

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN  
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT PARAGITA TALENTA  
INSPIRA PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama: Bella Sapitri  
NIM: 222019033**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN  
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT PARAGITA TALENTA  
INSPIRA PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi**



**Nama : Bella Sapitri  
NIM : 222019033**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

ii

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bella Sapitri  
NIM : 222019033  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Konsentrasi : Perpajakan  
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Paragita Talenta Inspira Palembang

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 2023



Bella Sapitri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

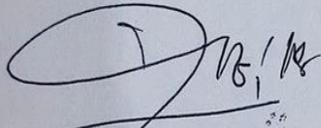
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Paragita Talenta Inspira Palembang  
Nama : Bella Sapitri  
Nim : 222019033  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Perpajakan

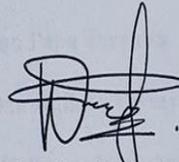
Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal .....

Pembimbing I

Pembimbing II



M. Orba Kurniawan, S.E., S.H., M.Si  
NIDN: 204076802



Welly, S.E., M.Si  
NIDN: 0212128102

Mengetahui,  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Akuntansi



Dr. Betet, S.E., Ak., M.Si., CA  
NIDN: 0216106902



## PRAKATA

Alhamdulillah rabbi'l'alamiin, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, ridho, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Paragita Talenta Inspira Palembang” sebagai syarat untuk mencapai gelar sarjana strata satupada program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shallallahu alaihiwassalam.

Penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab, yaitu bab pendahuluan, bab kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis, bab metode penelitian, bab hasil penelitian dan pembahasan, serta bab kesimpulan dan saran. Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan pengarahan dari berbagai pihak.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Bapak M. Orba Kurniawan, S.E., S.H., M.Si dan Ibu Welly, S.E., M.Si yang telah membimbing dan memberikan masukan guna menyelesaikan skripsi ini. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas

Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan.

2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan.
3. Bapak Dr. Betri, S.E., Ak., M.Si., CA, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang dan Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Welly., S.E., M.Si sebagai koodinator kelas karyawan dan Bapak Arraditya Permana S.E., MM sebagai Sekretaris kelas karyawan.
5. Bapak M. Orba Kurniawan S.E., S.H., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah membantu, membimbing, mengarahkan dan memberi semangat hingga terselesainya skripsi ini.
6. Ibu Welly., S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberi arahan, semangat, dukungan, serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Akutansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta para staf dan karyawan.
8. PT Paragita Talenta Inspira Palembang yang telah memberikan izin penelitian sehingga selesainya penelitian skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak

dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga allah membalas budi baik atas seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2023

Bella Sapitri

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SETELAH SEMINAR .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II .....</b>	<b>10</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS....</b>	<b>10</b>
A. Kajian Kepustakaan.....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	21
C. Kerangka Pemikiran .....	27
D. Hipotesis Penelitian.....	30
<b>BAB III.....</b>	<b>31</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian .....	32
C. Operasional Variabel .....	32
D. Populasi dan Sampel .....	35
E. Metode Pengumpulan Data.....	35
F. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	37
G. Metode Analisis Data .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
A. Hasil Penelitian .....	43
B. Hasil Pengolahan Data .....	65
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	78
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>82</b>
A. Kesimpulan .....	82
B. Saran .....	82

**DAFTAR PUSTAKA..... 83**  
**LAMPIRAN ..... 89**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pembelian dan Penjualan PT. Paragita Talenta Inspira .....	8
Tabel II.1 Penelitian Sebelumnya.....	23
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	32
Tabel III.2 Daftar Karyawan PT Paragita Talenta Inspira .....	34
Tabel III.3 Proporsi Jumlah Sampel .....	35
Tabel IV.1 Gambaran Karakteristik Responden.....	43
Tabel IV.2 Hasil Total Jawaban Responden .....	46
Tabel IV.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	49
Tabel IV.4 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Kekayaan Organisasi.....	50
Tabel IV.5 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Keandalan Data Akuntansi .....	51
Tabel IV.6 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Mendorong Efisiensi .....	52
Tabel IV.7 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Kebijakan Manajemen.....	53
Tabel IV.8 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Control Environment.....	55
Tabel IV.9 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Control Activities .....	55
Tabel IV.10 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Risk Assesment .....	56
Tabel IV.11 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Information and Communcation .....	57
Tabel IV.12 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Monitoring .....	58
Tabel IV.13 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kualitas Pekerjaan... 60	
Tabel IV.14 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kuantitas Aktivitas.. 61	
Tabel IV.15 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Ketepatan Waktu Kinerja .....	62
Tabel IV.16 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Efektivitas Sumberdaya.....	63
Tabel IV.17 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Komitmen Kerja .....	64
Tabel IV.18 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Pengendalian Internal.....	66
Tabel IV.19 Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal .....	67
Tabel IV.20 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	68
Tabel IV.21 Hasil Uji Reliabilitas .....	69
Tabel IV.22 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	71
Tabel IV.23 Hasil Uji Multikolinearitas .....	71
Tabel IV.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	74
Tabel IV.25 Hasil Uji F.....	74
Tabel IV.26 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	75

