

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DIVISI PELAYANAN MEDIS DI RUMAH SAKIT
JEMBER KLINIK**

Farisa Lailatul Maharani
Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Septarina Prita DS
Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Siti Maria W
Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Abstract

This study was conducted to examine the effect of variable control environment, risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring the performance of employees. The population in this study were all employees of the division of medical services at the Hospital Clinic Jember. The total sample for the population of employees is determined by using a formula of Taro Yamane. The number of samples used by researchers based on a calculation of the total 44 samples. Questionnaires tested the validity, reliability and test for normality. Test equipment used in this study using classic assumption test which includes heteroscedasticity test and test multicollinearity. From the test results of multiple regression analysis produced the equation $Y = 3.284 + 0.127 X_1 + 0.265 X_2 + 0.210 X_3 + 0.129 X_4 + 0.209 X_5$ regression equation constant positive value of 3.284, variable control environment, risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring positive value on employee performance. T test results showed: control environment positive effect on employee performance, risk assessment positive effect on employee performance, control activities have positive influence on employee performance, information and communication positive influence on employee performance, monitoring positive influence on employee performance. The coefficient of determination that the variations that occur in the variable Y (the performance of the employee) was 85.5% determined by variable internal control, risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring. 14.5% is determined by other variables that are unknown.

Key words: *control environment, risk assessment, control activities, information and communication and monitoring.*

1. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia usaha pada masa sekarang dirasakan sangat ketat, karena itu perusahaan diharapkan memiliki kemampuan yang kuat diberbagai bidang seperti bidang keuangan, pemasaran, operasional, dan bidang sumber daya manusia maupun kualitas pelayanan. Berbagai unit usaha harus berlomba-lomba meningkatkan kualitas dan kuantitas yang dimiliki agar mampu bertahan. Salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan agar segala operasional yang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan tujuan adalah dengan menerapkan pengendalian internal yang baik. Perusahaan yang telah berdiri dan beroperasi sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Terutama kinerja karyawan, karena kinerja karyawan dipengaruhi berbagai macam faktor-faktor diantaranya pengendalian internal.

Pengendalian internal dirancang dan dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, manajemen, dan personel lainnya untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan entitas dalam kategori berikut: (1) keandalan pelaporan keuangan, (2) efektivitas dan efisiensi operasi, dan (3) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Messier *et al.*, 2014:192). Pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang agar manajemen mendapat keyakinan yang memadai bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya. Dari pengertian para ahli bahwa sebuah pengendalian internal digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan di dalam lingkup perusahaan (Arens *et al.*, 2013:316).

Dunia medis pada saat ini mengalami perkembangan begitu pesat baik dari sisi pelayanan maupun penemuan-penemuan dalam bidang pengobatan. Bukan itu saja, dari segi tempat-tempat pelayanan mengalami perkembangan secara luas. Kebijakan pemerintah tentang pendirian rumah sakit, pelayanan, dan ketentuan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 dan peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/ III/2010 tentang klasifikasi rumah sakit. Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009). Rumah sakit didirikan dengan tujuan memberikan suatu pelayanan kesehatan, diantaranya adalah dalam bentuk perawatan, pemeriksaan, pengobatan, tindakan medis, dan diagnostik lainnya yang dibutuhkan oleh pasien dalam batas-batas kemampuan teknologi dan sarana yang disediakan oleh rumah sakit. Maka dalam hal ini pihak manajemen rumah sakit dituntut mampu untuk menggerakkan, mengatur, dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan dari berbagai kelompok sumber daya manusia tingkat profesional dan tenaga non profesional yang ada untuk mencapai tujuan rumah sakit tersebut. Dalam memenuhi tujuan pihak manajemen tersebut maka hal-hal mengenai pemeliharaan dan kestabilan organisasi tersebut harus diatur dan diawasi sedemikian rupa, agar dalam pelaksanaannya nanti dapat menjamin mutu pelayanan kesehatan sampai pada tingkat yang diharapkan.

