

## **BAB IV**

### **LAPORAN HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA**

#### **A. Gambaran Umum PT. Pelabuhan Indonesia II Panjang Lampung**

##### **1. Sejarah Berdirinya PT. Pelindo Panjang Lampung**

PT Pelabuhan Indonesia II bermula dari keputusan pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1960 untuk membentuk Perusahaan Negara (PN) Pelabuhan I hingga Pelabuhan VIII sebagai pengelola pelabuhan laut di seluruh Indonesia berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 1960 tentang pengelolaan pelabuhan umum yang dilakukan oleh Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP). Kemudian dalam perkembangannya, pada tahun 1964 pemerintah menata kembali pengelolaan pelabuhan umum dengan memisahkan aspek operasional dan komersial dalam pengelolaan pelabuhan.

BPP yang terdiri dari PN Pelabuhan I hingga Pelabuhan VIII bertanggung jawab terhadap pengelolaan aspek komersial, sementara aspek operasional dikoordinasikan oleh Lembaga Administrator Pelabuhan (Adpel). Tahun 1983, pemerintah mengubah status BPP menjadi Perusahaan Umum (Perum). Dengan status tersebut, BPP hanya mengelola pelabuhan umum yang diusahakan saja.

Sedangkan pengelolaan pelabuhan umum yang tidak diusahakan dilakukan langsung oleh Unit Pelaksanaan Teknis Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Departemen Perhubungan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 tahun 1983 juncto PP No 5 tanggal 5 Februari 1985, Perum Pelabuhan dilebur dan dibagi menjadi empat wilayah operasi, dengan nama Perum Pelabuhan I sampai IV.

Pada tahun 1992 status PERUM ini kemudian diubah lagi menjadi PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I sampai IV. Tanggal 22 Februari 2012, PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) meluncurkan identitas baru Pelindo II dalam bertransformasi menjadi IPC (Indonesia Port Corporation), perusahaan penyedia layanan kepelabuhanan di Indonesia yang lebih efisien dan *modern* dalam berbagai aspek operasinya guna mencapai tujuan menjadi operator pelabuhan berkelas dunia.

PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang atau yang biasa disebut pelabuhan panjang yang berada di Provinsi Lampung, pada mulanya hanyalah pelabuhan kecil di teluk betung yang disinggahi kapal-kapal motor dan perahu layar yang mengangkut hasil perikanan dan pertanian keluar daerah lampung atau sebaliknya mengangkut barang-barang dari luar daerah lampung ke daerah lampung untuk memenuhi kebutuhan Provinsi Lampung dan sekitarnya.

Dengan adanya peningkatan kegiatan pada abad ke XVII oleh Pemerintah Hindia Belanda, maka dibangun pelabuhan Panjang yang dikenal dengan nama "*Oesthaven*". Pembangunan tahap pertama yaitu dermaga sepanjang 200 meter dengan menggunakan konstruksi *caisson* dengan kedalaman -7 LWS beserta satu unit gudang dengan luas kurang lebih 1000m. Pelabuhan Panjang saat ini telah tumbuh dan berkembang menjadi pelabuhan Samudera yang melayani pelayaran antar pulau dan antar negara.

## **2. Visi Misi PT. Pelindo Panjang Provinsi Lampung**

### **a. Visi Perusahaan:**

Visi dari PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) adalah:

*“To be the preferred partner for reliable, best class in port & logistics services by creating an exciting enterprise for our people and contributing to national growth.”*

b. Misi Perusahaan:

Misi dari PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) adalah:

- 1) Menjamin kualitas jasa kepelabuhanan dengan jaringan logistik prima untuk memenuhi harapan stakeholder utama (pelanggan, pemegang saham, pekerja, mitra dan regulator).
- 2) Menjamin kelancaran dan keamanan arus kapal dan barang untuk mewujudkan efisiensi biaya logistik dalam rangka memacu pertumbuhan ekonomi nasional.
- 3) Menjamin kecukupan produktivitas untuk memenuhi dinamika kebutuhan pelanggan.

### 3. Lokasi Perusahaan

PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Pelabuhan Panjang terletak di Jl. Yos Sudarso No. 337 Panjang, Bandar Lampung 35241.