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 .....	27
Gambar IV.1 .....	73

## DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian .....	91
Hasil Kuesioner Penelitian .....	97
Hasil R tabel .....	109
Hasil T tabel .....	111
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	112
Statistik Deskriptif .....	120
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	121
Hasil Uji Multikolinearitas .....	121
Hasil Uji Heterokedastisitas .....	122
Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	122
Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	123
Hasil Uji F (Bersama-sama).....	123
Hasil Uji t (Parsial) .....	123
Sertifikat Juz 30.....	124
Sertifikat SPSS .....	126
Sertifikat SKPI Pajak E-Spt .....	127
Sertifikat SKPI Pajak Hiburan.....	128
Sertifikat Pajak Lanjutan.....	129
Sertifikat Aplikasi Komputer .....	130
Sertifikat Komputer Akuntansi.....	131
Bebas Plagiat .....	132
Kartu Bimbingan .....	133
Surat Riset .....	134
Biodata .....	135

## **ABSTRAK**

### **Bella Sapitri/222019033/2023/Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragita Talenta Inspira Palembang**

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah terkait bagaimanakah pengaruh sistem pengendalian internal dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Paragita Talenta Inspira Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Paragita Talenta Inspira Palembang sebanyak 120 responden. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah sistem pengendalian internal, pengendalian internal dan kinerja karyawan. Data yang digunakan yaitu data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama sistem pengendalian internal dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara parsial sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Sistem Pengendalian Internal, Pengendalian Internal, Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

**Bella Sapitri/222019033/2023/The Effect of Internal Control Systems and Internal Control on Employee Performance at PT. Paragita Talenta Inspira Palembang**

*This research was conducted to answer the formulation of the problem related to how the influence of the internal control system and internal control on the performance of employees at PT. Paragita Talenta Inspira Palembang. The type of research used is associative. The sample in this study were employees at PT. Paragita Talenta Inspira Palembang as many as 120 respondents. The variables used in this study are internal control systems, internal controls and employee performance. The data used is primary data. Data collection techniques used in this study were questionnaires and interviews. The data analysis method used is quantitative and qualitative. The results of the study show that together the internal control system and internal control affect employee performance. The results of the study partially show that the internal control system has an effect on employee performance, while internal control has an effect on employee performance.*

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

NO	NAMA	NIM	KETERANGAN
	<b>Bella Sapitri</b>	<b>222019033</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Maraknya pertumbuhan usaha sekarang ini menciptakan kondisi persaingan yang semakin ketat. Keadaan ini memaksa para pelaku usaha berlomba-lomba untuk memenangkan persaingan. Belum lagi situasi yang mengharuskan Indonesia bersaing secara global dengan negara-negara regional Asia Tenggara lainnya dengan adanya pasar bebas ASEAN yang ditargetkan terlaksana pada tahun 2016 ini. Hal ini memaksa para pelaku usaha untuk memproduksi barang atau jasa yang berkualitas dengan harga yang dapat bersaing. Pengendalian internal dalam perusahaan sangat penting, dikarenakan semakin besar perusahaan, maka tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan akan semakin tinggi. Oleh karena itu, diperlukan pengendalian internal yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Riniwati (2016: 46), dimana kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan yang diinginkan harus dimiliki menejer agar dapat memotivasi karyawan melakukan kinerja yang baik. Pada pernyataan tersebut mempunyai arti bahwa pengendalian internal dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana didalam komponen pengendalian internal mempunyai hubungan yang begitu penting sehingga perlu diperhatikan di dalam perusahaan.

Sistem pengendalian internal menurut Mulyadi (2016:4) yakni sistem adalah jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan utama dari sebuah perusahaan. Informasi di zaman

modern merupakan prioritas utama, tanpa adanya informasi dapat menghambat pekerjaan seseorang. Ketersediaan sistem pengendalian internal juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adanya informasi yang cepat diterima oleh karyawan akan memudahkan mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Komitmen kerja juga berkaitan dengan sistem pengendalian internal dan informasi, kemungkinan jika keduanya selaras maka karyawan akan memiliki komitmen kerja yang luar biasa tanpa adanya keluhan terhadap pekerjaan mereka, sebab baik pengendalian internal dan informasi memberikan manfaat dari sisi pekerjaan maupun efektivitas pekerjaan mereka.