Peneliti melakukan penelitian di Rumah Sakit Jember Klinik yang merupakan rumah sakit swasta di Kabupaten Jember yang per tanggal 19 Januari 2013 telah menjadi anak perusahaan PTPN X, sehingga Rumah Sakit Jember

Klinik menjadi unit usaha sendiri yang tidak memperoleh lagi suntikan dana dari PTPN X dan seluruh biaya operasional menjadi tanggungan Rumah Sakit Jember Klinik sendiri. Rumah Sakit Jember Klinik harus berupaya untuk meningkatkan kinerjanya agar tetap bertahan dan dapat menarik konsumen sebagai sumber pendanaan rumah sakit. Rumah Sakit Jember Klinik harus dapat memberikan keyakinan kepada PTPN X sebagai induk perusahaan bahwa Rumah Sakit Jember Klinik memiliki kinerja yang baik dan dapat memberikan keuntungan karena pada dasarnya Rumah Sakit Jember Klinik memperoleh pendanaan sebagian besar berasal dari konsumen sehingga harus dapat meningkatkan mutu pelayanan yang diberikan. Agar kinerjanya Rumah Sakit Jember Klinik baik, upaya yang dilakukan dengan menerapkan pengendalian internal yang baik. Penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit Jember Klinik karena Rumah Sakit Jember Klinik memiliki pengendalian internal yang baik hal ini telah dikemukakan pada laporan audit tahun 2014 dan dengan adanya peningkatan jumlah pasien rawat inap maupun rawat jalan setiap tahunnya membuktikan bahwa jeklin mampu secara efektif dan efisien menjalankan operasional yang ditunjang dengan pengendalian internal yang memadai sehingga segala kegiatan operasional sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang berlaku sehingga meningkatkan kepuasan pelanggan.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penulis memilih bagian pelayanan medis dikarenakan divisi pelayanan medis memiliki sub bagian terbanyak dibandingkan sub bagian yang lain yaitu poliklinik, umum, spesialis, UGD, hemodialisa, poli gigi, rekam medis, rehabilitasi medis. Bagian pelayanan medis adalah bagian yang paling berpengaruh karena yang paling banyak berhubungan secara langsung dalam melayani konsumen sehingga kinerja karyawan dalam hal pelayanan sangat dibutuhkan sehingga penulis ingin mengetahui apakah pengendalian internal dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Jember Klinik. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012) hasilnya menunjukkan bahwa pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SPBU Yogyakarta. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Oktarina (2014) melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan dengan variabel independennya terdiri dari lima komponen pengendalian internal yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan. Hasil dari penelitian tersebut yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk melakukan pengujian kembali terkait penelitian pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti mencoba untuk menguji dengan objek yang berbeda dan dengan menggunakan lima variabel pengendalian internal yang terdiri dari lima komponen COSO, yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan. Penggunaan komponen COSO dalam variabel

penelitian ini karena dapat menggambarkan pengendalian internal di dalam suatu perusahaan dan lebih menekankan pada manajemen dan *good corporate governance* perusahaan. Kerangka pengendalian internal menurut COSO tidak hanya mempertimbangkan penilaian atas pengendalian keras (*hard controls*) seperti pemisahan tugas, pengawasan asset, sistem pencatatan dan pemantauan kegiatan, tetapi juga mempertimbangkan pengendalian lunak (*soft controls*) seperti integritas dan nilai etis, komitmen terhadap kompetensi, serta filosofi dan gaya operasi manajemen. Dalam komponen COSO juga memperhatikan aspek risiko di dalamnya, ketika perusahaan tidak dapat melakukan pengendalian yang baik risiko terjadinya kerugian sangat besar akan dialami pada periode mendatang sehingga penggunaan komponen COSO diharapkan dapat memberikan gambaran apakah pengendalian internal berpengaruh pada kinerja karyawan. Pembahasan dalam penelitian ini lebih difokuskan pada divisi pelayanan medis karena bagian pelayanan medis memiliki sub divisi paling banyak dan paling berperan dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Penelitian ini memiliki 5 hipotesis. Hipotesis pertama menyatakan lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua menyatakan bahwa penilaian resiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis keempat menyatakan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kelima menyatakan bahwa pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2012:7).

