

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KOMITMEN ORGANISASI,  
BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI KOTA  
SURAKARTA DAN YOGYAKARTA**

**Skripsi**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai gelar Sarjana  
Ekonomi Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi  
Universitas Setia Budi**



**Oleh  
NESKA YURINDA  
13150171M**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2019**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KOMITMEN  
ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR AKUNTAN  
PUBLIK DI KOTA SURAKARTA DAN YOGYAKARTA**

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang ujian skripsi  
pada:

Hari : Jum'at

Tanggal : 2 Agustus 2019

Pembimbing I



Sugiarti, SE., M.Sc  
NIS. 01200807162127

Pembimbing II



Faiz Rahman Siddiq, SE., M.Ak  
NIS. 01201807161234

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Akuntansi



Faiz Rahman Siddiq, SE., M.Ak  
NIS. 01201807161234

**LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN**  
**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA**  
**ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA**  
**KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI KOTA SURAKARTA DAN YOGYAKARTA**

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas

Setia Budi pada:

Hari : Senin

Tanggal : 12 Agustus 2019

Penguji I



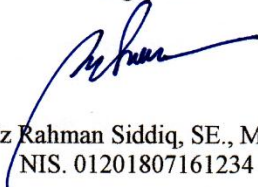
Agus Endrianto Suseno, SE., MBA  
NIS. 01200401021090

Penguji II



Yulianto, SE., MM. Ak., CA.  
NIS. 01200710011122

Penguji III



Faiz Rahman Siddiq, SE., M.Ak.  
NIS. 01201807161234

Penguji IV



Sugiarti, SE., M.Sc  
NIS. 01200807162127

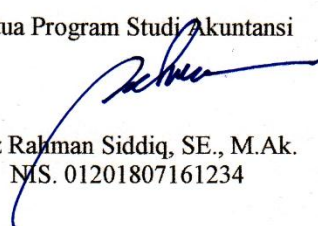


Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si.  
NIS. 01200504012113

Mengetahui,

Ketua Program Studi Akuntansi



Faiz Rahman Siddiq, SE., M.Ak.  
NIS. 01201807161234

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya: Neska Yurinda menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta”** benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain, baik sebagian maupun keseluruhannya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Jika dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil plagiarisme dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, 22 Agustus 2019  
METERAI  
TEMPEL  
TGL. 20  
808AFF970020005  
6000  
RUPIAH  
NESKA Yurinda (13150171M)



## **MOTTO**

Do what you love, love what you do

“Jangan lihat masa lampau dengan penyesalan, jangan pula lihat masa depan dengan ketakutan, tapi lihatlah sekitar anda dengan penuh kesadaran”

“Allah meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan sholatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah bersama orang-rang yang bersabar”  
-Al-Baqarah: 153-

“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakkal”  
-QS.3: 159-

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Allah SWT yang selalu senantiasa menyertai, melimpahkan rahmat dan karunia-Nya selama proses pengerjaan skripsi ini.
2. Terima kasih untuk Bapak Syafizal, Ibu Ama Yulita, abang Jepri Yuanda dan adik Nesi Prinita, Jodi Sagunta dan Aisyah Aulia. Terima kasih atas pengorbanan yang selama ini diberikan dan tidak dapat di balasa dengan apapun, terimakasih juga untuk dukungannya secara moril maupun materi.
3. Terima Kasih terkhusus untuk Ibu Sugiarti SE., M.Sc dan Bapak Faiz Rahman Siddiq, SE., M.Ak selaku dosen pembimbing yang sudah dengan sabar membimbing, memberikan masukan, arahan, contoh, dukungan, nasehat serta doa yang tulus sehingga jatuh bangun dari awal bimbingan sampai akhirnya dapat terselesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Terima kasih untuk yayasan dan universitas setia budi khususnya fakultas ekonomi program studi S1 akuntansi, para jajaran dosen dan para karyawan tata usaha.
5. Terima kasih untuk teman-teman seperjuanganku S1 Akuntansi 2015 khususnya: Jesi, Hastin, Ninik dan Puji.
6. Terima kasih untuk Kekasih yang selama ini selalu menemani dan selalu mendukung dalam hal apapun.
7. Terima kasih untuk Kost Majesty yang sudah menjadi tempat dan rumah ternyaman selama 4 tahun ini: Bapak Riman, Ibu Pariem, Lutfi, Ade Shabilah, Ade Puri, dan Ade Kristin aya.
8. Terima kasih untuk Teman-taman, Kakak, Adik serta Saudara/i yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu dalam penulisan skripsi ini.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan Kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun penulisan skripsi ini berjudul **“Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Surakarta dan Yogyakarta”** Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak.

