

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PABRIK PRINTING BILFIQTEX
DI KELURAHAN KERTO HARJO KOTA PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

ASSRUN NIDHOM
NIM. 2013116376

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN KH. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2022**

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PABRIK PRINTING BILFIQTEX
DI KELURAHAN KERTO HARJO KOTA PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

ASSRUN NIDHOM
NIM. 2013116376

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN KH. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2022

SURAT PERNYATAAN

KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Assrun Nidhom

NIM : 2013116376

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Printing Bilfiqtex di Kelurahan Kertoharjo Kota Pekalongan

Menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila Skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 03 Agustus 2022
Yang menyatakan



Assrun Nidhom
NIM. 2013116376

NOTA PEMBIMBING

Ali Amin Isfandiar, M.Ag

Griya Kabunan Asri No. A2 RT.01 RW.07

Kabunan, Dukuhwaru, Kab. Tegal

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. **Assrun Nidhom**

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Islamc.q. Ketua Jurusan

Ekonomi Syariah PEKALONGAN

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi saudara :

Nama : **Assrun Nidhom**

NIM : 2013116376

Jurusan : Ekonomi Syariah

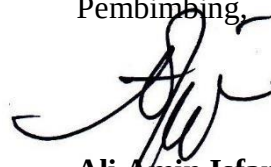
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengndalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Printing Bilfiqtex di Kelurahan Kertoharjo Kota Pekalongan

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 20 Agustus 2022

Pembimbing,



Ali Amin Isfandiar, M.Ag.

NIP. 19740812 200501 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Pahlawan Km. 5 Rowolaku, Kajen, Kabupaten Pekalongan 51161

PENGESAHAN

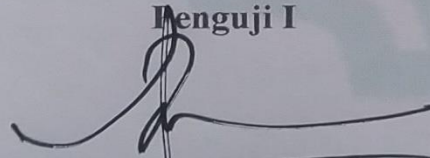
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN)
K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara :

Nama : ASSRUN NIDHOM
NIM : 2013116376
Judul : PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK PRINTING
BILFIQTEX DI KELURAHAN KERTO HARJO KOTA
PEKALONGAN

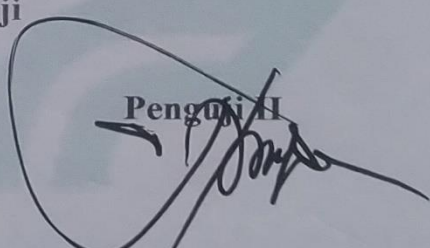
Telah diujikan pada hari Senin tanggal 26 September 2022, dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji

Penguji I


Agus Arwani, M.Ag
NIP. 197608072014121002

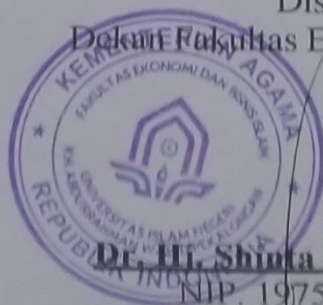
Penguji II


Wahid Wachyu Adi Winarto, M.Si
NIP. 198410312019081001

Pekalongan, 05 Oktober 2022

Disahkan oleh

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. Shinta Dewi Rismawati, M.H
NIP. 197502201999032001

MOTTO

“Diriku dan Apa Yang Aku Pikirkan”

(Jowo)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Sebagai wujud terimakasih, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmad serta hidayahnya sehingga penyusunan skripsi dapat selesai dengan baik.
2. Kedua orang tua saya, Bapak Riyanto (Alm) dan Ibu Tuziranah yang selalu mendampingi dan memberi dukungan serta mendoakan untuk anaknya agar diberkahi dan dilancarkan segala urusannya, termasuk dalam penyelesaian skripsi ini.
3. keluargaku yang selalu memberikan semangat.
4. Kepada kerabat karibku, R Burhan. R Ns, Kang Baki, De ashom, Bang Andre, Kang bi'in, Gus Rizal, Mbah Amat Zah, Juminten, Mbah Wawan, Qomar Hana yang selalu mendengarkan keluh kesah saya selama ini, serta mendukung penyelesaian dalam penyusunan skripsi.
5. Kepada teman-teman Ekosy J angkatan 2016 yang selalu memberikan dukungan.
6. Para Karyawan serta teman yang telah bersedia saya wawancarai dan mengisi kuesionerm serta mendukung saya dan mendoakan saya dalam penyusunan skripsi ini.
7. Semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Almamater UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No.0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Dibawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka danha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)

ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	’	koma terbalik (di atas)
غ	Ghain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal Rangkap	Vokal Panjang
ا=a		آ=ā
إ=i	أا=ai	إي=ī
أ=u	أو=au	أو=ū

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرأة جميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة ditulis *fātimah*

4. Syaddad(tasydid,geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا ditulis *rabbānā*

البئر ditulis *al-barr*

5. Kata Sandang (Artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس ditulis *asy-syamsu*

الرجل ditulis *ar-rojulu*

السيدة ditulis *as-sayyidinah*

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الْقَمَر	ditulis	<i>al-qamar</i>
الْبَدِيع	ditulis	<i>al-badi'</i>
الْجَالِل	ditulis	<i>al-jalāl</i>

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, harus hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof /'/.

Contoh:

أَمْرٌ	ditulis	<i>umirtu</i>
شَيْءٌ	ditulis	<i>syai'un</i>

ABSTRAK

Nidhom, Assrun. Pengaruh Pengendalian Sistem Internal terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Printing Bilfiqtex di Kelurahan Kertoharjo Kota Pekalongan.

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan memiliki peran utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. dalam berbagai kegiatan pengelolaan perusahaan. Berbagai tuntutan perusahaan yang sangat tinggi menuntut daya tahan perusahaan dalam mengatasi sekaligus menjembatani perusahaan dari berbagai masalah yang dihadapi baik internal maupun external. Ketahanan perusahaan tersebut sangat ditentukan oleh komunikasi baik antara pemimpin perusahaan dan karyawan perusahaan. Oleh karena itu SDM tersebut harus dikelola sedemikian rupa guna tercapainya suatu tujuan perusahaan. Dalam hal ini sangat penting sekali bagi pemimpin suatu perusahaan memperhatikan dengan betul terkait kinerja karyawannya.

Jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode survei. Pengambilan sampelnya menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji Asumsi Klasik, uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolienaritas, uji linieritass, uji heteroskedastisitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dengan menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2).

Kata kunci: Sistem pengendalian internal, Kinerja karyawan

ABSTRAK

Nidhom, Assrun. The Effect of Internal System Control on the Performance of Bilfiqtex Printing Factory Employees in Kertoharjo Village, Pekalongan City.

Human resources (HR) in a company has a major role in increasing the effectiveness and efficiency of the company. in various corporate management activities. Various high demands of the company demand the company's endurance in overcoming and bridging the company from various problems faced both internally and externally. The company's resilience is largely determined by good communication between company leaders and company employees. Therefore, these human resources must be managed in such a way in order to achieve a company goal. In this case, it is very important for the leaders of a company to pay close attention to the performance of their employees

This type of research is using a survey method. Sampling using saturated sampling. Saturated sampling is a sample that represents the total population. Usually done if the population is considered small or less than 100. The sample in this study amounted to 43 respondents. The data collection technique in this study was a questionnaire. The analytical methods used are validity test, classical assumption test, normality test, autocorrelation test, multicollinearity test, linearity test, heteroscedasticity test, reliability test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using t test (partial), F test (simultaneous). , and the coefficient of determination (R^2).

Keyword: Of Internal System Control, Employees

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
NOTA PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Landasan Teori.....	11
1. Sistem Pengendalian Internal.....	14
2. Komponen Pengendalian Internal	15
a. Lingkungan Pengendalian.....	15
b. Penilaian Resiko	16
c. Aktivitas Pengendalian	17
d. Informasi dan Komunikasi.....	17
e. Pengawasan Aktivitas	18

3. Kinerja Karyawan.....	19
a. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai	19
b. Penilaian Kinerja	20
B. Tinjauan Pustaka	21
C. Kerangka Berfikir.....	27
D. Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	34
B. Setting Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	35
D. Variabel Penelitian	36
E. Teknik Pengumpulan Data	39
1. Data Primer	39
2. Data Sekunder	39
F. Metode Analisis Data	40
1. Uji Instrumen	41
2. Uji Reliabilitas	41
3. Uji Asumsi Klasik	41
4. Uji Hipotesis	44