Objek Penelitian

Peneliti memilih tempat penelitian pada Rumah Sakit Jember Klinik di Jalan Bedadung Nomor 2 Jember, Jawa Timur. Peneliti menggunakan metode survey ke bagian divisi pelayanan medis dengan jumlah 50 responden. Metode Survey yaitu penelitian ini mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuisioner dan wawancara sebagai alat pengumpulan data.

Jenis dan Sumber Data

Kuisioner merupakan jenis pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2009:142). Kuisioner ini terdiri dari butir-butir pertanyaan atau pertanyaan dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dan variabel independen yaitu Pengendalian Internal yang terdiri dari lima variabel lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Sedangkan sumber data penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara, kuisioner, dan studi pustaka.

Metode Analisis Data

Analisis statistik deskriptif adalah menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varian, modus, dan lain-lain. Uji Instrumen untuk menguji data penelitian dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Uji Asumsi Klasik yaitu menggunakan uji multikolinieritas dan uji heteroskedasitas. Uji Hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, dan analisis koefisien determinasi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas Data

Analisis yang digunakan dalam pengujian ini adalah menggunakan kolerasi product moment pearson's. Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai kisaran korelasi (r-hitung) antara 0,540 sampai dengan 0,964, sedangkan nilai r-tabel adalah sebesar 0,304. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r-hitung pada semua butir pertanyaan lebih besar dari nilai r-tabel. Hal ini berarti bahwa semua butir pertanyaan adalah valid dengan tingkat validitas yang signifikan pada level 5%. Sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan sesuai atau relevan dan dapat digunakan sebagai item dalam pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode *cronbach's alpha*.

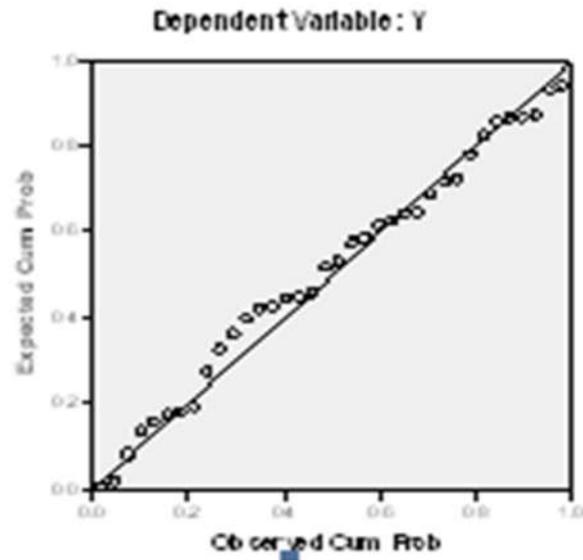
Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	(α)
Lingkungan Pengendalian	0,847
Penilaian Risiko	0,754
Aktivitas Pengendalian	0,675
Informasi dan Komunikasi	0,753
Pemantauan	0,927
Kinerja Karyawan	0,83

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* (α) dari variabel-variabel adalah lingkungan pengendalian (X1) sebesar 0,847, penilaian risiko (X2) sebesar 0,754, aktivitas pengendalian (X3) sebesar 0,675, informasi dan komunikasi (X4) sebesar 0,753, pemantauan (X5) sebesar 0,927, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,834. Nilai *cronbach's alpha* (α) dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, sehingga menunjukkan bahwa variabel-variabel penelitian tersebut reliabel dan layak sebagai alat dalam pengumpulan data

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar 1, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi layak digunakan. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Gejala terjadinya hubungan multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