Telepon : (0721) 31146, 31149

Fax : (0721) 31155

E-mail : [panjang@indonesiaport.co.id](mailto:panjang@indonesiaport.co.id)

Website : [www.indonesiaport.co.id/panjang](http://www.indonesiaport.co.id/panjang)

### 4. Proses Bisnis Perusahaan

Bidang usaha PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) meliputi kegiatan usaha utama yaitu Pelayanan Kapal, merupakan kegiatan operasional kapal mulai dari masuk hingga keluar pelabuhan, meliputi pelayanan:

- a. Jasa Labuhan
- b. Jasa Pandu
- c. Jasa Tambat
- d. Penyediaan Air Kapal
- e. Jasa Dermaga (*Truck Losing*)
- f. Penyediaan Listrik
- g. Pelayanan Jasa Lainnya

Selain berbagai kegiatan utama tersebut PT Pelabuhan Indonesia II, juga mengembangkan kegiatan usaha lainnya yang dapat menunjang tercapainya tujuan perseroan dan dalam rangka optimasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perseroan meliputi jasa angkutan, jasa penyewaan dan perbaikan fasilitas dan peralatan, jasa perawatan kapal dan peralatan dibidang kepelabuhan, jasa pelayanan alih muat dari kapal ke kapal (*ship to ship transfer*) termasuk jasa kepemilikan lainnya diluar kegiatan utama pelabuhan, kawasan industri, fasilitas pariwisata, jasa konsultan dan *surveyor* kepelabuhan, jasa komunikasi dan informasi, jasa konstruksi kepelabuhan, jasa *forwarding ekspedisi*, jasa kesehatan perbekalan dan *catering* tempat tunggu kendaraan bermotor dan *shuttle bus*, jasa penyelamatan (*shalvaga*), jasa *tally*, jasa pas pelabuhan, serta jasa timbangan.

Status Pelabuhan Indonesia II sendiri adalah Pelabuhan *International*, Pelabuhan Samudera dan Pelabuhan *Export Import* yang berarti Pelabuhan Indonesia II terbuka untuk kegiatan bongkar muat dari dan keluar negeri atau barang *export import* sehingga dijadikan sebagai penyangga pelabuhan utama Tanjung Priok yang suatu saat akan mencapai batas kemampuannya.