Dengan terselesainya penulisan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberi petunjuk, kemudahan serta kesehatan selama proses pengerjaan skripsi ini.
2. Dr. Ir. Djoni Tarigan, MBA selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta
3. Ibu Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi beserta jajarannya.
4. Bapak Faiz Rahman Siddiq, SE., M.Ak selaku Ketua Program studi S1 Akuntansi.
5. Ibu Sugiarti SE., M.Sc Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
6. Bapak Faiz Rahman Siddiq, SE., M.Ak selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
7. Bapak Agus Endrianto Suseno, SE., MBA selaku Penguji I yang telah memberikan saran dan kritikan kepada penulis

8. Bapak Yulianto, SE., MM.Ak., CA selaku penguji II yang telah memberikan saran dan kritikan kepada penulis
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi yang telah memberikan ilmu pengetahuan sebagai dasar bagi para penulis dalam proses pengerjaan skripsi.
10. Kedua orang tua, abang dan adik-adikku serta keluarga besar penulis yang telah memberikan doa dan dukungan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan lancar.
11. Teman-teman Seperjuangan S1 Akuntansi 2015 Universitas Setia Budi.
12. Semua Pihak yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah membantu hingga terselesainya skripsi ini. Semoga Tuhan yang membalasnya dengan pahala yang berlimpat ganda.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi sempurnanya skripsi ini di masa mendatang. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi para pembaca dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Surakarta, 12 Agustus 2019



Penulis



## INTISARI

**Yurinda Neska, 2019. *Pengaruh pengendalian internal, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)* Skripsi. Program Studi S1 Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi. Pembimbing I Sugiarti, SE., M,Sc Pembimbing II Faiz Rahman Siddiq, SE., M.Ak.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta), baik secara persial maupun simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kantor Akuntan Publik yang ada di Surakarta dan Yogyakarta. Jumlah populasi sebanyak 102. Sampel yang digunakan didalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Sampel ini menggunakan teknik *convenience sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini adalah: pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Akuntan Publik, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Akuntan Publik, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Akuntan Publik, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Akuntan Publik.

**Kata kunci :** Kinerja karyawan, Pengendalian internal, Komitmen organisasi, Budaya organisasi, Kompetensi

## ABSTRACT

*Yurinda Neska 2019. The influence of internal control, organizational commitment, organizational culture and competition on the employee performance. (Empirical studies at public accounting firms in Surakarta and Yogyakarta) final. Project. Accounting department. Economic faculty. Setia budi university of Surakarta. Advisor Sugiarti, SE., M.Sc advsior Faiz Rahman Siddiq, SE., M,Ak.*

*The purpose of this study was to determine the effect of internal control, organizational commitment, organizational culture and competence on employee performance (empirical studies in public accounting firms in Surakarta and Yogyakarta), both in a persistent and simultaneous manner.*

*The population in this research is the entire public accounting firma in Surakarta and Yogyakarta. Total population of 102. The sample unseed in the study was 50 respondents. This sample uses convenience sampling. The method used in this study is multiple linear regression.*

*The results of this study are : internal control affects the performance of employess in public accounting firms, organizational commitment influences employee performance in public accounting firms, organizational culture does not affect employee performance in public accounting firms, competence does not affect employee performance in a public accounting firms.*

**Keywords :** *employee performance, internal control, organizational commitment, organizational culture, competence.*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
INTISARI.....	ix
ABSTRACT .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan .....	6
1.4 Manfaat .....	6
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Teori Motivasi dari David McClelland (Prestasi) .....	8
2.2 Variabel Dependen.....	10