Sistem pengendalian internal meliputi beberapa struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang diatur untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, selain itu bisa juga mendorong efisiensi dan hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan manajemen perusahaan (Hery, 2018:150). Adanya sistem pengendalian internal yang baik maka dapat memicu meningkatnya kinerja karyawan. Indikator dari sistem pengendalian internal antara lain menjaga kekayaan organisasi, ketelitian dan keandalan data akuntansi, efisiensi, mematuhi kebijakan (Romney dan Steinbart, 2015:78). Maka dari itu lingkungan internal menjadi salah satu faktor utama perusahaan untuk menjadikan organisasi yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan, dan bagaimana perusahaan mampu menjadikan lingkungan internal yang mendukung karyawan-karyawannya untuk bersikap inisiatif, dan bertanggung jawab pada pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan dari bagaimana perusahaan melakukan kontrol

pada lingkungan pengendalian internal mereka agar terciptanya organisasi yang baik pada perusahaan.

Menurut Arens (2017:92) menjelaskan tentang pengendalian internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang biasa diterapkan. Jika pengendalian internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjaminnya keamanan, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan. Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya harus memantau semua kegiatan operasionalnya. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan.

Pendapat dari Hery (2018:159) pengendalian internal yakni seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua peraturan serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan oleh seluruh karyawan di perusahaan. Pengimplementasian pengendalian internal yang baik pada semua struktur organisasi dalam perusahaan, maka dapat disediakan jaminan memadai mengenai prestasi dari tujuan kinerja dalam mengefektivitas dan mengefisiensikan operasional perusahaan, sehingga laporan keuangan dapat memenuhi ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan dipertanggung jawabkan. Indikator penilaian

pengendalian internal antara lain integritas, prosedur dan kebijakan, identifikasi kerja, informasi dan komunikasi serta monitoring (Hery, 2016:159). Tujuan akhir dari pengendalian internal tersebut antara lain perlindungan aktiva, keandalan laporan keuangan, meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional, dan kepatuhan terhadap hukum atau peraturan yang berlaku.

Menurut Rivai (2018:77) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan di perusahaan itu sendiri yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan berkualitas agar terciptanya kinerja karyawan yang baik. Penilaian indikator kinerja antara lain kualitas pekerja, kuantitas kegiatan, ketepatan waktu, efektivitas dan efisiensi kerja (Hasibuan, 2019:94). Lingkungan internal perusahaan juga mempengaruhi bagaimana suatu organisasi menentukan tujuan, strategi, mengidentifikasi, mengakses dan menentukan risiko. Membangun organisasi yang baik tentunya membutuhkan lingkungan internal yang baik dan juga mendukung proses bisnis bisnis perusahaan tersebut. Kelemahan dari lingkungan internal sering menimbulkan manajemen resiko yang memburuk dan lemahnya pengendalian internal.

Perbedaan antara sistem pengendalian internal dengan pengendalian internal sendiri terletak pada pelaku di organisasi tersebut. Sistem pengendalian internal lebih menekankan pada sistem yang mengatur kegiatan karyawan dengan pengendalian internal lebih menekan pada kegiatan karyawan di organisasi. Sistem

pengendalian internal dan pengendalian internal dihubungkan dengan kinerja karyawan dengan harapan mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja karyawan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, tujuan atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama oleh para pemimpin organisasi (Rivai, 2018: 78).

Setelah masa pandemi yaitu keadaan ekonomi yang sedang dalam masa pertumbuhan, beberapa perusahaan yang bergerak di bidang produksi barang mulai menunjukkan perbaikan penjualan tetapi kondisi ini tidak sepenuhnya dialami oleh perusahaan terkait. Beberapa perusahaan yang sebelumnya mengalami kerugian mencoba bangkit dengan cara memasarkan produk mereka. Tentu saja performa pemasaran perusahaan harus diikuti dengan kinerja karyawan baik yang berada di lapangan maupun yang berada di kantor. Keseimbangan antara manajemen dan karyawan harus disatukan demi tercapainya target penjualan perusahaan dan mendapatkan keuntungan. Organisasi ataupun perusahaan memiliki sumber daya yang memungkinkan terciptanya sinergi antara karyawan dan manajemen. Penerapan sinergi tersebut diharapkan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

Tidak terkecuali PT. Paragita Talenta Inspira yang bergerak di bidang penjualan kosmetik yang juga sempat mengalami penurunan penjualan sejak masa pandemi yang lalu.

