

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGENDALIAN INTERN TERHADAP NILAI  
INFORMASI PELAPORAN KEUANGAN DI UKM LUVIA HIJAB**

**YOGYAKARTA**



**Oleh :**

**RISMA DEWI NAJAH**

**144214869**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI**

**WIDYA WIWAHA**

**YOGYAKARTA**

**2018**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGENDALIAN INTERN TERHADAP NILAI  
INFORMASI PELAPORAN KEUANGAN DI UKM LUVIA HIJAB**

**YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA UNTUK MEMENUHI  
SALAH SATU PERSYARATAN DALAM MENYELESAIKAN PROGRAM  
SARJANA EKONOMI**



**Oleh :**

**RISMA DEWI NAJAH**

**144214869**

**JURUSAN AKUNTANSI SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA**

**2018**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar saya sanggup menerima hukuman / sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 18 September 2018

Penulis

Risma Dewi Najah

## LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama : RISMA DEWI NAJAH

NIM : 144214869

Jurusan : AKUNTANSI

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Pengendalian Intern terhadap Nilai Informasi  
Pelaporan Keuangan di UKM Luvia Hijab Yogyakarta

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Drs. ZULKIFLI, MM.  
NIP.....

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Akuntansi  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta

Drs.....  
NIP.....

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur atas selesainya Skripsi, Penulis mempersembahkan untuk:

- 5 Alm. Bapak yang sempat menitipkan amanah ini kepadaku, untuk menyelesaikan kuliah ini.
- 6 Ibu ku tercinta, yang ridho nya membawa ku ke jogja dan dapat menyelesaikan study ini.
- 7 Suami tercinta, yang setiap hari memberi motivasi untuk menyelesaikan penelitian ini.
- 8 Keluarga besar di Ponorogo dan Purwokerto yang selalu menjadi motivasi untuk menyelesaikan study ini.
- 9 Dosen pembimbing yang telah sudi meluangkan waktu untuk membantu terselesaikannya skripsi ini
- 10 Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan

## MOTTO

1) Man Jadda Wajada

“Barang siapa yang bersungguh-sungguh, maka ia akan mendapatkannya”

2) QS Al Baqarah :286

“Allah tidak membebani seseorang diluar batas kemampuan hambanya”

3) QS Ibrahim : 7

Yang bermakna bahwa kunci dari nikmat yang banyak adalah bersyukur, tidak akan bertambah nikmat jika kita tidak bersyukur.

4) Khairunnaasi anfa'uhum linnaasi

“Sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi orang lain”

STIE Widya Wiwaha  
Jangan Plagiat

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah mencurahkan segala rahmat, taufik, serta hidayahnya sehingga saya dapat menyusun skripsi ini. Sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW yang telah memberikan suri tauladan bagi semua manusia dalam mengarungi kehidupan.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program sarjana strata satu jurusan Akuntansi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta. Dalam kesempatan ini saya ucapkan rasa terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan terlibat dalam menyelesaikan tugas akhir ini, baik secara langsung maupun tidak langsung dan bagi pihak-pihak selaku pemberi motivasi, petunjuk, bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan tugas ini yaitu kepada yang terhormat :

- ❖ Ketua STIE WIDYA WIWAHA yang telah memberikan izin untuk penelitian dan penyusunan skripsi.
- ❖ Drs. Zulkifli, MM. Selaku pembimbing yang telah membimbing, mengarahkan serta memberikan petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.
- ❖ Ketua jurusan Akuntansi STIE WIDYA WIWAHA.
- ❖ Bapak dan ibu dosen STIE WIDYA WIWAHA, terima kasih yang tak terhingga atas warisan intelektual yang telah dicurahkan selama ini, semoga menjadi amal baik dan berkah barokah bagi kita semua.aminn.
- ❖ Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyusun skripsi ini.

Teriring harapan dan doa semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi peneliti dan pembaca pada umumnya. Saya menyadari bahwa segala sesuatunya jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran senantiasa saya harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat diteruskan dengan penelitian yang lebih lanjut.

Yogyakarta, 15 Maret 2019

Risma Dewi Najah  
NIM.144214869

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## DAFTAR ISI

<b>PROPOSAL PENELITIAN</b> .....	<b>i</b>
<b>JUDUL PENELITIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	4
1.4 Tujuan Penelitian .....	5
1.5 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>

i2.1 Kompensasi .....	7
2.1.1 Pengertian Kompensasi .....	7
2.1.2 Kompensasi Intrinsik .....	8
2.1.3 kompensasi Ekstrinsik .....	10
2.2 Pngendalian Intern .....	12
2.2.1 Pengertian pengendalian Intern .....	13
2.2.2 Tujuan Pengendalian Intern .....	14
2.2.3 Unsur- Unsur Pengendalian Intern .....	16
2.2.4 Keterbatasan Pengendalian Intern .....	19
2.3 Kerangka Berfikir .....	19
2.4 Hipotesis .....	21
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	23
3.2 Populasi dan Sampel .....	23
3.3 Instrumen Pengumpulan Data .....	25
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.5 Teknik Analisis Data .....	29
<b>BAB IV : PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>

4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	37
4.2 Hasil Analisis Data .....	38
4.2.1 Karakteristik Responden .....	38
4.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	41
4.2.3 Metode Analisis Data .....	44
4.3 Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	52
<b>BAB V : PENUTUP .....</b>	<b>56</b>
5.1 Kesimpulan .....	56
5.2 Saran .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>60</b>

**RIWAYAT HIDUP**

**SURAT IJIN PENELITIAN**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pengelolaan perusahaan yang baik harus dilakukan berdasarkan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*), salah satunya yaitu pengelolaan keuangan yang dilakukan secara transparan dan akuntabel, yang memungkinkan para pemakai laporan keuangan untuk dapat mengakses informasi tentang hasil yang dicapai dalam penyelenggaraan keuangan perusahaan.