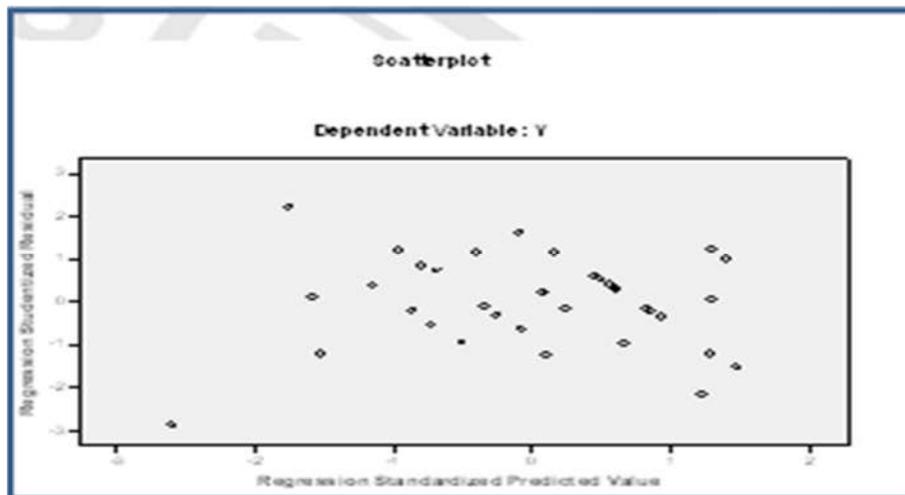
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Pengendalian	,401	2,496
Penilaian Risiko	,359	2,786
Aktivitas Pengendalian	,511	1,958
Informasi dan Komunikasi	,386	2,588
Pemantauan	,357	2,803

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai VIF pada masing-masing variabel yaitu variabel lingkungan pengendalian (X1) sebesar 2,496, variabel penilaian resiko (X2) sebesar 2,786, variabel aktivitas pengendalian (X3) sebesar 1,958, variabel informasi dan komunikasi (X4) sebesar 2,588, dan variabel pemantauan (X5) sebesar 2,803. Hasil ini menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel

independen adalah kurang dari 10, sehingga pada variabel- variabel independen tidak terjadi multikolinier.

Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk dapat mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Scatterplot*.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak namun tidak tersebar secara baik, karena titik-titik tersebut lebih banyak mengumpul dibawah titik nol pada sumbu Y. Tetapi titik-titik tersebut juga ada yang menyebar diatas angka nol. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji t (Parsial)

Signifikan yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df=(n-k-1)$ yaitu $df=(44-5-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel (Priyatno, 2010:68). Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

- Jika t hitung $>t$ tabel maka H_0 ditolak (ada pengaruh).
- Jika t hitung $<t$ tabel maka H_0 diterima (tidak ada pengaruh).

Tabel 4 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1	3,284	1,020	3,220	,003
Lingkungan	,127	,053	2,416	,021
Pengendalian	,265	,105	2,511	,016
Penilaian Risiko	,129	,062	2,064	,046
Aktivitas Pengendalian	.210	,096	2,190	,035
Informasi dan Komunikasi Pemantauan	,209	,081	2,596	,013

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang ditampilkan pada Tabel 4.15, maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,284 + 0,127 X_1 + 0,265 X_2 + 0,129 X_3 + 0,210 X_4 + 0,209 X_5$$

Makna dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4. maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1 Pengaruh lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan bagian divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik diperoleh nilai t hitung sebesar 2,416 dengan signifikansi 0,021. Karena $0,021 > 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,416 > 2,024$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.
- 2 Pengaruh penilaian risiko terhadap kinerja karyawan bagian divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik diperoleh nilai t hitung sebesar 2,511 dengan signifikansi 0,016. Karena $0,016 > 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,511 > 2,024$) maka dapat disimpulkan bahwa penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.
- 3 Pengaruh aktivitas pengendalian terhadap kinerja karyawan bagian divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik diperoleh nilai t hitung sebesar 2,064 dengan signifikansi 0,046. Karena $0,046 > 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,064 > 2,024$) maka dapat disimpulkan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.
- 4 Pengaruh informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik diperoleh nilai t hitung sebesar 2,190 dengan signifikansi 0,035. Karena $0,035 > 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,190 > 2,024$) maka dapat disimpulkan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian divisi pelayanan medis di

Rumah Sakit Jember Klinik.