Sistem pengendalian internal yang dicampur sering mengakibatkan benturan tugas antar departemen. Adapun aktivitas kontrol yang dilakukan pihak manajemen masih kurang, kesenjangan antar jabatan yang sering mengakibatkan salah komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Pengendalian internal perusahaan harus dimaksimalkan agar tujuan organisasi dapat tercapai, terutama perusahaan yang bergerak dibidang produksi makanan maupun barang yang memiliki masa kadaluarsa dari produksinya. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik, perlu adanya pengawasan dan target penjualan bagi perusahaan. Beberapa perusahaan juga menerapkan standar operasional perusahaan (SOP) yang harus dipatuhi dan diterapkan oleh seluruh jajaran karyawan baik itu manajemen tingkat atas maupun manajemen tingkat bawah. Dari sinilah peran manajemen perusahaan sangat diperlukan, tidak serta merta mereka langsung menargetkan tanpa ikut andil dalam permasalahan yang dialami karyawan. Maka dari itu sinergi antar karyawan sangat diperlukan baik dari sisi sistem pengendalian internal, pengendalian internal dan kinerja karyawan perusahaan.

Penelitian tentang sistem pengendalian internal dan pengendalian internal pada perusahaan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu dengan hasil yang berbeda. Penelitian Dewi (2012) menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Oktarnia (2014) tentang

pengendalian internal pada kinerja karyawan hasil penelitian yaitu pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya ada penelitian dari Laso (2016) menyatakan bahwa pengendalian internal variabel sistem pengendalian internal berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana penelitian ini melihat kinerja karyawan pada bagian produksi. Hasil penelitian Lestari (2015) yaitu pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Hasnani (2016) hasilnya pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja SKPD. Penelitian lain dari Sopian dan Suwartika (2019) bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fenomena umum terkait kasus sistem pengendalian internal dan pengendalian internal, berikut beberapa masalah yang dapat menjadi rujukan, kasus ada PT Indocement Tungal Prakasa di Tarjun pada tahun 2018 yang dimuat dalam antaranews, perusahaan ini merupakan produsen semen terbesar kedua di Indonesia yang memiliki operasional sebanyak 12 pabrik. Produksi indocement juga merambah pada beton siap pakai, mengelola tambang agregat dan juga tras. (Antaranews, 2018). Permasalahan utama perusahaan yaitu pengendalian kinerja karyawan yang mana tingkat penjualan menurun, pihak manajemen yang kurang meningkatkan aktivitas kontrol untuk mencapai tujuan organisasi. Sistem pengendalian internal juga perlu diperbaiki dengan cara melakukan update berkala mengenai berbagai kegiatan agar masyarakat dapat melihat aktivitas perusahaan. Tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan agar produksi, penjualan, pemasaran serta keuangan dan aktivitas lainnya dapat beroperasi dengan perlu ditingkatkan supaya tidak terus merugi.

Kasus terbaru tentang pengendalian internal yaitu PT Great Giant Pineapple Lampung yang dimuat dalam topbusiness pada tahun 2020 dimana pendelegasian wewenang agar dapat mengatur internal perusahaan berjalan kurang baik, dimana pengendalian internal antar departemen saling ikut campur tangan sehingga kinerja mereka tidak berjalan sesuai tujuan. Sehingga diadakan penelitian oleh beberapa mahasiswa dengan tujuan memperbaiki sistem pengendalian internal tanpa ada campur tangan antar departemen (Topbusiness, 2020).

Kasus yang terjadi pada perusahaan diatas dapat dilakukan survey pendahuluan mengenai sistem pengendalian internal dan pengendalian internal, agar perusahaan dapat menerapkan kedua hal tersebut lebih efektif dan efisien. Survey pendahuluan dilakukan pada PT Paragita Talenta Inspira Palembang yang diwakili oleh Manager Personalia Nuralmasdi W yang hasilnya bahwa PT Paragita Talenta Inspira Palembang Sudah memiliki izin operasional, karyawan tetap dan brand ambassador dari setiap produk yang dinaungi. Permasalahan utama yakni penjualan produk yang mengalami penurunan, stok barang yang expired, sehingga tujuan perusahaan belum tercapai dengan maksimal.

Data penjualan dan pembelian dari PT. Paragita Talenta Inspira selama tiga tahun terakhir akan disajikan pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel I.1**  
**Data Pembelian dan Penjualan PT. Paragita Talenta Inspira**

Tahun	Pembelian (Unit)	Penjualan (Unit)	Persediaan Akhir (Unit)
2020	2000	1800	200
2021	2000	1780	220
2022	2000	1700	300

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023.