Informasi tersebut tercermin dalam pengungkapan laporan keuangan. Pengungkapan merupakan penyampaian informasi oleh perusahaan tentang semua kegiatan perusahaan secara menyeluruh dalam laporan keuangan kepada pengguna laporan keuangan baik itu kreditor, investor, maupun pengguna laporan keuangan lainnya dengan tujuan agar laporan keuangan lebih mudah untuk dibaca dan dipahami oleh pengguna laporan keuangan. Pengungkapan merupakan salah satu bentuk transparansi perusahaan kepada semua pihak pengguna laporan keuangan perusahaan. Pengguna laporan keuangan baik itu investor, kreditor, maupun pihak lain yang berkepentingan dengan perusahaan menggunakan laporan keuangan sebagai pedoman untuk pengambilan keputusan. Selama satu periode akuntansi pasti banyak peristiwa penting yang terjadi dalam perusahaan dan itu juga menjadi hal yang harus diketahui oleh pengguna laporan keuangan. Pengungkapan yang lengkap, rinci, dan jelas tentunya

akan sangat membantu pengguna laporan keuangan dalam mengambil keputusan untuk investasi, kredit, atau kepentingan yang lain.

Informasi yang bermanfaat bagi para pemakai adalah informasi yang mempunyai nilai (Suwardjono,2005). Informasi akan bermanfaat jika informasi tersebut dapat mendukung pengambilan keputusan dan andal. Oleh karena itu, perusahaan wajib memperhatikan informasi yang disajikan dalam laporan keuangan untuk keperluan perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan. Menurut Hery (2012: 42) agar pelaporan keuangan menjadi lebih efektif, seluruh informasi yang relevan seharusnya disajikan dengan cara yang tidak memihak, dapat dipahami dan tepat waktu. Inilah yang dikenal sebagai prinsip pengungkapan penuh (*full disclosure*).

Kebermanfaatan merupakan suatu karakteristik yang hanya dapat ditentukan secara kualitatif dalam hubungannya dengan keputusan, pemakai dan keyakinan pemakai terhadap informasi. Oleh karena itu, kriteria ini secara umum disebut dengan karakteristik kualitatif atau kualitas informasi. Berdasarkan Panduan Standar Akuntansi (PSAK) menyebutkan bahwa kriteria kualitas informasi yang menjadikan informasi dalam laporan keuangan perusahaan mempunyai nilai atau manfaat terdiri dari: (1) dapat dipahami, (2) relevan, (3) keandalan, (4) dapat dibandingkan.

Dalam penyusunan laporan keuangan yang berkualitas seperti diatas dibutuhkan kinerja yang tinggi yang tergantung pada faktor manusia sebagai sumber daya yang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja

dapat disimpulkan sebagai kemampuan atau kesuksesan yang telah dicapai seseorang dalam pekerjaannya selama periode tertentu, menurut ukuran yang telah ditentukan terlebih yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Oleh karena itu perusahaan harus mempunyai strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai semangat berkinerja.

Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas sumber daya manusia lainnya. Kompensasi finansial juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan, dan proses lainnya di dalam organisasi. Kompensasi dapat dibagi dalam dua kategori besar yaitu kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik. Dalam pelaksanaan tujuan organisasi, terdapat beberapa komponen yang diduga berpengaruh di UKM Luvia Hijab, yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian satu pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi diduga menjadi salah satu hal yang berpengaruh terhadap nilai informasi pelaporan keuangan di UKM Luvia Hijab. Selain faktor kompensasi, faktor pengendalian intern juga diduga berpengaruh terhadap nilai informasi pelaporan keuangan di UKM Luvia Hijab. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan

judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengendalian Intern Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan di UKM Luvia Hijab.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dalam sebuah perusahaan, laporan keuangan menjadi suatu hal yang sangat penting dalam pengambilan keputusan perusahaan. Dalam pengambilan keputusan dibutuhkan informasi laporan keuangan yang sesuai dan dapat dipahami. Dalam penyusunan laporan keuangan tersebut terdapat hal hal yang berpengaruh sehingga dihasilkan laporan keuangan yang dapat dipahami, andal, relevan dan dapat dibandingkan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa terdapat beberapa faktor penentu terhadap nilai informasi pelaporan keuangan di UKM Luvia Hijab, yaitu kompensasi intrinsik, kompensasi ekstrinsik dan pengendalian intern.