- 5 Pengaruh pemantauan terhadap kinerja karyawan bagian divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik diperoleh nilai t hitung sebesar 2,596 dengan signifikansi 0,013. Karena $0,013 > 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,596 > 2,024$) maka dapat disimpulkan bahwa pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari pengujian yang dilakukan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 ^a	,872	,855	,886

1. a. Predictors: (Constant), X5, X3, X1, X4, X2

Pada Tabel 5, terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,855 memberikan pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (kinerja karyawan) adalah 85,5% ditentukan oleh variabel pengendalian internal, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Selebihnya sebesar 14,5% ($100\% - 85,5\%$) ditentukan oleh variabel lain yang tidak diketahui atau tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

PEMBAHASAN

Hubungan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,416 dengan signifikansi 0,021. Karena $0,021 > 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,416 > 2,024$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Dewi (2012) bahwa lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Secara konsep, suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai karyawan harus memiliki kesadaran akan lingkungan pengendalian yang terdapat di dalam perusahaan. Apabila karyawan telah memahami lingkungan pengendalian yang ada di lingkungan kerjanya dapat dipastikan kinerja yang dilakukan karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan. yang berarti bahwa lingkungan pengendalian yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan pengendalian dalam suatu organisasi mempengaruhi efektivitas pengendalian internal secara

menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing karyawan dalam organisasi terhadap tindakan, kebijakan, dan prosedur yang telah dibuat yang akan membuat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi lebih termotivasi lagi dari sebelumnya dalam melakukan setiap pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian merupakan mesin penggerak perusahaan dan merupakan fondasi segala sesuatu ditempatkan dan kinerja karyawan merupakan pelaksana keberhasilan suatu pencapaian tujuan perusahaan.

Hubungan Penilaian Risiko terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,511 dengan signifikansi 0,016. Karena $0,016 > 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,511 > 2,024$) maka dapat disimpulkan bahwa penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Dewi (2012) bahwa perusahaan harus mewaspadaikan dan mengelola risiko yang dihadapinya. Perusahaan harus menetapkan tujuan yang terintegrasi dengan penjualan, produksi, pemasaran, keuangan, dan aktivitas-aktivitas lainnya sehingga organisasi beroperasi secara harmonis.

Secara konsep, tujuan manajemen mengadakan penilaian risiko adalah untuk menentukan bagaimana cara mengatasi risiko yang telah diidentifikasi, dimana penilaian risiko merupakan proses untuk mengidentifikasi risiko-risiko yang menjadi kendala dalam mencapai tujuan perusahaan dan mencegah terjadinya resiko-resiko yang merugikan perusahaan dengan mengatasi resiko yang telah teridentifikasi. Dengan adanya penilaian risiko maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengatasi segala risiko-risiko yang mungkin terjadi dan dengan kemampuan yang dimiliki, karyawan dapat menghindari kelalaian dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan. Dapat disimpulkan apabila karyawan dapat meminimalisir risiko pada saat menjalankan tugas, maka bisa dikatakan kinerja karyawan baik.

Hubungan Aktivitas Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,064 dengan signifikansi 0,046. Karena $0,046 > 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,064 > 2,024$) maka dapat disimpulkan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik. Penelitian ini mendukung penelitian Dewi (2012) bahwa aktivitas pengendalian di dalam perusahaan, kebijakan dan prosedur kontrol harus ditetapkan dan dilaksanakan untuk membantu memastikan bahwa tindakan-tindakan yang diidentifikasi oleh manajemen diperlukan untuk menghadapi risiko terhadap pencapaian tujuan entitas secara efektif dilakukan.

Secara konsep, aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan aturan mengenai kelakuan karyawan yang dibuat untuk menjamin bahwa tujuan pengendalian manajemen dapat tercapai dan membantu memastikan bahwa pelaksanaan prosedur dan kebijakan telah dilaksanakan. Aktivitas pengendalian

meliputi: pemisahan tugas, otorisasi yang sesuai, dokumen dan catatan yang cukup, pengendalian fisik atas aktiva dan catatan, dan evaluasi secara independen atas kinerja. Prosedur dan kebijakan yang telah dibuat merupakan sebuah kontrol di dalam sebuah perusahaan bahwa karyawan sudah melaksanakan dan mematuhi peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Dengan adanya prosedur dan kebijakan yang dibuat oleh pihak manajemen dapat mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Karyawan yang sudah melaksanakan dan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh pihak manajemen, maka kinerja karyawan akan berjalan secara harmonis.

Hubungan Informasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,190 dengan signifikansi 0,035. Karena $0,035 > 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,190 > 2,024$) maka dapat disimpulkan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik. Penelitian ini mendukung penelitian Dewi (2012) bahwa informasi dan komunikasi memberikan dampak baik bagi para peningkatan kinerja karena semua karyawan memperoleh dan bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan, karna hal itu merupakan sebagian tujuan dari pengendalian internal yang memadai.

Secara konsep, informasi adalah data yang telah diolah dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan. Komunikasi adalah proses dalam penyampaian informasi kepada seluruh personil yang ada dalam perusahaan. Hubungan antara informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh di dalam sebuah perusahaan. Karena aktivitas operasional dalam perusahaan selalu berhubungan dengan informasi dan komunikasi. Pada jaman sekarang setiap perusahaan dituntut menggunakan sistem dalam kegiatan operasional perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu memperoleh dan menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan operasinya. Informasi dan komunikasi memberikan dampak baik untuk meningkatkan kinerja karyawan karena informasi dan komunikasi di dalam sebuah perusahaan merupakan sebagian tujuan dari pengendalian internal yang memadai.

Hubungan Pemantauan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian menunjukkan bahwa pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,596 dengan signifikansi 0,013. Karena $0,013 > 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,596 > 2,024$) maka dapat disimpulkan bahwa pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik. Penelitian ini mendukung penelitian Dewi (2012) bahwa keseluruhan proses pada saat karyawan bekerja harus dimonitoring dan dibuat perubahan bila diperlukan. Pemantauan yang baik akan membuat karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja.

Secara konsep, pemantauan adalah proses penilaian kualitas kinerja struktur pengendalian intern secara periodik dan terus menerus. Hubungan pemantauan terhadap kinerja karyawan sangat erat kaitannya karena pemantauan ini sangat

dibutuhkan untuk menilai kualitas hasil kinerja karyawan yang telah dicapai apakah sudah sesuai dengan standar kerja atau tidak. Pemantauan merupakan komponen terakhir yang merupakan penilaian operasional dari pengendalian internal terhadap aktivitas karyawan selama karyawan bekerja dalam perusahaan. Dapat disimpulkan dengan adanya pemantau terhadap kinerja karyawan secara berkala manajemen dapat mengetahui setiap kemampuan perkembangan karyawannya yang mengakibatkan peningkatan terhadap kualitas kinerja karyawan dan menjadikan karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

5. KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember Klinik, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian dengan nilai t hitung 2,416, penilaian risiko dengan nilai t hitung 2,511, Aktivitas pengendalian dengan nilai t hitung 2,064, Informasi dan komunikasi dengan nilai t hitung 2,190, Pemantauan dengan nilai t hitung 2,596 dimana semua variabel nilai t hitung lebih besar dari t tabel itu artinya lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Peneliti menyadari adanya keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini.:

1. Objek penelitian hanya terbatas di Rumah Sakit Jember Klinik dan hanya berfokus pada divisi pelayanan medis sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada sektor lain karena apabila diterapkan pada sektor lain kemungkinan mendapatkan hasil yang berbeda. Saran pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti pada objek lain agar dapat diketahui bagaimana pengaruh variabel pengendalian internal pada kinerja karyawan.
2. Sampel pada penelitian relatif kecil ini hanya berjumlah 44 responden. Saran diharapkan untuk lebih memperbanyak lagi jumlah responden yang diteliti agar hasil penelitiannya mempunyai tingkat generalisasi lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin A., Elder R. J., Beasley M.S., dan Jusuf, Amir. 2013. *Jasa Audit dan Assuranse Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, Sarita Permata. 2012. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta*. Skripsi. FE Universitas Negeri Yogyakarta. journal.uny.ac.id [17 agustus 2015]
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Messier, William, Glover, Steven, Prawitt, Douglas. 2014. *Jasa Audit dan Assurance Pendekatan Sistematis (Terjemahan Indonesia)*. Jakarta: Salemba Empat

Oktarina, Linda. . 2014. *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjung Pinang dan Bintan. Skripsi*. FE Universitas Maritim Raja Ali Haji. jurnal.umrah.ac.id [17 agustus 2015]

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010 tentang klasifikasi rumah sakit.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.