G. Kumaat dalam Hasibuan (2014:243), antara lain:

### **1. Lingkungan Pengendalian**

Lingkungan pengendalian meliputi sikap para manajer dan karyawan terhadap pentingnya pengendalian internal organisasi.

## 2. Penilaian Resiko

Semua organisasi menghadapi resiko, yaitu dalam kondisi apapun yang namanya resiko pasti ada dalam aktivitas, baik aktivitas yang berkaitan dengan bisnis (*profit* dan *non-profit*) maupun non bisnis.

## 3. Prosedur Pengendalian

Prosedur pengendalian ditetapkan untuk standardisasi proses kerja, sehingga menjamin tercapainya tujuan perusahaan dan mencegah atau mendeteksi terjadinya ketidakberesan serta kesalahan.

## 4. Pemantauan

Pemantauan terhadap sistem pengendalian internal akan menemukan kekurangan serta meningkatkan efektifitas pengendalian. Pengendalian dapat dimonitor melalui penilaian khusus atau sejalan dengan usaha manajemen. Usaha pemantauan yang terakhir dapat di lakukan dengan cara mengganti perilaku karyawan atau tanda-tanda peringatan.

## 5. Informasi dan Komunikasi

Informasi dan komunikasi merupakan unsur-unsur yang penting dari pengendalian internal perusahaan. Informasi tentang lingkungan pengendalian, penilaiin resiko, prosedur pengendalian, dan pemantauan yang di perlukan oleh manajer untuk pedoman operasi, dan menjamin ketaatan dengan pelaporan hukum serta peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:7), kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Ini selaras dengan pendapat Amstron dan Baron dalam Fahmi (2010:2), dimana kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Selanjutnya Hariandja (2009:195) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Penyusun juga menggunakan dimensi kinerja menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Moh Basri dalam Wibowo (2014:12)

### 1. Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*knowlegde+skill*). Artinya jika pimpinan dan karyawan yang memiliki kemampuan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

### 2. Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan kinerja karyawan yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*contra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan kinerja karyawan yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain: hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

### 3. Peluang

Peluang adalah kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika karyawan dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas pekerjaannya, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

## METODE

Dalam penelitian ini, penyusun menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena lebih tepat untuk mengukur pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan memakai sampel dalam suatu populasi untuk mengisi angket sebagai data yang bisa dijadikan acuan dalam meneliti dengan hasil yang lebih akurat yang dipastikan dengan uji validitas dan reliabilitas pada angket sebelum dibagikan kepada responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal**

Item	R korelasi antara butir & skor	r table (Batas minimum)	Kesimpulan
1	0,764	0,40	Valid
2	0,455	0,40	Valid
3	0,559	0,40	Valid
4	0,406	0,40	Valid
5	0,598	0,40	Valid
6	0,628	0,40	Valid
7	0,655	0,40	Valid
8	0,624	0,40	Valid
9	0,644	0,40	Valid
10	0,655	0,40	Valid

#### Interpretasi

Hasil uji validitas variabel pengendalian internal (X) diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk variabel pengendalian internal menunjukkan bahwa semua pernyataan 10 item dapat dikatakan

Metode penelitian deskriptif digunakan bertujuan untuk mengetahui proses generalisasi hasil penelitian yang didasarkan pada satu sampel. Kesimpulan yang dihasilkan nanti adalah apakah hipotesis yang diuji itu dapat digeneralisasikan atau tidak. Bila  $H_0$  diterima berarti dapat digeneralisasikan.

Sedangkan metode asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variable dalam populasi yang akan diuji melalui hubungan antar variabel dalam sampel yang diambil dari populasi tersebut.

valid, karena koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0,40. Nilai tertinggi adalah pernyataan butir ke-1 sebesar 0,764 dan nilai terendah adalah pernyataan butir ke-4 sebesar 0,406 sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya.

**Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	R korelasi antara butir & skor	r tabel (Batas minimum)	Kesimpulan
1	0,638	0,40	Valid

2	0,672	0,40	Valid
3	0,670	0,40	Valid
4	0,563	0,40	Valid
5	0,691	0,40	Valid
6	0,660	0,40	Valid

### Interpretasi

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua pernyataan 6 item dapat dikatakan valid, karena koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0,40. Nilai

tertinggi adalah pernyataan butir ke-2 sebesar 0,672 dan nilai terendah adalah pernyataan butir ke-4 sebesar 0,563 sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya untuk dianalisis lebih lanjut dalam pengujian hipotesis.