## **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang sudah ada, dapat dijabarkan menjadi pertanyaan penelitian yaitu:

- 1.3.1 Apakah terdapat pengaruh kompensasi intrinsik terhadap nilai informasi pelaporan keuangan di UKM Luvia Hijab?
- 1.3.2 Apakah terdapat pengaruh kompensasi ekstrinsik terhadap nilai informasi pelaporan keuangan di UKM Luvia Hijab?
- 1.3.3 Apakah terdapat pengaruh pengendalian intern terhadap nilai informasi pelaporan keuangan di UKM Luvia Hijab?

1.3.4 Apakah terdapat pengaruh kompensasi intrinsik, kompensasi ekstrinsik dan pengendalian intern terhadap nilai informasi pelaporan keuangan di UKM Luvia Hijab?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1.4.1 Mengetahui pengaruh kompensasi intrinsik terhadap nilai informasi pelaporan keuangan di UKM Luvia Hijab

1.4.2 Mengetahui pengaruh kompensasi ekstrinsik terhadap nilai informasi pelaporan keuangan di UKM Luvia Hijab

1.4.3 Mengetahui pengaruh pengendalian intern terhadap nilai informasi pelaporan keuangan di UKM Luvia Hijab

1.4.4 Mengetahui pengaruh kompensasi intrinsik, kompensasi ekstrinsik dan pengendalian intern terhadap nilai informasi pelaporan keuangan di UKM Luvia Hijab

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1.1.1 Bagi LUVIA HIJAB

Dapat dijadikan sebagai masukan dalam perbaikan informasi pelaporan keuangan di UKM LUVIA HIJAB agar dapat mencapai tujuan perusahaan

1.1.2 Bagi Akademik

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi kepustakaan bagi penelitian yang lainnya.

### 1.1.3 Bagi Peneliti

Dapat mengimplementasikan ilmu yang didapat selama perkuliahan dengan fakta di lapangan serta memperoleh pengetahuan khususnya dalam pemberdayaan karyawan

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kompensasi

##### 2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berujud, dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi berkenaan tidak hanya pada kompensasi moneter atau ekstrinsik saja, tetapi juga pada tujuan dan kompensasi intrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan promosi, dan kesempatan kerja yang lebih menantang (Henry Simamora, 2004)

Berikut pengertian lain kompensasi menurut para ahli:

1. Melayu S.P Hasibuan

Menurut Hasibuan kompensasi adalah seluruh perolehan bagi karyawan yang berbentuk uang ataupun barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan akan jasa yang diberikan untuk perusahaan. Kompensasi dengan bentuk uang berarti sejumlah gaji yang diberikan dengan uang kartal. Sedangkan kompensasi dengan bentuk barang berarti gaji tersebut diganti dan dibayarkan dengan barang. Sebagai contoh pada dunia pertanian upah diperoleh dari 5% dari hasil produksi padi.

2. Marihot

Arti kompensasi menurut Marihot adalah segala imbalan yang diperoleh oleh karyawan sebagai konsekuensi dari penyelesaian pekerjaan dalam perusahaan dalam bentuk uang ataupun bentuk lainnya. Imbalan tersebut

diserahkan berupa gaji, insentif, upah, tunjangan, (hari raya, kesehatan, transportasi, makan dll)

### 3. Cardoso

Pengertian kompensasi menurut Cardoso yaitu segala sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka. Segala hal tentang kompensasi berkaitan dengan konsisten internal dan eksternal.

#### 2.1.2 Kompensasi Intrinsik

Kompensasi intrinsik adalah kompensasi yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Kompensasi intrinsik bersifat internal bagi individu dan normalnya berasal dari keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas atau tugas tertentu. Kompensasi intrinsik melekat/inheren pada aktivitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan orang lain atau hal lainnya (Henry Simamora, 2004).

Henry Simamora, (2004) memberikan contoh kompensasi intrinsik sebagai berikut : (1). Perasaan kompetensi pribadi, (2). Perasaan pencapaian pribadi, (3). Tanggung jawab dan otonomi pribadi, (4). Perasaan pertumbuhan dan pengembangan pribadi, (5). Pengakuan informal, (6). Status (7). Kepuasan kerja. Selanjutnya dikemukakan oleh Henry Simamora (2004), instrumen utama untuk meningkatkan motivasi dan kinerja melalui aplikasi kompensasi intrinsik terletak pada rancangan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Indiro Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000), Kompensasi intrinsik adalah kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau kompensasi yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri.

Menurut Gibson, et all. Dalam Indigo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000), kompensasi intrinsik terdiri dari :

### 1 Penyelesaian.

Kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik merupakan hal yang penting bagi semua orang. Orang-orang tersebut memberi arti atas penyelesaian tugasnya. Dampak yang disarankan seseorang dengan penyelesaian tugasnya dengan baik adalah kompensasi terhadap dirinya.

### 2 Pencapaian Prestasi

Pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan tujuan yang menantang (*challenging goal*). Sebagian orang menyenangi tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin tercapai), dan sebagian lagi menyenangi tujuan yang moderat maupun rendah. Menurut Lock dalam motivasi penetapan tujuan, bahwa penetapan tujuan yang menantang dapat meningkatkan prestasi kerja. Untuk itu program pencapaian prestasi yang dilakukan oleh organisasi harus mempertimbangkan perbedaan kemampuan bawahan.

