

**PENGARUH PELAKSANAAN PENGANGGARAN
FLEKSIBEL, KEPATUHAN PENGENDALIAN
INTERN DAN KOMPLEKSITAS TUGAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MATAHARI PUTRA
PRIMA (HYPERMART SUN
PLAZA MEDAN)**

SKRIPSI

OLEH:

**ANANDA SALSABILLA
178330102**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

**PENGARUH PELAKSANAAN PENGANGGARAN
FLEKSIBEL, KEPATUHAN PENGENDALIAN
INTERN DAN KOMPLEKSITAS TUGAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MATAHARI PUTRA
PRIMA (HYPERMART SUN
PLAZA MEDAN)**

SKRIPSI

OLEH:

**ANANDA SALSABILLA
178330102**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

viii

Document Accepted 21/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/22

**PENGARUH PELAKSANAAN PENGANGGARAN
FLEKSIBEL, KEPATUHAN PENGENDALIAN
INTERN DAN KOMPLEKSITAS TUGAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MATAHARI PUTRA
PRIMA (HYPERMART SUN
PLAZA MEDAN)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

**OLEH:
ANANDA SALSABILLA
178330102**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

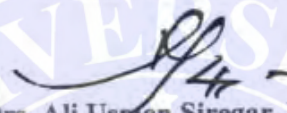
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

HALAMAN PENGESAHAN


Judul Skripsi : Pengaruh Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel,
Kepatuhan Pengendalian Intern dan Kompleksitas Tugas
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Putra
Prima (Hypermart Sun Plaza Medan).
Nama : Ananda Salsabilla
NPM : 178330102
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


(Drs. Ali Usman Siregar, M.Si)
Pembimbing

Mengetahui


(Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA)
Dekan


(Fauziah Rahman, S.Pd, M.Ak)
K.a Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus : 15 September 2022

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dan sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 15 September 2022



ANANDA SALSABILLA

NPM: 178330102

**HALAMAN PERNYATAAN ATAS PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ANANDA SALSABILLA
NPM : 178330102
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive royalty free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel, Kepatuhan Pengendalian Intern dan Kompleksitas Tugas, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan)**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 15 September 2022

Yang Menyatakan

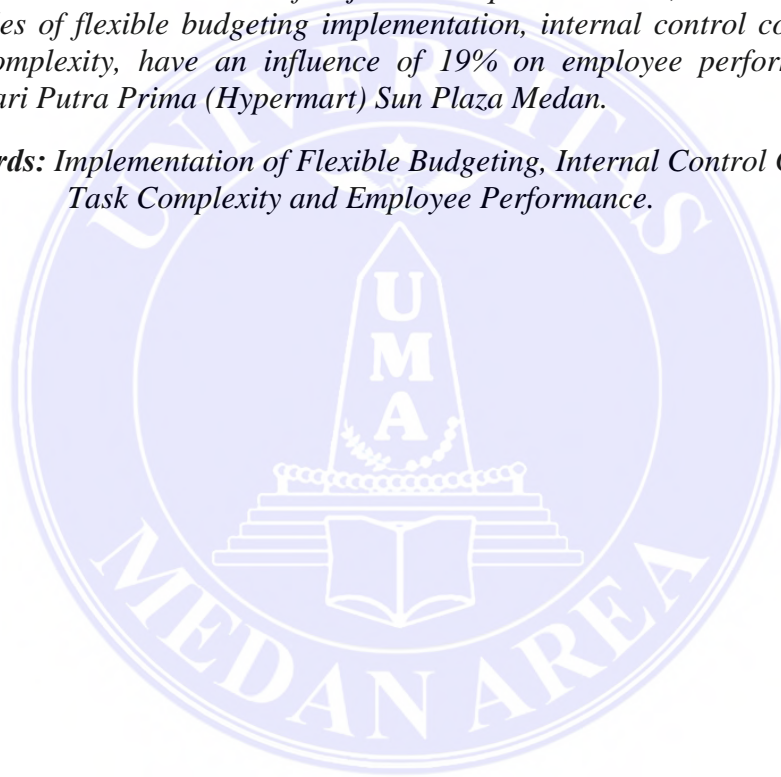


(ANANDA SALSABILLA)

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of implementing flexible budgeting, internal control compliance and task complexity, on employee performance at PT. Matahari Putra Prima (Hypermart) Sun Plaza Medan. The type in this research is associative. The sample is 150 employees who work at PT. Matahari Putra Prima (Hypermart) Sun Plaza Medan. The data collection technique used in this study was a questionnaire collection technique. The results showed that partially the implementation of flexible budgeting had a positive and significant effect on employee performance. Internal control compliance has a positive and significant effect on employee performance and task complexity has a positive and significant impact on employee performance at PT. Matahari Putra Prima (Hypermart) Sun Plaza Medan. Judging from the coefficient of determination test the value of Adjusted R Square is 0.186, which means that the variables of flexible budgeting implementation, internal control compliance and task complexity, have an influence of 19% on employee performance at PT. Matahari Putra Prima (Hypermart) Sun Plaza Medan.

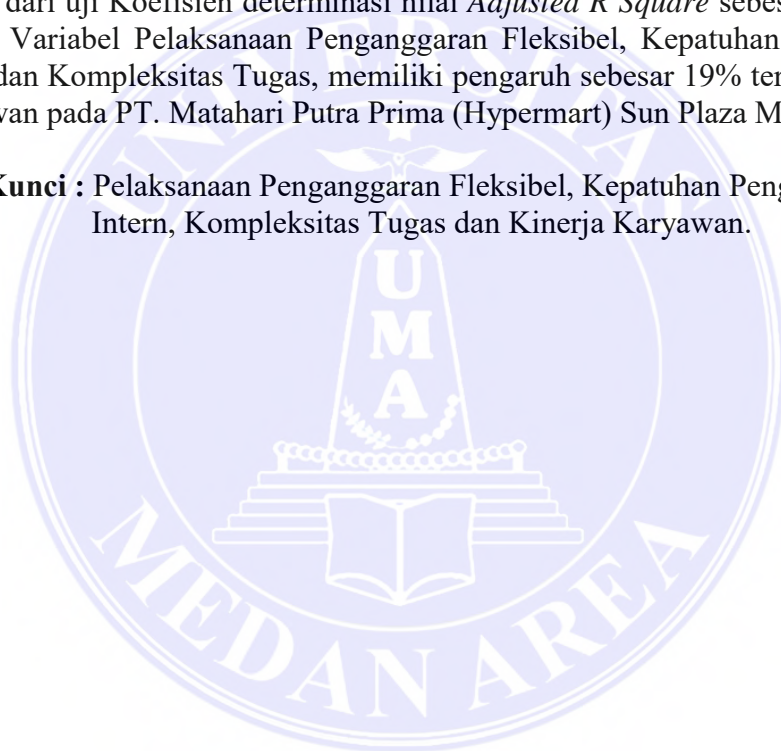
Keywords: *Implementation of Flexible Budgeting, Internal Control Compliance, Task Complexity and Employee Performance.*



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan penganggaran fleksibel, kepatuhan pengendalian intern dan kompleksitas tugas, terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan). Jenis pada penelitian ini adalah asosiatif. Sampel berjumlah 150 orang karyawan yang bekerja pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart) Sun Plaza Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik pengumpulan dengan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepatuhan Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kompleksitas Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart) Sun Plaza Medan. Dilihat dari uji Koefisien determinasi nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,186 yang artinya Variabel Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel, Kepatuhan Pengendalian Intern dan Kompleksitas Tugas, memiliki pengaruh sebesar 19% terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart) Sun Plaza Medan.

Kata Kunci : Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel, Kepatuhan Pengendalian Intern, Kompleksitas Tugas dan Kinerja Karyawan.



RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Perhutaan Silau pada tanggal 10 Juli 1999 dari Ayah Hermanto dan Endang Hastuti sebagai Anak Pertama dari dua Bersaudara. Pada tahun 2017 peneliti lulus dari SMA Negeri 4 Kisaran dan pada Tahun yang sama peneliti terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

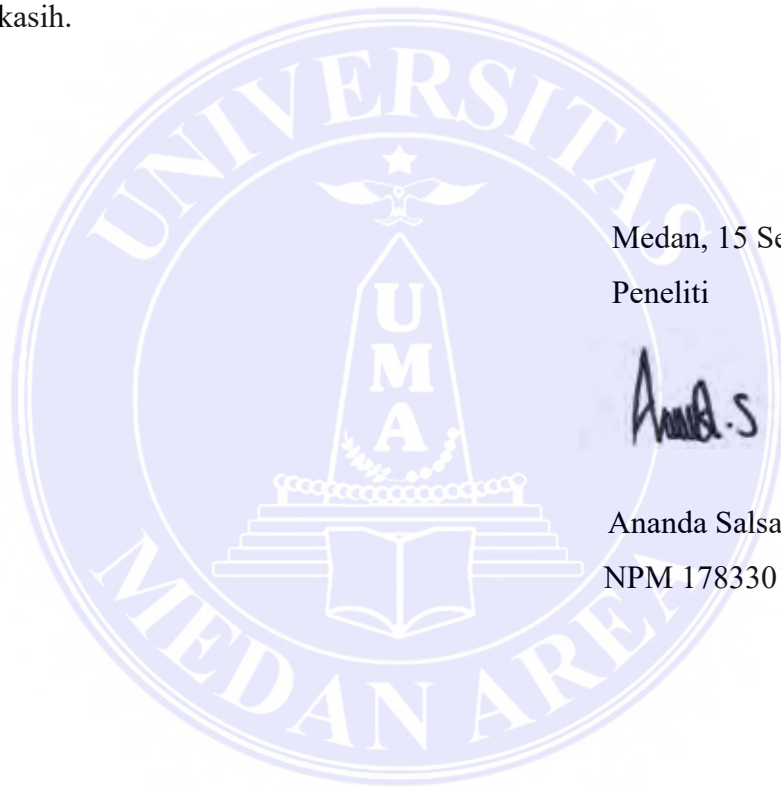
Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Skripsi ini menjadi salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Universitas Medan Area. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel, Kepatuhan Pengendalian Intern dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan)”**.

Terima kasih peneliti sampaikan kepada:

1. Ayah Hermanto dan Ibu Endang Hastuti yang telah berjuang untuk menafkahi dan bekerja keras untuk membiayai perkuliahan saya serta memberi dukungan doa dan semangat sehingga terselesaikannya skripsi saya ini.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc., Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Fauziah Rahman, S.Pd, M.Ak., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. Ali Usman Siregar, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Ibu Linda Lores Purba, SE, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan peneliti saran dan masukan selama penelitian ini berlangsung.
7. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, SE, M.Acc., selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan sarannya kepada peneliti.
8. Seluruh Dosen dan Staff Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
9. Sahabat peneliti, Agus Prawoto dan Ira Sri Antika yang selalu memberi semangat dan dukungan Doa serta memberikan waktu luang untuk mendengarkan cerita saya.

10. Teman peneliti, Nadia Putri Andini, Desi Natalia Simamora, Vera Padelin Lubis, Eli Tesalonika Sitepu, Robby Hadi Syahputra dan Mayang Sekar Sari yang telah memberi dukungan serta semangat dan membantu peneliti dalam masa perkuliahan dan sama-sama berjuang menyelesaikan skripsi untuk mendapatkan gelar sarjana.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.



Medan, 15 September 2022

Peneliti

Ananda Salsabilla

NPM 178330102

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRACT	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kinerja Karyawan	7
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.2. Tujuan Kinerja Karyawan.....	8
2.1.3. Komponen Kinerja Karyawan.....	8
2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	8
2.2. Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel.....	9
2.2.1. Pengertian Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel.....	9
2.2.2. Tujuan Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel	10
2.2.3. Komponen Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel	10
2.2.4. Indikator Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel	10
2.3. Kepatuhan Pengendalian Intern	11
2.3.1. Pengertian Kepatuhan Pengendalian Intern	11
2.3.2. Tujuan Kepatuhan Pengendalian Intern	12
2.3.3. Komponen Kepatuhan Pengendalian Intern.....	12
2.3.4. Indikator Kepatuhan Pengendalian Intern.....	13
2.4. Kompleksitas Tugas	14
2.4.1. Pengertian Kompleksitas Tugas.....	14

2.4.2. Karakteristik Kompleksitas Tugas	14
2.4.3. Faktor-Faktor Kompleksitas Tugas.....	15
2.4.4. Indikator Kompleksitas Tugas	15
2.5. Penelitian Terdahulu	15
2.6. Kerangka Konseptual	17
2.7. Hipotesis Penelitian.....	18
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	19
3.1.1. Jenis Penelitian	19
3.1.2. Lokasi Penelitian	19
3.1.3. Waktu Penelitian.....	19
3.2. Populasi dan Sampel.....	20
3.2.1. Populasi	20
3.2.2. Sampel	20
3.3. Definisi Operasional Variabel	21
3.4. Jenis dan Sumber Data	22
3.4.1. Jenis Data.....	22
3.4.2. Sumber Data	23
3.5. Teknik Pengumpulan Data	23
3.6. Teknik Analisis Data	24
3.6.1. Uji Statistik Deskriptif.....	24
3.6.2. Uji Kualitas Data	24
3.6.2.1. Uji Validitas.....	24
3.6.2.2. Uji Reliabilitas	25
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	25
3.6.3.1. Uji Normalitas	25
3.6.3.2. Uji Multikolenieritas.....	26
3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas	26
3.6.4. Uji Regresi Berganda.....	26
3.6.5. Uji Hipotesis	27
3.6.5.1. Uji Partial (Uji t).....	27
3.6.5.2. Uji Simultasn (Uji F)	27

3.6.5.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	28
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	29
4.1.1. Deskripsi Data Perusahaan.....	29
4.1.2. Deskripsi Hasil Penelitian	36
4.1.2.1. Deskripsi Responden.....	36
4.1.2.2. Deskripsi Jawaban Responden.....	39
4.2. Hasil Uji Statistik	42
4.2.1. Uji Statistik Deskriptif	42
4.2.2. Uji Kualitas Data.....	43
4.2.3. Uji Asumsi Klasik	45
4.2.4. Uji Regresi Linear Berganda.....	49
4.2.5. Uji Hipotesis.....	51
4.3. Pembahasan	55
4.3.1. Pengaruh Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel Terhadap Kinerja Karyawan	55
4.3.2. Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan	56
4.3.3. Pengaruh Komlpeksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan	57
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	
5.1. Kesimpulan.....	59
5.2. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1. Penelitian terdahulu.....	15
3.1. Jadwal Penelitian.....	19
3.2. Defenisi Operasional Variabel	21
4.1.1. Usia Responden.....	37
4.1.2. Jenis Kelamin Responden	38
4.1.3. Pendidikan Responden	38
4.1.4. Hasil Jawaban Responden.....	39
4.2.1. Uji Statistik Deskriptif	42
4.2.2. Uji Validitas	43
4.2.3. Uji Reliabilitas	45
4.2.4. Uji Multikolenieritas	48
4.2.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
4.2.6. Uji t	52
4.2.7. Uji F	54
4.2.8. Koefisien Determinasi.....	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Kerangka Konseptual.....	18
4.2.1. Grafik Histogram	46
4.2.2. Grafik Normal P-Plot.....	47
4.2.3. Grafik Scatterplot.....	49



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Lampiran Penelitian.....	74
Lampiran 2. Master Data Sampel dan Variabel Penelitian	81
Lampiran 3. Hasil Uji Statistika.....	84
Lampiran 4. Hasil Penelitian.....	86
Lampiran 5. Surat Izin Penelitian.....	89
Lampiran 6. Surat Balasan Izin Penelitian.....	90



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan industri ritel modern di Indonesia merupakan pasar yang sangat menjanjikan. Persaingan, sosial, ekonomi, kondisi demografi dan perubahan gaya hidup mempengaruhi aktivitas komersial modern. Setiap perusahaan harus mampu menciptakan strategi bisnis baru untuk mempengaruhi pasar dan memperoleh pangsa pasar yang luas. Oleh karena itu, pelanggan dihadapkan pada berbagai jenis pilihan produk yang ditawarkan oleh masing-masing perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Saat ini, dalam perkembangan zaman dan kemajuan teknologi diperlukan adanya kinerja karyawan yang baik untuk meningkatkan pendapatan dan mempertahankan keberadaan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting untuk memajukan perusahaan. Accomplishment adalah pelaksanaan dari rencana yang telah dibuat. Layanan ini dilakukan oleh personel yang berkualitas, cakap, termotivasi dan tertarik. Dharma (2003:355) menyatakan bahwa hampir semua metode pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, seperti jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan penghitungan hasil dari suatu proses atau kinerja suatu kegiatan. Kualitas, kualitas yang harus dihasilkan (baik atau buruk).

Kinerja karyawan didukung beberapa faktor seperti; pelaksanaan penganggaran fleksibel, kepatuhan pengendalian intern, dan kompleksitas tugas.

Pelaksanaan penganggaran yang fleksibel dapat mengakomodir perusahaan untuk bereaksi secara tepat terhadap keadaan perusahaan dan karyawan sehingga

ketepatan pelaksanaan penganggaran dapat dicapai. Pelaksanaan penganggaran fleksibel tidak hanya mampu menyesuaikan dengan keadaan pasar, tetapi juga mampu memenuhi kebutuhan perusahaan untuk mendapatkan kesejahteraan dengan cara yang tepat. Dengan demikian, pelaksanaan penganggaran yang fleksibel akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya pada perusahaan.

Selain pelaksanaan penganggaran fleksibel, kepatuhan pengendalian internal juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengendalian intern berkaitan dengan proses-proses dan praktik-praktik dengan manajemen suatu organisasi berusaha untuk memastikan bahwa keputusan-keputusan dan aktivitas-aktivitas yang disetujui benar-benar diambil dan dilaksanakan. Dengan adanya kepatuhan pengendalian internal pada sebuah perusahaan akan terciptanya ketenangan dan ketentraman dalam bekerja dan hal ini akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya.

Kompleksitas tugas adalah salah satu faktor yang dapat membuat penurunan tingkat kinerja karyawan. Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit dimana kompleksitas tugas akan lebih mempersulit penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan oleh masing-masing karyawan dan tidak efektif dan tidak efisien dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini akan menyebabkan karyawan kesulitan dalam melakukan pekerjaan karena adanya tugas yang kompleks atau tidak terstruktur.