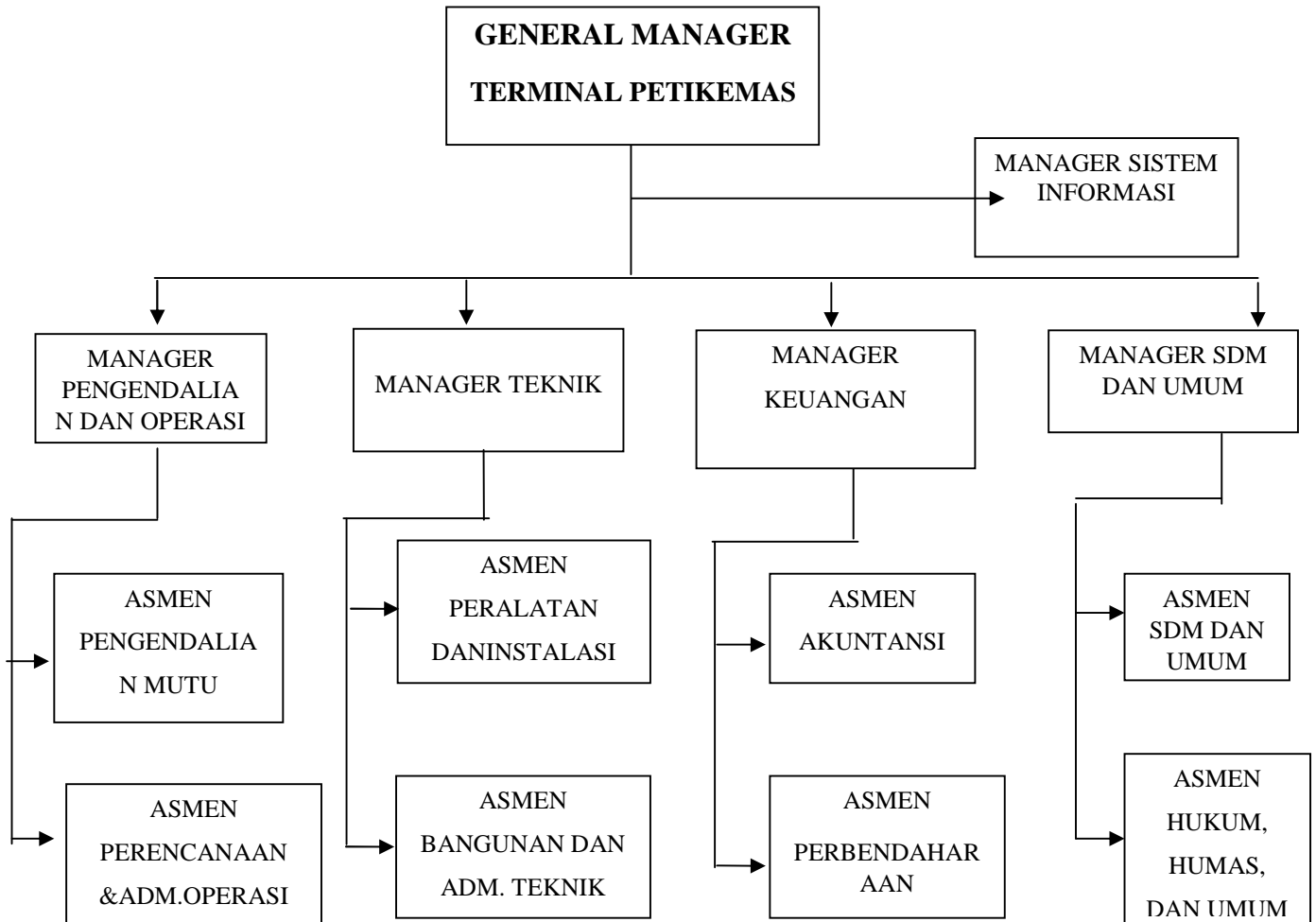
Status sebagai pelabuhan *export* dan *import* tersebut sangat mendukung perkembangan perekonomian Bandar Lampung yang merupakan sasaran penanaman modal paling besar baik modal asing maupun modal dalam negeri, mengingat provinsi ini memiliki ragam jenis industri yang sangat banyak mulai dari industri makanan sampai industri tekstil, industri barang, pertanian, peralatan, pabrik semen, pupuk.

Selain itu juga disekitar Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang sendiri terdapat banyak pabrik-pabrik besar karena daerah ini adalah masuk dalam kategori wilayah perindustrian.

## 5. Struktur Organisasi

**Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi**

### **STRUKTUR ORGANISASI PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG TERMINAL PETIKEMAS LAMPUNG**



## B. Tabulasi Data Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, umur, lama bekerja pegawai PT. Pelindo Panjang Bandar Lampung.

### 1. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	13	65%
2	Perempuan	7	35%
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Dari tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, peneliti menyebarkan kuesioner ke karyawan bagian keuangan, umum dan TI PT. Pelindo Panjang Bandar Lampung, bahwa pegawai berdasarkan jenis kelamin pada PT. Pelindo didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 13 orang atau 65%, sedangkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang atau 35%.

### 2. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1	23	1	5
2	25	1	5
3	26	3	15
4	27	2	10
5	28	1	5
6	29	2	10
7	30	2	10
8	32	2	10
9	35	2	10
10	41	1	5

<b>11</b>	<b>43</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>12</b>	<b>50</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Sumber : (Data diolah) dari kuesioner**

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berusia 22-50 tahun. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 26 tahun yaitu 3karyawan (15%)

### **3. Karakteristik Data Responden Berdasarkan lama bekerja**

**Tabel 4.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>No</b>	<b>lama bekerja</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>30</b>
<b>4</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
<b>6</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>8</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>9</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Sumber : (Data diolah) dari kuesioner**

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini lama bekerja selama 2-25 tahun. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang lama bekerja selama 5 tahun yaitu 6karyawan (30%).



### C. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

#### 1. Variabel X (Sistem pengendalian internal)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel SPI dapat dilihat berdasarkan tabel.