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Responden	47
1. Deskripsi Objek Penelitian	47
2. Deskripsi Data.....	48
B. Analisis Data	51
1. Uji Instrumen.....	51
2. Uji Reliabilitas	53
3. Uji Asumsi Klasik.....	54
4. Regresi Linier Berganda	59
5. Uji Koefisien Determinan	61
6. Uji Hipotesis	64

C. Hasil Pembahasan Penelitian	65
--------------------------------------	----

BAB V PENUTUP

A. simpulan.....	69
B. Keterbatasan Penelitian	70
C. Implikasi Penelitian.....	71

DAFTAR PUSTAKA	72
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN I

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peringkat Human Development Index Negara Asia Tenggara.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 2.2 Hipotesis Penelitian.....	33
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	48
Tabel 4.2 Usia Responden.....	49
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	49
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden.....	50
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif.....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikoloneritas	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmogorov smirnov.....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	62
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	63
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	II
Lampiran 2 Data Mentah Penelitian	IV
Lampiran 3 Rumus dan Hasil Perhitungan Statistik	X
Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen	XIV
Lampiran 5 Dokumentasi	XVII
Lampiran 6 Permohonan Izin Penelitian	XIX
Lampiran 7 Surat Keterangan Telah Penelitian	XX
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup	XXI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan memiliki peran utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. dalam berbagai kegiatan pengelolaan perusahaan. Berbagai tuntutan perusahaan yang sangat tinggi menuntut daya tahan perusahaan dalam mengatasi sekaligus menjembatani perusahaan dari berbagai masalah yang dihadapi baik internal maupun external. Ketahanan perusahaan tersebut sangat ditentukan oleh komunikasi baik antara pemimpin perusahaan dan karyawan perusahaan. Oleh karena itu SDM tersebut harus dikelola sedemikian rupa guna tercapainya suatu tujuan perusahaan. Dalam hal ini sangat penting sekali bagi pemimpin suatu perusahaan memperhatikan dengan betul terkait kinerja karyawannya (Wandi, dkk, 2019).

Salah satu sentra UMKM industri di Indonesia adalah Kota Pekalongan, yakni mencapai 21 ribu berbagai sektor. Sementara di Kabupaten Pekalongan terdapat 43 ribu pelaku UMKM (Prasetiani dan Catur ragil Sutrisno, 2021;30). Sebagian besar UMKM di kota Pekalongan bergerak di bidang industri batik. Hal ini menunjukkan bahwa batik merupakan komoditas unggulan utama Kota Pekalongan. Dari total 47 Kelurahan di Kota Pekalongan, 16 kelurahan telah menjadi sentra industri batik. Pada tahun 2011 jumlah unit usaha batik di Kota Pekalongan mencapai 632 unit. Jumlah ini kemudian meningkat menjadi 1077 pada tahun 2015. Unit usaha batik di

Kota Pekalongan mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 12.690 jiwa pada tahun 2015, dari sebelumnya pada tahun 2011 sebanyak 9841 jiwa. Berdasarkan data tersebut maka Kota Pekalongan dikenal sebagai Kota Batik. Sebutan Kota Batik ini kemudian ditetapkan secara resmi melalui Surat Keputusan Walikota Pekalongan No.530/216 Tahun 2006 tentang produk unggulan Kota Batik.

Sebagai Kota Batik, Pekalongan telah menjadi sentra batik terbesar di Indonesia. Sekitar 70% produksi batik nasional dilakukan di Kota Pekalongan. Untuk itu industri batik di Kota Pekalongan menjadi sangat potensial untuk dikembangkan. Batik telah menjadi kekuatan besar bagi perekonomian Kota Pekalongan. Untuk tempat produksinya, banyak industri batik yang tersebar di kampung-kampung batik di penjuru Kota Pekalongan dengan berbagai skala mulai dari skala rumah tangga hingga industri skala besar. Kondisi ini memperlihatkan bahwa industri batik telah menjadi penyokong ekonomi Kota Pekalongan dan memiliki andil besar dalam penerimaan pendapatan asli daerah.