### 3 Otonomi

Banyak orang merasa puas bekerja jika mereka diberi kebebasan dalam pelaksanaan tugasnya dan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam batas-batas tertentu bawahan diberi kebebasan untuk melakukan yang terbaik menurut mereka. Mereka perlu diberikan

kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya dalam kaitannya dengan keputusan yang akan diambil.

#### 4 Pertumbuhan Pribadi

Pertumbuhan pribadi pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan dan peluang yang tersedia bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan karirnya. Untuk memenuhi kebutuhan akan kompensasi pertumbuhan pribadi dapat dilakukan dengan cara membuat mekanisme atau aturan pengembangan karir yang jelas dan diketahui oleh para anggota organisasi.

##### 2.1.2 Kompensasi Ekstrinsik

Kompensasi Ekstrinsik adalah kompensasi yang dihasilkan secara eksternal oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Kompensasi ekstrinsik tidak mengikuti kinerja sebuah aktivitas secara alamiah atau secara inheren, namun diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Sebagian besar kompensasi ekstrinsik dikendalikan dan dibagikan secara langsung oleh organisasi dan lebih berujud daripada kompensasi intrinsik. Kompensasi ekstrinsik sering diaplikasikan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya (Henry Simamora, 2004).

Henry Simamora (2004), memberikan contoh kompensasi ekstrinsik sebagai berikut: (1). Gaji, (2). Tunjangan, (3). Sanjungan dan pengakuan, (4). Pengakuan formal, (5). Promosi, (6). Hubungan sosial, (7). Lingkungan kerja, (8). Pembayaran insentif.

Kemudian menurut Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000), Kompensasi Ekstrinsik adalah kompensasi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan

tetapi berasal dari pekerjaan. Menurut Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000), kompensasi ekstrinsik meliputi :

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dapat berbentuk gaji, upah, atau bonus. Upah (*wage*) berkaitan dengan tarif pembayaran per jam dan seringkali dipergunakan untuk pekerja pada bagian produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan apakah mereka masuk kerja atau tidak, misalnya karena cuti atau sakit, maka gajinya akan tetap diterima secara penuh. Bonus berkaitan dengan prestasi karyawan yang mutakhir (*current*), dimana pemberiannya didasarkan pada prestasi-prestasi tertentu yang mampu diraih oleh karyawan.

2. Jaminan Sosial (*Fringe Benefit*)

Jaminan sosial antara lain meliputi jaminan hari tua, asuransi tenaga kerja, biaya opname di rumah sakit, biaya perumahan dan lain sebagainya. Jaminan sosial dapat memberikan rasa aman bagi karyawan.

3. Profit Sharing Profit sharing pada dasarnya mendorong partisipasi dan prestasi dari para pekerja dengan memberikan bagian tertentu dari laba perusahaan. Bentuk dari pembagian laba bisa berupa uang kas maupun saham.

4. Penghargaan/Pengakuan

Prestasi yang baik perlu mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas jerih payah karyawan yang telah mereka sumbangkan pada organisasi. Penghargaan tersebut dapat diwujudkan dengan bermacam-macam cara,

seperti memberikan pujian di depan umum, mengadakan pemilihan karyawan teladan, piagam dan lain sebagainya.

#### 5. Promosi

Promosi merupakan pemindahan secara vertikal ke jenjang yang lebih tinggi yang disertai dengan adanya kenaikan tanggung jawab dan kompensasi. Dalam menentukan siapa di antara karyawan yang akan dipromosikan perlu ditentukan syarat-syaratnya dengan jelas dan diketahui para karyawan. Minimal tiga faktor/ azas berikut dipertimbangan yaitu prestasi kerja, senioritas (kepangkatan), dan keadilan.

#### 6. Persahabatan

Keanggotaan dalam kelompok informal memberikan sejumlah kompensasi seperti kesempatan untuk bergaul, kesempatan untuk memimpin secara informal, kesempatan memberikan informasi tentang pekerjaan dengan orang lain, dan mendapatkan perlindungan dari kelompok terhadap manajemen dan orang lain di luar kelompok.

#### a. Pengendalian Intern

Pengendalian internal merupakan bagian yang sangat penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tanpa adanya pengendalian internal, tujuan perusahaan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Semakin besar perusahaan semakin penting pula arti dari pengendalian internal dalam perusahaan tersebut. (Pratiwi, 2014)

### 2.2.1 Pengertian Pengendalian Internal

Menurut Romery & Steinbart (2015) pengendalian internal (*internal control*) adalah sebagai berikut :

“pengendalian internal adalah sebuah proses yang diimplementasikan untuk memberikan jaminan yang memenuhi beberapa objektif dari pengendalian internal, diantaranya yaitu menjaga aset, menjaga catatan dalam detail yang cukup untuk pelaporan aset perusahaan yang tepat dan akurat, menyediakan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, menyiapkan laporan keuangan dengan kriteria yang ditentukan, mendorong dan meningkatkan efisiensi operasional, mendorong ketaatan dalam hal manajerial, dan memenuhi persyaratan dari regulasi dan peraturan yang ada.