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel SPI**

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X.1	3	15	6	30	6	30	3	15	2	10	20	100
2	X.2	1	5	7	35	4	20	7	35	1	5	20	100
3	X.3	2	10	7	35	4	20	5	25	2	10	20	100
4	X.4	2	10	8	40	5	25	4	20	1	5	20	100
5	X.5	2	10	6	30	6	30	3	15	3	15	20	100
6	X.6	3	15	6	30	5	25	4	20	2	10	20	100
7	X.7	5	25	6	30	1	5	6	30	2	10	20	100
8	X.8	2	10	10	50	3	15	3	15	2	10	20	100
9	X.9	4	20	7	35	7	35	2	10	0	0	20	100
10	X.10	1	5	8	40	3	15	5	25	3	15	20	100

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Berdasarkan data pada tabel diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item 8 yang merupakan dimensi pemantauan dimana penilaian secara khusus dalam lingkungan perusahaan tidak dilakukan pada saat terjadi perubahan pokok, dengan persentase sebesar 50% atau 10 responden.

Hasil terkecil yaitu terdapat pada item 2, 4, 7, dan 10 dengan point pada dimensi lingkungan pengendalian, penilaian resiko, pemantauan dan informasi dan komunikasi, dalam hal ini persentase responden 5% pada 1 responden yang menyatakan sangat setuju pada item 1, sangat tidak setuju pada item 4, normal pada item 7 dan sangat setuju pada item 10. Total keseluruhan responden diambil dari pegawai sebanyak 20 orang PT. PELINDO.

## 2. Variabel Y (Kinerja perusahaan)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel kinerja perusahaan dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Perusahaan**

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	5	25	6	30	2	10	5	25	2	10	20	100
2	Y.2	4	20	2	10	7	35	5	25	2	10	20	100
3	Y.3	4	20	6	30	3	15	4	20	3	15	20	100
4	Y.4	5	25	6	30	6	30	2	10	1	5	20	100
5	Y.5	3	15	5	25	5	25	4	20	3	15	20	100
6	Y.6	4	20	5	25	4	20	3	15	4	20	20	100
7	Y7	5	25	7	35	3	15	3	15	2	10	20	100
8	Y8	4	20	6	30	5	25	3	15	2	10	20	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2016

Berdasarkan data diatas, sebagian besar responden menilai penilaian kinerja diukur dengan pengembalian tingkat investasi ROI menyatakan netral pada item 2. Dengan persentase 35% sebanyak 7 responden. Hasil terkecil yaitu memberikan pelayanan yang baik pelanggan maupun bukan pelanggan pada item 4 dengan point persentase responden sebesar 5% yang menyatakan sangat tidak setuju.

### a. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### i. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala yang ingin diukur. Suatu item yang valid ditunjukkan dengan adanya skor total. Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu item, maka dilakukan perbandingan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0.05

dimana  $N = 20$  dimana  $20-2 = 18$  sehingga  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah 0,444.

Untuk mengetahui tingkat validitas dari setiap pertanyaan pada kuesioner, maka akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS 19. Adapun hasil *Output* perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Variabel X (Sistem pengendalian Internal)**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kesimpulan</b>
<b>Item 1</b>	<b>0,789</b>	<b>0,444</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 2</b>	<b>0,479</b>	<b>0,444</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 3</b>	<b>0,554</b>	<b>0,444</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 4</b>	<b>0,493</b>	<b>0,444</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 5</b>	<b>0,698</b>	<b>0,444</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 6</b>	<b>0,584</b>	<b>0,444</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 7</b>	<b>0,673</b>	<b>0,444</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 8</b>	<b>0,730</b>	<b>0,444</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 9</b>	<b>0,504</b>	<b>0,444</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 10</b>	<b>0,577</b>	<b>0,444</b>	<b>Valid</b>

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel X (sistem pengendalian internal) dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,444.

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Perusahaan)**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kesimpulan</b>
<b>Item 1</b>	<b>0,540</b>	<b>0,444</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 2</b>	<b>0,476</b>	<b>0,444</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 3</b>	<b>0,489</b>	<b>0,444</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 4</b>	<b>0,508</b>	<b>0,444</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 5</b>	<b>0,527</b>	<b>0,444</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 6</b>	<b>0,609</b>	<b>0,444</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 7</b>	<b>0,489</b>	<b>0,444</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 8</b>	<b>0,554</b>	<b>0,444</b>	<b>Valid</b>

**Sumber : Data Primer diolah Tahun 2016**

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel Y (kinerja perusahaan) dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,444.