Salah satunya adalah Kelurahan Kertoharjo Kota Pekalongan. Dapat dikatakan bahwa menjadi karyawan pabrik batik adalah salah satu faktor utama untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Namun, banyak karyawan yang merasa kurang semangat dalam bekerja bahkan berhenti bekerja di pabrik batik lagi. Hal ini dikarenakan faktor pengendalian sistem internal di dalam perusahaan atau pabrik batik tersebut masih kurang diperhatikan. Jika hal tersebut tidak ada pembenahan oleh pimpinan pabrik, maka tidak

menutup kemungkinan pabrik akan mengalami gulung tikar atau dapat mengakibatkan turunnya profit perusahaan serta berdampak pada kinerja karyawan

Pengendalian internal harus dilaksanakan seefektif mungkin untuk mencegah dan menghindari terjadinya kesalahan, kecurangan, pencurian dan penyelewengan. Di perusahaan kecil, pengendalian masih dapat dilakukan langsung oleh pemimpin perusahaan. Namun semakin besar perusahaan, dimana ruang gerak dan tugas-tugas yang harus dilakukan semakin kompleks, hal ini menyebabkan pemimpin perusahaan tidak mungkin lagi melakukan pengendalian langsung, maka oleh karena itu dibutuhkan suatu pengendalian internal yang dapat memberikan keyakinan kepada pemimpin bahwa tujuan perusahaan telah tercapai. Selanjutnya pengendalian internal dapat dikatakan seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi asset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan (Angelina dkk, 2017).

Karyawan adalah salah satu sumber daya perusahaan yang hidup dalam lingkungan tersebut (lingkungan internal) sekaligus sebagai pelaku yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam bidang pengerjaan produk (Sabira dkk, 2019). Dalam kerjanya, karyawan tidak lepas dari aturan yang dibuat oleh perusahaan. Karenanya sistem pengendalian internal juga menjadi

perhatian yang penting bagi perusahaan. Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai bangunan penting dari suatu organisasi dan faktor-faktor untuk membuat kinerja yang tinggi dan harus dianalisa oleh perusahaan (Sari, 2016). Kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu wilayah. Hal tersebut dapat dilihat melalui *Human Development Index (HDI)*. Adapun hasil peringkat HDI Indonesia di Asia Tenggara pada tahun 2010-2014 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Peringkat Human Development Index (HDI) Negara
Asia Tenggara

No	Negara	2010	2011	2012	2013	2014
1	Singapura	25	25	23	27	26
2	Brunei Darussalam	30	30	30	30	33
3	Malaysia	63	63	66	57	61
4	Thailan	78	78	87	92	103
5	Filipina	90	90	105	97	112
6	Indonesia	107	107	111	108	124
7	Vietnam	105	105	131	113	128
8	Kamboja	131	131	137	124	139
9	Myanmar	132	132	138	132	149

Sumber : UNDP (United Nations Development Programs)

Tabel 1.1 menunjukan bahwa Indonesia mendapatkan peringkat keenam dalam HDI, yang masih berada di bawah dibandingkan dengan negara Singapur, Brunei, Malaysia, Thailan dan Filipina. Hal tersebut menunjukan sumber daya manusia di Indonesia belum cukup bagi dibandingkan dengan kelima negara di Asia Tenggara tersebut.

Pengendalian internal dapat dikatakan seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi asset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan (Angelina dkk, 2017).

Penelitian yang mendukung teori ini adalah Farisa Lailatu Mahari dkk (2015) mendapatkan hasil bahwa pengendalian sistem internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldi Sabira dkk (2019) menjelaskan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Sukma Selviany Tolley, 2017). Lain lagi dengan penelitian Budiawan (2014), yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Hilmi (2016) mendapatkan hasil bahwa variabel teknologi informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwir Nasir dkk (2017) menyatakan bahwa variabel teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari berbagai penelitian terdahulu, peneliti menemukan bahwa terdapat inkonsisten hasil penelitian dari beberapa penelitian terdahulu dengan variabel yang sama, ada yang berpengaruh dan ada yang tidak berpengaruh. Sehingga penelitian ini juga ingin menguji pengaruh antara

variabel independen yang diteliti dengan variabel dependen yang sama. Melihat fenomena tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Printing Bilfiqtex di Kelurahan Kertoharjo Kota Pekalongan