PT. Matahari Putra Prima, Tbk (Hypermart Sun Plaza Medan) merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang bisnis ritel modern. Perusahaan ini mengoperasikan jaringan toko yang menjual produk-produk kebutuhan sehari-

hari. Produk dari perusahaan ini sudah dikenal oleh berbagai kalangan masyarakat, dimana perusahaan ini sering melakukan promosi akan produk yang diperjualkannya melalui iklan di media elektronik, dan di media cetak. Dalam melakukan penjualan produk, PT. Matahari Putra Prima, Tbk (Hypermart Sun Plaza Medan) memiliki harapan agar target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Pada perusahaan ini terdapat adanya kinerja karyawan yang kurang baik sehingga yang disebabkan oleh beberapa hal yaitu adanya pelaksanaan penganggaran yang tidak fleksibel, ketidakpatuhan terhadap pengendalian intern dan kompleksitasnya sebuah tugas atau pekerjaan. Pelaksanaan penganggaran yang tidak fleksibel menyebabkan adanya ketidaklancaran keuangan pada bidang pekerjaan. Kurangnya kejelasan tentang penganggaran yang sedang digunakan pada saat keberlangsungan kinerja. Kemudian ketidakpatuhan terhadap pengendalian intern yang sudah diarahkan kepada setiap karyawan untuk dilaksanakan, beberapa karyawan melakukan pelanggaran dan menganggap pengendalian intern yang diajukan untuk dilaksanakan terlalu mengekang dan tidak memberi kebebasan bagi karyawan dalam mengekspresikan diri. Ditemukan adanya pekerjaan yang kompleks atau tidak beraturan sehingga mempersulit karyawan dalam melakukan pekerjaan, sulit untuk memilih pekerjaan mana yang terlebih dahulu dilakukan untuk menyelesaikan satu permasalahan dalam bidang pekerjaan. Hal-hal tersebut tentu sangat mengganggu kinerja karyawan dan tidak dapat mencapai kinerja yang efektif dan efisien dan memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti mendasari dengan judul **“Pengaruh Pelaksanaan Penganggaran**

Fleksibel, Kepatuhan Pengendalian Intern, dan Kompleksitas tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan).”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas perumusan masalah yang dapat diambil adalah:

1. Apakah pelaksanaan penganggaran fleksibel berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan)?
2. Apakah kepatuhan pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan)?
3. Apakah kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan)?
4. Apakah pelaksanaan penganggaran, kepatuhan pengendalian intern dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini mengacu pada perumusan masalah yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan penganggaran fleksibel terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan).
2. Untuk mengetahui pengaruh kepatuhan pengendalian intern terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan).

3. Untuk mengetahui pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan).
4. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan penganggaran fleksibel, kepatuhan pengendalian intern dan kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Berguna untuk menambah pengetahuan/wawasan dan referensi mengenai pelaksanaan penganggaran fleksibel, kepatuhan pengendalian intern dan kompleksitas tugas agar memperoleh hasil yang bermanfaat bagi peneliti lainnya di masa yang akan datang. Selain itu, untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan penganggaran fleksibel, kepatuhan pengendalian intern dan kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai informasi yang diperlukan atasan dan karyawan untuk lebih memahami pelaksanaan penganggaran fleksibel, kepatuhan pengendalian intern dan kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan dan dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi pelaksanaan penganggaran fleksibel, kepatuhan pengendalian intern dan kompleksitas tugas untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademis

Diharapkan menjadi sumber bacaan yang bermanfaat dan dapat dijadikan bahan kajian sebagai sumber informasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mankunegara (2005:9) Kinerja adalah istilah yang berasal dari kata prestasi kerja atau kinerja yang sebenarnya. Kinerja (kinerja) adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seorang pegawai ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Simamora (2004:339) Kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan mereka. Kinerja diukur dengan hasil, meskipun sering disalahartikan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan. Kinerja karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan.

Menurut Wirawan (2009:7) kinerja karyawan adalah buah kerja yang dihasilkan berdasarkan orientasi serta suatu indikator, baik itu profesi atau pekerjaan yang dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja yang baik harus dimiliki oleh setiap karyawan agar tujuan perusahaan dan target pendapatan pada periode tertentu dapat tercapai.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan hasil dan kualitas sebuah perusahaan.

2.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2005:56) mengemukakan Tujuan utama pengukuran kinerja adalah:

1. Memaksimalkan motivasi karyawan untuk mengelola proses organisasi secara efektif dan efisien.
2. Mendukung keputusan terkait karyawan. B. Promosi, Pemindahan dan Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan menetapkan kriteria untuk memilih dan mengevaluasi program pelatihan karyawan.
4. Berikan umpan balik kepada karyawan tentang bagaimana manajer mengevaluasi mereka.
5. Membangun basis untuk mendistribusikan hadiah dan hadiah.

2.1.3 Komponen Kinerja Karyawan

Komponen kinerja karyawan menurut Rivai (2005:79) adalah sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja karyawan harus diukur dan dibandingkan dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan.
2. Beri penghargaan kepada karyawan yang berkontribusi lebih banyak.
3. Menganalisis dan menentukan kebutuhan pelatihan pengembangan karyawan saat ini dan masa depan.
4. Tetapkan tujuan dan standar untuk masa depan.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:233) Penilaian kinerja karyawan harus secara jelas mengukur dan memahami standar ketenagakerjaan melalui:

1. Jumlah posisi
Sebagai ukuran tenaga kerja, jumlah tenaga kerja yang dihasilkan oleh seorang individu atau kelompok. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda dan karyawan harus memenuhi persyaratan ini dengan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang sesuai.
2. Kualitas kerja
Semua karyawan suatu perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk melakukan kualitas pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan khusus mereka. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu dan karyawan harus berkoordinasi untuk menyelesaikannya seperti yang diiklankan. Jika karyawan mampu melakukan pekerjaan mereka dengan standar kualitas yang dipersyaratkan oleh pekerjaan, mereka melakukannya dengan baik.
3. Tepat waktu
Jenis pekerjaan tertentu bergantung pada pekerjaan lain dan harus diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, jika salah satu bagian pekerjaan

tidak selesai tepat waktu, maka akan mengganggu pekerjaan bagian lainnya sehingga mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan.

4. Keberadaan

Beberapa jenis pekerjaan mengharuskan karyawan untuk bekerja 5 hari seminggu, 8 jam sehari. Kinerja pegawai tergantung pada tingkat kehadiran pegawai.

5. Kemampuan untuk kerja sama

Untuk beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dilakukan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kompetensinya berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya.

2.2 Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel

2.2.1 Pengertian Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel

Menurut Mardiasmo (2015:61) mengungkapkan bahwa penganggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial, sedangkan penganggaran adalah proses atau metode untuk mempersiapkan suatu penganggaran. Sebuah pelaksanaan penganggaran yang fleksibel adalah pelaksanaan penganggaran yang menyesuaikan atau flexes untuk perubahan volume aktivitas penganggaran fleksibel yang dimana lebih canggih dan berguna daripada penganggaran yang statis, dan sangat membantu dalam mengelola data keuangan dan memberikan informasi yang jelas.

Menurut Hanson dalam Riyadi (2000:137) mengungkapkan bahwa pelaksanaan penganggaran fleksibel adalah suatu hal yang harus dan wajib untuk dilakukan oleh setiap karyawan yang bekerja pada masing-masing bidangnya, yang dimana pelaksanaan ini sangat mempengaruhi keuangan perusahaan. Jika pelaksanaan penganggaran fleksibel dilakukan dengan baik, maka hal tersebut akan membantu mempermudah kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya pada perusahaan.

Menurut Suharsimi (2016:154) mengungkapkan bahwa pelaksanaan penganggaran fleksibel harus dilakukan dengan baik dan jujur yang dimana hal ini akan sangat mempengaruhi keuangan perusahaan. Penganggaran harus dirinci dengan baik dan sistematis untuk mempermudah pekerjaan dan pengelolaan keuangan pada perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penganggaran yang fleksibel merupakan dimana penganggaran dilakukan secara

fleksibel atau tidak kaku, mampu mengikuti keadaan yang terjadi pada perusahaan. Pelaksanaan penganggaran yang fleksibel mampu mengendalikan segala biaya yang ada pada sebuah perusahaan.

2.2.2 Tujuan Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel

Menurut Ikhsan dan Ishak (2005:52) penyusunan penganggaran mempunyai empat tujuan utama, yaitu:

1. Menyesuaikan rencana strategis.
2. Membantu mengkoordinasikan kegiatan beberapa bagian organisasi.
3. Menugaskan tanggung jawab kepada manajer, mengesahkan jumlah yang mereka otorisasi untuk dibelanjakan, dan memberi tahu mereka tentang kinerja yang diharapkan dari mereka, dan
4. Memperoleh komitmen sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja manajer yang sebenarnya.

2.2.3 Komponen Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel

Menurut Siegel dan Marcony dalam Asnawi (2002:79), ada tiga komponen utama dalam pelaksanaan penganggaran, yaitu:

1. Penetapan Tujuan Kegiatan perencanaan dimulai dengan menerjemahkan tujuan organisasi yang luas ke dalam tujuan kegiatan yang spesifik.
2. Implementasi Pada tahap implementasi, rencana formal digunakan untuk mengkomunikasikan tujuan dan strategi organisasi, dan untuk secara aktif memotivasi orang-orang dalam organisasi.
3. Pengendalian dan Evaluasi Kinerja Setelah diimplementasikan, anggaran berfungsi sebagai elemen kunci dari sistem pengendalian.

2.2.4 Indikator Pengendalian Penganggaran Fleksibel

Menurut Kenis (1979:134), mengembangkan lima indikator Pelaksanaan penganggaran fleksibel yang memperhatikan perilaku karyawan. Indikator tersebut adalah:

1. *Budgetary Participation* (Partisipasi Anggaran).
Sejauh mana manajer terlibat dalam penyusunan anggaran dan mempengaruhi tujuan anggaran untuk mencapai kinerja mereka.
2. *Budgetary Goal Clarity* (Kejelasan Tujuan Anggaran).
Mengacu pada sejauh mana tujuan anggaran secara jelas dan spesifik dinyatakan dan dipahami oleh manajer yang bertanggung jawab untuk mencapainya.
3. *Budgetary Feedback* (Umpan Balik Anggaran).
Umpan balik tentang tingkat pencapaian tujuan anggaran merupakan variabel motivasi yang sangat penting.
4. *Budgetary Evaluation* (Evaluasi Anggaran).
Evaluasi anggaran adalah varians anggaran yang dilacak ke manajer pusat pertanggungjawaban dan digunakan untuk mengevaluasi kinerja

5. *Budgetary Goal Difficulty* (Kesulitan Target Anggaran).

Target anggaran yang mudah dicapai tidak mewakili tantangan dan memiliki sedikit insentif untuk mempengaruhi. Di sisi lain, tujuan yang sulit dicapai dapat menimbulkan perasaan gagal, frustrasi, penolakan, dan ambisi yang rendah.