## ii. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur sudah sesuai dan dapat diandalkan serta konsisten ketika pengukurannya diulang. Penelitian ini melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria sebesar 0,60 maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Adapun perhitungan tingkat *Alpha* dilakukan dengan menggunakan SPSS 19. Maka hasil Output dapat terlihat pada tabel hasil *Output* SPSS di bawah ini.

**Tabel 4.8**  
**Uji Reliabilitas Variabel X (SPI)**  
**Reliability Statistics**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</b>	<b>N of Items</b>
<b>,812</b>	<b>,811</b>	<b>10</b>

**Sumber : Data Primer diolah Tahun 2016**

Hasil uji reliabilitas variabel X dapat dilihat pada hasil *Output* diatas, diperoleh dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,812 yang menunjukkan nilai yang lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,06. Dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliable

**Tabel 4.9**  
**Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Perusahaan)**

**Reliability Statistics**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</b>	<b>N of Items</b>
<b>,623</b>	<b>,624</b>	<b>8</b>

**Sumber : Data Primer diolah Tahun 2016**

Hasil uji reliabilitas variabel Y dapat dilihat pada hasil *Output* diatas, diperoleh dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,623 yang menunjukkan nilai yang lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,06. Dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliabel.

**b. Hasil Uji Hipotesis**

**1) Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variabel bebas atau variabel independent terhadap variabel terikat atau variabel dependent. Hasil regresi sederhana pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.10**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,971	5,054		2,567	,019
	SPI	,412	,152	,538	2,708	,014

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,538 <sup>a</sup>	,290	,250	4,770

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Internal

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan mengenai hubungan antara SPI (X) terhadap tingkat kinerja perusahaan (Y), dimana artinya nilai a = 12,971 jika sistem pengendalian internal adalah 0 maka tingkat kinerja perusahaan sebesar 12,971.

Adapun Koefisien Regresi variabel SPI (X) Sebesar 0,412, artinya jika sistem pengendalian internal mengalami peningkatan sebesar 1% maka tingkat kinerja perusahaan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 41,2%.

Sedangkan pada tabel *model summary* dapat diketahui bahwa nilai *R Square* = 0,290 atau 29%. Dengan adanya nilai *R Square* sebesar 29% berarti variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 29% sedangkan sisanya 71% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam *model summary*, sejalan dengan hasil uji t yang dihasilkan variabel independen berpengaruh signifikan. Maka dapat terlihat bahwa hubungan antarsistem pengendalian internal terhadap peningkatan kinerja perusahaan sangat besar. Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,971 + 0,412X$$

## 2) Uji Koefisien Regresi Sederhana (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi pada *SPI* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja perusahaan*. Hasil dalam pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 dari hasil uji regresi sederhana di atas.

Sebelum menyimpulkan pada hipotesis yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu menentukan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dan derajat kebebasan (*df*)  $n - k - 1$  atau 20-

$1 - 1 = 18$ . Dengan pengujian dua sisi tersebut hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2,101. Sedangkan untuk  $t_{hitung}$  pada variabel sistem pengendalian internal sebesar 2,708. Berdasarkan hasil tersebut maka pada variabel sistem pengendalian internal  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,101 kesimpulannya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya adanya signifikansi sistem pengendalian internal dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara signifikan.

Dan berdasarkan tingkat signifikansi  $< 0,05$  dan hasil dari uji regresi peneliti memperoleh 0,014, dimana  $0,014 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi secara statistik dan sesuai dengan hipotesis bahwa jika  $H_0$  ditolak berarti adanya pengaruh sistem pengendalian internal terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara signifikan.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji t**

Variabel	Nilai r			Nilai t		Koef.	Konst.	Ket
	R	R square	r <sub>tabel</sub>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>			
X-Y	0,538	0,290	0,444	2,708	2,101	0,412	12,971	Berpengaruh

### 3) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji ( $R^2$ )**

Variabel	Nilai r			Nilai t		Koef.	Konst.	Ket
	R	R square	r <sub>tabel</sub>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>			
X-Y	0,538	0,290	0,444	2,708	2,101	0,412	12,971	Berpengaruh



Berdasarkan pada hasil *tabel summary* bahwa nilai R Square SPI 0,290 atau 29%. R Square sebesar (0,290) yang artinya sistem pengendalian internal memberikan kontribusi sebesar 29% terhadap peningkatan kinerja perusahaan, Sementara sisanya 71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap kinerja perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Lampung.**