2.2.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	10
2.2.2	Faktor-faktor Kinerja Karyawan .....	11
2.2.3	Dimensi Karyawan .....	11
2.3	Variabel Independen Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	12
2.3.1	Pengertian pengendalian internal .....	12
2.3.2	Pengertian Komitmen Organisasi.....	15
2.3.3	Pengertian Budaya Organisasi.....	17
2.3.4	Pengertian Kompetensi .....	19
2.4	Pengembangan Hipotesis .....	23
2.4.1	Hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan .....	23
2.4.2	Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan .....	24
2.4.3	Hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan.....	25
2.4.4	Hubungan antara pengendalian intern dengan kinerja karyawan .....	26
2.5	Model Penelitian .....	27
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1	Jenis dan Desain Penelitian.....	29
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian .....	29
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	31
3.3.1	Variabel Dependen Kinerja Karyawan.....	31

3.3.2	Varibel Independen .....	31
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	33
3.4.1	Kuesioner .....	33
3.4.2	Studi pustaka .....	33
3.5	Teknik Analisi Data .....	33
3.5.1	Uji Validitas .....	33
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	34
3.6	Uji Asumsi Klasik .....	34
3.6.1	Uji Normalitas .....	34
3.6.2	Uji Multikolonieritas .....	35
3.6.3	Uji Heterskedastisitas .....	35
3.7	Analisis Regresi Linier Berganda .....	35
3.8	Uji Hipotesis.....	36
3.8.1	R Square ( $R^2$ ) .....	36
3.8.2	Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	36
3.8.3	Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t).....	37
BAB IV	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1	Deskripsi Sampel .....	38
4.2	Demografi Responden.....	39
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	39
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	40

4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	41
4.3	Uji Kualitas Data.....	41
4.3.1	Uji Validitas .....	41
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	43
4.4	Hasil Analisis Uji Deskriptif.....	44
4.5	Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik .....	45
4.5.1	Uji Normalitas .....	45
4.5.2	Uji Multikolinearitas .....	46
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas .....	47
4.6	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
4.6.1	Konstanta ( $\alpha$ ) .....	48
4.6.2	Koefisien $\beta_1$ variabel pengendalian internal.....	48
4.6.3	Koefisien $\beta_2$ variabel komitmen organisasi .....	49
4.6.4	Koefisien $\beta_3$ variabel budaya organisasi.....	49
4.7	Uji Hipotesis.....	49
4.7.1	Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	49
4.7.2	Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	50
4.7.3	Uji Signifikansi Koefisien Regresi (Uji t).....	51
4.8	Pembahasan.....	52
4.8.1	Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan .....	52
4.8.2	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	53

4.8.3	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	54
4.8.4	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan .....	55
BAB V	PENUTUP .....	57
5.1	Kesimpulan .....	57
5.2	Keterbatasan.....	57
5.3	Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	.....	59
LAMPIRAN	.....	63

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Model penelitian.....	27
-----------------------------------	----



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Penentuan Sampel Penelitian .....	29
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data .....	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	39
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	40
Tabel 4.6 Uji Validitas Kuesioner .....	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner .....	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	44
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas .....	45
Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas .....	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	47
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	49
Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikan Model Regresi (uji F) .....	49
Tabel 4.15 Hasil Analisa Uji t .....	50

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner .....	64
Lampiran 2. Uji Validitas,Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linear Berganda,Uji Koefisien Determinan( $R^2$ ), Uji Signifiksn Simultan (F), Uji Deskriptif.....	71

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian atau target, pelaksanaan program, usaha, dan kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan dalam kelompok atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik apabila memiliki keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja apabila mendapat imbalan (gaji) atau diberi sesuai dengan kesepakatan, serta memiliki masa depan dan harapan yang baik menurut Prawirosentono (2014).

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Rivai (2009). Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal.

Menurut Timple (2000) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan

rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial. Dari penjelasan di atas komitmen organisasi termasuk pada faktor internal yang meliputi sikap dimana seseorang individu mengenal dan terkait pada organisasi tersebut, budaya organisasi termasuk dalam faktor internal mengenai pengalaman dari masing-masing anggota organisasi atau persepsi yang di anut untuk sistem dari makna bersama, kompetensi termasuk dalam faktor internal mengenai sikap seseorang dan kemampuannya untuk konsisten dalam melaksanakan tugas sesuai jabatan yang disandang, dan yang terakhir pengendalian internal termasuk dalam faktor eksternal yang meliputi pengawasan untuk mengukur sumber daya suatu organisasi.