2.3 Kepatuhan Pengendalian Intern

2.3.1 Pengertian Kepatuhan Pengendalian Intern

Menurut Sukrisno Agoes (2009:232) mengungkapkan bahwa pengendalian intern berkaitan dengan proses-proses dan praktik-praktik dengan mana manajemen suatu organisasi berusaha untuk memastikan bahwa keputusan-keputusan dan aktivitas-aktivitas yang disetujui benar-benar diambil dan dilaksanakan.

Menurut Dianan (2011:82) mengungkapkan bahwa kepatuhan pengendalian internal adalah dimana setiap karyawan harus patuh terhadap aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, patuh terhadap aturan pada bidang kerja masing-masing karyawan untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Romney dan Steinbart (2015:216) mengungkapkan bahwa kepatuhan pengendalian internal adalah hal yang wajib dilakukan oleh setiap karyawan yang bekerja pada sebuah instansi atau perusahaan. Kepatuhan pengendalian intern sangat membantu dalam proses pelaksanaan kinerja karyawan, jika setiap karyawan patuh dalam pengendalian intern yang diarahkan oleh atasan maka pekerjaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepatuhan pengendalian internal merupakan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan, hal ini akan mengendalikan semua rencana yang sudah disepakati oleh perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk mencapai target. Kepatuhan Pengendalian internal sangat diperlukan oleh setiap perusahaan agar dapat mengendalikan masalah yang dihadapi dalam bekerja untuk mencapai target yang sudah ditentukan.

2.3.2 Tujuan Kepatuhan Pengendalian Intern

Tujuan Kepatuhan Pengendalian Intern menurut Mulyadi (2018:180) adalah sebagai berikut :

1. Keandalan informasi keuangan.
Pengendalian internal ini memberikan tanggung jawab kepada manajer untuk menyusun laporan keuangan untuk kepentingan pihak internal dan eksternal perusahaan. Laporan yang disampaikan harus kredibel.
2. Mematuhi Hukum dan Peraturan yang Berlaku.
Pengendalian internal ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa organisasi melakukan kegiatannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Efektivitas dan Efisiensi Operasional.
Pengendalian internal dalam suatu perusahaan adalah alat untuk mengurangi kegiatan yang boros dan penggunaan sumber daya yang tidak efisien dan efisien dalam operasi perusahaan.

2.3.3 Komponen Kepatuhan Pengendalian Intern

Menurut *Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission* (COSO) dalam Sawyer (2018: 144), kepatuhan pengendalian intern satuan usaha terdiri atas komponen-komponen berikut:

1. Kontrol lingkungan.
Inti dari setiap perusahaan adalah orang-orangnya, yang karakteristiknya meliputi integritas, nilai, etika, dan lingkungan kerja. Mereka adalah mesin yang menggerakkan perusahaan, fondasi di mana segala sesuatu dibangun.
2. Penilaian risiko.
Bisnis perlu mengenali dan mengelola risiko yang mereka hadapi. Bisnis perlu menetapkan tujuan yang terintegrasi dengan penjualan, produksi, pemasaran, keuangan, dan aktivitas lainnya agar organisasi dapat bekerja secara harmonis. Organisasi juga harus menetapkan mekanisme untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko terkait.
3. Telekomunikasi.
Sistem informasi dan komunikasi ada di sekitar kegiatan ini. Hal ini memungkinkan karyawan kami untuk memperoleh dan berbagi informasi yang diperlukan untuk melakukan, mengelola, dan mengendalikan operasi bisnis.
4. Aktivitas kontrol.
5. Menetapkan dan menerapkan kebijakan dan prosedur pengendalian untuk memastikan penerapan yang efektif dari tindakan manajemen risiko yang dianggap perlu oleh manajemen untuk mencapai tujuan entitas.
6. Pengawasan.
Seluruh proses harus dipantau dan diubah jika perlu. Hal ini memungkinkan sistem untuk secara dinamis merespon perubahan kondisi. Pengawasan dilakukan terhadap seluruh kegiatan usaha perusahaan.

2.3.4 Indikator Kepatuhan Pengendalian Intern

Menurut James A. Hall (2011:257) penerapan kepatuhan pengendalian intern di dalam suatu perusahaan tergantung dari situasi serta jenis dari perusahaannya. Kepatuhan pengendalian intern mempunyai enam indikator dasar, yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan yang jujur dan Kompeten.
Karyawan yang jujur merupakan elemen terpenting dalam sistem pengendalian internal. Sebaik apapun sebuah sistem, tidak akan berjalan sesuai harapan jika tidak didukung oleh integritas dan kompetensi pegawainya.
2. Adanya pemisahan tugas dengan bidang kompetensi dan tanggung jawab yang jelas.
Karyawan perlu tahu persis di mana mereka berdiri, apa yang harus mereka lakukan dan apa yang harus dilakukan karyawan lain. Pemisahan tugas untuk setiap karyawan sangat penting karena merupakan pengendalian pencegahan penipuan.
3. Tata cara pemberian surat kuasa yang benar.
Semua transaksi yang terjadi harus disetujui (approved). Hak yang diberikan dapat bersifat umum atau khusus. Izin umum adalah pedoman yang ditetapkan oleh administrator Anda untuk diikuti. Surat kuasa khusus biasanya diterapkan pada transaksi yang jarang terjadi.
4. Dokumentasi dan catatan lengkap.
Dokumen adalah bukti transaksi. Dokumentasi yang tidak lengkap atau tidak lengkap bisa jadi sulit untuk dikelola. Dokumen bertindak sebagai informasi yang dikirim dari satu bagian perusahaan Anda ke bagian lain.
5. Manajemen fisik aset dan catatan yang tepat.
Kontrol fisik untuk aset dan catatan harus diterapkan. Selain menggunakan tempat khusus untuk menyimpan uang tunai dan surat berharga penting di tempat yang aman, pusat data juga diawasi secara ketat dan aman sehingga seseorang tidak dapat dengan mudah dan jahat membobolnya. Pasti ada.
6. Perbandingan independen dilakukan.
Setiap pekerjaan bagian harus dilengkapi dengan bagian independen. Perbandingan produk kerja cenderung tidak efektif kecuali dilakukan oleh pihak ketiga yang independen. Karena jika terjadi kesalahan, terutama kesalahan yang tidak disengaja, pasti tidak akan dilaporkan. Pihak independen, di sisi lain, cenderung lebih objektif.

2.4 Kompleksitas Tugas

2.4.1 Pengertian Kompleksitas Tugas

Menurut Sanusi dan Iskandar (2011:247) mengungkapkan bahwa Kompleksitas tugas adalah tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit. Beberapa tugas ujian dianggap sangat kompleks dan sulit, sementara yang lain dianggap mudah. Kompleksitas tugas didasarkan pada persepsi individu

tentang kesulitan tugas. Persepsi ini meningkatkan kemungkinan bahwa suatu tugas akan sulit bagi sebagian orang dan mudah bagi orang lain.

Menurut Rapina (2007:76) mengungkapkan bahwa Kompleksitas ini berasal dari kata kompleksitas. Ini berarti terdiri dari banyak bagian dan terhubung dalam struktur yang tidak sederhana. Kompleksitas tugas adalah persepsi individu tentang kesulitan tugas. Persepsi ini meningkatkan kemungkinan bahwa suatu tugas akan sulit bagi sebagian orang dan mudah bagi orang lain.

Menurut Marganingsih dan Martani (2010:79) mengungkapkan bahwa Peningkatan jumlah proses dan penurunan tingkat struktur meningkatkan kompleksitas tugas, karena kompleksitas tugas adalah proses tugas yang membutuhkan tingkat struktur tertentu dan kejelasan tugas yang diberikan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompleksitas tugas merupakan suatu tugas yang sulit untuk dipahami, tidak terstruktur dan tidak sistematis sehingga mempersulit karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan tidak mencapai target kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

2.4.2 Karakteristik Kompleksitas Tugas

Menurut Rapina (2007:37) Berdasarkan tingkat kerumitannya, tugas dapat dibagi menjadi tugas yang kurang kompleks dan tugas yang sangat kompleks. Tugas yang kurang kompleks memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Sedikit bukti informasi.
2. Bukti informasi yang konsisten dengan kejadian yang diprediksi.
3. Kesesuaian yang relatif tinggi antara bukti ekspektasi dan keputusan aktual.
4. Ada sedikit ambiguitas dalam konteks pengambilan keputusan, dengan sedikit hasil keputusan yang potensial.

2.4.3 Faktor-Faktor Kompleksitas Tugas

Menurut Chung dan Monroe (2001:83), kompleksitas tugas ujian dipengaruhi oleh beberapa faktor:

1. Banyaknya informasi yang tidak relevan dalam arti informasi tersebut tidak sesuai dengan kejadian yang diharapkan.
2. Terdapat tingkat ambiguitas yang tinggi, yaitu keragaman hasil (results) yang diharapkan klien dari kegiatan auditnya.

2.4.4 Indikator Kompleksitas Tugas

Menurut Bonner dalam Jammilah (2007:25), ia memiliki tiga ukuran kompleksitas tugas:

1. Tugas tidak terstruktur.
"Struktur berkaitan dengan kejelasan informasi" (Restuningdiah dan Indiantoro, 2010: 25).
2. Tugas yang membingungkan.
Kebingungan tugas adalah faktor lain dalam kompleksitas tugas.
3. Kerja keras.

Kompleksitas yang dihadapi karyawan diduga mempengaruhi kinerja pengambilan keputusan mereka, sehingga memahami kompleksitas tugas dalam manajemen merupakan langkah penting agar mereka dapat dengan mudah menyelesaikan tugas-tugas kompleks tersebut. Diyakini bahwa solusi terbaik dapat ditemukan. Alat dan teknik pengambilan keputusan, serta latihan khusus, disesuaikan dengan kompleksitas tugas yang spesifik.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Dinul Fitria Nur Salim, Hardiningsih dan Umi Rahmawati (2020)	Pengaruh anggaran fleksibel dalam mengambil keputusan manajerial (Studi Kasus PT. Es Tonasa)	Studi ini menyimpulkan bahwa penganggaran adalah persyaratan utama untuk menjalankan bisnis. Ada berbagai jenis penganggaran: penganggaran statis dan penganggaran fleksibel. Sebaiknya jalankan penghitungan anggaran dan gunakan varian penganggaran fleksibel, bukan penganggaran statis. Penganggaran statis bukanlah pilihan yang baik sebagai tolok ukur saat membuat laporan kinerja, sehingga kinerja aktual dapat menyimpang dari kinerja yang dianggarkan, yang dapat menyebabkan perbedaan biaya yang signifikan.
2.	Hesti Arlich Arifiyani dan Sukirno, Ph.D	Pengaruh pengendalian intern, kepatuhan pengendalian intern, dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan (Studi kasus PT. Adi satria Abadi Yogyakarta).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,470, koefisien determinasi (R ²) sebesar 0,221, dan nilai thitung > ttabel. Ini menunjukkan bahwa Anda memiliki pengaruh. Pada taraf signifikansi 5%, 4.390 > 1.995.

			Kepatuhan berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,426, koefisien determinasi (R ²) sebesar 0,181, dan nilai thitung > t _{tabel} pada taraf signifikansi 5% yaitu >3,883. berdampak signifikan pada 1.995.
3.	Muhammad Fauzan (2012)	Pengaruh Pelaksanaan Penganggaran Dan Akuntabilitas Pemerintahan Daerah Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Pada Pemerintahan Kota Padang.	Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pelaksanaan penganggaran terhadap kinerja fiskal pemerintah daerah dengan nilai thitung > t _{tabel} yaitu 2,982 > 2,03011, dengan nilai signifikansi. bahwa 0,005 < . Tabel menunjukkan nilai signifikansi 0 > 0,038 < 2.161 > 2.03011. 0,05 (H2 diterima).
4.	Sarita Permata Dewi (2012)	Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta (Studi kasus pada SPBU cabang perusahaan RB. Group).	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi regresi (R) dengan nilai positif sebesar 0,481, nilai koefisien determinasi (R ²) sebesar 0,231, nilai Fhitung sebesar 9,180 lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,147, dan nilai sig sebesar 0,000 (0,05 Kurang dari).
5.	Siti Asih Nadhiroh (2010)	Pengaruh Kompleksitas tugas, orientasi tujuan, dan self efficacy terhadap kinerja auditor dalam pembuatan audit judgment (Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang).	Berdasarkan pengujian konkuren, dapat disimpulkan bahwa variabel kompleksitas tugas, orientasi tujuan, dan efikasi diri secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa dalam penilaian tes ketika Fhitung > Ftabel. dinyatakan (dalam penelitian Semarang di Audit Corporation).
6.	Akhmad Rohman (2018)	Pengaruh kompleksitas tugas, tekanan penganggaran waktu, dan independensi auditor terhadap perilaku auditor dan implikasinya.	Berdasarkan hasil analisis analisis regresi linier berganda dengan variabel yang menunjukkan nilai interaksi yang signifikan antara kompleksitas tugas, kendala anggaran, dan independensi pemeriksa adalah 0,021 < 0,021. 0,05 Dapat disimpulkan bahwa kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan independensi auditor dapat menurunkan kinerja pegawai.

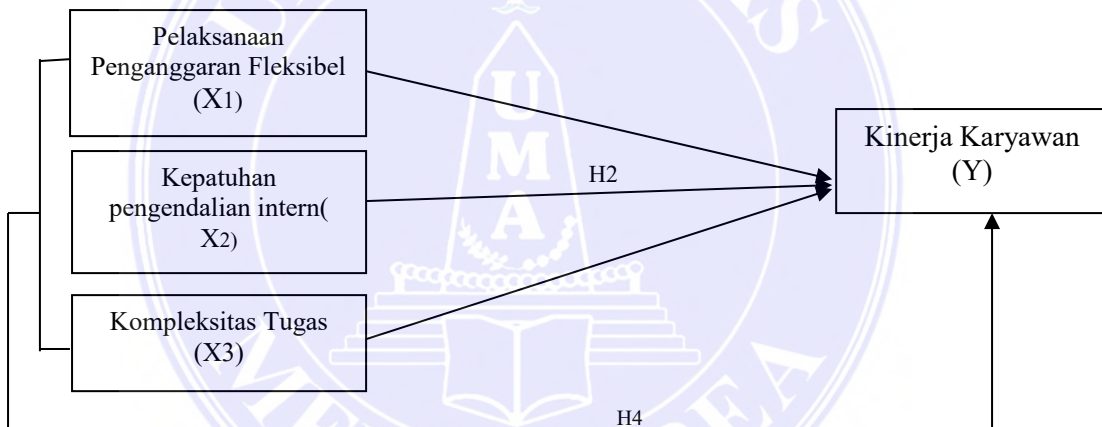
7.	Elvia dan Hasan Basri (2016)	Pengaruh Partisipasi Penganggaran, Motivasi Kerja dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Manajerial.	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa partisipasi penganggaran, motivasi kerja, dan sistem pengendalian intern secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajemen satuan kerja di Kabupaten Aceh Barat. Aku bisa melakukan itu.
----	------------------------------	---	--

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

2.6 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014:128) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen.

Adapun Kerangka Konseptual pada penelitian ini sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

Gambar 2.1
Kerangka konseptual

2.8 Hipotesis

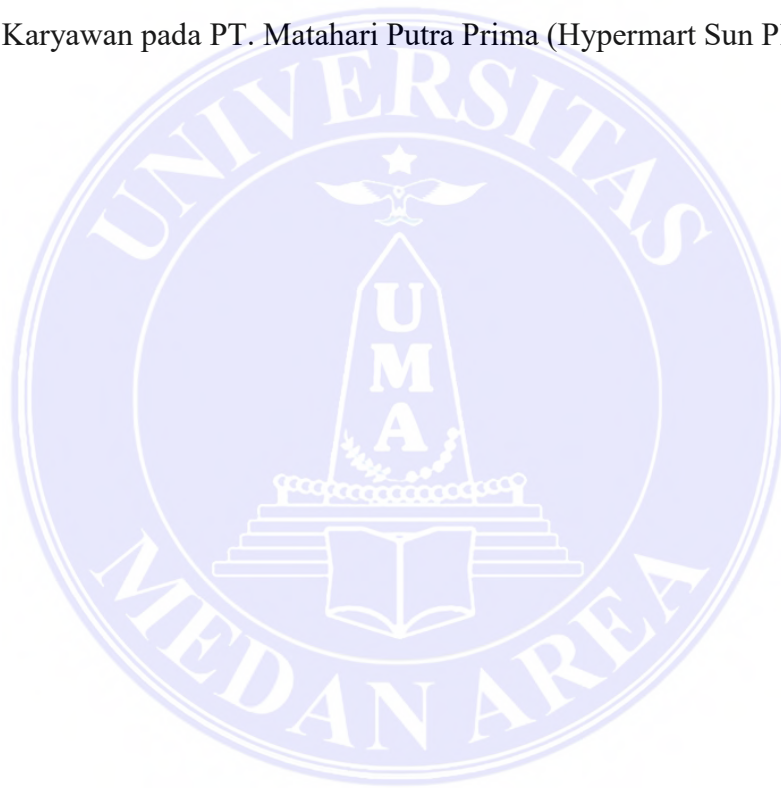
Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 = Pelaksanaan penganggaran fleksibel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan).

H2 = Kepatuhan pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan).

H3 = Kompleksitas Tugas berpengaruh terhadap positif dan signifikan Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan).

H4 = Pelaksanaan penganggaran fleksibel, Kepatuhan pengendalian intern, dan Kompleksitas Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan).



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan tipe asosiatif. Menurut Sangadji dan Sopiah (2010:30), penelitian asosiatif (hubungan) adalah penelitian yang bertujuan untuk menentukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuan dari studi asosiasi adalah untuk melihat ada tidaknya akibat dan sejauh mana akibat yang ditimbulkan oleh sebab akibat atau variabel bebas dan terikat penelitian.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Matahari Putra Prima, Tbk (Hypermart Sun Plaza Medan) yang beralamat di Jalan. KH. Zainul Arifin no.7, Madras Hulu, Medan Polonia.

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan September 2020 sampai dengan bulan April 2021 pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk (Hypermart Sun Plaza Medan).

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

Kegiatan	2020				2021												2022											
	Okto-Des				Jan-Mar				Apr-Jun				Jul-Sept				Okt-Des				Jan-Mar				April-Jun			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal																												
Bimbingan Proposal																												
Seminar Proposal																												
Perbaikan																												

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n= ukuran sampel

N= ukuran populasi

α= toleransi katidaktelitian (dalam persen)

Maka sampel (n) penelitian dengan toleransi katidaktelitian (α) sebesar 5%, adalah sebagai berikut

$$n = \frac{150}{1+150 (0,05)^2} = 109 \text{ orang}$$

3.3 Defenisi Operasional Penelitian

Tabel III.3
Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Pengukuran	Skala Ukur
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Kinerja diukur dengan hasil, meskipun sering disalahartikan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan. Kinerja karyawan adalah sejauh mana karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan.	1. Lowongan pekerjaan 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama Sumber: Bangun (2012:233)	Likert
Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel (X ₁)	Pelaksanaan penganggaran fleksibel adalah suatu hal yang harus dan wajib untuk dilakukan oleh setiap karyawan yang bekerja pada masing-masing bidangnya, yang dimana pelaksanaan ini sangat mempengaruhi keuangan perusahaan. Jika pelaksanaan penganggaran fleksibel dilakukan dengan baik, maka hal tersebut akan membantu mempermudah kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya pada perusahaan.	1. <i>Budgetary Participation</i> (partisipasi penganggaran). 2. <i>Budget ary Goal Clarity</i> (kejelasan sasaran penganggaran). 3. <i>Budgetary Feedback</i> (umpan balik penganggaran). 4. <i>Budgetary Evaluation</i> (evaluasi penganggaran). 5. <i>Budget Goal Difficulty</i> (tingkat kesulitan sasaran penganggaran). Sumber: Kenis (1979:134)	Likert

Kepatuhan Pengendalian intern (X_2)	Kepatuhan pengendalian intern merupakan dimana setiap karyawan patuh terhadap setiap aturan yang dibuat oleh perusahaan, dan wajib unuk dilaksanakan dengan baik demi tercapainya kinerja yang maksimal pada masing-masing bidang pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan yang Jujur dan kompeten. 2. Adanya pemisahan tugas dengan akuntabilitas dan tanggung jawab yang jelas. 3. Prosedur yang tepat untuk otorisasi. 4. Dokumentasi dan catatan lengkap. 5. Kontrol fisik yang memadai atas aset dan catatan. 6. Pencocokan Independen <p>Sumber: James A. Hall (2001:257)</p>	<i>Likert</i>
Kompleksitas Tugas (X_3)	Kompleksitas tugas adalah adanya ketidakteraturan pekerjaan atau pekerjaan yang tidak terstruktur sehingga mempersulit karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan tidak tercapainya kinerja yang efektif dan efisien.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas tidak terstruktur. 2. Tugas yang membingungkan. 3. Kerja keras. <p>Sumber: Bonner dalam Jammilah (2007:25)</p>	<i>Likert</i>

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

Menurut Ghozali (2016:4) mengungkapkan bahwa skala likert atau sering disebut summated scale (skala yang dijumlahkan) pada dasarnya adalah ordinal. Responden diminta menjawab persetujuan suatu objek psikologis seperti kepuasan kerja.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugishirono (2014:224), data kuantitatif adalah data numerik atau angka yang dapat dianalisis dengan menggunakan statistik.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sangadji dan Sopiah (2010:171), data primer diungkapkan sebagai

sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Sumber penelitian primer adalah yang diperoleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian mereka. Data primer berupa pendapat individu atau kelompok orang, pengamatan terhadap objek (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil tes.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik survei angket. Menurut Sugiyono (2016:199), angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan penulis kepada responden untuk dijawab dan menyesuaikan tanggapan yang diberikan dengan skala likert.

Menurut Sangadji dan Sopiah (2010: 171) mengungkapkan bahwa dalam mengukur pendapat responden menggunakan Skala Likert yang dimulai dari angka 5 untuk pendapat Sangat Setuju (SS) hingga angka 1 untuk pendapat Sangat Tidak Setuju (STS), dengan perincian sebagai berikut :

Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Angka 2 = Tidak Setuju (TS)

Angka 3 = Netral (N)

Angka 4 = Setuju (S)

Angka 5 = Sangat Setuju (SS).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan IBM SPSS *Statistics* versi 25.0. Berikut tahapan analisis data pada penelitian ini.

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016: 192), statistik deskriptif adalah statistik yang memberikan gambaran tentang data yang dibuktikan dari mean, standar deviasi, maksimum, minimum, jumlah, jangkauan, kurtosis, dan skewness (kemiringan distribusi). Statistik deskriptif menggambarkan data dengan informasi yang lebih jelas dan lebih mudah dipahami.

3.6.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Berikut penjelasannya:

3.6.2.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52), tujuan mendeskripsikan tes efektivitas adalah untuk mengukur efektif tidaknya suatu kuesioner. Suatu survei dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam survei tersebut dapat mengatakan sesuatu yang diukur oleh survei tersebut. Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji validitas korelasi Pearson dengan menggunakan program SPSS 25.0.

Ghozali (2016:52) menunjukkan bahwa pengukuran dilakukan dengan mengkorelasikan skor pertanyaan dengan skor gabungan variabel bebas dan terikat. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% bila t hitung $>$ t tabel dalam kriteria pengujian. Dalam tabel, elemen pertanyaan ditandai sebagai dinonaktifkan.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47), uji reliabilitas terbukti digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau struktur. Sebuah survei dianggap dapat diandalkan jika tanggapan individu terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Menurut Ghozali (2016:48), terlihat bahwa pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pengukuran one-shot. Selain itu, uji statistik alfa (α) Cronbach digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dengan pertanyaan lain. Representasi suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.6.3.1 Uji normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) ditemukan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat, atau keduanya, berdistribusi normal dalam model regresi. Jika variabel tidak berdistribusi normal, hasil uji statistik akan berkurang.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:154), ternyata uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi menemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas adalah pengujian yang dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Untuk memeriksa ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, Anda bisa mendapatkannya dari nilai Tolerance and Variance Inflation Factor (VIF).

Menurut Ghozali (2016:154), toleransi mengukur variabilitas suatu variabel bebas terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Oleh karena itu, toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/\text{toleransi}$) dan menunjukkan kolinearitas yang tinggi. Batas yang umum digunakan sama dengan toleransi 0,10 atau nilai VIF lebih besar dari 10.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016:154) menemukan bahwa pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat kesalahan varians antara residual satu pengamatan model regresi dengan pengamatan lainnya. . Jika variansnya berbeda, kita berbicara tentang heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk melihat apakah suatu model regresi linier berganda memiliki heteroskedastisitas adalah dengan melihat scatter plot atau nilai prediksi variabel dependen (SRESID) beserta residualnya (ZPRED).

Menurut Ghozali (2016:154), ditunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada jika tidak ada pola tertentu dan tidak merambat di atas dan di bawah nol pada sumbu y. Model yang baik adalah model yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas..

3.6.4 Uji Regresi Linear

Menurut Ghozali (2016:8) mengungkapkan bahwa uji regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Uji ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah berhubungan positif atau negatif dengan variabel dependen.

Berikut persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel

X_2 = Kepatuhan Pengendalian Intern

X_3 = Kompleksitas Tugas

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi variabel independen

e = standar error (tingkat kesalahan 5%)

3.6.5 Uji Hipotesis

Dalam penelitian, pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji secara parsial, dan simultan maupun koefisien determinasi.

3.6.5.1 Uji parsial (uji t)

Menurut Ghozali (2016:98), uji statistik t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dijalankan pada signifikansi 5%. Penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa variabel independen mungkin tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel terikat.

3.6.5.2 Uji simultan (F)

Menurut Ghozali (2013:98), uji F statistik menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Syarat untuk menerima atau menolak hipotesis adalah:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Artinya keempat variabel bebas tidak memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel terikat secara bersamaan.
2. Nilai signifikansi $0,05$ menolak hipotesis (koefisien regresi signifikan). Artinya keempat variabel bebas memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel terikat secara bersamaan.

3.6.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:98), ditunjukkan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan suatu variabel bebas menjadi variabel terikat. Nilai R yang kecil menunjukkan kemampuan yang sangat terbatas dari variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati 1 berarti bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen..

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu :

1. Secara parsial, variabel pelaksanaan penganggaran fleksibel (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan).
2. Secara parsial, variabel kepatuhan pengendalian intern (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan).
3. Secara parsial, variabel kompleksitas tugas (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan).
4. Secara simultan, variabel pelaksanaan penganggaran fleksibel (X_1), kepatuhan pengendalian intern (X_2), dan kompleksitas tugas (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka didapat peneliti beberapa saran adalah sebagai berikut :

1. Untuk tercapainya sebuah kinerja karyawan yang kompeten dan memberikan peningkatan pada pendapatan dan kualitas kerja maka

perusahaan harus melakukan pelaksanaan penganggaran yang fleksibel agar tidak mengakibatkan terjadinya kembali kurangnya kejelasan tentang penganggaran dan ketidاكلancaran keuangan pada masing-masing bidang.

2. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan karyawan dengan baik apakah sudah patuh atau tidak terhadap pengendalian intern yang sudah ditetapkan perusahaan dan mengevaluasi kembali pengendalian intern agar tidak terjadinya kembali pelanggaran dan karyawan tidak merasa dikekang dan tidak diberi kebebasan dalam mengekspresikan diri
3. Perusahaan juga tidak memberikan tugas yang kompleks sehingga para karyawan tidak kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Diperlukan peninjauan dan evaluasi kembali terhadap tugas karyawan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien.
4. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini sebagai bahan acuan untuk meneliti variabel yang sama dengan penelitian yang akan diteliti, dan memberikan ilmu baru yang sesuai dengan fakta yang terjadi dilapangan agar meningkatkan pengetahuan tentang variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- A Hall, James. 2011. Sistem Informasi Akuntansi. Ed. 4. Jakarta, Salemba Empat.
- Anwar, Sanusi. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta, Salemba Empat.
- Asnawi, S. 2002. Teori Motivasi. Jakarta, Studia Press.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Erlangga.
- Bonner. 2007. A Model of The Effects of Audit Task Complexity. Accounting Organization and Society 19:213-234.
- Chung, J., Monroe, G.S. 2001. A Research Note on The Effect of Gender and Task Complexity on Audit Judgment. Journal of Behavioural Research 13: 111-125.
- Committe of Sponsoring Organization (COSO). 2013. Internal Control–Integrated Framework. <http://www.coso.org/Pages/ic/asp> IBWS/T43 html [13april2018].
- Dharma, Agus. 2003. Manajemen supervisi. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Dianan., Anastasia., Setiawati., Lilis. 2011. Perancangan Proses dan Penerapan. Yogyakarta, SIA.
- Dinul Fitria Nur Salim., Hardiningsih., dan Umi Rahmawati. 2020. Pengaruh penganggaran fleksibel dalam mengambil keputusan manajerial (Studi Kasus PT. Es Tonasa). Research In Accounting Journal 1:155-162.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanson. E.I. 1966. The Budgetary Control Function. The Accounting Review 4:239-243.
- Hesti Arlich Arifiyani., Sukirno, Ph.D. 2012. Pengaruh pengendalian intern, kepatuhan pengendalian intern, dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan (Studi kasus PT. Adi satria Abadi Yogyakarta). Jurnal Nominal I:262-269.
- Ikhsan Arfan dan Ishak Muhammad. 2005. Akuntansi Keperilakuan. Jakarta, Salemba Empat.
- Kenis, Izzettin. 1979. Effects of Budgetary Goal Characteristics on Managerial Attitudes and Performance. The Accounting Review 54:707-721.