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu sistem pengendalian internal (variabel independen) dan kinerja perusahaan (variabel dependen). populasi yang peneliti ambil adalah pimpinan dan karyawan bagian SPI serta pimpinan dan karyawan bagian keuangan. Dimana jumlah seluruh populasi adalah 20 orang. Adapun hasil penelitian yang diujikan kepada karyawan berdasarkan data yang diperoleh terkait efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Peningkatan kinerja perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan variabel X (*Sistem Pengendalian Inteernal*), dengan 10 item pertanyaan mengenai Sistem pengendalian internal, diketahui bahwa efektivitas sistem pengendalian internal yang dirasakan karyawan yang lebih dominan adalah item 8 pengendalian internal pada. Dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item 8 yang merupakan dimensi pemantauan dimana penilaian secara khusus dalam lingkungan perusahaan tidak dilakukan pada saat terjadi perubahan, dengan persentase sebesar 50% atau 10 responden.

- b. Berdasarkan variabel Y (*Kinerja Perusahaan*), dengan 8 item pertanyaan mengenai Kinerja perusahaan, diketahui bahwa yang menunjukkan jawaban paling dominan terdapat pada item 2 sebagian besar responden menilai penilaian kinerja diukur dengan pengembalian tingkat investasi ROI menyatakan netral. Dengan persentase 35% sebanyak 7 responden menjawab normal.
- c. Berdasarkan hasil penelitian dalam perhitungan yang sudah diolah menggunakan SPSS 19.0. bahwa didapatkan hasil uji analisis regresi linier sederhana yaitu  $Y = 12,971 + 0,412X$  dengan artian bahwa hubungan Sistem Pengendalian Internal (X) terhadap Kinerja Perusahaan (Y) dimana  $a = 12,971$  jika SPI bernilai 0 maka, kinerja perusahaan sebesar 12,971. Adapun koefisien regresi variabel SPI (X) sebesar 0,412, yang berarti bila SPI mengalami peningkatan sebesar 1% saja, maka kinerja perusahaan akan mengalami peningkatan sebesar 41,2%.
- d. Berdasarkan  $H_0$  pada pembahasan sebelumnya dapat diterima jika  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi  $5\% : 2 = 2,5\%$  (uji dua sisi) dan derajat kebebasan ( $df$ )  $b - k - 1$  atau  $20 - 1 - 1 = 18$ . Dengan pengujian dua sisi tersebut hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2,101. Sedangkan untuk  $t_{hitung}$  pada variabel x (SPI) sebesar 2,708. Berdasarkan hasil tersebut maka  $t_{hitung}$  pada variabel SPI lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,101, dan berdasarkan tingkat taraf signifikansi  $(0,014) < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. kesimpulannya bahwa sistem pengendalian internal dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara signifikan.

- e. Berdasarkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), nilai R Square sebesar (0,290) yang artinya sistem pengendalian internal mempunyai kontribusi sebesar 29% terhadap peningkatan kinerja perusahaan, yang sisanya 71% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Sistem Pengendalian Internal dan kinerja perusahaan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Pengendalian atau pengawasan dalam pandangan Islam dilakukan untuk meluruskan yang bengkok, memperbaiki yang salah, dan mengembalikan ke jalan yang benar (*Shirathulmustaqim*). Pengawasan (*control*) dalam Islam terbagi dua. Pertama, pengawasan yang berasal dari luar diri sendiri, berupa pengawasan yang diatur dalam mekanisme kontrol di organisasi atau perusahaan. Kedua pengawasan yang berasal dari diri sendiri (*selfcontrol*)

Pertama: pengendalian (*control*) yang berasal dari diri sendiri yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. (QS.Al-Mujaadillah-7)

وَالْأَخْمَسَةِ وَلَا رَابِعَهُمْ هُوَ إِلَّا ثَلَاثَةٌ تَجْوَىٰ مِنْ يَكُونُ مَا الْأَرْضِ فِي وَمَا السَّمَوَاتِ فِي مَا يَعْلَمُ اللَّهُ أَنْ تَرَأَيْتُمْ  
كُلَّ اللَّهِ إِنَّ الْقِيَمَةَ يَوْمَ عَمِلُوا بِمَا يُنْبِئُهُمْ ثُمَّ كَانُوا مَا أَيْنَ مَعَهُمْ هُوَ إِلَّا أَكْثَرُ وَلَا ذَلِكُ مِنْ أَدْنَىٰ وَلَا سَادِسُهُمْ هـ  
عَلِيمٌ شَيْءٍ

Artinya "Tidakkah kamu perhatikan, bahwa Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan di bumi? tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah keempatnya. dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah keenamnya. dan tiada (pula) pembicaraan antara jumlah yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan dia berada bersama mereka di manapun mereka berada. Kemudian dia akan memberitahukan kepada mereka pada hari kiamat apa yang Telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu."

Kedua : pengendalian yang berasal dari luar diri sendiri, seperti yang dilakukan sistem pada sebuah lembaga atau institusi melalui pengawasan dari manajemen yang ada.

Rasululla SAW telah memberikan teladan bagaimana seorang muslim melakukan pengendalian (manajemen) dalam melakukan suatu pekerjaan. Manajemen yang dicontohkan Nabi Muhammad SAW menempatkan manusia sebagai postulatnya atau sebagai fokusnya, bukan hanya sebagai faktor produksi yang semata diperas tenaganya untuk mengejar target produksi. Nabi muhammad SAW mengelola (manajer) atau mempertahankan (mantains) kerja sama dengan stafnya dalam waktu yang lama dan bukan hanya hubungan sesaat. Salah satu kebiasaan Nabi adalah memberikan reward atas kreativitas dan prestasi yang ditunjukkan stafnya .manajemen islam pun tak mengenal perbedaan perlakuan (diskriminasi).

Ada empat pilar etika manajemen bisnis menurut Islam seperti yang dicontohkan Nabi Muhammad SAW:<sup>1</sup>

1. Pertama, 'tauhid' yang berarti memandang bahwa segala aset dari transaksi bisnis yang terjadi di dunia adalah milik Allah manusia hanya mendapatkan amanah untuk mengelolanya.
2. Kedua, 'adil', artinya segala keputusan menyangkut transaksi dengan lawan bisnis atau kesepakatan kerja harus dilandasi dengan "akad saling setuju" dengan sistem *profit and lost sharing*.

---

<sup>1</sup>*Ibid* hlm.185

3. Pilar ketiga adalah 'kehendak bebas'. Manajemen islam memperlakukan umatnya untuk menumpahkan kreativitas dalam melakukan transaksi bisnisnya sepanjang memenuhi asas hukum ekonomi islam, yakni halal.
4. Dan keempat adalah 'pertanggungjawaban'. Semua keputusan seorang pimpinan harus dipertanggungjawabkan oleh yang bersangkutan.

Sedangkan PT.PELINDO menetapkan 3 budaya perusahaan dengan 3 nilai inti utama:

- 1) *Customer focus* (selalu mengutamakan kepuasan pelanggan)
- 2) *Care* (terdepan dalam kepeulian kepada pemangku kepentingan dan lingkungan)

Perilaku utama nilai inti *care* adalah peka dan adil.

- 3) *Integritas* (berfikir, berkata dan berperilaku terpuji, menjaga martabat serta menunjung tinggi etika)

Perilaku utama dalam nilai integritas adalah disiplin dan tanggung jawab.

Dari manajemen yang di contohkan Nabi SAW yaitu tauhid, kehendak bebas dan pertanggung jawaban. Yang diterapkan oleh PT. Pelindo yaitu adil dan tanggung jawab seperti yang ditetapkan dalam budaya perusahaan pelindo. Seperti manajer berlaku adil kepada pegawainya, dan pegawai melakukan tugas dan tanggung jawab baik dari segi hasil maupun proses.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam islam pengendalian (control) merupakan hal yang paling diperhatikan agar suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang muslim baik untuk kepentingan pribadi

ataupun kerja dengan atas nama lembaga atau institusi, agar proses pekerjaan yang dilakukannya berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam sebuah Hadist disebutkan bahwa Rasulullah SAW bersabda :

وَقَالَ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : إِنَّ الصَّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ وَإِنَّ الرَّجُلَ لَيَصْدُقُ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ صِدْقًا. وَإِنَّ الْكُذْبَ يَهْدِي إِلَى الْفُجُورِ وَإِنَّ يَهْدِي إِلَى النَّارِ. وَإِنَّ الرَّجُلَ لَيَكْذِبُ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ كَذَابًا.