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas memunculkan masalah yang harus diselesaikan. Di Pabrik Printing Bilfiqtex yang terletak di Kelurahan Kertoharjo dalam kurun waktu mengalami penurunan semangat karyawan dalam bekerja karena imbas dari perusahaan atau pabrik batik yang kurang menjaga sistem pengendalian didalamnya. Beberapa faktor yang melatar belakangi adalah lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktifitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pengawasan. Sementara studi penelitian terdahulu menghasilkan penelitian adanya inkosisten dari beberapa hasil penelitian terdahulu dengan variabel yang sama, sehingga hal ini memunculkan perbedaan hasil mengenai seberapa besar pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

Masalah penelitian yang diajukan adalah bagaimana pengaruh sistem pengendalian, dalam hal ini yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktifitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan, mampu memperkuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pertanyaan dari penelitian yang hendak diteliti dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan pengendalian (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pabrik Printing Bilfiqtex di Kelurahan Kertoharjo

Kota Pekalongan?

2. Apakah penlaian resiko (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pabrik Printing Bilfiqtex di Kelurahan Kertoharjo Kota Pekalongan?
3. Apakah aktivitas pengendalian (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pabrik Printing Bilfiqtex di Kelurahan Kertoharjo Kota Pekalongan?
4. Apakah informasi dan komunikasi (X4) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pabrik Printing Bilfiqtex di Kelurahan Kota Pekalongan?
5. Apakah pemantauan (Pengawasan aktivitas) (X5) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pabrik Printing Bilfiqtex di Kelurahan Kertoharjo Kota Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini untuk :

1. Membuktikan bahwa lingkungan pengendalian (X1) mampu meningkatkan kinerja karyawan (Y) pabrik Printing Bilfiqtex di Kelurahan Kertoharjo Kota Pekalongan.
2. Membuktikan bahwa penlaian resiko (X2) mampu meningkatkan kinerja karyawan (Y) pabrik Printing Bilfiqtex di Kelurahan Kertoharjo Kota Pekalongan
3. Membuktikan bahwa aktivitas pengendalian (X3) mampu meningkatkan

kinerja karyawan (Y) pabrik Printing Bilfiqtex di Kelurahan Kertoharjo Kota Pekalongan

4. Membuktikan bahwa informasi dan komunikasi (X4) mampu meningkatkan kinerja karyawan (Y) pabrik Printing Bilfiqtex di Kelurahan Kertoharjo Kota Pekalongan
5. Membuktikan bahwa pemantauan (Pengawasan aktivitas) (X5) mampu meningkatkan kinerja karyawan (Y) pabrik Printing Bilfiqtex di Kelurahan Kertoharjo Kota pekalongan.

D. Manfaat Penelitian

Adanya sebuah penelitian diperuntukkan guna mengambil manfaat sertadiharapkan dapat memberi kontribusi, diantaranya:

1. Secara teoritis

Dapat digunakan sebagai acuan dalam pengembangan teori terkait pembahasan manajemen pembangunan dalam perusahaan , terutama yang berhubungan sistem pengendalian internal.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi tentang substansi pembahasan dari pengendalian sistem internal dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu penulis berharap terutama bagi:

- a. Bagi bidang akademik diharapkan dapat meningkatkan sumber informasi mengenai pengaruh pengendalian internal terlebih untuk fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

- b. Bagi penulis diharapkan dapat menambah pengalaman dan rujukan mengenai pengaruh pengendalian sistem internal terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
- c. Bagi perusahaan diharapkan menjadi panduan atau rekomendasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif pada pengendalian sistem internal, dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mendapat gambaran secara umenyeluruh terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis, maka penyusunan dalam penulisannya sebagai berikut :

BAB I menjelaskan tentang latar belakang masalah dan fokus pembahasan, perumusan masalah, tujuan penelitian serta sistematika pembahasan yang berupa uraian singkat dari bab-bab yang ada dalam skripsi ini dengan berdasarkan pemikiran, observasi dan wawancara langsung dari penulisan skripsi.

BAB II menjelaskan tentang landasan teori yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis sebagai dasar dalam perumusan hipotesis dan analisis penelitian. Selanjutnya akan diuraikan dengan gambaran dari kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III memuat laporan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis. Untuk selanjutnya hasil penelitian tersebut dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan di analisa secara ilmiah.