- Mangkunegara, Anwar P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. 2015. Perpajakan. Yogyakarta, Andi.
- Marganingsih A., Martani,, D. 2010. Anteseden komitmen organisasi dan motivasi: konsekuensinya terhadap kinerja auditor intern pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. 7:39-45.
- Mulyadi. 2018. Sistem Akutansi. Jakarta, Salemba Empat.
- Rivai., Vethzal., Basri. 2005. Peformance Appraisal:Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Romney,. Marshall B., Steinbart., dan Paul Jhon. 2015. Sistem Informasi Akuntansi.Jakarta, PT. Salemba Empat.
- Sangadji, E. M., dan Sopiah, S. 2010. Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian. Yogyakarta, Andi.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Suharsimi, Arikunto. 2016. Prosedur Penelitian–Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Sukrisno Agoes., Jan Hoesada. 2009. Bunga Rampai Auditing. Jakarta, Salemba Empat.
- Sugiyono, S. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Alfabeta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, Salemba Empat



LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel, Kepatuhan Pengendalian Intern dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan)” untuk mendapatkan gelar Sarjana saya di Universitas Medan Area, saya berharap agar Bapak/Ibu bersedia meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tersedia. Bapak/Ibu diminta untuk membaca petunjuk yang tersedia dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.

I. Identitas Responden

Berilah tanda silang (X) pada tempat jawaban yang tersedia, sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i yang dianggap paling tepat atau sesuai.

- | | | |
|------------------------|---------------------|------------------------|
| 1. Jenis kelamin | : 1 () Laki-laki | |
| | 2 () Perempuan | |
| 2. 2. Usia | : 1 () 20-30 Tahun | 2 () 31-40 Tahun |
| | 3 () 41-50 Tahun | 4 () >50 Tahun |
| 3. Pendidikan Terakhir | : 1 () D3 | 2 () S1 |
| | 3 () S2 | 4 () Lain-lain: |
| 4. Masa Kerja | : 1 () <1 Tahun | 2 () 1-3 Tahun |
| | 3 () >3 Tahun | |

II. Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan tanggapan atas pernyataan berikut ini berdasarkan pengalaman, pengamatan, dan pengetahuan Bapak/Ibu selama bekerja di PT. Matahari Putra Prima (Hypermart Sun Plaza Medan), yaitu dengan memberikan pilihan jawaban pada setiap alternatif jawaban. Adapun pilihan Jawaban atas pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Atas kerjasama dan ketersediaan Bapak/Ibu dan Saudara/Saudari sekalian saya ucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Dengan Hormat

ANANDA SALSABILLA
178330102

KUESIONER VARIABEL INDEPENDEN (X1)						
Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel						
No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<i>Budgetary Participation (partisipasi anggaran)</i>						
1	Perusahaan mengikutsertakan seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan dalam penyusunan anggaran agar penganggaran terlaksana secara fleksibel.					
2	Partisipasi seluruh karyawan dalam penyusunan anggaran pada perusahaan sangat mendukung terlaksananya anggaran yang fleksibel.					
<i>Budgetary Goal Clarity (kejelasan sasaran anggaran)</i>						
3	Perusahaan memberikan gambaran jelas terhadap sasaran yang akan dijalankan pada proses pelaksanaan anggaran yang fleksibel.					
4	Ketepatan perusahaan dalam memberikan kejelasan sasaran anggaran sangat mendukung terlaksananya penganggaran yang fleksibel dalam perusahaan.					
<i>Budgetary Feedback (umpan balik anggaran)</i>						
5	Tingkatan pencapaian pelaksanaan anggaran yang fleksibel sangat baik sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.					
<i>Budgetary Evaluation (evaluasi anggaran)</i>						
6	Perusaan selalu memberikan evaluasi terhadap anggaran yang sudah dijalankan agar pelaksanaan anggaran yang fleksibel lebih optimal.					
7	Evaluasi anggaran yang diberikan oleh perusahaan dalam pelaksanaan anggaran fleksibel sangat mendukung pada kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.					
<i>Budgetary Goal Difficulty (tingkat kesulitan sasaran anggaran)</i>						
8	Perusahaan memberikan kemudahan dalam mencapai sasaran					

	anggaran sehingga terlaksananya pelaksanaan penganggaran yang fleksibel dengan efektif dan efisien.					
9	Tingkat pencapaian sasaran anggaran dapat dicapai oleh masing-masing karyawan sehingga kinerja karyawan terlaksana dengan baik.					

KUESIONER VARIABEL INDEPENDEN (X2)						
Kepatuhan Pengendalian Intern						
No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Karyawan yang Jujur dan Cakap						
1	Setiap karyawan jujur dan cakap dalam melakukan pekerjaannya masing-masing dan patuh terhadap pengendalian intern.					
2	Kejujuran dan kecakapan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya menciptakan kinerja yang baik dan efektif dalam perusahaan.					
Adanya Pemisahan Tugas dengan Garis Wewenang dan Tanggung Jawab yang Jelas						
3	Setiap karyawan diberikan tugas dan wewenang sesuai dengan kemampuannya masing-masing dengan baik dan jelas.					
4	Perusahaan menjelaskan dengan baik dan benar kepada setiap karyawan antara tugas, wewenang dan tanggungjawabnya terhadap bidang pekerjaan pada perusahaan.					
Prosedur yang Tepat untuk Pemberian Wewenang						
5	Perusahaan memberikan prosedur yang tepat dan jelas terhadap wewenang yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan.					
Dokumen dan Catatan yang Lengkap						
6	Setiap karyawan memberikan dokumen dalam bentuk laporan secara lengkap dan jelas kepada perusahaan sesuai dengan aturan kerja perusahaan.					

7	Setiap karyawan memberikan catatan dalam bentuk laporan secara lengkap dan jelas kepada perusahaan sesuai dengan aturan kerja perusahaan.					
Pengawasan Fisik yang Cukup terhadap Aktiva dan Catatan						
8	Perusahaan melakukan pemeriksaan secara fisik terhadap aktiva dengan catatan yang tertera pada dokumen karyawan apakah sesuai atau tidak.					
Dilakukannya Pencocokan yang Independen						
9	Perusahaan melakukan pencocokan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terhadap aturan intern perusahaan.					

KUESIONER VARIABEL INDEPENDEN (X3)						
Kompeksitas Tugas						
No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Tugas yang tidak terstruktur						
1	Adanya beberapa pekerjaan yang tidak tersruktur sehingga tidak mencapai kinerja yang baik dan benar.					
2	Proses pengerjaan pekerjaan yang tidak teratur sehingga mempersulit penyelesaian dan tanggungjawab karyawan.					
3	Kurangnya informasi dari perusahaan terhadap penyelesaian tugas dan tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan.					
Tugas yang membingungkan						
4	Adanya prosedur kerja yang sulit dipahami atau dimengerti oleh karyawan sehingga kinerja tidak terlaksana dengan baik.					
5	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan membuat karyawan bingung dalam menyelesaikannya.					
6	Kurangnya informasi yang didapat oleh karyawan menyebabkan karyawan ambigu dalam proses pengerjaan tugas pada perusahaan.					
Tugas yang sulit						

7	Kurangnya evaluasi kerja terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan mengakibatkan karyawan sulit untuk melakukan pekerjaan selanjutnya.					
8	Adanya beberapa pekerjaan yang sulit atau tidak mudah dilakukan oleh karyawan sehingga tidak tercapainya kinerja karyawan dengan baik dan benar.					
9	Adanya kekurangan sarana dan prasarana dalam proses aktivitas kinerja karyawan pada perusahaan.					

KUESIONER VARIABEL INDEPENDEN (Y)						
Kinerja Karyawan						
No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Jumlah pekerjaan						
1	Saya berperan untuk bekerja sama dengan pihak perusahaan untuk menentukan jumlah kerja yang dapat saya capai					
2	Saya turut berperan untuk menentukan standart jumlah kerja yang harus dicapai pada pekerjaan pada periode tertentu					
Kualitas pekerjaan						
3	Saya turut berperan dalam menentukan kualitas kerja yang dapat dicapai pada sebuah bidang pekerjaan					
4	Saya turut berperan menentukan standart kualitas kerja yang harus dilakukan pada sebuah bidang pekerjaan					
Ketepatan waktu						
5	Saya turut berperan dalam menentukan ketepatan waktu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan					
6	Saya turut berperan dalam menentukan standart ketepatan waktu kerja agar memberikan hasil yang terbaik pada pekerjaan					
Kehadiran						

7	Saya selalu hadir tepat waktu seperti yang sudah ditentukan perusahaan pada standart kehadiran karyawan					
8	Kehadiran saya diperlukan pada perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan bagi saya dengan baik					
Kemampuan dalam bekerja sama						
9	Saya turut bekerja sama dengan seluruh manajemen dan karyawan dalam penyelesaian sebuah pekerjaan agar tercapainya tujuan perusahaan					



Lampiran 2

Master Data Sampel dan Variabel Penelitian

No	Kinerja Karyawan (Y)	Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel (X1)	Kepatuhan Pengendalian Intern (X2)	Kompleksitas Tugas (X3)
1	40	41	43	38
2	36	35	32	41
3	25	32	21	39
4	37	45	31	40
5	23	42	40	29
6	24	45	34	22
7	39	35	30	26
8	41	44	38	45
9	36	42	36	39
10	30	27	24	21
11	42	41	32	25
12	20	23	32	17
13	30	37	34	42
14	37	39	28	26
15	45	31	32	27
16	30	43	37	39
17	30	41	34	32
18	44	36	39	33
19	37	23	36	35
20	32	39	20	37
21	45	37	40	39
22	37	41	39	40
23	17	21	18	25
24	26	35	32	41
25	36	33	26	19
26	24	21	30	38
27	37	20	30	24
28	22	19	21	29
29	27	19	19	22
30	37	21	26	32
31	17	20	25	30
32	30	40	26	35
33	33	44	35	39
34	38	39	24	25
35	33	23	28	23
36	30	21	19	22

37	18	20	21	20
38	19	21	21	22
39	20	30	23	36
40	22	32	39	27
41	32	42	39	29
42	36	38	28	31
43	36	42	32	43
44	34	42	32	35
45	34	40	32	37
46	19	39	34	39
47	21	41	31	40
48	19	39	29	32
49	29	26	39	34
50	30	34	42	40
51	33	36	40	38
52	26	38	36	40
53	34	24	41	39
54	37	21	41	35
55	40	20	33	32
56	22	20	33	20
57	43	21	36	38
58	43	20	42	19
59	39	17	33	41
60	21	18	31	25
61	20	29	31	23
62	40	30	28	42
63	25	19	32	20
64	20	19	21	22
65	18	20	24	26
66	21	31	40	27
67	22	33	39	39
68	18	33	28	31
69	18	33	27	33
70	37	41	32	45
71	31	42	38	37
72	33	41	36	39
73	41	43	32	42
74	33	42	23	32
75	33	40	18	34
76	39	41	20	36
77	30	39	20	42

78	19	33	21	40
79	28	18	28	39
80	36	32	25	35
81	41	24	21	37
82	35	19	19	36
83	23	20	22	33
84	18	18	21	29
85	17	21	17	27
86	20	40	18	25
87	27	44	20	33
88	31	45	22	45
89	36	44	40	27
90	32	42	30	30
91	27	41	34	19
92	19	21	35	36
93	22	19	19	34
94	22	20	22	38
95	32	22	20	40
96	44	39	24	42
97	43	41	40	44
98	34	44	36	40
99	41	42	40	39
100	31	45	37	27
101	40	42	23	35
102	34	45	24	36
103	30	20	39	34
104	38	44	41	19
105	27	42	36	28
106	24	39	20	36
107	32	21	42	24
108	33	23	43	22
109	17	17	30	26

Lampiran 3

Hasil Uji Statistika
Tabel Validitas Butir Pernyataan Variabel X1, X2, X3 dan Y

Uraian	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y	P1	0,737	0,1865	Valid
	P2	0,732		
	P3	0,842		
	P4	0,857		
	P5	0,806		
	P6	0,812		
	P7	0,834		
	P8	0,851		
	P9	0,811		
X ₁	P1	0,855	0,1865	Valid
	P2	0,862		
	P3	0,879		
	P4	0,873		
	P5	0,898		
	P6	0,902		
	P7	0,888		
	P8	0,814		
	P9	0,896		
X ₂	P1	0,767	0,1865	Valid
	P2	0,823		
	P3	0,787		
	P4	0,802		
	P5	0,777		
	P6	0,756		
	P7	0,852		
	P8	0,777		
	P9	0,796		
X ₃	P1	0,789	0,1865	Valid
	P2	0,712		
	P3	0,797		
	P4	0,814		
	P5	0,774		
	P6	0,798		
	P7	0,834		
	P8	0,804		
	P9	0,754		

Tabel Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,934	Reliabel
Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel	0,961	Reliabel
Kepatuhan Pengendalian Intern	0,925	Reliabel
Kompleksitas Tugas	0,922	Reliabel

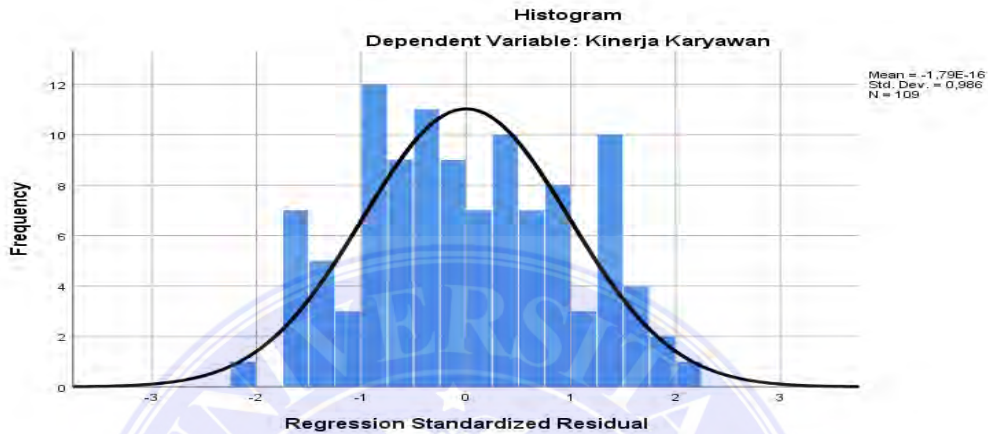


Lampiran 4

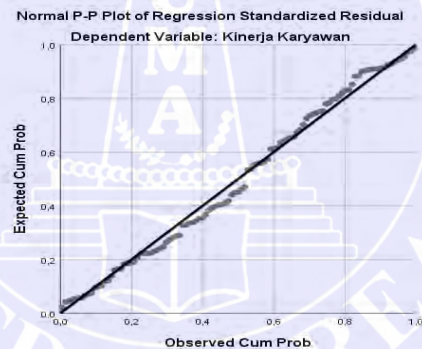
Hasil Penelitian Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

1. Histogram



2. Grafik Normal P-Plot

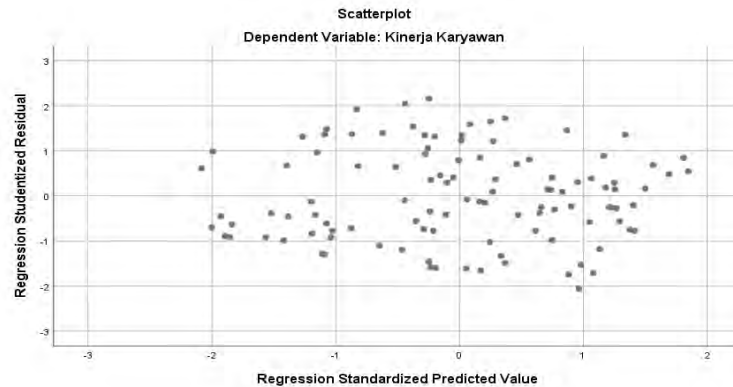


b) Uji Multikolenieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel	,839	1,192
	Kepatuhan Pengendalian Intern	,947	1,055
	Kompleksitas Tugas	,878	1,140

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c) Uji Heteroskedastisitas



Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,400	4,147		2,266	,025
	Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel	,166	,079	,198	2,088	,039
	Kepatuhan Pengendalian Intern	,284	,096	,264	2,955	,004
	Kompleksitas Tugas	,215	,101	,197	2,125	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji t						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,400	4,147		2,266	,025
	Pelaksanaan Penganggaran Fleksibel	,166	,079	,198	2,088	,039
	Kepatuhan Pengendalian Intern	,284	,096	,264	2,955	,004
	Kompleksitas Tugas	,215	,101	,197	2,125	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji F						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1464,040	3	488,013	9,209	,000 ^b
	Residual	5564,070	105	52,991		
	Total	7028,110	108			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,456 ^a	,208	,186	7,280
a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1				



Lampiran 5



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Krlam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website:uma.ac.id ekonom@ums.ac.id

Medan, 15 September 2021

Nomor : 796/FEB/01.10/IX/2021
Lampiran : -
Hal : **Izin Reasearch / Survey**

**Kepada, Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Matahari Putra Prima (hypermart)
Sun Plaza Medan**
Di
Tempat

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

NAMA : ANANDA SALSABILLA
NPM : 178330102
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JUDUL : PENGARUH PELAKSANAAN PENGANGGARAN FLEKSTBEL,
KEPATUHAN PENGENDALIAN INTERN DAN KOMPLEKSITAS
TUGAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI
PUTRA PRIMA (HYPERMART SUN PLAZA MEDAN)

Untuk diberi izin research / Survey di instansi / Perusahaan yang saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research/ survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Insan Effendi, M.Si

Tembusan :
1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

Lampiran 6

mppa
RETAIL GROUP

PT Matahari Putra Prima Tbk.

No : 004/HRD_351/EXT/XI/17

Hal : Keterangan Selesai Riset

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Medan Area

di

Tempat

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat yang kami terima dari Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi Dan Bisnis No.796/FEB/01.10/IX/2021. Perihal permohonan izin Riset di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart Sun Plaza) Medan, bersama ini kami menyatakan menerima Mahasiswi tersebut untuk melaksanakan Riset sejak 01 Oktober 2021 Sampai 30 November 2021 di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart Sun Plaza) Medan.

Adapun daftar nama yang mengadakan Riset tersebut adalah :

Nama : ANANDA SALSABILLA

NPM : 178330102

Program Studi : AKUNTANSI

Judul : **Pengaruh pelaksanaan penganggaran fleksibel, kepatuhan pengendalian intern dan kompleksitas fugas terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart Sun Plaza Medan).**

Demikian hal ini kami sampaikan dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,



Hypermart Cyberpark Lantai UG Jl. Sultan Falatehan, Lippo Karawaci Utara Tangerang - Banten 15138
www.mppa.co.id