Fenomena khusus yang dialami PT. Paragita Talenta Inspira dapat dilihat dari data penjualan dan pembelian yang disajikan pada Tabel 1 merupakan akumulasi selama tahun berjalan, dapat dilihat bahwa terjadi penurunan jumlah penjualan selama kurun waktu tiga tahun terakhir, hal ini tentu menjadi evaluasi terhadap kinerja karyawan. Kasus penurunan penjualan mengindikasikan kinerja karyawan yang menurun dalam rentang waktu, perlu adanya perbaikan dari sisi internal agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik. Bagi perusahaan yang mengalami kerugian juga akan berdampak pada pendapatan mereka, bisa saja perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan karyawan. Selain itu mereka juga bisa mengurangi jumlah karyawan agar lebih efisien. Kegiatan operasional perusahaan yang besar juga berdampak keseluruhan sektor, sehingga perlu adanya sinergi dari berbagai pihak agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dari awal baik itu keuntungan maupun kewajiban mereka terhadap karyawan yang bekerja.

PT Paragita Talenta Inspira merupakan salah satu distributor kosmetik di Kota Palembang yang sudah memiliki izin operasional. Saat ini paragita menjual berbagai produk kosmetik dari berbagai produsen kosmetik ternama, salah satunya wardah. Paragita sedang berusaha meningkatkan kinerja karyawan mereka dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan secara optimal, sebab permasalahan yang terjadi selama ini yaitu stok barang banyak yang expired serta penurunan jumlah penjualan, maka diperlukan perubahan pada sistem agar semua permasalahan tersebut dapat diminimalisirkan. Adanya sistem pengendalian internal diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar bisa menghadapi masa krisis

kedepannya, selain itu juga untuk meningkatkan keuntungan perusahaan agar tetap beroperasi. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti tertarik menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Paragita Talenta Inspira Palembang”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh sistem pengendalian internal dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimanakah pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimanakah pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan?

#### **C. Tujuan penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat penelitian**

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut ini:

##### 1. Manfaat Bagi Penulis

Sebagai studi banding antara teori yang diperoleh dalam perkuliahan dengan praktek yang sebenarnya diterapkan pada perusahaan, sehingga dapat dijadikan referensi pada saat memasuki dunia kerja yang sesuai bidangnya

##### 2. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan

##### 3. Manfaat Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian tentang pengendalian internal.

### **Daftar Pustaka**

- Ainisha, Agnes Aura dan Meidawati, Neni. 2022. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*. Vol. 19 No. 1.
- Arens, A. A. 2017. *Auditing dan Jasa Assurance: Pendekatan Integrasi* (Alih Bahasa: Herman Wibowo), Jilid 1, Edisi Kedua belas, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dewi, Sarita Permata. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. *Jurnal Nominal*. Volume I. No 1.
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BFFE Yogyakarta.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasnani, L. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan Fungsional Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah, (Online). *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol. 3 No. 1.
- Hery. 2018. *Analisis Laporan Keuangan*. PT Grasindo. Jakarta.
- Laso, Ananta Budi. 2016. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Bother Silver. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Volume 5 Nomor 11.
- Lestari, Tri Putri. 2015. Pengaruh Teknologi Informasi, Pengendalian Intern dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Jom Fekon*. Volume 2 No. 2.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mulyadi. 2016. *Unsur Pokok Pengendalian Internal Sistem Akutansi*. Salemba 4. Jakarta.
- O'Brien, J. A., & Marakas, G. M. 2010. *Pengenalan Sistem Informasi*. Edisi ke 15. New York: McGrawHill/Irwin.

- Oktarnia, Linda. 2014. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjung Pinang dan Bintan. Tanjungpinang. Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Rimadhina, Adelia. 2018. Pengaruh Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Indocement di Tarjun). Universitas Islam Indonesia.
- Riniwati, H. 2016. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. UB Press. Malang.
- Rivai, V. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Romney, M.B. and Steinbart, P.J. 2015. *Accounting Information System*. 13 Edition, England: Pearson.
- Sopian, Dani dan Suwaartika, Wawat. 2019. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi*. Volume XI Nomor 2.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- [www.kalsel.antaranews.com/indocement-tarjun-bekali-wawasan-lingkungan](http://www.kalsel.antaranews.com/indocement-tarjun-bekali-wawasan-lingkungan)
- [www.topbusiness.id/kinerja-great-giant-pineapple-tetap-tumbuh-di-tengah-pandemi](http://www.topbusiness.id/kinerja-great-giant-pineapple-tetap-tumbuh-di-tengah-pandemi)
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.