Pengendalian internal menurut Sukrisno (2004) merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian kendala informasi keuangan, kepatuhan terhadap hukum, efektivitas dan efisiensi operasi. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang terkait dengan kinerja seseorang Spencer & Spencer (1993).

Kementrian keuangan menyatakan dua akuntan publik yang mengaudit laporan keuangan PT Sunprima Nusantara Pembiayaan (SNP) Finance, akuntan publik Marlina dan Merliyana Syamsul melanggar standar audit profesional. Mengutip data resmi Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK), dalam melakukan audit laporan keuangan SNP tahun buku 2012 sampai dengan 2016, mereka belum sepenuhnya menerapkan pengendalian informasi terkait data nasabah dan akurasi jurnal piutang pembiayaan. Akuntan publik tersebut belum

menerapkan pemerolehan bukti audit yang cukup dan tepat atas akun piutang pembiayaan konsumen dan melaksanakan prosedur yang memadai terkait proses deteksi resiko kecurangan serta respon atas kecurangan. Disamping itu, PPPK juga menyatakan sistem pengendalian mutu akuntan publik tersebut mengandung kelemahan. Pasalnya, sistem belum bisa mencegah ancaman kedekatan antara personel senior (manajer tim audit) dalam perkaitan audit pada klien yang sama untuk suatu periode yang cukup lama dikutip dari *cnnindonesia.com*, tahun 2018.

Selain fenomena di atas, terdapat juga fenomena pada Kantor Akuntan Publik AHR. Kantor Akuntan Publik AHR ini dinilai kinerjanya masih belum optimal karena kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh para auditor junior di Kantor Akuntan Publik AHR. Auditor juniornya harus lebih diberi pelatihan untuk mampu mengaudit laporan keuangan klien. (Sumber: Auditor senior, KAP AHR, 2016).

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 berlaku Arens (2006). Pengendalian internal menurut Dewi, Sarita (2012) menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Oktariana (2014) dia menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Scooter (2002) menyatakan bahwa

pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi kerja. Bahkan disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan cenderung senang membantu, dapat bekerja sama. Komitmen pekerja pada organisasi berasal dari persepsi pekerja atas komitmen dan dukungan perusahaan terhadap pekerja. Komitmen Organisasi menurut Murti, Hudiwinarsi (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan Setyorini, dkk (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya sangat penting peranannya dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Adanya budaya yang baik yang tercipta dalam suatu perusahaan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga menciptakan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan yang akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Budaya organisasi menurut Pane, Astuti (2009) menyatakan hasil yang negatif atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebaliknya menurut Setyorini, dkk (2012) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Shahzad, dkk (2013) menyatakan budaya organisasi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi kompetensi juga merupakan hal yang harus dimiliki seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, Wibowo (2007:86) mengemukakan bahwa: kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Menurut syahaputra (2015) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa

kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Shalahuddin (2018) yang menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Hoke, dkk (2018) menyatakan kompetensi juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul: “Pengaruh pengendalian internal, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada Kantor Akuntan Publik Surakarta dan Yogyakarta)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah pengendalian internal, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Akuntan Publik di kota Surakarta dan Yogyakarta” selanjutnya pertanyaan penelitian ini diajukan menjawab rumusan masalah:

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Akuntan Publik?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Akuntan Publik?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Akuntan Publik?

4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Akuntan Publik?

### **1.3 Tujuan**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisa pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan di Kantor Akuntan Publik.
2. Menganalisa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Akuntan Publik.
3. Menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Akuntan Publik.
4. Menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Kantor Akuntan Publik.

### **1.4 Manfaat**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian yang dapat diambil untuk penelitian sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap pemikiran serta ide untuk para akademisi dalam rangka mengkaji dan mengembangkan lebih lanjut dalam bidang kajian pada kinerja karyawan.



#### 1.4.2 Manfaat Praktis

##### 1. Bagi akademik

Dapat memberikan kontribusi dalam menambah literatur mengenai pengaruh pengendalian internal, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta.

##### 2. Bagi Kantor Akuntan Publik

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Kantor Akuntan Publik di kota Surakarta dan Yogyakarta agar kinerja karyawan meningkat.