Artinya: “*sesungguhnya jujur itu dapat memberi petunjuk kepada kebaktian (kepada Allah), dan sesungguhnya kebaktian itu dapat memberi petunjuk ke surga. Sesungguhnya seseorang benar-benar berbuat jujur hingga ia dicatat di sisi Allah sebagai orang yang jujur. Dan sesungguhnya dusta itu dapat memberi petunjuk kepada kedurhakaan, dan sesungguhnya kedurhakaan itu dapat memberi petunjuk ke neraka. Sesungguhnya seseorang benar-benar berbuat dusta hingga ia dicatat di sisi Allah sebagai orang yang dusta.* (HR. Bukhari, Muslim)

Dengan kesadaran ihsaniyah, yaitu meyakini bahwa segala aktifitas organisasi atau perusahaan merupakan amalan utama yang senantiasa diketahui dan dalam pengawasan Allah SWT, akan mendorong manajemen dan kru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, jujur, amanah, dan itqan (tepat, sempurna, tuntas) tanpa harus diawasi oleh atasan, sehingga mendorong tercapainya hasil dan prestasi yang terbaik.

Menurut Abdul Halim Usman, balance scorecard sangat tepat digunakan sebagai sistem pengendalian dan pengukuran kinerja manajemen. Metode ini menempatkan pentingnya tiga aspek lain selain aspek keuangan yang selama ini dijadikan ukuran utama kinerja manajemen.

Balance scorecard bermakna pemberian skor/ nilai yang berimbang dari sekian banyak elemen penting dalam penilaian kinerja. Pada dasarnya kata

keseimbangan memiliki makna yang tak terbatas, yang meliputi keseimbangan dalam fenomena kehidupan manusia.

Dalam kajian spiritual, keimbangan adalah satu konsep utama kehidupan dalam tataran mikrokosmos maupun makrokosmos, mulai pergerakan sel dan molekul dalam tubuh manusia dan makhluk lainnya, hingga alam semesta yang begitu seimbang sebagai suatu kesempurnaan ciptaan Allah yang maha sempurna.

Hal ini dapat dipahami dalam firman-firman Allah SWT dalam al-Quran sebagai berikut:

﴿فَعَدَلْتَ لَكَ فَسَوَّنَكَ خَلْقَكَ الَّذِي﴾

Artinya: “Yang Telah menciptakan kamu lalu menyempurnakan kejadianmu dan menjadikan (susunan tubuh)mu seimbang,” (QS. Al-Infithar: 7)

﴿مِنْ تَرَىٰ هَلَّ الْبَصَرُ فَأَرْجِعْ تَفْوُتٍ مِنَ الرَّحْمَنِ خَلْقٍ فِي تَرَىٰ مَا طَبَاقًا سَمَوَاتٍ سَبْعَ خَلْقٍ الَّذِي﴾  
﴿فُطُو﴾

Artinya: “ Yang Telah menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. kamu sekali-kali tidak melihat pada ciptaan Tuhan yang Maha Pemurah sesuatu yang tidak seimbang. Maka Lihatlah berulang-ulang, Adakah kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang?” (QS, al-Mulk: 3)

Dengan predikat yang telah melekat pada fenomena kehidupan kehidupan dan manusia pada umumnya, keseimbangan selalu menawarkan solusi yang paling pas dari berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam manajemen/ perusahaan. Ini berarti keseimbangan dalam balance scorecard pengukuran kinerja manajemen memiliki basis yang kuat secara filosofis dan spiritual. Dan basis yang paling kuat adalah keseimbangan dengan fondasi spiritual berupa Tauhid, Syariah dan Akhlak.

Penambahan tolak ukur syariah dalam pengukuran kinerja manajemen strategis melalui metode BSC (balance ScoreCard) melengkapi instrumen pengukuran dan evaluasi strategis dalam konsep Manajemen Strategis Syariah. Sehingga lengkaplah internalisasi dan adisi nilai-nilai Islam/ syariah ke konsep manajemen strategis konvensional menjadi model manajemen strategis syariah yang lebih baik dan lebih bermanfaat, lebih seimbang dunia dan akhirat.