

Pengaruh Pengendalian Internal, Masa Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada UD. Garment Akifa)

Oleh:

Alisah Sutarjo

Dina Dwi Oktavia Rini

Program Studi Akuntansi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
September, 2025

Pendahuluan

Industri **garment dan tekstil** merupakan salah satu tulang punggung manufaktur di Indonesia, berkontribusi besar pada pertumbuhan ekonomi serta penciptaan lapangan kerja. Saat ini, industri garment menghadapi tantangan serius, permintaan pasar yang menurun, munculnya banyak pesaing baru, dan persaingan bisnis yang semakin ketat.

Fashion sebagai produk utama industri garment sangat dipengaruhi tren dan momen tertentu, misalnya peningkatan permintaan saat bulan Ramadhan. **UD. Garment Akifa** adalah perusahaan yang bergerak di bidang jahit, memproduksi fashion dan seragam, serta menjalin kerja sama dengan banyak brand UMKM. Untuk bertahan dalam persaingan, perusahaan fokus pada peningkatan produktivitas dan kualitas produk. Sumber daya manusia menjadi faktor terpenting, sehingga peningkatan **kinerja karyawan** adalah kunci agar perusahaan mampu terus berprestasi dan bersaing.

Rumusan Masalah & Tujuan Penelitian

Rumusan masalah

Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Garment Akifa?

Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Garment Akifa?

Apakah pengalaman kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Garment Akifa?

Tujuan penelitian

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengendalian Internal, masa kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Garment Akifa

Metode

1. Jenis penelitian

Metode Kuantitatif

2. Populasi & sample penelitian

Semua tenaga kerja atau karyawan pada Garmen Akifa Official

Metode Purposive Sampling

Memiliki kriteria sebagai berikut:

- Pendidikan minimal SLTA sederajat.
- Memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun.

3. Lokasi penelitian

Penelitian ini di lakukan di Garment Akifa Official beralamatkan Prumda Jenggolo blok I no 11, Sidokerto Buduran Sidoarjo.

4. Jenis sumber data

Data Primer.

Teknik pengumpulan data.

Menyebarluaskan kuesioner pada seluruh responden dengan cara melalui media online, yaitu google form.



www.umsida.ac.id



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912)



[umsida1912](https://www.twitter.com/umsida1912)



universitas
muhammadiyah
sidoarjo



[umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)

Teknik Analisis Data

Penelitian kali ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik uji, yaitu:

- **Uji Instrumen**

- Uji Validitas dan Uji reliabilitas.

- **Uji Asumsi klasik**

- Uji Normalitas
 - Uji Linieritas
 - Uji Multikolinearitas,
 - Uji Heteroskedastisitas.

- **Analisis regresi linear berganda**

- **Uji t**, yang di gunakan untuk mengetahui besar pengaruh masing-masing variabel bebas (**X**) terhadap variabel terikat (**Y**)

Uji instrumen

- **Uji validitas**

Berdasarkan tabel output yang di peroleh dari semua variabel independen dapat di nyatakan valid. Karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,297).

- **Uji Realibilitas**

Hasil dari tabel yang di dapat pada uji realibilitas menyatakan bahwa kuesioner yang di olah adalah reliabel, karena nilai yang di hasilkan lebih besar dari 0,7. ini menunjukan bahwa tingkat reliabilitas cukup.



Uji Asumsi Klasik

- **Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan kolmogorov-smirnov diketahui nilai probabilitas yang di hasilkan sebesar 0,164 lebih besar di banding dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. dan ini menyatakan bahwa uji normalitas terpenuhi.

- **Uji Linearitas**

uji linearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan antar variabel memenuhi asumsi linier. Pada penelitian ini menghasilkan bahwa variabel pengendalian internal, masa kerja dan pengalaman kerja menunjukkan terdapat hubungan linier terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing **nilai Sig. =0,000< 0,05** dan **Deviation from Linearity >0,05** menunjukkan tidak terdapat penyimpangan dan data dapat dilanjutkan.

- **Uji Multikolinearitas**

Semua **nilai Tolerance > 0.10** Semua **nilai VIF < 10** Maka: **Tidak terdapat multikolinearitas** antar variabel independen. Model regresi tersebut **layak untuk dilanjutkan**, karena **tidak ada masalah multikolinearitas** yang signifikan di antara variabel X1, X2, dan X3

- **Uji Heteroskedastisitas**

Semua nilai Sig. > 0.05, maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. artinya, asumsi klasik terpenuhi, dan model regresi dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

- Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji T

Melihat hasil dari tabel analisis regresi linier berganda menunjukan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $\text{Sig. } 0,025 < 0,05$.

Dan untuk variabel masa kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Pembahasan

- **Pengendalian internal**

Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Sig. $0,024 < 0,05$). Semakin baik pengendalian internal yang diterapkan (prosedur kerja jelas, pengawasan ketat, pemisahan tugas, akuntabilitas), maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya bahwa sistem pengendalian internal yang baik meningkatkan pencapaian organisasi.

- **Masa kerja**

Tidak berpengaruh terhadap **Kinerja Karyawan** (Sig. $0,258 > 0,05$). Lama masa kerja tidak menjamin peningkatan kinerja karena faktor kejemuhan, hilangnya motivasi, atau kurangnya peningkatan kompetensi. Faktor lain seperti motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja lebih berperan dalam meningkatkan kinerja.

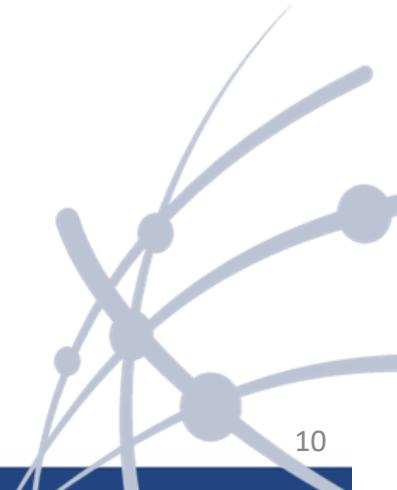
- **Pengalaman Kerja (X3)**

Tidak berpengaruh terhadap **Kinerja Karyawan** (Sig. $0,657 > 0,05$) Pengalaman kerja tidak selalu relevan dengan bidang yang digeluti. Faktor seperti kesesuaian pengalaman dengan posisi, motivasi, pelatihan, serta lingkungan kerja lebih menentukan kinerja.



Kesimpulan

- Dari ketiga variabel independen, hanya **Pengendalian Internal (X1)** yang terbukti berpengaruh terhadap **Kinerja Karyawan** di Garment Akifa.
- **Masa Kerja (X2)** dan **Pengalaman Kerja (X3)** tidak berpengaruh, sehingga bukan penentu utama kinerja.
- perusahaan perlu lebih fokus pada **penguatan sistem pengendalian internal**, disertai perhatian terhadap faktor motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.



TERIMA KASIH



www.umsida.ac.id



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912)



[umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



universitas
muhammadiyah
sidoarjo



[umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)