Sedangkan pengendalian intern menurut *The Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commisio (COSO)* dalam *Executive Summary* (2013) mendefinisikan sebagai berikut :

*“Internal control is a process, effect by an entity’s board of directors, management, and other personel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievment of objectives relating to operations, reporting, and compliance.”*

Berdasarkan rumusan COSO tersebut, bahwa definisi pengendalian internal adalah suatu proses, dipengaruhi oleh dewan entitas dari direksi, manajemen dan personil lainnya yang dirancang untuk memberikan

keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan, dan kepatuhan.

Adapun menurut Hery (2013) pengertian pengendalian intern adalah sebagai berikut :

“pengendalian internal adalah 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 ketentuan (peraturan) hukum atau undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.”

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal adalah suatu cara yang berisi seperangkat kebijakan dan peraturan untuk mengarahkan, mengawasi, dan melindungi sumber daya perusahaan agar terhindar dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan dan penyelewengan. Dengan kata lain pengendalian internal dilakukan untuk memantau apakah kegiatan operasional telah berjalan sesuai dengan kebijakan peraturan yang ditetapkan perusahaan.

### **2.2.2 Tujuan Pengendalian Internal**

Menurut Hery (2013), tujuan pengendalian internal tidak lain adalah untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa :

- 2 Aset yang dimiliki oleh perusahaan telah diamankan sebagaimana mestinya dan hanya digunakan untuk kepentingan perusahaan semata, bukan untuk kepentingan individu (perorangan) oknum karyawan tertentu. Dengan demikian pengendalian internal diterapkan agar supaya seluruh aset perusahaan dapat terlindungi dengan baik dari tindakan penyelewengan, pencurian, dan penyalahgunaan, yang tidak sesuai dengan wewenangnya dan kepentingan perusahaan.
- 3 Informasi akuntansi perusahaan tersedia secara akurat dan dapat diandalkan. Ini dilakukan dengan cara memperkecil resiko baik atas salah saji laporan keuangan yang disengaja (kecurangan) maupun yang tidak disengaja (kelalaian)
- 4 Karyawan telah mentaati hukum dan peraturan.

Menurut COSO (2013) menyatakan tujuan pengendalian internal antara lain sebagai berikut :

*“The Framework provides for three categories of objective, which allow organizations to focus on differing aspect of internal control :*

1. *Operations Objectives*

*This pertain to effectiveness and efficiency of the entity’s operations, including operational and financial performance goals, and safeguarding assets againts loss.*

2. *Reporting Objectives*

*This pertain to internal and external financial dan non-financial reporting and may encompass reliability, timeliness, tranparency, or other terms as set forth by regulators, ecognized standart setters, or the entity’s policies.*

### 3. *Compliance Objectives*

*This pertain to adheranceto laws and regulations to which the entity is subject.”*

Berdasarkan konsep COSO diatas, bahwa pengendalian internal ditujukan untuk mencapai tiga kategori tujuan yang memungkinkan organisasi untuk fokus pada aspek pengendalian internal yang berbeda, yang mencakup tujuan-tujuan operasi, tujuan-tujuan pelaporan, dan tujuan-tujuan ketaatan. Tujuan-tujuan operasi berkaitan dengan efektifitas dan efisiensi operasi entitas, termasuk tujuan kinerja operasional dan keuangan, dan untuk menjaga set dari kerugian.

#### **2.2.3 Unsur-Unsur Pengendalian Internal**

Menurut COSO (2013) unsur-unsur pengendalian internal antara lain sebagai berikut:

*“Internal control consist of five integrated components :*

1. *Control Environment*
2. *Risk Assessment*
3. *Control Activities*
4. *Information and Communication*
5. *Monitoring Activities”*

Agar lebih jelas, berikut ini akan dijelaskan kelima komponen pengendalian internal tersebut :

##### 1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian meliputi sikap para manajemen dan karyawan terhadap petingginya pengendalian internal organisasi (Valery G. Kumaat, 2011). Menurut Susanto (2013) pengertian lingkungan

pengendalian adalah sebagai berikut : “Lingkungan pengendalian adalah pembentukan suasana organisasi serta memberi kesadaran tentang perlunya pengendalian bagi suatu organisasi”

Sedangkan menurut Alvi A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley dan Amir Abadi Jusuf (2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan pengendalian, diantaranya : (1). Integritas dan nilai etika, (2). Komitmen terhadap kompensasi, (3). Partisipasi dewan direksi dan komisaris atau komite audit, (4). Filosofi dan gaya operasi manajemen, (5). Struktur organisasi, dan (6). Kebijakan perihal sumber daya manusia.

## 2. Penilaian Resiko (*Risk Assessment*)

Penilaian resiko merupakan komponen kedua dari pengendalian internal. Penilaian resiko merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen dalam mengidentifikasi dan menganalisis resiko yang menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Resiko dapat berasal dari dalam atau luar perusahaan. Resiko yang berasal dari luar perusahaan mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan, yang termasuk didalam resiko ini adalah tantangan yang berasal dari pesaing, perubahan kondisi ekonomi, kemajuan teknologi, peraturan pemerintah, dan bencana alam. Resiko yang berasal dari dalam perusahaan berkaitan dengan aktifitas tertentu didalam organisasi, misalnya karyawan yang tidak terlatih, karyawan yang tidak memiliki motivasi, atau perubahan tanggung jawab manajemen sehingga tidak efektifnya dewan direksi dan tim audit. Manajemen bertanggung jawab dalam menentukan resiko yang dihadapi oleh organisasi dalam mencapai tujuannya, memperkirakan tingkat

pengaruh dari setiap resiko, menilai kemungkinannya, dan menentukan tindakan yang harus dilakukan untuk mengurangi pengaruhnya atau kemungkinannya.(Susanto, 2013).

### 3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur untuk membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan untuk mengatasi resiko telah diambil guna mencapai tujuan entitas (Hery, 2013). Sedangkan menurut Agoes Sukrisno (2012) aktivitas pengendalian adalah kebijakan atau prosedur yang membantu memastikan bahwa arahan manajemen dilaksanakan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dilakukan untuk memastikan bahwa aktivitas dalam mengatasi resiko pengendalian telah dilakukan dalam mencapai tujuan tertentu.

### 4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Komponen keempat dari pengendalian internal adalah informasi dan komunikasi. Informasi diperlukan untuk semua tingkatan manajemen organisasi untuk mengambil keputusan dan mengetahui kepatuhan terhadap kebijakan yang telah ditentukan. Informasi yang berkualitas diidentifikasi, diambil/diterima, diproses dan dilaporkan oleh sistem informasi. Komunikasi sudah tercakup dalam sistem informasi. Komunikasi terjadi pula dalam bentuk tindakan manajemen. Komunikasi harus dapat menyampaikan pesan dengan jelas dari manajemen bahwa

karyawan harus melakukan pengendalian internal dengan serius (Susanto,2013)

#### 5. Aktivitas Pemantauan (*Monitoring Activities*)

Aktivitas pengawasan atau pemantauan berhubungan dengan penilaian atas mutu pengendalian internal secara berkesinambungan (berkala) oleh manajemen untuk menentukan bahwa pengendalian internal telah berjalan sebagaimana yang diharapkan, dan dimodifikasi sesuai dengan perkembangan kondisi yang ada dalam perusahaan (Hery:2013)

#### 2.2.4 Keterbatasan Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal perusahaan pada umumnya dirancang untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa aset perusahaan telah diamankan secara tepat dan bahwa catatan akuntansi dapat diandalkan. Faktor manusia adalah faktor yang sangat penting sekali dalam setiap pelaksanaan sistem pengendalian internal. Sebuah sistem pengendalian yang baik akan dapat menjadi tidak efektif oleh karena adanya karyawan yang kelelahan, ceroboh, atau bersikap acuh tak acuh. Demikian juga halnya dengan kolusi, dimana kolusi ini akan dapat secara signifikan mengurangi keefektifan sebuah sistem dan mengeliminasi proteksi yang ditawarkan dari pemisahan tugas (Hery,2013).

### 2.3 Kerangka Berfikir

Pengungkapan informasi laporan keuangan merupakan hal yang penting yang harus dilakukan oleh perusahaan karena pihak-pihak pengguna laporan

keuangan sangat membutuhkan informasi dari perusahaan sebagai dasar pengambilan keputusan.

Dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (*independent*) dan variable terikat (*dependent*). Variabel bebas terdiri dari : (1). Kompensasi intrinsik (X1), (2). Kompensasi ekstrinsik (X2), (3). Pengendalian intern (X3). Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah nilai informasi pelaporan keuangan (Y). Maka kerangka pemikiran teoritis akan nampak sebagai berikut:



## 2.4 Hipotesis Penelitian

Kompensasi dirancang untuk memikat dan menahan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan. Penentuan sistem kompensasi yang efektif dapat mengkomunikasikan dan menghubungkan keterkaitan antara besarnya kompensasi dengan jabatan dan tugasnya (Schuler & Huber, 1993). Kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik yang keduanya memberikan pengaruh terhadap nilai informasi pelaporan keuangan di UKM Luvia Hijab. Begitu juga dengan pengendalian internal. Pengendalian internal merupakan bagian yang sangat penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tanpa adanya pengendalian internal, tujuan perusahaan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Semakin besar perusahaan semakin penting pula arti dari pengendalian internal dalam perusahaan tersebut. (Pratiwi, 2014). Berdasarkan argumentasi di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. H1 : Variabel kompensasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap nilai informasi pelaporan keuangan di UKM Luvia Hijab.
2. H2 : Variabel kompensasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap nilai informasi pelaporan keuangan di UKM Luvia Hijab.
3. H3 : Variabel pengendalian intern berpengaruh positif signifikan terhadap nilai informasi pelaporan keuangan di UKM Luvia Hijab.
4. H4 : Variabel kompensasi intrinsik, kompensasi ekstrinsik dan pengendalian internal berpengaruh signifikan positif secara bersama-

sama terhadap nilai informasi pelaporan keuangan di UKM Luvia Hijab.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.3 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengambilan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif non eksperimen, dimana peneliti tidak mengklasifikasi objek tetapi hanya mengamatinya saja

Dalam melakukan penelitian penulis menggunakan metode kausal (pengaruh). Metode kausal adalah metode yang mengembangkan suatu model dari sebab dan akibat antara permintaan yang diramalkan dengan variabel-vaaribel lain yang dianggap berpengaruh. Metode ini dipakai untuk kondisi dimana, variabel penyebab terjadinya item yang akan diramalkan sudah diketahui. Dengan adanya hubungan tersebut, output dapat diketahui jika input diketahui.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai suatu keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi adalah wilayah wilayah generaisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah bagian akuntansi/ penatausahaan keuangan di UKM Luvia Hijab.

Dalam penelitian kuantitatif, Sugiono berpendapat bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi terlalu besar, maka untuk memudahkan penelitian perlu dilakukan pengambilan sampel (sampling). Pengambilan sampel yang representatif akan berpengaruh terhadap hasil penelitian, yang kemudian menentukan pengambilan kesimpulan. Sampel penelitian merupakan suatu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penelitian yang dilakukan. Sampel penelitian mencerminkan dan menentukan seberapa jauh sampel tersebut bermanfaat dalam membuat kesimpulan.

Teknik penentuan sampel adalah menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **3.3 Instrumen Pengumpulan Data**

Data adalah hasil pengamatan maupun pencatatan terhadap suatu objek penelitian tersebut berlangsung, baik yang berupa angka atau fakta. Data kuantitatif dipaparkan sebagai gambaran distribusi dari masing-masing variabel. Distribusi frekuensi menggambarkan distribusi tiap nilai dari variabel tersebut. Adapun data yang diperluakn dalam penelitian ini adalah data tentang kompensasi intrinsik, kompensasi ekstrinsik,

dan pengendalian intern yang berpengaruh terhadap ketepatan waktu dan keandalan nilai informasi pelaporan keuangan di UKM Luvia Hijab.

Instumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data penelitian yang bertujuan agar penelitian tersebut menjadi sistematis dan lebih mudah. Untuk memperoleh data yang akurat, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuisioner atau angket penelitian.

Tabel 3.1

Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator	Teknik	No item	Keterangan	
					Valid	Invalid
Kompensasi intrinsik	Kesadaran	3 Penyelesaian pekerjaan	Angket	1		
		4 Tantangan kerja		2		
		5 Kesempatan				
	Tanggung Jawab Kerja	1. Penuh tanggung jawab		3		
		2. Perasaan tidak bosan		4		
	Waktu	1. Bersedia lembur bila diperlukan		5		
		2. Tidak absen kehadiran		6		
Kompensasi	Kesesuaian	1. Kesesuaian				

si Ekstrinsik	upah/ gaji	gaji dengan pekerjaan 2. Sistem penggajian 3. Asuransi				
	Hubungan atasan dan bawahan	1. Sikap atasan 2. Komunikasi dengan atasan 3. Hubungan sesama teman				
	Keselamat an kerja	1. Keselamatan karyawan 2. Sirkulasi udara				

Berdasarkan instrumen pengumpulan data tersebut, masing-masing indikator kemudian dikembangkan menjadi butir-butir pertanyaan yang akan digunakan dalam uji validitas dan reabilitas instrumen. Adapun angket pertanyaan untuk variabel kompensasi intrinsik, kompensasi ekstrinsik, dan pengendalian intern dapat dilihat dalam lampiran 1.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, tektik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket. Kuisisioner (angket) merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Pada umumnya, tujuan penggunaan angket atau kuisisioner dalam proses pengaruh kepemimpinan adalah untuk memperoleh data mengenai latar belakang karyawan sebagai salah satu bahan dalam menganalisis tingkah laku dan proses pekerjaan mereka.

Pengumpulan data menggunakan angket dengan jawaban yang mengacu pada skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena sosial tertentu. Skala likert mempunyai dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5,4,3,2,1 sedangkan pernyataan negatif diberi skor 1,2,3,4,5. Dengan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan melalui indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dalam setiap instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, jawaban dapat diberi skor sebagai berikut

Skor	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	Positif (+)	5	4	3	2	1
	Negatif (-)	1	2	3	4	5

Dalam hal ini, angket berupa pernyataan yang digunakan untuk memperoleh data tentang kompensasi intrinsik, kompensasi ekstrinsik dan pengendalian intern di UKM Luvia Hijab. Angket diberikan kepada karyawan agar mereka mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Para karyawan diberi arahan atau penjelasan cara mengisi

angket tersebut, para karyawan diberi tahu angket ini tidak masuk dalam penilaian perusahaan. Setiap responden diharuskan untuk mengisi angket yang telah diberikan.

### 3.5 Teknik Analisis Data

#### 4. Pra- Analisis

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas sebuah tes dikatakan valid apabila tes itu dapat tepat mengukur apa yang diukur. Untuk menguji validitas instrument dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis validitas konstruk. Sebab validitas dalam penelitian ini berkaitan dengan fenomena dan objek abstrak tetapi gejalanya dapat diamati dan diukur. Rumus yang digunakan yaitu rumus korelasi *product moment*.

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

n = Jumlah responden

x = Skor Variabel (Jawaban Responden )

y = Skor Total dari Variabel (Jawaban responden)

Setelah dikosultasikan ke table “t” product moment dengan terlebih dahulu mencari degrees of freedomnya (df) yang rumusnya sebagai berikut : df : N-Nr.

##### 2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut

sudah baik. Adapun teknik yang digunakan untuk menganalisis reliabilitas instrumen ini adalah teknik *Alpha Cronbach*. Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian *reliable* atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala 1-3, 1-5, serta 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap.

Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingginya koefisien alpha (cronbach). Semakin mendekati 1 koefisien dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban butir-butir pertanyaan semakin dapat dipercaya. Reliabilitas kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 dianggap baik (Sekaran, 1992). Menurut Nunnally, 1967 dalam Ghazali (2006) suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien Cronbach's Alpha lebih besar atau sama dengan 0,6 tetapi jika nilai Alpha <60% hal ini mengidentifikasi ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus kita lihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat. Dalam penelitian ini tingkat reliabilitas data diuji dengan bantuan program SPSS versi 10 release windows 2003 yang akan menyajikan nilai alpha cronbach ( $\alpha$ ) dengan menggunakan analisis skala reliabilitas.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Data yang diolah harus memenuhi prasyarat analisis data terlebih dahulu. Prasyarat analisis data adalah sesuatu yang dikenakan pada sekelompok data hasil penelitian untuk mengetahui layak atau tidak layak data tersebut dianalisis menggunakan teknik statistik (Misbahudin dan Hasan, 2013: 277). Untuk menguji kelayakan data maka perlu digunakan uji asumsi klasik.

Uji asumsi klasik merupakan pengujian terhadap asumsi-asumsi regresi linier yang bertujuan untuk menghindari munculnya bias dalam analisis data serta untuk menghindari kesalahan spesifikasi model regresi yang digunakan (Latan dan Temalagi, 2013:56). Adapun pengujian regresi linier atau uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

#### 1) Uji Normalitas

Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Metode uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat hasil uji Histogram dan P Plot. Jika data berdistribusi secara normal maka bentuk dari histogram akan membentuk lonceng dan P Plot akan berbentuk lurus secara diagonal lurus pada garis. Selain dengan melihat hasil uji Histogram dan P Plot, uji normalitas juga dilakukan dengan uji statistik, yaitu dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Menurut Priyatno (2013: 56-58) Uji normalitas dapat ditentukan dengan melihat nilai signifikansinya, yaitu :

1. Signifikan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.
2. Signifikan  $\leq 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

#### 2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Maka uji multikolinearitas dapat ditentukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi,

yaitu dengan melihat nilai *tolerance* yang lebih dari 0,1 atau nilai VIF yang kurang daripada 10 (Priyatno, 2013 : 59-60).

### 3) Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi (Priyatno, 2013 :61). Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya) (Ghozali, 2012 : 110). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan menggunakan Run Test. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi, jika nilai signifikansi Unstandardized Residual lebih dari 0,05 maka disimpulkan tidak terjadi autokorelasi (Ghozali, 2012: 121).

### 4) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Maka dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu  $Y$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2013 : 60). Analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang cukup signifikan karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil plotting sehingga diperlukan uji statistik yang lebih dapat menjamin

keakuratan hasil. Uji heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat nilai probabilitasnya, yaitu:

Probabilitas > 0,05 maka tidak ada heteroskedastisitas.

Probabilitas ≤ 0,05 maka ada heteroskedastisitas

#### 4. Uji Hipotesis

##### 1. Uji Signifikansi parameter individual (Uji statistik t)

Tujuan dilakukan uji signifikansi secara parsial variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*) (Siregar, 2013: 304-305). Jika nilai signifikansi yang dihasilkan uji t  $P < 0.05$  maka disimpulkan bahwa secara parsial atau secara individu variabel independen (variabel bebas) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (variabel terikat). Selain itu cara lain untuk menguji tingkat signifikansi uji t adalah dengan membandingkan t statistik dengan t tabel. Dengan perbandingan ini jika dihasilkan t statistik  $> t$  tabel, maka kesimpulannya adalah secara parsial atau secara individu variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Setiawan dan Kusri (2010: 64) menyatakan bahwa uji t dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\beta_i}{\sqrt{\text{stdev}(\beta_i)}}$$

keterangan :

$\beta$  = koefisien regresi

##### 2. Uji signifikansi *simultan* (Uji Statistik F)

Uji statistik F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Pengambilan kesimpulan dalam uji statistik F berdasar probabilitas dengan ketentuan:

- a. Probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
- b. Probabilitas  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (Priyatno, 2013: 48-50).

Menurut Ghozali (2012: 98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ terikat. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) *Quick look* : bila nilai F lebih besar daripada 4 maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%.
- 2) Apabila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

Menurut Setiawan dan Kusri (2010: 63) nilai F dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RK regresi}}{\text{RK residual}}$$

Keterangan :

RK = Rata – rata Kuadrat.

### 3. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen (Priyatno, 2013: 56). Namun penelitian ini menggunakan Adjusted  $R^2$  untuk mengetahui prosentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Kelemahan dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Nilai  $R^2$  pasti meningkat pada setiap tambahan satu variabel independen dengan tidak memperdulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2012: 97).