**Tabel Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	16

### Interpretasi

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, menunjukkan bahwa variabel penelitian mempunyai nilai reliabilitas 0,863 yang berarti berada di atas 0,8 maka bisa dikategorikan reliabilitas baik, maka uji reliabilitas tersebut dinyatakan reliabel. Keputusan hasil uji reliabilitas ini

menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur seluruh item dari variabel pengendalian internal dan kinerja karyawan, sebagaimana telah dioperasionalkan pada operasionalisasi variabel dapat diterima keterandalan atau kekonsistensannya.

## 2. Pengujian Hubungan (Asosiatif)

		Pengendalian_Internal	Kinerja_Karyawan
Pengendalian_Internal	Pearson Correlation	1	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	41	41
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Interpretasi

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa antara variabel

pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada Kiara Resto Ciater SPA Resort Subang Jawa Barat “kuat” dengan nilai 0,755

sebagaimana dikemukakan sugiyono (2010:231) nilai tersebut berada pada interval koefisien 0,60 – 0,799.

### 3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.767	3.106		.891	.378
Pengendalian_Internal	.520	.072	.755	7.185	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

#### Interpretasi

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana, dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi antara pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,767 + 0,520X$$

Dimana:

X = Pengendalian Internal

Y = Kinerja Karyawan

a = nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada pengendalian internal maka kinerja karyawan akan mencapai nilai sebesar 2,767

b = koefisien regresi sebesar 0,520 artinya setiap penambahan atau peningkatan pengendalian internal 1%, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,520.

pengendalian internal (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan pengujian uji t, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,1 sebagai berikut:

Ho : P = 0

Tidak terdapat pengaruh antara pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada Kiara Resto Ciater SPA

Ha : P ≠ 0:

Terdapat pengaruh antara pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada Kiara Resto Ciater

Hasilnya Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak atau Ha diterima. Perhitungan uji hipotesis ini menggunakan SPSS 18.

Berdasarkan tabel 4.11, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 7,185 dan selanjutnya menentukan  $t_{tabel}$ , tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 0,1$  dengan derajat bebas N-2 yaitu 41 – 2 = 39, maka  $t_{tabel}$  diperoleh 1,684. Oleh karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 7,185 > 1,684 maka Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengendalian

### 4. Uji Regresi (Parameter $\beta$ ) Secara Parsial (Uji t)

Uji regresi (Parameter  $\beta$ ) secara parsial (uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara dua variabel, untuk itu harus dites apakah korelasi antara variabel

internal terhadap kinerja karyawan pada Kiara Resto Ciater SPA Resort Subang Jawa Barat atau dengan kata lain variabel pengendalian internal

(X) memberi pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.570	.559	1.945

a. Predictors: (Constant), Pengendalian\_Internal

### Interpretasi

Berdasarkan tabel 4.12, menunjukkan bahwa R square sebesar 0,570 atau  $0,570 \times 100\% = 57\%$  yang berarti bahwa variabel independen (pengendalian internal) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 57% dan sisanya sebesar 43% yang

diperkirakan dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor personal, kepemimpinan, tim, sistem, dan kontekstual yang dikemukakan oleh mahmudi (2005:21). Namun, faktor tersebut tidak diteliti lebih lanjut oleh peneliti melainkan dapat diteliti oleh peneliti lain sebagai acuan untuk diteliti dan dikembangkan lagi.

## 6. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kiara Resto Ciater SPA Resort Subang Jawa Barat

Penyusun akan menjelaskan hasil penelitian bahwa dapat diperoleh gambaran pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan telah sesuai dengan hipotesis yang dikemukakan. Pengendalian internal yang diukur dengan lima indikator yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, prosedur pengendalian, pemantauan, informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan tiga indikator yaitu kemampuan, motivasi dan peluang.

Rumusan masalah yang penyusun dalam penelitian ini yaitu seberapa besar pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Jawaban dari rumusan masalah tersebut yaitu bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara

pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada Kiara Resto Ciater SPA Resort Subang Jawa Barat. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 18 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel pengendalian internal (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan hasil perhitungan  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yakni  $0,755 > 0,40$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Selain diperkuat dari uji koefisien korelasi, korelasi antara variabel X dan variabel Y diuji dengan Uji regresi (Parameter  $\beta$ ) secara pasrial (uji t), dengan hasil  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $7,185 > 1,684$ .

Jadi kesimpulannya terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada Kiara Resto Ciater SPA Resort Subang Jawa Barat. Dengan kata lain, dapat dikatakan apabila pengendalian internal tidak berjalan dengan baik maka kinerja karyawan tidak akan sesuai dengan

yang diharapkan. Sebaliknya apabila pengendalian internal berjalan dengan baik dan maksimal maka kinerja karyawan akan berjalan dengan baik sesuai dengan harapan.

Selanjutnya untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel pengendalian internal (X) terhadap Variabel kinerja karyawan (Y), berdasarkan hasil hitung uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa R square sebesar 0,570 atau  $0,570 \times 100\% = 57\%$  yang berarti bahwa variabel independen (pengendalian internal) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 57% dan sisanya sebesar 43% yang diperkirakan dipengaruhi oleh faktor lain. Namun, faktor tersebut tidak diteliti lebih lanjut oleh peneliti melainkan dapat diteliti oleh peneliti lain sebagai acuan untuk diteliti dan dikembangkan lagi.

Karyawan sebagian besar sudah memahami dan merasakan apabila kinerja yang dilakukan dengan pengendalian internal, maka karyawan tidak akan ada yang membuang waktunya untuk hal yang tidak penting, ataupun tidak akan ada karyawan yang melanggar aturan atau prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Maka dengan pengendalian internal ini, karyawan akan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan akan terus senantiasa bekerja secara produktif supaya bisa memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan serta akan bekerja sesuai dengan tujuan dan terget yang ingin dicapai oleh Kiara Resto Ciater SPA Resort Subang Jawa Barat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian dan penelitian yang telah dilakukan, maka tahap terakhir dari penulisan skripsi ini penyusun menarik beberapa kesimpulan sesuai dengan tujuan dari penulisan skripsi ini sebagai berikut:

Dari hasil analisis data dan informasi yang diperoleh serta didukung oleh hasil angket, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel pengendalian internal pada Kiara Resto Ciater SPA Resort Subang Jawa Barat, berdasarkan hasil jawaban responden ternyata jawabannya variatif, namun didominasi oleh tanggapan yang menjawab sangat setuju, itu berarti bahwa karyawan merasa pengendalian internal itu perlu dilakukan pimpinan terhadap karyawan, agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Variabel kinerja karyawan pada Kiara Resto Ciater SPA Resort Subang Jawa Barat, berdasarkan hasil jawaban responden ternyata jawabannya variatif, dengan jawaban positif, ragu-ragu hingga jawaban negatif, namun didominasi oleh tanggapan yang menjawab setuju, itu berarti walaupun ada beberapa karyawan yang kinerjanya rendah ataupun buruk, namun karyawan tetap bekerja secara baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.  
Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukkan, bahwa terdapat pengaruh pengendalian internal yang dilihat dari dimensi pengendalian lingkungan, penilaian resiko, prosedur pengendalian, pemantauan, informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari dimensi kemampuan, motivasi dan peluang sebesar 57% sedangkan 43% diperkirakan dipengaruhi oleh faktor lain, namun faktor tersebut tidak diteliti lebih lanjut oleh peneliti melainkan dapat diteliti oleh peneliti lain sebagai acuan untuk diteliti lebih lanjut lagi.
3. Berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa prediksi pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan bersifat positif. Artinya, pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penyusun akan mencoba memberi saran dan masukan yang diharapkan akan berguna dan menjadi pertimbangan bagi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang, antara lain:

1. Berdasarkan koefisien determinasi, pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan besar, maka sebaiknya Manajer Kiara Resto Ciater SPA Resort Subang Jawa Barat memperhatikan faktor pengendalian internal ini, dengan cara pimpinan memperhatikan karyawan dalam bekerja, dan apabila terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaannya dapat diminimalisir, sehingga pengendalian internal ini dapat berperan sebagaimana fungsinya yaitu untuk mencegah dan mendeteksi hal-hal yang merugikan perusahaan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Kinerja karyawan yang masih rendah harus ditingkatkan, dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan maupun pemberian penghargaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dalam setiap tugas pokok para karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Irawan, Feni. (2020). *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak di Pekanbaru*. Skripsi, Universitas Islam Riau.
- Sari, Lailatul, dkk. (2015). *Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember Klinik*.
- Mayanari, Elviera Is. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember*.
- Oktarnia, Linda. (2014). *Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjung Pinang dan Bintan*.
- Andriyani, Ika. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta*.
- Faridah, Eva. (2014). *Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi pada RSUD Kota Banjar*.
- Rimadhina, Adelia. (2018). *Pengaruh Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indocement di Tarjun*.
- Gaffar, Abd., & Zulfaidah. (2022). *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Sermani Steel Makassar*. *Kaizen*, 1(2).
- Sella. (2021). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Bintang Sejahtera*. Skripsi, Universitas Putera Batam.
- Husnurrosyidah. (2018). *Pengaruh Pelatihan Akuntansi Syariah, Sistem Informasi Akuntansi, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan BMT Kabupaten Kudus*. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 6(2), 286.