BAB IV memuat laporan hasil penelitian yang dilakukan. Untuk selanjutnya hasil penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner di analisa secara ilmiah.

BAB V merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dari bab-bab sebelumnya serta saran-saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengendalian sistem internal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pabrik Printing Bilfiqtex Kota Pekaongan sebanyak 46 responden. Berdasarkan data yang telah dilakukan maka dapat diambil keputusan sebagai berikut :

1. Lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.049 dan nilai t hitung sebesar 2.030. Karena $0.049 < 0.05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ ($2.030 > 2.021$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Penilaian risiko tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.690 dan nilai t hitung sebesar 0.401. Karena $0.690 > 0.05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ ($0.401 < 2.021$) maka dapat disimpulkan bahwa penilaian risiko tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kegiatan pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.774 dan nilai t hitung sebesar 0.334. Karena $0.774 > 0.05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ ($0.334 < 2.021$) maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengendalian tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.005 dan nilai t hitung sebesar 2.958. Karena $0.049 < 0.05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ ($2.958 > 2.021$) maka dapat disimpulkan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar sebesar 0.801 dan nilai t hitung sebesar 0.254. Karena $0.801 > 0.05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ ($0.254 < 2.021$) maka dapat disimpulkan bahwa pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti masih memiliki keterbatasan penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini masih banyak kekurangannya, terutama dalam pengambilan sampel yang terlalu sedikit, penyebaran kuesioner yang kurang tepat sasaran, dan masih banyak keterbatasan dalam penelitian ini.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel independen lain. Penambahan variabel perlu dilakukan pada penelitian selanjutnya agar dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas tentang masalah yang akan diteliti. Selain itu Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.

C. Implikasi Penelitian

Adanya sebuah penelitian diperuntukkan guna mengambil manfaat serta diharapkan dapat memberi kontribusi, diantaranya:

1. Secara Teoritis dapat digunakan sebagai acuan dalam pengembangan teori terkait pembahasan manajemen pembangunan maupun ekonomi manajemen, terutama yang berhubungan sistem pengendalian internal.
2. Secara Praktis penelitian ini diharapkan memberikan informasi tentang substansi pembahasan dari pengendalian sistem internal dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu penulis berharap terutama bagi:
 - a. Bagi bidang akademik diharapkan dapat meningkatkan sumber informasi mengenai pengaruh pengendalian internal terlebih untuk fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
 - b. Bagi penulis diharapkan dapat menambah pengembangan dan pengalaman dalam mengembangkan pembahasan manajemen pembangunan maupun ekonomi manajemen dalam penelitian pada pengaruh pengendalian sistem internal terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
 - c. Bagi pembaca diharapkan dapat menambah pengembangan dan rujukan mengenai teori pengaruh pengendalian sistem internal terhadap kinerja karyawan pada perusahaan
 - d. Bagi perusahaan diharapkan menjadi panduan atau rekomendasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif pada pengendalian sistem internal, dalam meningkatkan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina dkk. (2017). Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang Dagang Pada Supermarket Paragon Mart Tahuna,. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* , Vol. 12, No. 2, Hlm. 131-139.
- Arens dkk. . (2008). Auditing dan Jasa Assurance terjemagan Herman wibowo.Jakarta: Erlangga.Azhar Susanto. (2013). 96.
- Bungin, Burhan . (2008). Sosiologi Komunikasi Teori, Paradigma, dan Diskursus teknologi Komunikasi di Masyarakat. Jakarta: Perdana Media Group.
- Dermawan, D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Rosda.
- Dimas Okta Ardiansyah. (2016). Pengaruh Komunkasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* , Vol. 3, No.1, Hlm. 18.
- Ghozali. (2013).
- Ghozali. (2013).
- Ghozali, I. Aplikai Analisis Multivariate. Semarang, Universitas Depongoro.
- Hadi, S. (2006). Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi Keuangan. Dalam Ekonosia (hal. hlm. 39). Yogyakarta.
- Handoko. (2003). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2011). Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrayani dkk. (2019). Analisis Sistem Pengendalian Intern Persediaan Bahan Baku Pada PT. Fitria Sarbini Mitra Mandiri Kota Banjar Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 19.
- heni Kurniawati. (2011). Sistem Pengendalian Intern Pada Perusahaan Kecil Dan Menengah. *Jurnal Binus Business Review*, 457.
- I Gust Agung Rai. (2008). Dipetik september jumat, 2021, dari <https://library.ac.id>.

- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Padang Panjang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1, 2617-2630.
- Kuncoro, M. (2007). Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: UPP STIMYKPN.
- Kurniawan, Albert. (2014). Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Lasso, ngumar. (2016). Pengaruh Pengendalian Intern erhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Brother Silve. *Jurnal ilmu dan reset akuntansi*, 3.
- Latifa, Widyawati. (2017). Pengaruh Perencanaan Strategi dan Pengendalian Intern. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 6.
- Mahmudi. (2007). Manajemen Kinerja Sektor Publik, edisi revisi. Yogyakarta: UPP STIM .
- Moh Sidik Priadana dan Saludin Muis. (2009). “Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis. edisi pertama.
- Muzakki dkk. (2016). Pengauh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 39, No. 2, Hlm. 171.
- Muzakki dkk . (2016). Pengaruh Kegunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 39, No.2, Hlm. 171.
- Nuryani Tadeko. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Satuan Kerja Perangkat Daera. e *Jurnal Katalogis*, Vol. 5, No. 2, 105, SSN: 2302-2019.
- Nuryani Tadeko. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah. *Jurnal Katalogis*, 5, 104-115.
- Parveen P.Gupta. (2008). Dipetik september jumat, 2021, dari <http://library.binus.ac.id>.
- Pasolong. (2011). Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Rahayu, R. P. (t.thn.). Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti , hal. 8.

- Reny Puji Rahayu. (t.thn.). Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti (Amatha Jaya Plasma). *Jurnal Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*.
- Reny Puji Rahayu, . (t.thn.). Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti (Amatha Jaya Plasma). *Jurnal Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*.
- Ricard, w. (2001). Lembaga dan Organisasi. Sage: Inc. California.
- Rivai. (2008). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Raja.
- Rusda Irawati, Ardhila Kamarita Satri,. (t.thn.). Analisis Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Pada Prosedur Penerimaan Dan Pengeluaran.
- Rusdiana. (2014). Sistem Informasi Manajemen. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Sabira dkk. (2019). The Influence Of Internal Control On The Performnce Of The Fctory Employee In PT Sinkona Indonesia (PT SIL). *Jurnal Diskursus Ilmu Manajemen STIESA* , Vol. 16, No. 2.
- Sari. (2016). Pengaruh kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sentosa Hastareksa. hal. 1-11.
- SeylaTaradipa, P. (t.thn.). Pengaruh Pengendalian intern Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Bank Panin TBK Cabang Kendari. *Jurnal Akuntansi*, Hlm. 29-30.
- Sri Mifti dkk. (2009). Pengawasan Internal Dan Kinerja suatu kajian di kantor Inspektorat Jenderal Departemen Dalam Negeri. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, No. 3, Vol. 14, Hlm. 115.
- Sri Rokhlinasari dan Adi Hidayat . (2016). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Laporan Keuangan Pada Bnak BJB Syariah Cirebon. *Al-Amwal* , Vol. 8, No. 2, Hlm. 495.
- Sugiono. (2008).
- Sugiono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. Statistika untuk Penelitian.

- Sukma Selviany Tolley, R. M. (2017). Pengaruh sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Katalogis*, 179-190.
- Tampubolon. (2005). Risk And System Internal Auditing. Tampubulon. (2005). Risk And System Based Internal Auditing.
- Taradipa, P. S. (t.thn.). Pengaruh Pengendalian intern Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Bank Panin TBK Cabang Kendari. *Jurnal Akuntansi*, Hlm. 29-30.
- Wahid murni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif. UIN Maulana Maling Ibrahim, (hal. hlm 3). Malang.
- Wandi, dkk. (2019). Pengruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDB). *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 02, No. 02.
- Wandi. (2019). Pengruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDB) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 02, No. 02, Hlm. 22-23, ISSN 2622-4240.
- Welly. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18, 133-145.
- Widi pratiwi, A. N. (2006). Analisis sistem pengendalianinternal penerimaan kas pada PT. XYZ. UG. *Jurnal*, 14-20.
- Zulganef. (2008). Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu.