

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PD. BPR BKK JATI KUDUS didirikan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala daerah Tk 1 Jawa Tengah tanggal 4 September 1969, No. Dsa.G $\frac{226/1969}{8/2/4}$ tanggal 19 November 1970 No. Dsa.G $\frac{3/1970}{12/19/24}$ dan Peraturan Daerah Provinsi Tingkat I Jateng No. 11 Tahun. 1981 yang telah diubah dengan Perda No. 2 Tahun. 1988 tentang BKK yang kemudian diubah dengan Perda No. 4 Tahun. 1995, dan telah mengalami perubahan beberapa kali sampai dengan tahun 2012 dengan No. 3 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Provinsi Jawa Tengah No. 11 Tahun 2008 tentang Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Kecamatan di Provinsi Jawa Tengah. Untuk melanjutkan usaha BKK dengan pengukuran menjadi BPR sebagaimana dimaksud dalam Surat Keputusan Menteri Keuangan RI tanggal 26 Februari 1993, No. 221/KMK.017/1993, tentang PD. BPR BKK di Provinsi Jawa Tengah dan berkedudukan di Kecamatan Jati Kabupaten Kudus.

PD. BPR BKK JATI Merger berdiri berdasarkan Keputusan Deputi Gubernur Bank Indonesia No. 9/6/KEP.DpG/2007 dan Keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 539/22/2007 tentang Pemberiaan Izin Penggabungan Usaha (Merger) PD. BPR BKK JATI dikuatkan dengan Akta Merger No. 78 tanggal 24 November 2006 oleh Tuti Kustanti, SH Notaris di Kudus.

Sesuai dengan Peraturan Provinsi Jawa Tengah No. 3 Tahun 2012 dan Keputusan Kepala Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah V No. 14/4KEP.KKPwBI/Sm/2012 tanggal 27 Juli 2012 telah dilakukan penggantian nama dari PD. BPR BKK JATI KUDUS menjadi PD. BPR BKK KUDUS. Bahwa berdasarkan :

- a. Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. No. AHU-0060333.AH.01.01. Tahun 2019 tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum Perseroan Terbatas PT. Bank Perkreditan Rakyat Badan kredit Kecamatan Kudus Perseroda.
- b. Keputusan Kepala Otoritas Jasa Keuangan Regional 3 Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta No. KEP-46/KR.03/2020 tanggal 18 Maret 2020 tentang Persetujuan Atas Pengalihan Izin Usaha BPR dari Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Badan Kredit Kecamatan (BKK) Kudus kepada Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Badan Kredit Kecamatan (BKK) Kudus (Perseroda).

Terhitung mulai tanggal 21 April 2020 sampai sekarang PD. BPR BKK KUDUS menggunakan nama : **PT. BPR BKK KUDUS (Perseroda)**.

2. Profil PT. BPR BKK Kudus (Perseroda)

Nama : PT. BPR BKK Kudus (Perseroda)
 Alamat : Jl. Museum Kretek No. 4, RT. 01/RW. 02, Jati Kulon, Kec. Jati, Kab. Kudus
 Lembaga : Perkreditan Rakyat
 Manajemen : Suko Mardiono, S.H, M.H (Komisaris Utama)
 Jumlah karyawan : 85 karyawan

3. Visi dan Misi

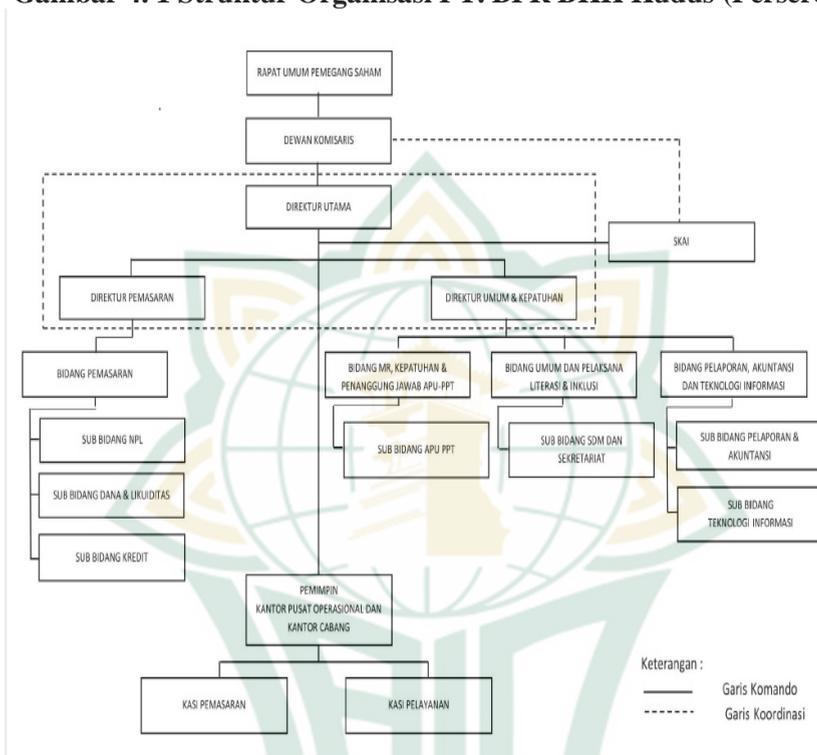
Terdapat visi dan misi dari PT. BPR BKK Kudus (Perseroda), antara lain :

- a. Visi
Menjadikan bank berkualitas dan berkesinambungan.
- b. Misi
 - 1) Meningkatkan sumber daya manusia yang profesional
 - 2) Pelayanan yang inovatif dan memuaskan
 - 3) Peduli terhadap perekonomian rakyat
 - 4) Menyelaraskan kebutuhan pasar
 - 5) Memberikan manfaat terhadap *stakeholder* dan pihak terkait

Usaha Mikro Kecil Menengah sebagai mitra menuju masyarakat sejahtera

4. Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. BPR BKK Kudus (Perseroda)



B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menjelaskan mengenai keadaan responden. Gambaran mengenai responden dipakai untuk memahami profil responden yang didasarkan pada data yang didapatkan.

Kuesioner penelitian ini disebarkan kepada karyawan PT. BPR BKK Kudus (Perseroda) berjumlah 85 responden. Informan dalam penelitian ini mempunyai karakteristik sebagai berikut:

a. Usia

Ciri-ciri karyawan PT. BPR BKK Kudus (Perseroda) diketahui dari usia. Usia responden dalam penelitian ini dikategorikan menjadi 3 kelompok usia, yakni usia 20 – 30

tahun, usia 31 – 40 tahun, serta usia 41 – 50 tahun. Bersumber dari data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri usia karyawan PT. BPR BKK Kudus (Perseroda) adalah:

Tabel 4. 1 Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
20 – 30 tahun	33	38.8%
31 – 40 tahun	47	55.3%
41 – 50 tahun	5	5.9%
Total	85	100%

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan jumlah terbanyak yakni pada usia 31 – 40 tahun sebanyak 47 karyawan dengan presentase 55.3%. karyawan pada usia ini merupakan karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi, kelompok usia ini juga usia yang produktif dan sekaligus berada pada jenjang kelompok pekerja utama. Dengan demikian, kelompok usia ini sangatlah potensial menjadi mesin penggerak produksi pada PT. BPR BKK Kudus (Perseroda). Selanjutnya usia karyawan terbanyak kedua yakni 20 – 30 tahun sebanyak 33 karyawan dengan presentase 38.8%, karena pada usia tersebut merupakan usia yang cocok untuk regenerasi. karyawan terbanyak terakhir yakni 41 – 50 tahun sebanyak 5 karyawan dengan presentase 5.9% dikarenakan usia yang semakin tua maka sudah tidak produktif lagi untuk bekerja.

b. Jenis Kelamin

Bersumber jenis kelamin dalam penelitian ini, responden adalah seluruh karyawan PT. BPR BKK Kudus (Perseroda), sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	57	67.1%
Perempuan	28	32.9%
Total	85	100%

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan informasi diatas, dapat diketahui jumlah karyawan PT. BPR BKK Kudus (Perseroda) berjumlah 85 orang dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 57 orang dengan presentase 67.1%, serta jenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang dengan presentase 32.9%.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dalam penelitian ini dibedakan menjadi 4 kategori, yakni SMP, SMA, D3, serta S1, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMP	2	2.4%
SMA	8	9.4%
D3	20	23.5%
S1	55	64.7%
Total	85	100%

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan di PT. BPR BKK Kudus (Perseroda) terbanyak yaitu S1 berjumlah 55 orang dengan presentase 64.7%. tingkat pendidikan terbanyak kedua yakni D3 berjumlah 20 orang dengan presentase 23.5%. Selanjutnya tingkat pendidikan terbanyak ketiga yaitu SMA sebanyak 8 orang dengan presentase 9.4%. tingkat pendidikan terbanyak terakhir yaitu SMP sebanyak 2 orang dengan presentase 2.4%.

2. Frekuensi Data Variabel

Terbentuknya berbagai tanggapan dari responden mengenai pengaruh Sistem Pengendalian Internal, *Good Corporate Governance*, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. BPR BKK Kudus (Perseroda) yakni:

a. Sistem Pengendalian Internal (X1)

Hasil tanggapan responden dari beberapa kuesioner yang diberikan kepada 85 karyawan PT. BPR BKK Kudus (Perseroda) yakni:

Tabel 4. 4 Frekuensi Sistem Pengendalian Internal

Pertanyaan	S S	%	S	%	K S	%	T S	%	ST S	%
Menekankan pentingnya pengendalian dan mendorong dipatuhinya kebijakan termasuk dipatuhinya standart operasional perusahaan akan menciptakan lingkungan pengendalian yang efektif.	6 9	81.2 %	6	7.1 %	3	3.5 %	5	5.9 %	2	2.4 %
Perusahaan telah memberikan kejelasan tentang wewenang dan tanggungjawab kepada karyawan.	6 6	77.6 %	5	5.9 %	7	8.2 %	7	8.2 %	0	0%
Dalam organisasi telah mengidentifikasi risiko dalam kinerja	6 5	76.5 %	8	9.4 %	6	7.1 %	6	7.1 %	0	0%

perusahaan										
Karyawan harus mendapatkan pelatihan yang memadai dan diawasi dalam melaksanakan tugasnya.	64	75.3 %	7	8.2 %	7	8.2 %	7	8.2 %	0	0%
Tanggungjawab untuk operasi yang berkaitan harus dibagi kepada dua orang atau lebih.	61	71.8 %	14	16.5 %	4	4.7 %	5	5.9 %	1	1.2 %
Fungsi controlling dalam perusahaan telah diterapkan dengan baik.	65	76.5 %	11	12.9 %	4	4.7 %	4	4.7 %	1	1.2 %
Setiap kebijakan telah disampaikan dengan detail dan jelas kepada karyawan.	71	83.5 %	6	7.1 %	4	4.7 %	4	4.7 %	0	0%

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dipahami terkait tanggapan responden terhadap kuesioner dari penelitian ini. Data tersebut dijabarkan yakni:

- 1) Menekankan pentingnya pengendalian dan mendorong dipatuhinya kebijakan termasuk dipatuhinya standart operasional perusahaan akan menciptakan lingkungan pengendalian yang efektif, dari responden tersebut 69 sangat setuju (81.2%), 6 setuju (7.1%), 3 kurang setuju (3.5%), 5 setuju (5.9%), 2 sangat tidak setuju (2.4%).
- 2) Perusahaan telah memberikan kejelasan tentang wewenang dan tanggungjawab kepada karyawan, dari responden tersebut 66 sangat setuju (77.6%), 5 setuju (5.9%), 7 kurang setuju (8.2%), 7 tidak setuju (8.2%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- 3) Dalam organisasi telah mengidentifikasi risiko dalam kinerja perusahaan, dari responden tersebut 65 sangat setuju (76.5%), 8 setuju (9.4%), 6 kurang setuju (7.1%), 6 kurang setuju (7.1%), 6 tidak setuju (7.1%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- 4) Karyawan harus mendapatkan pelatihan yang memadai dan diawasi dalam melaksanakan tugasnya, dari responden tersebut 64 sangat setuju (75.3%), 7 setuju (8.2%), 7 kurang setuju (8.2%), 7 tidak setuju (8.2%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- 5) Tanggungjawab untuk operasi yang berkaitan harus dibagi kepada dua orang atau lebih, dari responden tersebut 61 sangat setuju (71.8%), 14 setuju (16.5%), 4 kurang setuju (4.7%), 5 tidak setuju (5.9%), serta 1 (1.2%) sangat tidak setuju.
- 6) Fungsi *controlling* dalam perusahaan telah diterapkan dengan baik, dari responden tersebut 65 sangat setuju (76.5%), 11 setuju (12.9%), 4 kurang setuju (4.7%), 4 tidak setuju (4.7%), serta 1 (1.2%) sangat tidak setuju.
- 7) Setiap kebijakan telah disampaikan dengan detail dan jelas kepada karyawan, dari responden tersebut 71 sangat setuju

(83.5%), 6 setuju (7.1%), 4 kurang setuju (4.7%), 4 tidak setuju (4.7%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.

b. Good Corporate Governance(X2)

Hasil tanggapan responden dari beberapa kuesioner yang diberikan kepada 85 karyawan PT. BPR BKK Kudus (Perseroda) yakni :

Tabel 4. 5 Frekuensi Good Corporate Governance

Pertanyaan	S	%	S	%	K	%	T	%	ST	%
	S		S		S		S		S	
Perusahaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan.	5	5.9 %	6	70.6 %	10	11.8 %	8	9.4 %	2	2.4 %
Pemangku kepentingan (stakeholder) dapat mengakses dengan mudah setiap informasi yang dibutuhkan dalam batasan undang-	5	65.9 %	1	15.3 %	8	9.4 %	5	5.9 %	3	3.5 %

undang.										
Perusahaan harus dapat mempertanggung jawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar.	5 6	65.9 %	1 0	11.8 %	16	18.8 %	2	2.4 %	1	1.2 %
Seluruh elemen dalam perusahaan harus selaras dengan visi, misi, sasaran dan strategis perusahaan.	4 3	50.6 %	1 9	22.4 %	15	17.6 %	4	4.7 %	4	4.7 %
Perusahaan telah menerapkan AMDAL (Analisis Mengenai Dampak Lingkungan).	6	7.1 %	5 5	64.7 %	17	20.0 %	5	5.9 %	2	2.4 %
Perusahaan sering mengadakan <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR) atau suatu program tanggungjaw	4 5	52.9 %	1 1	12.9 %	20	23.5 %	8	9.4 %	1	1.2 %

ab social perusahaan kepada pemangku kepentingan dan masyarakat.										
Perusahaan harus dikelola secara independent agar masing-masing karyawan memperhatikan <i>job description</i> nya dengan baik.	1 2	14.1 %	5 0	58.8 %	15	17.6 %	6	7.1 %	2	2.4 %
Perusahaan harus memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya.	4 3	50.6 %	2 2	25.9 %	11	12.9 %	7	8.2 %	2	2.4 %

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023

Bersumber daftar tabel, maka dapat dijelaskan kaitannya dengan tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian ini. Data tersebut yaitu:

- 1) Perusahaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan, dari responden tersebut 5

- sangat setuju (5.9%), 60 setuju (70.6%), 10 kurang setuju (11.8%), 8 tidak setuju (9.4%), serta 2 (2.4%) sangat tidak setuju.
- 2) Pemangku kepentingan (*stakeholder*) dapat mengakses dengan mudah setiap informasi yang dibutuhkan dalam batasan undang-undang, dari responden tersebut 56 sangat setuju (65.9%), 13 setuju (15.3%), 8 kurang setuju (9.4%), 5 tidak setuju (5.9%), serta 3 (3.5%) sangat tidak setuju.
 - 3) Perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar, dari responden tersebut 56 sangat setuju (65.9%), 10 setuju (11.8%), 16 kurang setuju (18.8%), 2 tidak setuju (2.4%), serta 1 (1.2%) sangat tidak setuju.
 - 4) Seluruh elemen dalam perusahaan harus selaras dengan visi, misi, sasaran dan strategis perusahaan, dari responden tersebut 43 sangat setuju (50.6%), 19 setuju (22.4%), 15 kurang setuju (17.6%), 4 tidak setuju (4.7%), serta 4 (4.7%) sangat tidak setuju.
 - 5) Perusahaan telah menerapkan AMDAL (Analisis Mengenai Dampak Lingkungan), dari responden tersebut 6 sangat setuju (7.1%), 55 setuju (64.7%), 17 kurang setuju (20.0%), 5 setuju (5.9%), serta 2 (2.4%) sangat tidak setuju.
 - 6) Perusahaan sering mengadakan *Corporate Sosial Responsibility* (CSR) atau suatu program tanggungjawab social perusahaan kepada pemangku kepentingan dan masyarakat, dari responden tersebut 45 sangat setuju (52.9%), 11 setuju (12.9%), 20 kurang setuju (23.5%), 8 tidak setuju (9.4%), serta 1 (1.2%) sangat tidak setuju.
 - 7) Perusahaan harus dikelola secara independent agar masing-masing karyawan memperhatikan *job description*nya dengan baik, dari responden tersebut 12 sangat setuju (14.1%), 50 setuju (58.8%), 15 kurang setuju (17.6%), 6 tidak setuju (7.1%), serta 2 (2.4%) sangat tidak setuju.
 - 8) Perusahaan harus memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya, dari responden

tersebut 43 sangat setuju (50.6%), 22 setuju (25.9%), 11 kurang setuju (12.9%), 7 tidak setuju (8.2%), serta 2 (2.4%) sangat tidak setuju.

c. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3)

Hasil tanggapan responden dari beberapa kuesioner yang diberikan kepada 85 karyawan PT. BPR BKK Kudus (Perseroda) yakni:

Tabel 4. 6 Frekuensi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pertanyaan	S	%	S	%	K	%	T	%	ST	%
	S		S		S		S		S	
Karyawan harus memiliki pemahaman yang memadai tentang tugas kinerja perusahaan.	70	82.4 %	6	7.1%	1	1.2 %	6	7.1 %	2	2.4 %
Minimal lulusan D3 untuk diterima bekerja di PT. BPR BKK Kudus (Perseroda).	59	69.4 %	12	14.1 %	6	7.1 %	8	9.4 %	0	0%
Karyawan harus ditempatkan dibidang yang sesuai dengan bidangnya.	69	81.2 %	8	9.4%	5	5.9 %	3	3.5 %	0	0%
Karyawan yang memiliki	65	76.5 %	9	10.6 %	7	8.2 %	4	4.7 %	0	0%

kemampuan dibidangnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.										
Pelatihan kepada karyawan dapat menunjang kompetensi staff.	71	83.5 %	5	5.9%	5	5.9 %	4	4.7 %	0	0%
Karyawan telah mendapatkan pelatihan keahlian dan tugas.	79	92.9 %	3	3.5%	1	1.2 %	2	2.4 %	0	0%
Perusahaan telah memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas kinerja perusahaan.	45	52.9 %	30	35.3 %	4	4.7 %	5	5.9 %	1	1.2 %

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Bersumber daftar tabel, maka dapat dijelaskan kaitannya dengan tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian ini. Data tersebut yaitu:

- 1) Karyawan harus memiliki pemahaman yang memadai tentang tugas kinerja perusahaan, dari responden tersebut 70 sangat setuju (82.4%), 6 setuju (7.1%), 1 kurang setuju (1.2%), 6 tidak setuju (7.1%), serta 2 (2.4%) sangat tidak setuju.
- 2) Minimal lulusan D3 untuk diterima bekerja di PT. BPR BKK Kudus (Perseroda), dari responden tersebut 59 sangat setuju (69.4%), 12 setuju (14.1%), 6 kurang setuju (7.1%), 8 tidak setuju (9.4%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- 3) Karyawan harus ditempatkan dibidang yang sesuai dengan bidangnya, dari responden tersebut 69 sangat setuju (81.2%), 8 setuju (9.4%), 5 kurang setuju (5.9%), 3 tidak setuju (3.5%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- 4) Karyawan yang memiliki kemampuan dibidangnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dari responden tersebut 65 sangat setuju (76.5%), 9 setuju (10.6%), 7 kurang setuju (8.2%), 4 tidak setuju (4.7%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- 5) Pelatihan kepada karyawan dapat menunjang kompetensi staff, dari responden tersebut 71 sangat setuju (83.5%), 5 setuju (5.9%), 5 kurang setuju (5.9%), 4 tidak setuju (4.7%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- 6) Karyawan telah mendapatkan pelatihan keahlian dan tugas, dari responden tersebut 79 sangat setuju (92.9%), 3 setuju (3.5%), 1 kurang setuju (1.2%), 2 tidak setuju (2.4%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- 7) Perusahaan telah memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas kinerja perusahaan, dari responden tersebut 45 sangat setuju (52.9%), 30 setuju (35.3%), 4 kurang setuju (4.7%), 5 tidak setuju (5.9%), serta 1 (1.2%) sangat tidak setuju.

d. Kinerja Perusahaan (Y)

Hasil tanggapan responden dari beberapa kuesioner yang diberikan kepada 85 karyawan PT. BPR BKK Kudus (Perseroda) yakni:

Tabel 4. 7 Frekuensi Kinerja Perusahaan

Pertanyaan	S	%	S	%	K	%	T	%	ST	%
	S				S		S		S	
Perusahaan harus melibatkan karyawan untuk berpartisipasi dalam penetapan tujuan kinerja perusahaan.	8	9.4%	59	69.4%	15	17.6%	0	0%	3	3.5%
Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memutuskan bagaimana karyawan akan mencapai tujuan perusahaan.	3	3.5%	68	80.0%	12	14.1%	1	1.2%	1	1.2%
Karyawan memahami persis apa yang harus dilakukan dalam pekerjaannya yang sesuai dengan kinerja perusahaan.	2	2.4%	66	77.6%	15	17.6%	2	2.4%	0	0%

Perusahaan harus memiliki karyawan yang jelas untuk melaksanakan pekerjaannya.	19	22.4 %	47	55.3 %	19	22.4 %	0	0%	0	0%
Perusahaan harus memiliki kebijakan perusahaan dalam membantu pencapaian tujuan.	2	2.4%	69	81.2 %	10	11.8 %	2	2.4 %	2	2.4 %
Dalam penilaian kinerja, perusahaan harus mengadakan pertemuan untuk mendiskusikan kemajuan pencapaian tujuan.	41	48.2 %	16	18.8 %	24	28.2 %	4	4.7 %	0	0%
Dalam meningkatkan kinerja perusahaan, perusahaan harus memiliki karyawan	3	3.5%	59	69.4 %	21	24.7 %	1	1.2 %	1	1.2 %

yang bersungguh-sungguh melaksanakan tugasnya.										
Kesediaan para karyawan perusahaan untuk bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan.	8	9.4%	54	63.5%	21	24.7%	1	1.2%	1	1.2%
Karyawan dapat memperbesar tanggung jawabnya dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan.	3	3.5%	64	75.3%	17	20.0%	1	1.2%	0	0%
Tindakan perusahaan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.	1	1.2%	57	67.1%	25	29.4%	2	2.4%	0	0%
Kesadaran karyawan perusahaan dalam hal kehadiran.	6	7.1%	60	70.0%	17	20.0%	2	2.4%	0	0%

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Bersumber daftar tabel, maka dapat dijelaskan kaitannya dengan tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian ini. Data tersebut yaitu:

- 1) Perusahaan harus melibatkan karyawan untuk berpartisipasi dalam penetapan tujuan kinerja perusahaan, dari responden tersebut 8 sangat setuju (9.4%), 59 setuju (69.4%), 15 kurang setuju (17.6%), 0 tidak setuju (0%), serta 3 (3.5%) sangat tidak setuju.
- 2) Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memutuskan bagaimana karyawan akan mencapai tujuan perusahaan, dari responden tersebut 3 sangat setuju (3.5%), 68 setuju (80.0%), 12 kurang setuju (14.1%), 1 tidak setuju (1.2%), serta 1 (1.2%) sangat tidak setuju.
- 3) Karyawan memahami persis apa yang harus dilakukan dalam pekerjaannya yang sesuai dengan kinerja perusahaan, dari responden tersebut 2 sangat setuju (2.4%), 66 setuju (77.6%), 15 kurang setuju (17.6%), 2 tidak setuju (2.4%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- 4) Perusahaan harus memiliki karyawan yang jelas untuk melaksanakan pekerjaannya, dari responden tersebut 19 sangat setuju (22.4%), 47 setuju (55.3%), 19 kurang setuju (22.4%), 0 tidak setuju (0%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- 5) Perusahaan harus memiliki kebijakan perusahaan dalam membantu pencapaian tujuan, dari responden tersebut 2 sangat setuju (2.4%), 69 setuju (81.2%), 10 kurang setuju (11.8%), 2 tidak setuju (2.4%), serta 2 (2.4%) sangat tidak setuju.
- 6) Dalam penilaian kinerja, perusahaan harus mengadakan pertemuan untuk mendiskusikan kemajuan pencapaian tujuan, dari responden tersebut 41 sangat setuju (48.2%), 16 setuju (18.8%), 24 kurang setuju (28.2%), 4 tidak setuju (4.7%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- 7) Dalam meningkatkan kinerja perusahaan, perusahaan harus memiliki karyawan yang bersungguh-sungguh melaksanakan tugasnya, dari responden tersebut 3 sangat

setuju (3.5%), 59 setuju (69.4%), 21 kurang setuju(24.7%), 1 tidak setuju (1.2%), serta 1 (1.2%) sangat tidak setuju.

- 8) Kesiediaan para karyawan perusahaan untuk bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, dari responden tersebut 8 sangat setuju (9.4%), 54 setuju (63.5%), 21 kurang setuju (24.7%), 1 tidak setuju (1.2%), serta 1 (1.2%) sangat tidak setuju.
- 9) Karyawan dapat memperbesar tanggung jawabnya dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan, dari responden tersebut 3 sangat setuju (3.5%), 64 setuju (75.3%), 17 kurang setuju (20.0%), 1 tidak setuju (1.2%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- 10) Tindakan perusahaan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul, dari responden tersebut 1 sangat setuju (1.2%), 57 setuju (67.1%), 25 kurang setuju (29.4%), 2 tidak setuju (2.4%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.
- 11) Kesadaran karyawan perusahaan dalam hal kehadiran, dari responden tersebut 6 sangat setuju (7.1%), 60 setuju (70.6%), 17 kurang setuju (20.0%), 2 tidak setuju (2.4%), serta 0 (0%) sangat tidak setuju.

3. Analisis Data

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, *Good Corporate Governance*, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan. Analisis regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berikut merupakan hasil tes instrumen, asumsi, serta hipotesis yang dilakukan.

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji valid maupun tidak sebuah kuesioner. Kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pernyataan dalam kuesioner bisa untuk menerangkan sesuatu yang ingin diuji pada beberapa

pertanyaan dari kuesioner tadi.⁵¹Uji validitas pada penelitian ini dilangsungkan 35 non responden dengan r_{tabel} sebanyak 0,333. Sehingga r_{hitung} perlu lebih besar dari 0,333 agar bisa dinyatakan valid.

Dalam penelitian ini terdapat hasil dari uji validitas yaitu dapat diketahui dalam tabel berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	> <	Rtabel	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal (X1)	1	0,713	>	0,333	Valid
	2	0,801	>	0,333	Valid
	3	0,759	>	0,333	Valid
	4	0,872	>	0,333	Valid
	5	0,698	>	0,333	Valid
	6	0,761	>	0,333	Valid
	7	0,504	>	0,333	Valid
Good Corporate Governance(X2)	1	0,611	>	0,333	Valid
	2	0,774	>	0,333	Valid
	3	0,775	>	0,333	Valid
	4	0,846	>	0,333	Valid
	5	0,698	>	0,333	Valid
	6	0,777	>	0,333	Valid
	7	0,548	>	0,333	Valid

⁵¹Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*, 51.

	8	0,525	>	0,3 33	Valid
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3)	1	0,514	>	0,3 33	Valid
	2	0,814	>	0,3 33	Valid
	3	0,865	>	0,3 33	Valid
	4	0,727	>	0,3 33	Valid
	5	0,721	>	0,3 33	Valid
	6	0,505	>	0,3 33	Valid
	7	0,558	>	0,3 33	Valid
Kinerja Perusahaan (Y)	1	0,650	>	0,3 33	Valid
	2	0,753	>	0,3 33	Valid
	3	0,753	>	0,3 33	Valid
	4	0,892	>	0,3 33	Valid
	5	0,744	>	0,3 33	Valid
	6	0,770	>	0,3 33	Valid
	7	0,478	>	0,3 33	Valid
	8	0,433	>	0,3 33	Valid
	9	0,892	>	0,3 33	Valid
	10	0,710	>	0,3 33	Valid
	11	0,770	>	0,3 33	Valid

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu suatu alat yang digunakan untuk menguji pertanyaan kuesioner atau angket yang memuat indikator variabel. Kuesioner bisa dinyatakan reliabel ataupun terbukti apabila pertanyaan dijawab oleh seseorang secara stabil dari waktu ke waktu. Variabel penelitian tersebut terbukti apabila *cronbach alpha* memiliki nilai lebih tinggi dari 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut mampu digunakan untuk mengambil data yang reliabel.⁵²

Hasil analisis uji reliabilitas dapat diketahui dalam tabel berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Non Responden

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Skor Batas	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal (X1)	7 item	0,850	0,70	Reliabel
Good Corporate Governance (X2)	8 item	0,851	0,70	Reliabel
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3)	7 item	0,797	0,70	Reliabel
Kinerja Perusahaan (Y)	11 item	0,894	0,70	Reliabel

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.9 yang merupakan hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai angka *Cronbach Alpha* > 0,70, jadi dapat diambil kesimpulan bahwa indikator yang terdapat pada kuesioner ini dikatakan reliabel.

⁵²Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*, 45-46.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan dalam melakukan pengujian apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. seperti halnya uji T dan uji F yang mengasumsikan tentang nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila ada yang melakukan pelanggaran terhadap perkiraan ini maka uji statistik akan menjadi tidak valid untuk total sampel yang rendah. Salah satu cara untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan uji statistik.⁵³ Berikut adalah hasil dari uji normalitas menggunakan analisis statistik :

**Tabel 4. 10 Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47774635
	Absolute	.147
Most Extreme Differences	Positive	.068
	Negative	-.147
Kolmogorov-Smirnov Z		1.351
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Asymp Sig (2-tailed)* $0,052 > 0,05$, maka hal tersebut dapat diartikan bahwa data residual memiliki distribusi normal. Sehingga, model regresi dapat dinyatakan layak digunakan sebagai penelitian.

⁵³Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi 9*, 161.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mencari tanda-tanda kaitan antar variabel bebas. Uji multikolinieritas digunakan dengan melihat skor toleransi serta VIF. Bila skor toleransi $> 0,1$ serta skor VIF < 10 , tidak ada tanda multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas tercantum pada tabel berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Sistem_Pengendalian_Internal	.977	1.023
Good_Corporate_Governance	.975	1.025
Kompetensi_Sumber_Daya_Manusia	.998	1.002

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Melalui tabel uji multikolinieritas, dapat dipahami bahwasannya skor toleransi variabel sistem pengendalian internal $0,977 > 0,1$, variabel *good corporate governance* $0,975 > 0,1$, variabel kompetensi sumber daya manusia $0,998 > 0,1$. Sementara skor VIF variabel sistem pengendalian internal $1,023 < 10$, variabel *good corporate governance* $1,025 < 10$, variabel kompetensi sumber daya manusia $1,002 < 10$ maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Dalam model regresi yang telah memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lainnya dan bisa disebut

homokedastisitas.⁵⁴ Maka, dalam penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas *Rank Spearman* untuk mengetahui ada atau tidak ada heteroskedastisitas.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Correlations

		Sistem_P engendali an_Intern al	Good_Co rporate_ Governance	Kompetensi _Sumber_D aya_Manus ia	Kinerj a_Per usaha an
Spearman's rho	Correlation	1.000	.191	.069	.189
	Coefficient				
	Sign. (2-tailed)		.080	.531	.083
	N	85	85	85	85
	Correlation	.191	1.000	.082	.280
	Coefficient				

⁵⁴Albert Kurniawan Purnomo, *Pengelolaan Riset Ekonomi Jadi Mudah dengan IBM SPSS*, (Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya, 2019), 60.

	Si g. (2-tailed)	.080	.50	.457	.059
	N	85	85	85	85
Kompetensi_Sumber_Daya_Manusia	Correlation Coefficient	.069	.082	1.000	.392
	Si g. (2-tailed)	.531	.457	.60	.064
	N	85	85	85	85
Kinerja_Perusahaan	Correlation Coefficient	.189	.280**	.392	1.000**
	Si g. (2-tailed)	.083	.009	.000	
	N	85	85	85	85

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas, nilai Sig 2-tailed pada variabel sistem pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan sebesar 0,083, variabel *good corporate governance* terhadap kinerja perusahaan sebesar 0,059, variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan sebesar 0,064 yang mana melebihi 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk memahami kesalahan pengganggu periode t dengan $t-1$. Terjadinya korelasi menandakan terjadinya autokorelasi. Regresi yang baik ketika tidak terjadi autokorelasi. Uji yang dijalankan untuk memahami autokorelasi yaitu Durbin-Watson yaitu:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.521 ^a	.271	.244	1.50486	1.734

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh angka *Durbin Watson* 1,734. Skor $n = 85$, $k = 3$, selanjutnya pada tabel dL serta dU pada $n = 50$ dan $k = 3$, yaitu skor $dL = 1,5752$ serta $dU = 1,7210$. Dari analisis tersebut diketahui bahwa $dU < d < 4-dU$ yakni $1,7210 < 1,734 < 2,279$. Hal ini menunjukkan tidak adanya autokorelasi.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk memahami pengaruh sistem pengendalian internal, *good corporate governance*, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini akan menjawab 4 hipotesis. Analisis regresi berganda dipakai untuk menjawab hipotesis tersebut.

1) Regresi Linier Berganda

Analisis ini berguna untuk menyimpulkan ciri khas populasi dari sampel yang telah ditentukan. Regresi linier berganda juga dipakai untuk memahami pengaruh sebab sistem pengendalian internal, *good corporate governance*, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan secara bersama-sama dengan persamaan regresi berganda. Tahap kepercayaan yang dipakai dalam penelitian ini adalah 5%. Pengolahan data yang dilakukan memberikan hasil dalam tabel berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.077	2.057		15.597	.000
Sistem_Pengendalian_Internal	.124	.031	.387	4.032	.000
¹ Good_Corporate_Governance	.084	.038	.214	2.229	.029
Kompetensi_Sumber_Daya_Manusia	.106	.047	.216	2.271	.026

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas, skor konstanta (konstan) dengan skor 32,077 sedangkan skor koefisien regresi sistem pengendalian internal (X_1) = 0,124, skor koefisien regresi *good corporate governance* (X_2) = 0,084, skor koefisien regresi kompetensi sumber daya manusia (X_3) = 0,106. Dari hasil diatas dapat kita rumuskan tipe persamaan regresi berganda dalam penelitian ini. Tipe persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 32,077 + 0,124 + 0,084 + 0,106 + e$$

Adapun interpretasinya dari tipe persamaan regresi linier berganda diatas seperti berikut:

- a) Nilai a sebesar 32,077 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja perusahaan belum dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel sistem pengendalian internal, *good corporate governance*, dan kompetensi sumber daya manusia. Jika variabel independen tidak dipengaruhi, maka variabel kinerja perusahaan tidak mengalami perubahan.
- b) B_1X_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,124 menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan yang berarti bahwa tiap kenaikan 1 satuan variabel sistem pengendalian internal maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan sebesar 0,124, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c) B_2X_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,084 menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan yang berarti bahwa tiap kenaikan 1 satuan variabel sistem pengendalian internal maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan sebesar 0,084, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- d) B_3X_3 (nilai koefisien regresi X_3) sebesar 0,106 menunjukkan bahwa variabel *good corporate governance* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan yang berarti bahwa tiap kenaikan 1 satuan variabel sistem pengendalian internal maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan sebesar 0,106, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

2) Uji T (Parsial)

Uji t dilaksanakan untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh tiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. jika signifikan $\alpha > 0,05$, ini menyatakan tidak adanya pengaruh variabel independen secara individual. Jika $\alpha < 0,05$ maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menetapkan derajat independen dapat memakai rumus $df = n-k = 85 - 3 - 1 = 81$. Dalam mencari t_{tabel} dengan rumus $\alpha/2: (n-k-1) = 0,05 : 2 : (85 - 3 - 1) = 0,025 : 81$. Maka t_{tabel} diperoleh 1,989. Bila skor sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak serta H_a diterima. Begitu pula sebaliknya, bila skor sig $> 0,05$ maka H_a ditolak serta H_0 diterima. Hasil uji T yakni:

Tabel 4. 15 Hasil Uji T (Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.077	2.057		15.597	.000
Sistem_Pengendalian_Internal	.124	.031	.387	4.032	.000
¹ Good_Corporate_Governance	.084	.038	.214	2.229	.029
Kompetensi_Sumber_Daya_Manusia	.106	.047	.216	2.271	.026

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

- a) Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan
 Variabel sistem pengendalian internal menunjukkan sig $0.000 < 0.05$ dan $t_{hitung} 4.032 > t_{tabel} 1.989$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat

pengaruh sistem pengendalian internal (X1) terhadap kinerja perusahaan (Y).

- b) Pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja perusahaan

Variabel *good corporate governance* menunjukkan sig $0.029 < 0.05$ dan $t_{hitung} 2.229 > t_{tabel} 1.989$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh *good corporate governance* (X2) terhadap kinerja perusahaan (Y).

- c) Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan

Variabel kompetensi sumber daya manusia menunjukkan sig $0.026 < 0.05$ dan $t_{hitung} 2.271 > t_{tabel} 1.989$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X3) terhadap kinerja perusahaan (Y).

3) Uji F (Simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan seluruh variabel independen yakni sistem pengendalian internal, *good corporate governance*, dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap variabel dependen yakni kinerja perusahaan, maka dibutuhkan Uji F dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Jika nilai signifikansi $F < 5\%$, maka semua variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan dengan variabel dependen.

Tabel distribusi F dicari pada derajat kebebasan (df) $(k : n - k)$ dimana k adalah jumlah variabel independen, n adalah jumlah sampel. Maka $f_{hitung} = (3 : 85 - 3) = (3 : 82)$. Maka dalam menentukan f_{hitung} dapat dicari pada df ke-3, baris ke-82 yakni 2.72. tabel hasil uji F dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4. 16 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	68.260	3	22.753	10.047	.000 ^b
	Residual	183.434	81	2.265		
	Total	251.694	84			

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh simultan sistem pengendalian internal (X1), *good corporate governance* (X2), dan kompetensi sumber daya manusia (X3) terhadap kinerja perusahaan (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $f_{hitung} 10.047 > f_{tabel} 2.72$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima yang berarti sistem pengendalian internal, *good corporate governance*, dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan PT. BPR BKK Kudus (Perseroda). Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian ini diterima.

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi sistem pengendalian internal, *good corporate governance*, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan PT. BPR BKK Kudus (Perseroda). Dengan semakin besar kondisi R^2 maka semakin besar pula presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) serta sebaliknya. Skor R^2 ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. 17 Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.521 ^a	.271	.244	1.50486	1.734

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

R^2 pada tabel diatas yakni 0,271. Interpretasinya ialah berdasarkan tabel diatas, kinerja perusahaan PT. BPR BKK Kudus (Perseroda)

dipengaruhi oleh koefisien (R^2) sebesar 0,271 atau 27,1%. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel sistem pengendalian internal, *good corporate governance*, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan 0,271 (27,1%).

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Bersumber hasil pengesanan secara statistik, maka dapat terlihat bahwa secara simultan semua variabel independen yang berupa sistem pengendalian internal (X1), *good corporate governance* (X2), dan kompetensi sumber daya manusia (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja perusahaan (Y). Adapun penjelasannya mengenai hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni:

1. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. BPR BKK Kudus (Perseroda)

Hipotesis pertama diujidengan SPSS versi 21 dengan hasil perhitungan dengan koefisien 0,124, kemudian hasil uji T pada bobot sendiri variabel bebas, besaran t_{hitung} sebesar 4,032 dengan t_{tabel} diperoleh 1,989 serta taraf signifikansi 0,000 di bawah 5%. Sehingga menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,032 > 1,989$) serta taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta skor koefisien regresi variabel sistem pengendalian internal untuk skor positif adalah 0,124.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh signifikan dengan hubungan yang positif terhadap kinerja perusahaan PT. BPR BKK Kudus (Perseroda). Hal ini menunjukkan bahwa apabila sistem pengendalian internal karyawan tinggi maka kinerja perusahaan tinggi pula. Dan juga sebaliknya, apabila sistem pengendalian internal rendah maka kinerja perusahaan akan menurun. Strategi yang bisa digunakan untuk mengatasi masalah sistem pengendalian internal yang buruk adalah dengan membangun struktur pengendalian intern yang baik, mengefektifkan aktivitas pengendalian, meningkatkan kultur

organisasi, serta mengadakan suatu rapat direksi yang bertujuan untuk merumuskan suatu kebijakan yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan tersebut sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik kembali.

2. Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. BPR BKK Kudus (Perseroda)

Hipotesis pertama diuji dengan SPSS versi 21 dengan hasil perhitungan dengan koefisien 0,084, kemudian hasil tes T pada bobot sendiri variabel bebas, besaran t_{hitung} sebesar 2,229 dengan t_{tabel} diperoleh 1,989 serta taraf signifikansi 0,029 di bawah 5%. Sehingga menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,229 > 1,989$) serta taraf signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ serta skor koefisien regresi variabel *good corporate governance* untuk skor positif adalah 0,084. Hasil pengesanan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *good corporate governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan PT. BPR BKK Kudus (Perseroda). Oleh karena itu, semakin rendah tingkat *good corporate governance* maka semakin rendah tingkat kinerja perusahaan, dan begitu juga sebaliknya, jika *good corporate governance* tinggi maka kinerja perusahaan akan semakin baik.

3. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan

Hipotesis pertama diuji dengan SPSS versi 21 dengan hasil perhitungan dengan koefisien 0,106, kemudian hasil uji T pada bobot sendiri variabel bebas, besaran t_{hitung} sebesar 2,271 dengan t_{tabel} diperoleh 1,989 serta taraf signifikansi 0,026 di bawah 5%. Sehingga menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,271 > 1,989$) serta taraf signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ serta skor koefisien regresi variabel kompetensi sumber daya manusia untuk skor positif adalah 0,106. Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja perusahaan PT. BPR BKK Kudus (Perseroda). Oleh karena itu, semakin rendah tingkat kompetensi sumber daya manusia maka semakin rendah juga tingkat kinerja perusahaan, dan begitu juga sebaliknya. Semakin

tinggi kompetensi sumber daya manusia maka akan semakin baik kinerja perusahaan yang dihasilkan.

4. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, *Good Corporate Governance*, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. BPR BKK Kudus (Perseroda)

Berdasarkan hasil uji F didapatkan f_{hitung} sebesar $10,047 > f_{tabel} 2,72$ serta tahap signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima yang berarti bahwa variabel independen sistem pengendalian internal, *good corporate governance*, dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada PT. BPR BKK Kudus (Perseroda). Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal, *good corporate governance*, dan kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan.