

**PENGARUH PENGENDALIAN ANGGARAN PENJUALAN,
ANGGARAN BIAYA DAN SISTEM PENGENDALIAN
INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA
KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19
DI CARREFOUR MEDAN CITRA**

SKRIPSI

OLEH:

**VERAWATY PADELIN LUBIS
178.330.072**



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/6/22

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)27/6/22

**PENGARUH PENGENDALIAN ANGGARAN PENJUALAN,
ANGGARAN BIAYA DAN SISTEM PENGENDALIAN
INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA
KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19
DI CARREFOUR MEDAN CITRA**

SKRIPSI

OLEH:

**VERAWATY PADELIN LUBIS
178.330.072**



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 27/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/6/22

**PENGARUH PENGENDALIAN ANGGARAN PENJUALAN, ANGGARAN
BIAYA DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI
COVID-19 DI CARREFOUR MEDAN CITRA**

SKRIPSI

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

OLEH:

**VERAWATY PADELIN LUBIS
178.330.072**

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/6/22

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)27/6/22

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Anggaran Penjualan, Anggaran Biaya dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Carrefour Medan Citra

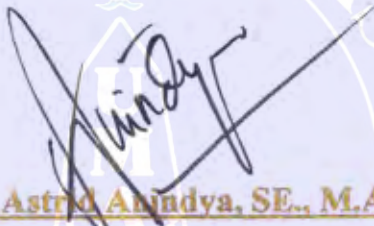
Nama : **VERAWATY PADELIN LUBIS**

NPM : 17.833.0072

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis


Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing


(Desy Astrid Anindya, SE., M.Ak)
Pembimbing

Mengetahui :




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


(Rana Fathinah Ananda, SE., M.Si)
Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 10/Februari/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, 10 Februari 2022



VERAWATY PADELIN LUBIS

NPM:178330072

HALAM PERNYATAAN ATAS PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : VERAWATY PADELIN LUBIS
NPM : 178330072
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 Pengendalian Anggaran Penjualan, Anggaran Biaya dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Carrefour Medan Citra**. 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, 10 Februari 2022

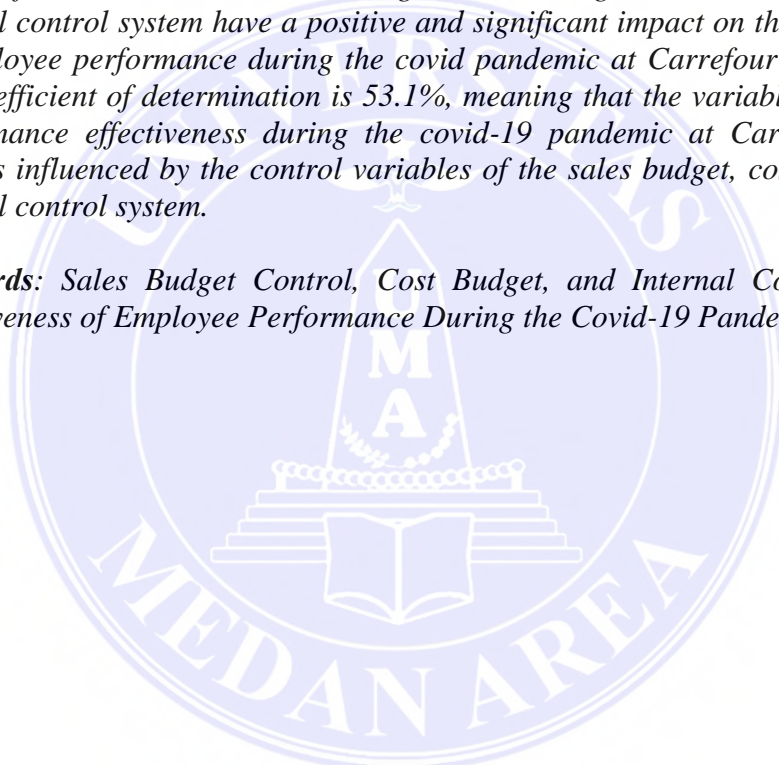
Yang Menyatakan

(VERAWATY PADELIN LUBIS)

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of controlling the sales budget, cost budget, and internal control system on the effectiveness of employee performance during the covid-19 pandemic at Carrefour Medan Citra. The type of research used by researchers in this study is the associative type. The results showed that controlling the sales budget had a positive and significant effect on the effectiveness of employee performance during the covid pandemic at Carrefour Medan Citra. The sales budget has a positive and significant effect on the effectiveness of employee performance during the covid-19 pandemic at Carrefour Medan Citra. The internal control system has a positive and significant effect on the effectiveness of employee performance during the covid-19 pandemic at Carrefour Medan Citra. Controlling the sales budget, the cost budget, and the internal control system have a positive and significant impact on the effectiveness of employee performance during the covid pandemic at Carrefour Medan Citra. The coefficient of determination is 53.1%, meaning that the variable of employee performance effectiveness during the covid-19 pandemic at Carrefour Medan Citra is influenced by the control variables of the sales budget, cost budget, and internal control system.

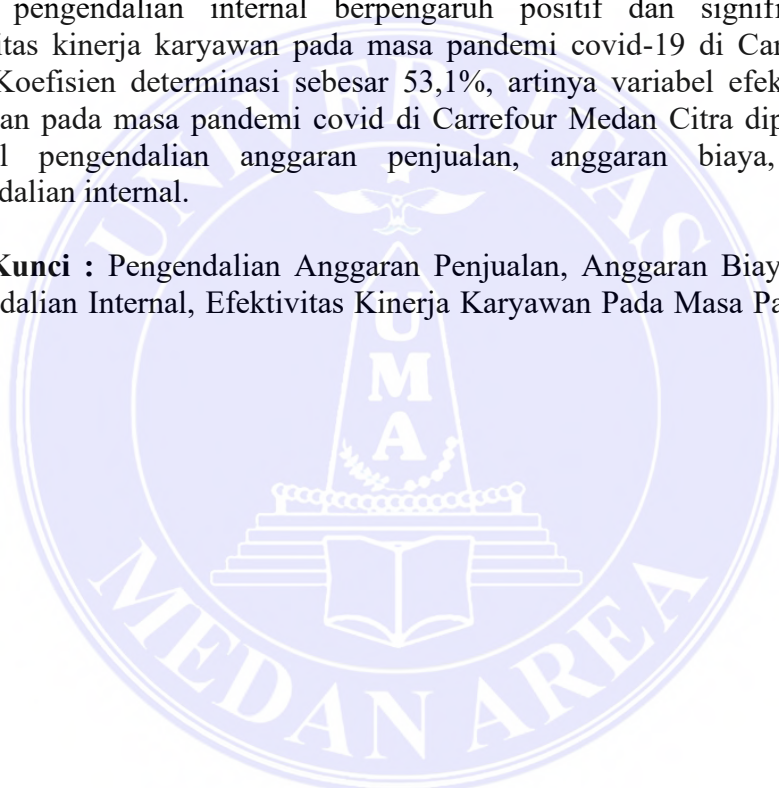
Keywords: *Sales Budget Control, Cost Budget, and Internal Control System, Effectiveness of Employee Performance During the Covid-19 Pandemic.*



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengendalian anggaran penjualan, anggaran biaya, dan sistem pengendalian internal terhadap efektivitas kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di Carrefour Medan Citra. Jenis penelitian yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah jenis asosiatif.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian anggaran penjualan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di Carrefour Medan Citra. Anggaran penjualan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di Carrefour Medan Citra. Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Kinerja karyawan pada masa pandemi covid di Carrefour Medan Citra. Pengendalian anggaran penjualan, anggaran biaya, dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di Carrefour Medan Citra. Koefisien determinasi sebesar 53,1%, artinya variabel efektivitas kinerja karyawan pada masa pandemi covid di Carrefour Medan Citra dipengaruhi oleh variabel pengendalian anggaran penjualan, anggaran biaya, dan sistem pengendalian internal.

Kata Kunci : Pengendalian Anggaran Penjualan, Anggaran Biaya, dan Sistem Pengendalian Internal, Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19.



RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Sukadami pada tanggal 22 Juli 1999 dari Ayah Gortap Aman Lubis dan Ibu Sinta Parulian Napitupulu sebagai Anak kedua dari tiga bersaudara. Pada tahun 2017 peneliti lulus dari SMA Negeri 2 Tebing Tinggi 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 Pengendalian Anggaran Penjualan, Anggaran Biaya, dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 di Carrefour Medan Citra”.

Terima kasih peneliti sampaikan kepada:

1. Kedua orang tua saya 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 Rana Fathinah Ananda, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Desy Astrid Anindya SE, M. Ak, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak Drs. Ali Usman Siregar, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan peneliti saran dan masukan selama penelitian ini berlangsung.

7. Ibu T. Alvi Syahri Mahzura SE, M.Si, selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan sarannya kepada peneliti.
8. Seluruh Dosen dan Staf Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
9. Teman peneliti, Desi Natalia Simamora, Eli Tesalonika Sitepu, Nadya Putri Andini, Ananda Salsabilla, Desy Farianda Simbolon 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, 10 Februari 2022

Peneliti


Verawaty Padelin Lubis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	v
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN.....	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengendalian Anggaran Penjualan.....	9
2.1.1. Pengertian Pengendalian Anggaran Penjualan.....	9
2.1.2. Tujuan Pengendalian Anggaran Penjualan	10
2.1.3. Komponen Pengendalian Anggaran Penjualan	11
2.1.4. Indikator Pengendalian Anggaran Penjualan	12
2.2. Anggaran Biaya.....	13
2.2.1. Pengertian Anggaran Biaya.....	13
2.2.2. Tujuan Anggaran Biaya	15
2.2.3. Komponen Anggaran Biaya	16
2.2.4. Indikator Anggaran Biaya	17
2.3. Sistem Pengendalian Internal	17
2.3.1. Pengertian Sistem Pengendalian Internal.....	17
2.3.2. Tujuan Sistem Pengendalian Internal	18
2.3.3. Komponen Sistem Pengendalian Internal	19
2.3.4. Indikator Sistem Pengendalian Internal	17
2.4. Efektivitas Kinerja Karyawan	20
2.4.1. Pengertian Efektivitas Kinerja Karyawan	22
2.4.2. Tujuan Efektivitas Kinerja Karyawan.....	23
2.4.3. Komponen Efektivitas Kinerja Karyawan	23

2.4.4. Indikator Efektivitas Kinerja Karyawan	24
2.5. Penelitian Terdahulu	25
2.6. Kerangka Konseptual	27
2.7. Hipotesis Penelitian.....	31

BAB III : METODE PENELITIAN.....

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	32
3.1.1. Jenis Penelitian.....	32
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	32
3.1.3. Waktu Penelitian.....	32
3.2. Populasi dan Sampel	33
3.2.1. Populasi.....	33
3.2.2. Sampel.....	33
3.3. Identifikasi dan Defenisi Operasional.....	34
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	36
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6. Teknik Analisis Data.....	37
3.6.1. Uji Validitas	37
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	38
3.7. Uji Asumsi Klasik.....	38
3.7.1. Uji Normalitas	38
3.7.2. Uji Multikolenieritas	39
3.7.3. Uji Heteroskedastisitas.....	39
3.8. Uji Regresi Linear Berganda.....	40
3.9. Uji Hipotesis	41
3.9.1. Uji Parsial (Uji t).....	41
3.9.2. Uji Simultan (Uji F)	42
3.9.3. Koefisien Determinasi.....	43

IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	44
4.1.1. Deskripsi Data Perusahaan	44

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	46
4.1.3. Struktur Organisasi	44
4.1.4. Uraian Tugas dan Tanggungjawab	47
4.2. Deskripsi Profil Responden	51
4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	51
4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
4.2.4. Hasil Jawaban Responden	53
4.3. Teknik Analisis Data	57
4.3.1. Hasil Uji Validitas	57
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	60
4.4. Uji Asumsi Klasik	60
4.4.1. Uji Normalitas	61
4.4.2. Uji Multikolenieritas	62
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas	63
4.5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.6. Uji Hipotesis	66
4.6.1. Hasil Uji Partial (Uji-t)	66
4.6.2. Hasil Uji Simultan (Uji-F)	69
4.6.3. Koefisien Determinasi	70
4.7. Pembahasan Hasil Penelitian	71
4.7.1. Pengaruh Pengendalian Anggaran Penjualan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan	71
4.7.2. Pengaruh Anggaran Biaya Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan	71
4.7.3. Pengaruh Sistem Pengendalian internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan	72

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....

5.1. Kesimpulan	74
5.2. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	25
3.1 Jadwal Penelitian.....	32
3.2 Identifikasi danDefenisi Operasional Variabel	34
4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	52
4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
4.4 Hasil Jawaban Responden	54
4.5 Uji Validitas	58
4.6 Uji Reliabilitas.....	60
4.7 Uji Multikolenieritas	63
4.8 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
4.9 Uji t.....	67
4.10 Uji F.....	69
4.11 Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	30
4.1 Grafik Histogram.....	61
4.2 Grafik Normal P-Plot	62
4.3 Grafik Scatterplot	64



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

I.1 Latar Belakang Penelitian

Era Globalisasi ini, persaingan bisnis yang dihadapi perusahaan saat masa pandemi ini semakin ketat, sehingga manajemen lebih cermat dalam menentukan strategi bersaing dan strategi penjualan agar dapat memenangkan persaingan dan meningkatkan pendapatan pada perusahaan. Mewajibkan manajemen perusahaan untuk dapat merancang dan menerapkan strategi yang dapat menciptakan, memelihara, dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Mengingat tingkat persaingan yang terus meningkat, maka perusahaan harus meningkatkan kinerjanya, termasuk meningkatkan penjualan, guna menjalin hubungan jangka panjang dengan pelanggan atau calon pelanggan lainnya. Pada masa pandemic covid-19 banyak perusahaan termasuk perusahaan retail mengalami penurunan terhadap pendapatan yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan. Beberapa perusahaan harus melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada beberapa karyawan karena tidak mampu membayar gaji dan biaya administrasi perusahaan. Bahkan pada situasi pandemi covid-19 beberapa perusahaan harus menutup usahanya karena tidak mampu membayar gaji karyawan dan memenuhi setiap biaya administrasi yang berjalan pada suatu periode tertentu.

Hal-hal tersebut diatas secara umum menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan karena kurang mampu menghadapi situasi yang sedang dialami dunia. Untuk itu setiap perusahaan dituntut untuk mampu menghadapi situasi yang terjadi, diperlukan beberapa kebijakan dalam menjalani

proses kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan agar perusahaan tetap berdiri. Kinerja merupakan hasil atau prestasi yang didapat di dalam suatu bidang pekerjaan guna untuk memajukan suatu perusahaan dan mendapatkan keuntungan serta mencapai tujuan perusahaan agar terus berdiri atau berjalan.

Dalam menghadapi situasi masa pandemi covid-19 bukan saja diperlukan kinerja yang baik tetapi juga bagaimana mencapai kinerja yang efektif atau dapat dikatakan efektivitas kinerja. Siagian (1994), memberikan pengertian bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya. Artinya penggunaan waktu yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2003), efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal kebijakan dalam menghadapi situasi pandemi covid-19 diperlukan adanya pengendalian terhadap beberapa hal yang mendukung proses kinerja karyawan supaya karyawan yang bekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memberikan kinerja yang maksimal untuk mendapatkan keuntungan bersama.

Menurut Harold Koontz (2007:123), Pengendalian adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana–rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan–tujuan perusahaan dapat diselenggarakan. Pengendalian bertujuan untuk, supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan–ketentuan dari rencana, melakukan tindakan perbaikan (*corrective*), jika terdapat penyimpangan–penyimpangan (*deviasi*), supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya. Pengendalian terhadap hal-hal yang

mendukung dalam proses kinerja karyawan akan memberi keuntungan bagi perusahaan atau personal karyawan.

Carrefour Medan Citra, Carrefour Medan Citra ini adalah perusahaan ritel yang berhubungan langsung dengan konsumen akhir, yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan konsumen, yaitu penjualan barang dari kebutuhan sehari-hari hingga barang eksklusif dan tempat penjualan lengkap yang menjual berbagai jenis barang. Barang-barang tersebut antara lain kebutuhan dapur, perabot rumah tangga, perabot kamar tidur, perabot kamar mandi, kosmetik, asesoris lainnya, pakaian, sepatu, koper dan produk elektronik.

Keberadaan Carrefour Medan Citra ini adalah kebutuhan warga perkotaan, yang seringkali perlu berbelanja dengan pelayanan yang cepat, bersih, aman dan harga bersaing, serta memenuhi segala kebutuhannya. Dengan hal tersebut untuk melakukan belanja tidak perlu harus berpergian dari satu tempat ke tempat lain untuk mendapatkan barang kebutuhan yang beraneka ragam. Sasaran utama pada permasalahan pada penelitian ini adalah cara yang digunakan oleh perusahaan dalam menangani masalah yang sedang terjadi hingga saat ini yaitu masalah pandemi covid-19. Seluruh karyawan dituntut untuk bekerja lebih baik, maksimal dan mampu menghadapi situasi yang terjadi agar perusahaan tetap berjalan dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Pada Carrefour Medan Citra terdapat masalah dimana efektivitas kinerja karyawan kurang baik dalam menghadapi masa pandemi covid-19. Hal tersebut ditandai dengan tidak tercapainya target penjualan yang sudah dianggarkan oleh perusahaan yang diperoleh secara langsung dari perusahaan. Hal-hal yang menyebabkan tidak tercapainya efektivitas kinerja karyawan adalah pengendalian

anggaran penjualan, anggaran biaya dan sistem pengendalian internal yang ditandai dengan data-data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan. Data tersebut diperoleh dengan melakukan wawancara pada beberapa karyawan yang terdapat pada Carrefour Medan Citra.

Pengendalian anggaran penjualan harus terus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tetap memberikan hasil penjualan yang maksimal atau memperoleh target anggaran penjualan yang sudah ditetapkan. Kurangnya pengendalian anggaran penjualan pada perusahaan ini maka kinerja karyawan juga menurun pada masa pandemi, karena kurang baiknya strategi yang digunakan dalam situasi masa pandemi covid-19. Masalah yang terdapat pada pengendalian anggaran penjualan adalah dimana anggaran penjualan kuantitas dan jenis produk yang harus terjual masih terbilang tinggi, padahal dimasa pandemi covid-19 permintaan atas barang sangat menurun, harga barang masih relatif tinggi dan kurang bersaing dan kurangnya diskon barang.

Selain pengendalian anggaran penjualan, pengendalian anggaran biaya juga sangat mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya pengendalian anggaran biaya akan memudahkan karyawan dalam menggunakan anggaran yang sudah ditetapkan. Permasalahan pada anggaran biaya pada perusahaan adalah kurangnya pengendalian dan strategi dalam masa saat ini dan kinerja karyawan juga kurang maksimal pada masa pandemi dan mengakibatkan menurunnya pendapatan pada perusahaan. Anggaran biaya yang diteliti oleh peneliti adalah anggaran biaya penjualan saja, dan tidak mencakup seluruh biaya operasional. Anggaran biaya penjualan meliputi; biaya iklan produk, biaya transaksi, dan biaya promosi. Permasalahan yang ditemukan pada anggaran biaya

penjualan dimana biaya iklan yang minim tetapi menginginkan hasil iklan yang tinggi, untuk menciptakan sebuah iklan yang baik atau layak diperlihatkan, maka diperlukan biaya yang cukup besar, akan tetapi perusahaan memberikan biaya yang minim untuk mengiklankan suatu produk. Biaya transaksi pada pembelian barang masih tinggi, yang mana para konsumen sering melakukan transaksi pembayaran produk secara debit dan tanggungan biaya transaksi tersebut ditanggung oleh pihak perusahaan. Carrefour Medan Citra menyediakan banyak jenis transaksi debit, hal tersebut menyebabkan biaya transaksi debit tinggi karena konsumen lebih banyak melakukan pembayaran dengan kartu debit dan Carrefour Medan Citra tidak melakukan batasan jumlah nominal uang transaksi debit perharinya. Selain itu, biaya promosi barang juga yang sangat minim tetapi mengharapkan promosi barang tersebar secara meluas dengan harapan agar mendapatkan banyak konsumen. Akan tetapi promosi dengan biaya yang minim tetapi jangkauan yang luas sulit untuk dilakukan karena terbatasnya biaya.

Pada perusahaan Carrefour Medan Citra ini juga terdapat masalah dimana kurangnya sistem pengendalian internal, sehingga mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja karyawan pada masa pandemi. Padahal diharapkan perusahaan menggunakan strategi yang baik dalam menghadapi masa pandemi agar tetap perusahaan tetap terjaga dan tetap berpenghasilan. Masalah yang terdapat pada sistem pengendalian internal adalah dimana perusahaan kurang nya melakukan pelatihan atau evaluasi kerja sehingga karyawan kurang mampu dan kurang cakap dalam menyelesaikan tugas pada bidangnya masing-masing, kemudian kejelasan informasi tentang proses pelaksanaan tugas sehingga tidak mencapai keefektivitasan kerja, prosedur atau aturan kerja yang mengekang atau

membatasi kebebasan atas wewenang yang diberikan kepada masing-masing karyawan, dan penempatan karyawan pada bidangnya yang kurang sesuai pada kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan fenomena yang muncul adalah dimana kurangnya pengendalian terhadap anggaran penjualan, anggaran biaya dan pengendalian internal yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan menurunnya pendapatan perusahaan pada masa pandemi. Strategi yang digunakan oleh perusahaan pada masa pandemi kurang maksimal dan kurang efektif sehingga kinerja karyawan juga menurun dan tidak mendukung dalam menghadapi masa pandemi. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti mendasari dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Anggaran Penjualan, Anggaran Biaya, dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Carrefour Medan Citra.”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah pengendalian anggaran penjualan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 Carrefour Medan Citra?
2. Apakah anggaran biaya berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 Carrefour Medan Citra?
3. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 Carrefour Medan Citra?

4. Apakah pengendalian anggaran penjualan, anggaran biaya dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 Carrefour Medan Citra?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini mengacu pada perumusan masalah yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Anggaran Penjualan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi covid-19 Carrefour Medan Citra.
2. Untuk mengetahui pengaruh Anggaran Biaya Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Carrefour Medan Citra.
3. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Carrefour Medan Citra.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Anggaran Penjualan, Anggaran Biaya dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Carrefour Medan Citra?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

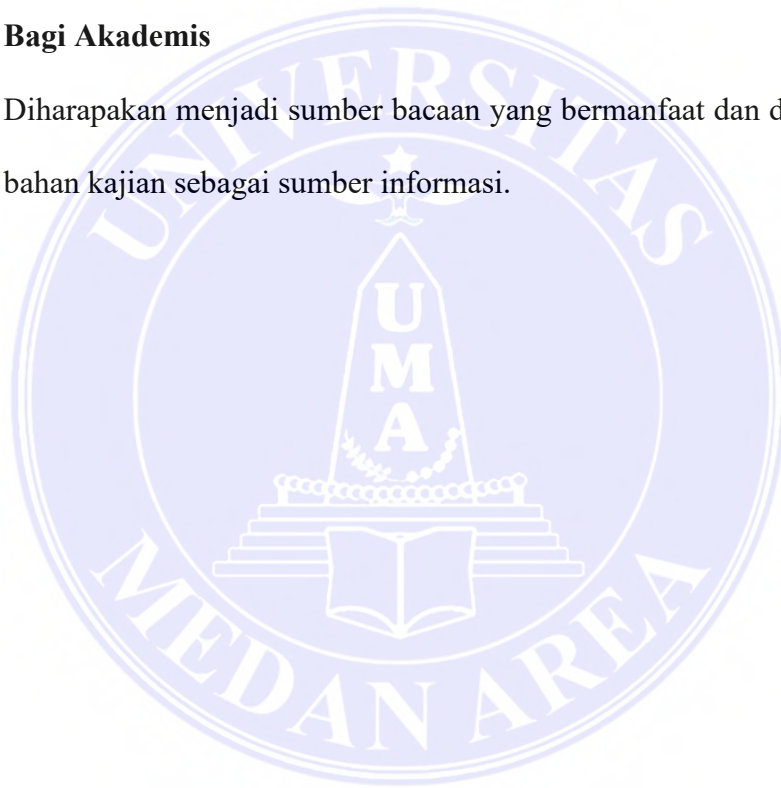
Berguna untuk menambah pengetahuan/wawasan dan referensi mengenai pengendalian anggaran penjualan, anggaran biaya dan sistem pengendalian intern agar memperoleh hasil yang bermanfaat bagi peneliti lainnya di masa yang akan datang. Selain itu, untuk mengetahui pengaruh pengendalian anggaran penjualan, anggaran biaya dan sistem pengendalian intern terhadap efektivitas kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai informasi yang diperlukan atasan dan karyawan untuk lebih memahami pengendalian anggaran penjualan, anggaran biaya dan sistem pengendalian internal terhadap efektivitas kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 dan dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi pengendalian anggaran penjualan, anggaran biaya dan sistem pengendalian internal 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 Pengendalian Anggaran Penjualan

2.1.1 Pengertian Pengendalian Anggaran Penjualan

Menurut Munandar (2001:143) mengungkapkan bahwa : “Anggaran adalah rencana kerja sistematis yang mencakup semua aktivitas perusahaan yang dinyatakan dalam satuan moneter (unit) dan berlaku untuk jangka waktu tertentu.” Anggaran penjualan harus dapat dikendalikan dengan baik sehingga saat mengalami situasi atau kondisi yang tidak diharapkan terjadi dapat tersesuaikan.

Pengertian anggaran penjualan menurut Munandar (2001:49) adalah sebagai berikut: “Anggaran penjualan (*sales budget*) merupakan anggaran untuk perencanaan penjualan perusahaan yang lebih detail dimasa yang akan datang yang meliputi rencana jenis (kualitas) barang yang akan dijual, jumlah (*quantity*) barang yang akan dijual, dan harga barang yang akan dijual, waktu penjualan dan lokasi penjualan (wilayah).” Dimana anggaran penjualan harus dikendalikan atau disesuaikan dengan situasi atau keadaan yang sedang terjadi agar tidak mempersulit proses kinerja karyawan.

Menurut Agus Ahyari (1994:208-210) ada beberapa faktor yang mempengaruhi anggaran penjualan, yaitu :

1. Rincian jumlah dan jenis produk perusahaan. Anggaran penjualan dengan jelas menyatakan produk yang akan dijual dan jumlah unit untuk setiap produk.
2. Rincian daerah pemasaran. Bagi perusahaan yang memiliki area pemasaran yang lebih luas dalam menyusun anggaran perusahaan

maka perlu memahami area pemasaran tersebut. Ini akan membantu penjualan.

3. Diskriminasi harga. Saat menentukan harga suatu produk, beberapa perusahaan akan menetapkan harga yang sama untuk semua wilayah pemasaran yang ada.
4. Potongan harga. Saat menjual produk yang diproduksi oleh perusahaan, biasanya konsumen atau distributor yang membeli produk dalam jumlah tertentu mendapatkan diskon.
5. Rincian penjualan bulanan. Biasanya, anggaran penjualan disiapkan untuk satu atau satu tahun, dan itu menentukan penjualan bulanan.

Seperti yang sudah disebutkan diatas, dimana perusahaan harus mampu merinci anggaran penjualan dengan baik, mampu mengendalikan anggaran penjualan dengan bijaksana agar penjualan barang atau produk tetap berjalan dengan baik sesuai dengan anggaran yang sudah ditentukan.

2.1.2 Tujuan Pengendalian Anggaran Penjualan

Menurut Tendi Haruman dan Sri Rahayu (2007:45) tujuan Utama Anggaran Penjualan adalah:

1. Mengurangi ketidakpastian di masa depan
2. Memasukkan pertimbangan / keputusan manajemen dalam proses perencanaan
3. Memberikan informasi tentang pengendalian rencana laba
4. Sederhanakan kontrol penjualan
5. Mengurangi ketidakpastian di masa depan

6. Memasukkan pertimbangan / keputusan manajemen dalam proses perencanaan.
7. Memberikan informasi tentang pengendalian rencana laba.
8. Mempromosikan kontrol penjualan

2.1.3 Komponen Pengendalian Anggaran Penjualan

Komponen-komponen pokok anggaran penjualan menurut Gunawan dan Marwan (1996;122) adalah:

1. Dasar penganggaran:
 - a. Tetapkan tujuan perusahaan
 - b. Merumuskan strategi perusahaan
 - c. Siapkan perkiraan penjualan
2. Merumuskan anggaran penjualan:
 - a. Anggaran promosi dan periklanan
 - b. Anggaran biaya penjualan
 - c. Rencana pemasaran

Jika semua aktivitas ini direncanakan secara rinci, penjualan dapat diramalkan dan dikendalikan. Penyusunan anggaran penjualan harus sesuai dengan tujuan umum dan strategi perusahaan. Anggaran penjualan dapat disusun dengan menggunakan berbagai pendekatan. Masing-masing pendekatan mempunyai konsekuensi yang berbeda, sehingga perlu diperhitungkan cara pendekatan yang paling menguntungkan.

Jika manajemen memasukkan faktor subjektif, rencana strategis, dan lain-lain, peramalan penjualan dapat dikatakan sebagai teknologi untuk memprediksi

tingkat permintaan konsumen potensial dalam prakiraan penjualan, dan akan mengubah fungsinya menjadi perencanaan penjualan.

2.1.4 Indikator Pengendalian Anggaran Penjualan

Menurut Agus Ahyari (1994:208-210) ada beberapa indikator dalam pengendalian anggaran penjualan, yaitu :

1. Informasi lengkap tentang kuantitas dan jenis produk perusahaan.

Anggaran penjualan dengan jelas menyatakan produk yang akan dijual dan jumlah unit untuk setiap produk.

2. Rincian daerah pemasaran

Bagi perusahaan yang mempunyai daerah pemasaran yang luas dalam penyusunan anggaran perusahaan perlu diketahui daerah pemasarannya. Area pemasaran yang lebih besar dapat dibagi menjadi beberapa area dasar sesuai dengan kondisi perusahaan, seperti lokasi geografis dan distribusi berdasarkan kota target.

3. Diskriminasi harga.

Dalam penentuan harga jual produk ada perusahaan yang menetapkan harga penjualan yang sama untuk seluruh daerah pemasaran yang ada. Tetapi ada pula perusahaan yang tidak menetapkan kebijaksanaan diskriminasi harga untuk daerah pemasaran tertentu.

4. Potongan harga.

Dalam penjualan produk yang diproduksi oleh perusahaan, sudah lazim bagi konsumen atau distributor yang membeli produk dalam jumlah tertentu atau membayar dalam jangka waktu tertentu mencari potongan harga demi kemudahan pengawasan penjualan. Oleh karena itu, anggaran

yang disiapkan harus dicantumkan , dan perusahaan akan puas. Banyak diskon diberikan untuk pembelian tertentu dengan persyaratan khusus.

5. Rincian penjualan bulanan.

Biasanya, anggaran penjualan untuk satu atau satu tahun, dan dipecah menjadi penjualan bulanan. Untuk perusahaan yang menyiapkan anggaran penjualan tahunan, detail penjualan bulanan ini disusun berdasarkan model penjualan bulanan saat ini dalam beberapa periode terakhir, sehingga penjualan bulanan dapat ditentukan dari periode yang relevan.

Mempertimbangkan poin-poin di atas, Anda dapat merumuskan anggaran penjualan. Manajemen perusahaan akan melaksanakan koordinasi dan pengawasan aktivitas penjualan dengan mudah bila anggaran penjualan disajikan dengan jelas.

Rencana penjualan perusahaan meliputi rencana saluran distribusi yang akan digunakan pada periode berikutnya, rencana biaya yang akan datang, rencana media promosi yang akan digunakan pada periode berikutnya, dan rencana biaya promosi pada periode berikutnya.

2.2 Anggaran Biaya

2.2.1 Pengertian Anggaran Biaya

Menurut Rudianto (2013;116), Anggaran biaya adalah semua pengeluaran yang direncanakan terkait dengan distribusi dan penjualan produk perusahaan, serta pengeluaran untuk operasional organisasi. Anggaran biaya harus disesuaikan dengan kondisi yang sedang terjadi agar tidak memberatkan para karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing. Menurut Munandar

(2007;19) penyusunan anggaran biaya operasional yang biasanya terjadi di perusahaan termasuk anggaran berikut:

- a. Anggaran Biaya Tetap
- b. Anggaran Biaya Variabel
- c. Anggaran Biaya Semi Variabel.

Jenis anggaran yang sudah disebutkan diatas harus disesuaikan dengan situasi atau permasalahan yang sedang dialami baik secara internal maupun eksternal. Penetapan anggaran biaya harus dilakukan dengan baik sehingga tidak terjadi masalah pada saat proses aktivitas kerja.

Sedangkan menurut Menurut Nafarin (2015:4), Anggaran (anggaran) adalah rencana tertulis yang berkaitan dengan kegiatan organisasi, yang dinyatakan sebagai kuantitas dalam jangka waktu tertentu, biasanya dinyatakan dalam satuan moneter, tetapi dapat juga dinyatakan dalam satuan barang atau jasa.

Menurut Nafarin (2015:6), Saat menyiapkan anggaran, faktor-faktor berikut perlu dipertimbangkan:

1. Memahami tujuan dan kebijakan perusahaan secara keseluruhan.
2. Data masa lalu.
3. Kemungkinan perkembangan kondisi ekonomi.
4. Memahami strategi, strategi dan tindakan pesaing.
5. Kemungkinan perubahan dalam kebijakan pemerintah.
6. Meneliti perkembangan perusahaan.

2.2.2 Tujuan Anggaran Biaya

Menurut Mardiasmo (2010:63) tujuan anggaran biaya secara umum adalah sebagai berikut:

1. Anggaran merupakan alat perencanaan manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Anggaran, sebagai alat kontrol, memberikan rencana rinci pendapatan dan pengeluaran pemerintah sehingga pengeluaran dapat dijelaskan kepada publik.
3. Anggaran digunakan sebagai alat kebijakan fiskal pemerintah untuk menstabilkan perekonomian dan mendorong pertumbuhan ekonomi.
4. Anggaran adalah dokumen politik, bentuk komitmen administratif, perjanjian legislatif, atau penggunaan dana publik.
5. Anggaran publik merupakan sarana koordinasi antar departemen pemerintah.
6. Anggaran adalah alat evaluasi kinerja administrasi yang dinilai berdasarkan pencapaian tujuan anggaran dan efisiensi realisasi anggaran.
7. Anggaran adalah alat yang digunakan untuk memotivasi manajer dan stafnya agar menjalankan pekerjaannya secara ekonomis, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
8. Anggaran adalah alat untuk menciptakan ruang publik, artinya komunitas, LSM, perguruan tinggi, dan berbagai organisasi kemasyarakatan harus ikut serta dalam proses anggaran publik.

2.2.3 Komponen Anggaran Biaya

Menurut Mulyadi (2009:14) komponen anggaran biaya menurut objek perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Biaya produksi.
2. Biaya pemasaran.
3. Biaya administrasi dan umum.

Selain itu pengelompokan biaya operasional ke dalam biaya pemasaran dan biaya administrasi dapat juga terdiri dari :

- a. Beban pemasaran mencakup semua biaya untuk melakukan kegiatan pemasaran, seperti :
 1. Biaya promosi iklan
 2. Biaya penjualan meliputi; gaji penjual, komisi, bonus, biaya perjalanan dinas, gaji kantor, barang habis pakai kantor, biaya telepon operasional dan lain-lain.
 3. Biaya memenuhi atau melayani pesanan, yaitu semua biaya yang dikeluarkan untuk memenuhi pesanan atau melayani pesanan yang diterima dari pembeli.
- b. Beban administrasi dan umum adalah semua biaya yang berkaitan dengan fungsi administrasi dan umum, terdiri atas:
 1. Gaji dan upah, termasuk: gaji, insentif dan bonus, premi asuransi, pajak penghasilan lembur, upah borongan, dll.
 2. Manfaat karyawan meliputi: layanan medis karyawan, olahraga dan rekreasi, dll.

3. Biaya perbaikan dan pemeliharaan meliputi kendaraan bermotor, taman dan pekarangan kantor, gedung perkantoran serta biaya pemeliharaan dan pemeliharaan lainnya.
4. Beban penyusutan aktiva tetap meliputi biaya penyusutan kendaraan kantor, gedung perkantoran dan gedung lainnya.
5. Pengeluaran umum dan administrasi lainnya, seperti biaya pencetakan, alat tulis, perlengkapan kantor, air dan listrik, telepon kantor dan fax, dll.

2.2.4 Indikator Anggaran Biaya

Menurut Harahap (2011:115), Pengeluaran dalam anggaran biaya mencakup beberapa indikator, di antaranya anggaran biaya biasanya dibagi menjadi tiga indikator, yaitu:

1. Biaya yang terkait dengan pendapatan saat ini.
2. Biaya yang terkait dengan periode tertentu dan tidak terkait dengan pendapatan.
3. Untuk alasan praktis, biaya tidak dapat diatribusikan ke periode apapun.

2.3 Sistem Pengendalian Internal

2.3.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian intern didefinisikan oleh AICPA (*American Institute Of Certified Public Accountants*) dalam James A. Hall (2001:57), Sebagai struktur organisasi dan semua metode dan tindakan terorganisir yang ditetapkan dalam perusahaan, tujuannya adalah untuk menjaga keamanan properti perusahaan, memeriksa keakuratan dan kebenaran data akuntansi, meningkatkan efisiensi kegiatan bisnis dan mendorong kepatuhan dengan yang telah ditetapkan

kebijakan. Menurut I Gusti Agung Rai (2008:283), “Sistem pengendalian internal adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan kepastian yang memadai kepada manajemen bahwa organisasi mencapai tujuannya.”

Menurut Dianan, dkk (2011:82), Pengertian pengendalian internal adalah semua rencana, metode, dan metrik organisasi yang dipilih oleh kegiatan bisnis untuk melindungi asetnya, memeriksa keakuratan dan keandalan data akuntansi bisnis, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendukung kepatuhan manajemen yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mulyadi (2018:180) faktor-faktor yang mempengaruhi pengendalian internal adalah sebagai berikut :

1. Keandalan informasi keuangan. Pengendalian internal ini menjadikan manajemen bertanggung jawab dalam menyusun laporan keuangan untuk kepentingan pihak internal dan eksternal perusahaan.
2. Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Pengendalian internal ini bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi melakukan aktivitas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Efektivitas dan efisiensi operasi Pengendalian internal perusahaan merupakan alat untuk mengurangi kegiatan yang boros dan mengurangi penggunaan sumber daya yang tidak efektif dan efisien dalam operasi perusahaan.

2.3.2 Tujuan Sistem Pengendalian Internal

Tujuan Pengendalian Internal menurut Mulyadi (2002:180) adalah sebagai berikut:

1. Keandalan informasi keuangan. Pengendalian internal ini menjadikan manajemen bertanggung jawab dalam menyusun laporan keuangan untuk kepentingan pihak internal dan eksternal perusahaan. Laporan yang disampaikan harus dapat diandalkan.
2. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Pengendalian internal ini dimaksudkan agar organ-isasi melakukan kegiatannya sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku.
3. Efektivitas dan efisiensi operasi. Pengendalian internal dalam perusahaan merupakan alat untuk mengurangi kegiatan pemborosan dan mengurangi penggunaan sumber daya yang tidak efektif dan efisien dalam operasi perusahaan.

2.2.3 Komponen Sistem Pengendalian Internal

Menurut *Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission* (COSO) dalam Sawyer (2005: 144) pengendalian internal memiliki komponen-komponen berikut:

1. Pengendalian lingkungan Inti dari suatu perusahaan adalah karyawannya yang memiliki karakteristik meliputi integritas, nilai, etika, dan lingkungan kerja. Mereka adalah mesin yang mendorong perkembangan perusahaan dan dasar untuk semua penempatan produk.
2. Perusahaan penilai risiko harus menyadari dan mengelola risiko yang mereka hadapi. Perusahaan harus menetapkan tujuan yang mengintegrasikan penjualan, produksi, pemasaran, keuangan, dan aktivitas lainnya agar organisasi dapat beroperasi secara harmonis. Perusahaan juga

harus menetapkan mekanisme untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko terkait.

3. Informasi dan komunikasi Di sekitar kegiatan ini terdapat sistem informasi dan komunikasi. Hal ini memungkinkan karyawan perusahaan untuk memperoleh dan bertukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan operasi mereka.
4. Aktivitas pengendalian harus menetapkan dan menerapkan kebijakan dan prosedur pengendalian untuk membantu memastikan bahwa tindakan yang ditentukan oleh manajemen memerlukan tindakan untuk menangani risiko pencapaian tujuan entitas secara efektif.
5. Pemantauan harus memantau seluruh proses dan membuat perubahan sesuai kebutuhan. Dengan cara ini, sistem dapat bereaksi terhadap kondisi yang berubah secara dinamis saat kondisi berubah. Memantau dalam setiap aktivitas operasi perusahaan.

2.2.4 Indikator Sistem Pengendalian Internal

Menurut James A. Hall (2001), Penerapan sistem pengendalian internal perusahaan tergantung pada situasi dan jenis perusahaan. Sistem pengendalian internal memiliki enam indikator dasar, yaitu sebagai berikut:

- a. Karyawan yang Jujur dan Cakap

Karyawan yang jujur merupakan elemen yang terutama didalam sistem pengendalian intern. Bagaimnapun baiknya suatu sistem, kalau tidak ditunjang oleh kejujuran dan kecakapan karyawannya, sistem tersebut tidak akan bisa berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

- b. Adanya Pemisahan Tugas dengan Garis Wewenang dan Tanggung Jawab yang Jelas

Karyawan harus mengetahui dengan benar posisinya, apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan lainnya. Pemisahan tugas untuk masing-masing karyawan sangat penting, karena merupakan pengendalian untuk mencegah terjadinya kecurangan-kecurangan.

- c. Prosedur yang Tepat untuk Pemberian Wewenang

Setiap transaksi yang terjadi harus sudah diotorisasi (diberi wewenang). Wewenang yang diberikan dapat bersifat umum atau bersifat khusus. Wewenang bersifat umum merupakan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh manajemen untuk dituruti. Sedangkan wewenang yang sifatnya khusus biasanya untuk transaksi yang jarang terjadi.

- d. Dokumen dan Catatan yang Lengkap

Dokumen merupakan bukti dari suatu transaksi. Dokumen yang tidak lengkap atau kurang dapat menyebabkan kesulitan didalam pengendalian. Dokumen dapat berfungsi sebagai informasi yang dikirimkan dari satu bagian ke bagian lain dalam perusahaan.

- e. Pengendalian fisik harus diterapkan pada aset dan catatan

Pengendalian fisik harus diterapkan pada aset dan catatan. Penggunaan tempat khusus untuk menyimpan kas tunai dan surat-surat berharga yang penting disimpan ditempat yang aman serta pusat pengolahan data juga harus di tempat yang aman dengan pengawasan yang ketat, sehingga tidak sembarang orang dapat masuk untuk melakukan hal-hal negative.

f. Dilakukannya Pencocokan yang Independen

Hasil kerja tiap-tiap bagian harus dicocokkan oleh bagian yang independen. Bila pencocokan hasil kerja dilakukan bukan oleh pihak independen cenderung tidak efektif. Karena bila ada kesalahan, apalagi yang tidak sengaja, pasti tidak akan dilaporkan. Sebaliknya, bila dilakukan pihak yang independen cenderung lebih obyektif.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Efektivitas Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005:9), Kinerja adalah kata yang merujuk pada prestasi kerja atau kinerja aktual (prestasi atau prestasi kerja aktual seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah “pekerjaan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam pelaksanaan tanggung jawab”. Efektivitas Kinerja adalah hasil kerja, baik kualitas dan kuantitas produksi karyawan, atau perilaku aktual yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Efektivitas Kinerja (performance) mengacu pada tingkat penyelesaian tugas dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan.

Menurut Simamora (2004:339), efektivitas kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Ini sering disalahartikan sebagai usaha, yaitu mencerminkan energi yang dikeluarkan, tetapi kinerja diukur dengan hasil. Efektivitas Kinerja karyawan adalah "kecepatan karyawan mencapai persyaratan pekerjaan”.

2.4.2 Tujuan efektivitas Kinerja Karyawan

Rivai (2004;56) mengemukakan tujuan utama pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk mematuhi standar perilaku yang telah ditentukan untuk mencapai hasil dan ukuran yang diinginkan.

Evaluasi kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak pantas dan menjengkelkan dan mencapai perilaku yang diinginkan melalui umpan balik yang tepat waktu dari hasil internal dan eksternal serta penghargaan kinerja. Manfaat efektivitas kinerja karyawan adalah:

1. Secara efektif mengelola proses organisasi dengan antusiasme karyawan terbesar.
2. Mendukung keputusan terkait karyawan, seperti promosi, mutasi, dan PHK.
3. Identifikasi pelatihan karyawan dan kebutuhan pengembangan dan tetapkan kriteria seleksi dan penilaian untuk program pelatihan karyawan.
4. Memberikan umpan balik kepada karyawan tentang bagaimana atasan mereka menilai mereka.
5. Memberikan dasar untuk mendistribusikan hadiah atau penghargaan.

2.4.3 Komponen Efektivitas Kinerja Karyawan

Komponen efektivitas kinerja karyawan menurut Rivai (2004;79) adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi kinerja karyawan harus diukur dan dibandingkan sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

2. Memberikan penghargaan bagi karyawan yang berkontribusi lebih banyak.
3. Menganalisis dan menentukan kebutuhan karyawan untuk pelatihan pengembangan sekarang dan di masa depan.
4. Tentukan tujuan dan standar masa depan.

2.4.4 Indikator Efektivitas Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012;233), Efektivitas kinerja karyawan harus mengukur dan memahami standar kerja dengan jelas melalui metode berikut:

1. Jumlah posisi

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok berdasarkan kebutuhan pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda, dan karyawan diwajibkan untuk memenuhi persyaratan tersebut dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas kerja

Setiap karyawan di perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat bekerja sesuai kualitas yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu, dan karyawan harus menyesuaikannya agar dapat beroperasi sesuai dengan regulasi. Jika karyawan dapat bekerja sesuai dengan persyaratan kualitas pekerjaan, maka kinerjanya sangat baik.

3. Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada pekerjaan lain. Oleh karena itu, apabila suatu bagian

pekerjaan tertentu tidak diselesaikan tepat waktu maka akan menghambat bagian pekerjaan yang lain, sehingga mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan tersebut.

4. Kehadiran

Beberapa jenis pekerjaan mengharuskan karyawan bekerja lima hari seminggu, delapan jam sehari. Kinerja karyawan tergantung dari tingkat partisipasi karyawan dalam bekerja.

5. Kemampuan untuk kerja sama

6. Untuk beberapa jenis pekerjaan, mungkin membutuhkan dua atau lebih karyawan untuk menyelesaikannya, sehingga diperlukan kerja sama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya untuk bekerja dengan rekan kerja lainnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1.	Eva Marya Ningsih	2011	Analisis Penyusunan anggaran penjualan dan pengendalian anggaran penjualan pada PT. Perkebunan Nusantara Vn (PERSERO) Palembang	Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini dan hasil uji statistik penyusunan anggaran penjualan dan pengendalian anggaran penjualan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Vn (PERSERO) Palembang
2.	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 telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan

				sig-nifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai korelasi regresi (R) yang ber-nilai positif sebesar 0,481, nilai koefisien determi-nasi (R ²) sebesar 0,231, dan nilai Fhitung 9,180 lebih besar dari nilai Ftabel 3,147 dengan nilai sig 0,000 (dibawah 0,05).
3.	Elsa Wulandari	2016	Pengaruh sistem pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang syariah Palembang	Berdasarkan uji secara bersamaan (simultan), didapatkan ketentuan apabila Fhitung > Ftabel dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel sistem pengendalian intern dan kompensasi manajemen secara bersama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palembang dengan 20 karyawan di dalam penelitian ini.
4.	Agung Tricahyo	2019	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi PT. Intan Pariwara Klaten	Berdasarkan hasil analisis Hasil dari analisis regresi linear berganda dengan variabel pemoderasi (uji interaksi/MRA) menunjukkan bahwa nilai signifikan interaksi antara sistem pengendalian internal dengan motivasi kerja sebesar $0,021 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
5.	Muhammad Rizky	2019	Pengaruh anggaran biaya operasional dan anggaran kas terhadap kinerja keuangan pada PT. Bintang Mitra Sejahtera Medan.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan hasil uji statistik pengaruh anggaran biaya operasional dan anggaran kas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan pada PT. Bintang Mitra Sejahtera Medan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Eva Marya Ningsih (2011) dimana hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini dan hasil uji statistik penyusunan anggaran penjualan dan pengendalian anggaran penjualan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Vn (PERSERO) Palembang. Hal ini membuktikan bahwa pengendalian anggaran penjualan yang baik dan strategis memberikan kenyamanan kerja dalam menciptakan sebuah kreasi dan inovasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Konseptual

2.6.1 Pengaruh Pengendalian Anggaran Penjualan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan organisasi, manajemen membutuhkan cara-cara untuk memastikan bahwa para anggota di setiap bagian dalam organisasi melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Pengendalian merupakan kebijaksanaan, prosedur, dan praktik yang ditetapkan oleh manajemen untuk mengelola perusahaan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang direncanakan. Definisi pengendalian menurut Welsch (2000;4) adalah: “Pengendalian adalah proses untuk memastikan terciptanya kinerja yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan”. Sedangkan menurut Hansen dan Mowen (2000;4) adalah: “Kontrol adalah proses pengaturan standar dengan menerima umpan balik tentang kinerja aktual dan mengambil tindakan yang diperlukan ketika kinerja aktual berbeda secara signifikan dari rencana sebelumnya”.

Pengendalian yang efektif memerlukan umpan maju (*feed forward*).

Dengan kata lain diasumsikan bahwa tujuan, rencana, kebijakan dan standar telah

dikembangkan dan dikomunikasikan ke seluruh manajer yang bertanggungjawab terhadap pencapaian kinerja yang telah direncanakan. Jadi pengendalian tergantung pada penerapan konsep yang memerlukan pengukuran kinerja yang memicu dilakukannya tindakan koreksi yang dirancang untuk menjamin tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya penelitian oleh Eva Marya Ningsih (2011) hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini dan hasil uji statistik penyusunan anggaran penjualan dan pengendalian anggaran penjualan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Vn (PERSERO) Palembang. Hal ini membuktikan bahwa pengendalian anggaran penjualan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada masa pandemi dan meningkatkan pendapatan perusahaan.

2.6.2 Pengaruh Anggaran Biaya Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Dalam menjalankan aktifitasnya, suatu perusahaan akan mengeluarkan berbagai jenis biaya diantaranya adalah biaya material, gaji langsung dan biaya tidak langsung, ketiga biaya ini disebut biaya produksi. Beban lain-lain untuk kelancaran operasional dan pengelolaan biaya operasional. Biaya dapat diartikan sebagai biaya perolehan, harga pokok barang, atau dapat diartikan sebagai semua pengorbanan, mulai dari bahan baku, hingga pengerjaan yang sedang berlangsung hingga dapat dijual.

Menurut Syafrida Hani (2014:57) yaitu istilah yang paling sering digunakan adalah beban operasi, analisis terhadap akun ini adalah pada kondisi perusahaan mengalami kemakmuran beban ini biasanya akan tinggi, karena beban ini termasuk beban gaji dan sewa. Jika kondisi baik maka biasanya akan ada

pembebanan yang tinggi untuk kompensasi karyawan berupa bonus atau insentif. Sedangkan untuk beban pemasaran contohnya adalah perlakuan terhadap biaya iklan yang dikapitalisasi. Akun beban ini berdampak pada perolehan laba operasi atau laba sebelum pendapatan dan beban lain-lain.

Penelitian Muhammad Rizky (2019), bahwa anggaran biaya hasil penelitian yang dilakukan dan hasil uji statistik pengaruh anggaran biaya operasional dan anggaran kas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan pada PT. Bintang Mitra Sejahtera Medan. Hal ini menunjukkan bahwa anggaran biaya yang baik dan sistematis akan sangat mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan dan peningkatan pendapatan perusahaan.

2.6.3 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Interaksi antara manusia dengan sistem dan implementasi sistem merupakan faktor penting yang mempengaruhi kualitas informasi. Kehandalan sistem juga harus didukung oleh kehandalan sumber daya manusia. Namun sistem yang sudah berjalan harus dikontrol agar tetap dapat berjalan baik.

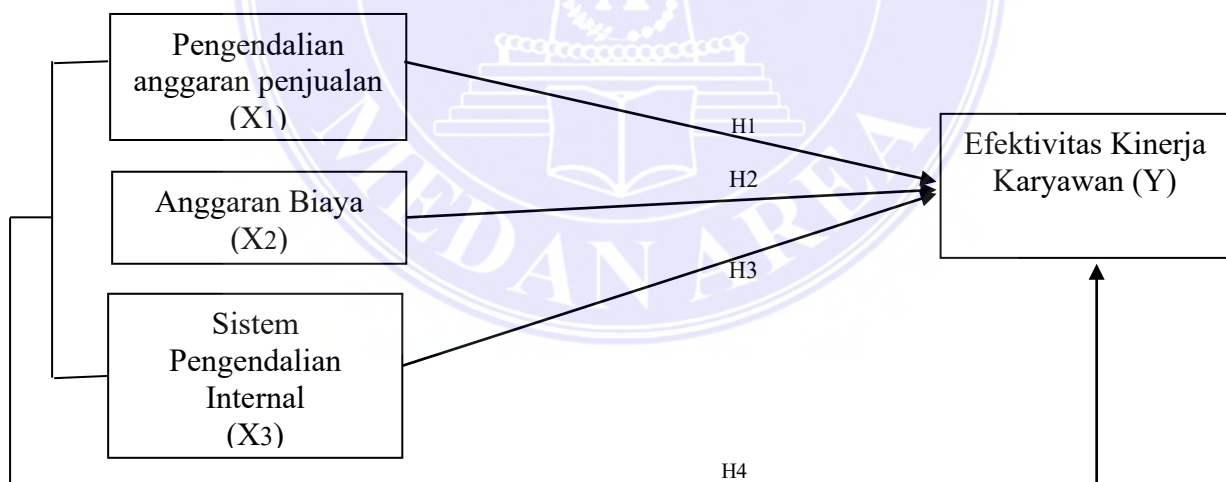
Sistem Pengendalian Intern merupakan salah satu jenis kegiatan pengendalian, khususnya bagi pengelolaan sistem informasi yang bertujuan untuk memastikan keakuratan dan kelengkapan informasi.

Pengendalian internal perusahaan akan mendorong penggunaan sumber daya secara efektif untuk mengoptimalkan tujuan perusahaan. Tujuan penting dari langkah-langkah pengendalian ini adalah untuk memperoleh informasi keuangan dan non-keuangan yang akurat tentang operasi perusahaan untuk

tujuan pengambilan keputusan. Manajemen harus menguji keefektifan penerapan langkah-langkah pengendalian. Tujuan dari tujuan ini adalah untuk menentukan apakah kontrol beroperasi seperti yang dirancang dan apakah eksekutif memiliki izin dan kualifikasi yang diperlukan untuk menjalankan kontrol secara efektif.

Penelitian oleh Sarita Permata Dewi (2012), bahwa hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal yang baik dan sistematis akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan pada bagian masing-masing.

Berdasarkan uraian penjelasan variabel bebas (X_1, X_2 , dan X_3) juga variabel terikat (Y) diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah:



Gambar 2.1
Kerangka konseptual

2.8 Hipotesis

Dalam Sugiyono (2019:99), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dapat juga dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empirik, karena jawaban yang diberikan masih didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang didapat dari pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 = Pengendalian Anggaran Penjualan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja karyawan pada masa pandemic covid-19 di Carrefour Medan Citra
- H2 = Anggaran Biaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di Carrefour Medan Citra
- H3 = Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada masa pandemi covid-19 di Carrefour Medan Citra
- H4 = Pengendalian Anggaran Penjualan, Anggaran Biaya dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada masa pandemi covid-19 di Carrefour Medan Citra.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sangadji dan Sopiah (2010:30), jenis penelitian asosiatif merupakan suatu jenis penelitian yang memiliki tujuan dalam mengetahui hubungan diantara dua variabel atau lebih. Tujuan dari penelitian asosiatif adalah untuk memperlihatkan apakah ada pengaruh dan sebesar apa pengaruh yang berasal dari sebab akibat maupun dari variabel independen dan dependen dalam sebuah penelitian.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour Medan Citra), berlokasi di Perum. Citra Garden, Kawasan Niaga Blok A1 di Jl. Letjend Jamin Ginting, Medan Baru.

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan pada Oktober 2020 sampai dengan selesai di PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour Medan Citra).

Tabel 3.1
Waktu Penelitian Penelitian

Kegiatan	2020				2021												2022											
	Okto-Des				Jan-Mar				Apr-Jun				Jul-Sept				Okt-Des				Januari				Februari			
	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 Proposal																												

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin. Rumus Slovin adalah memasukkan unsur kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi. Misalnya nilai toleransi ini dinyatakan dalam presentase, misalnya 5% dan rumusnya adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

n= ukuran sampel

N= ukuran populasi

α = toleransi ketidakteelitian (dalam persen)

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

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

Menurut Sugiyono, (2016;124) Sampling Insidental / Accidental Sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja karyawan yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data atau merupakan bagian dari populasi yang telah dilampirkan.

3.3 Identifikasi dan Definisi Operasional Penelitian

Tabel 3.2
Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Pengendalian Anggaran Penjualan (X ₁)	Anggaran adalah suatu rencana kerja yang disusun secara sistematis, yang meliputi seluruh kegiatan perusahaan, yang dinyatakan dalam unit (kesatuan) moneter dan berlaku untuk jangka waktu tertentu yang akan datang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rincian jumlah dan jenis produk perusahaan 2. Rincian daerah pemasaran 3. Diskriminasi harga 4. Potongan harga. 5. Rincian penjualan

		bulanan
Anggaran Biaya (X ₂)	Anggaran biaya adalah semua rencana pengeluaran yang berkaitan dengan distribusi dan penjualan produk perusahaan serta pengeluaran untuk menjalankan roda organisas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Biaya yang dihubungkan dengan penghasilan pada periode itu. 2. Biaya yang dihubungkan dengan periode tertentu yang tidak dikaitkan dengan penghasilan. 3. Biaya yang karena alasan praktis tidak dapat dikaitkan dengan periode manapun.
Sistem Pengendalian Internal (X ₃)	Sistem pengendalian intern adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen bahwa organisasi mencapai tujuan dan sasarannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan yang Jujur dan Cakap 2. Adanya Pemisahan Tugas dengan Garis Wewenang dan Tanggung Jawab yang Jelas 3. Prosedur yang Tepat untuk Pemberian Wewenang 4. Dokumen dan Catatan yang Lengkap 5. Pengawasan Fisik yang Cukup terhadap Aktiva dan Catatan 6. Dilakukannya Pencocokan yang Independen
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8), Kuantitatif dapat dijelaskan sebagai penelitian yang didasarkan pada filosofi positif, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data mentah adalah sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber aslinya (bukan melalui media perantara). Teknologi membuat orang yang diwawancarai bertanggung jawab untuk membaca dan menjawab pertanyaan (Indriantoro dan Supomo, 2013:16). Skala pengukuran kuesioner menggunakan skala likert 1 sampai 5, dimana responden diminta pendapatnya dari setiap pertanyaan. Data primer pada penelitian ini meliputi jawaban responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung, mengenai sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan kualitas laporan keuangan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014:56), Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode angket atau kuisisioner. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang dilakukan dengan membawa kuisisioner langsung ke lokasi penelitian. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data

yang menjawab responden dengan memberikan rangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis.

Menurut Ghozali (2016 : 4), Skala likert atau biasa disebut timbangan kumulatif pada dasarnya adalah bilangan ordinal. Responden diminta menjawab pengenalan objek psikologis (seperti kepuasan kerja).

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu diberi skor, misalnya.

Responden	Skor
Sangat setuju /selalu / sangat positif	5
Setuju / sering / positif	4
Ragu-ragu / kadang-kadang	3
Tidak setuju/ tidak pernah	2
Sangat tidak setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

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

3.6.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52), Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuisisioner tersebut. Jika dalam kuisisioner dapat mengungkapkan isi yang akan diukur dengan kuisisioner, maka kuisisioner tersebut dianggap valid. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS 25.0 untuk menguji keefektifan Pearson Correlation.

Menurut Ghozali (2016:52), Hal itu diukur dengan mengkolerasikan skor pertanyaan dengan skor total variabel independen dan variabel dependen.

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan kriteria pengujian bila nilai t hitung $>$ t tabel maka disimpulkan butir pertanyaan valid, sebaliknya jika nilai t hitung $<$ t tabel maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47), “Reabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner sebagai variabel atau indikator struktural. Jika tanggapan seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dianggap dapat diandalkan.”

Menurut Ghozali (2016:48), tingkat realibilitas suatu konstruk/variabel dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60. Semakin nilai alpanya mendekati satu maka nilai reliabilitasnya dengan semakin terpercaya.

3.7. Uji Asumsi Klasik

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

3.7.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), Uji normalitas data yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribudi normal. Metode yang dapat diandalkan adalah melihat normal probability plot, yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk diagonal lurus, dan plot data sisa dengan diagonal ini. Jika sebaran data residual normal, garis yang menggambarkan data aktual akan berada di sepanjang diagonal.

Analisis statistik dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka distribusi data residual tidak normal dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.

3.7.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016 :103), Uji Multikolinieritas dirancang untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Hal yang harus dicek untuk melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *variance inflation factor* (VIF) untuk mendeteksi ada tidaknya kesalahan. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan VIF (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang dipakai oleh nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolenieritas antar variabel bebas dalam mode regresi.

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016 ; 134), “Heteroskedastisitas mengacu pada ketidaksamaan variasi residual dari semua pengamatan dalam model regresi. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah variasi residual dalam model regresi adalah ketidaksamaan. Model regresi harus dipenuhi. Prasyaratnya adalah tidak ada masalah heteroskedastisitas.”

Cara untuk mengambil keputusan adalah dengan melihat grafik scatterplot. Dengan memeriksa apakah terdapat pola antara nilai prediksi variabel dependen dan residualnya pada grafik scatterplot dimana sumbu Y adalah prediksi Y dan sumbu X adalah residual (prediksi Y – sebenarnya Y). Dasar analisis dari uji heteroskedastisitas melalui grafik plot adalah sebagai berikut :

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), berarti itu ditentukan maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titiknya tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Glejser, yaitu jika nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.8. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2016:8), Untuk mengetahui bagaimana pengaruh ketiga variabel independent, peneliti menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Sederhana. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel dependent (Y), berdasarkan nilai variabel independent (X) yang diketahui. Analisis regresi linier berganda akan mengukur perubahan variabel dependent (Y) berdasarkan perubahan variabel independent (X).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh yang diperkirakan antara pelaksanaan penganggaran fleksibel, kepatuhan pengendalian intern, dan kompleksitas tugas dengan kinerja karyawan dilakukan dengan rumus regresi linier sederhana, yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Efektivitas Kinerja Karyawan

X1 = Pengendalian Anggaran Penjualan

X2 = Anggaran Biaya

X3 = Sistem Pengendalian Internal

a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien regresi variabel independen

e = Standar error (tingkat kesalahan 5%)

3.9. Uji Hipotesis

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

3.9.1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016 :97), Uji statistik pada dasarnya menunjukkan tingkat pengaruh suatu variabel penjelas/independen ketika menerapkan perubahan variabel dependen. Lakukan pengujian ini untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara parsial (individual) menjelaskan perubahan variabel dependen. Tabel uji adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$ (artinya Pengendalian anggaran keuangan, anggaran biaya, dan sistem pengendalian internal secara parsial tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour Medan Citra))
- b. $H_a : b_1, b_2 \neq 0$ (artinya Pengendalian anggaran keuangan, anggaran biaya, dan sistem pengendalian internal secara parsial berpengaruh terhadap

efektivitas kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour Medan Citra).

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka dilakukan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$).

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.9.2. Uji Simultan

Menurut Ghozali (2016 :171), Efek simultan dari uji F terutama digunakan untuk menentukan apakah variabel independen sama atau mempengaruhi variabel dependen pada saat yang sama.

Sedangkan pengujian digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (anggaran penjualan, anggaran biaya dan pengendalian sistem pengendalian internal) terhadap efektivitas kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$).

Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah.

- a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$ (artinya Pengendalian anggaran penjualan, anggaran biaya, dan sistem pengendalian internal secara simultan tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour Medan Citra).
- b. $H_1, b_2 \neq 0$ (artinya Pengendalian anggaran penjualan, anggaran biaya, dan sistem pengendalian internal secara simultan berpengaruh terhadap

efektivitas kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour Medan Citra).

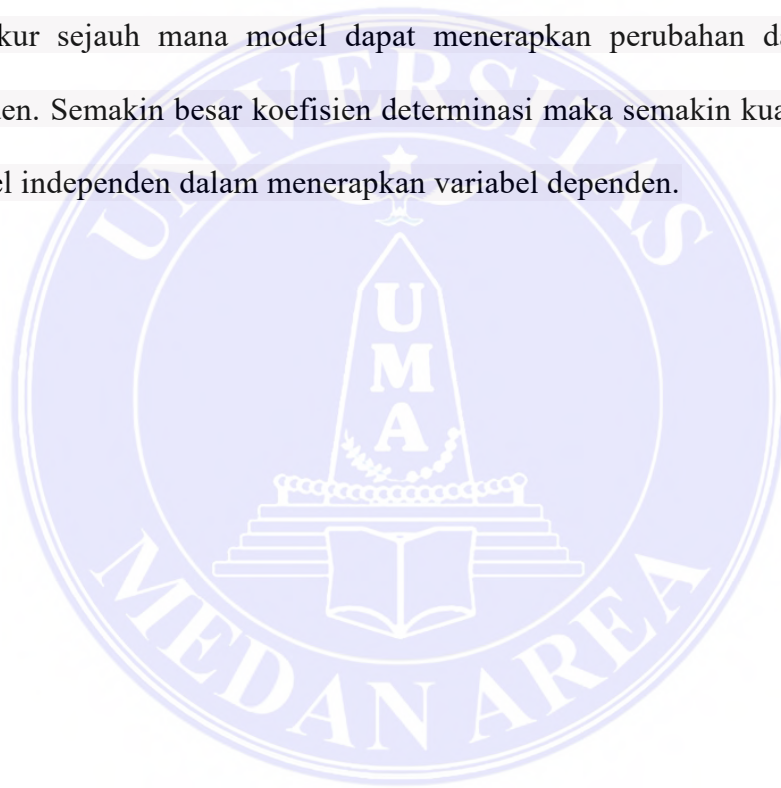
c. Kriteria efektifitas kinerja karyawan

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3.6.5.3 Koefisien determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016 :95), Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur sejauh mana model dapat menerapkan perubahan dalam variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasi maka semakin kuat kemampuan variabel independen dalam menerapkan 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 pengendalian anggaran penjualan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di Carrefour Medan Citra.
2. Secara parsial, variabel anggaran biaya (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di Carrefour Medan Citra.
3. Secara parsial, variabel sistem pengendalian internal (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di Carrefour Medan Citra.
4. Secara simultan, variabel pengendalian anggaran penjualan (X_1) anggaran biaya (X_2) dan sistem pengendalian internal (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di Carrefour Medan Citra.

5.2 Saran

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

1. Untuk tercapainya sebuah efektivitas kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, maka diperlukan adanya

pengendalian anggaran penjualan yang dapat dikelola dengan mudah dan dimengerti cara kerjanya agar pekerjaan lebih efektif dan efisien. Pengendalian anggaran penjualan harus dikelola dengan benar oleh karyawan yang mampu dibidangnya dan menerapkannya pada semua bidang pekerjaan yang ada pada perusahaan tersebut.

2. Pada masalah anggaran biaya diperlukan adanya anggaran biaya yang mendukung kinerja karyawan yang tidak mempersulit pekerjaan. Anggaran biaya harus dipertimbangkan dengan baik dan benar, menyesuaikan anggaran dengan situasi dan kondisi yang ada agar tidak menekan pekerjaan dan tidak tercapainya efektifitas kinerja dari karyawan.
3. Untuk masalah sistem pengendalian internal, perusahaan harus lebih tanggap dalam mengendalikan keadaan yang sedang dihadapi dan mampu memberikan solusi atas masalah internal yang terjadi agar tercapainya efektifitas kinerja karyawan yang dapat mendukung dan mencapai tujuan perusahaan serta perusahaan dapat tetap berdiri.
4. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini sebagai bahan acuan untuk meneliti variabel yang sama dengan penelitian yang akan diteliti, dan diperlukan adanya penambahan atau pengembangan dari masing-masing variabel serta menyesuaikan kondisi atau perkembangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputro, Gunawan, Asri, Marwan. (1996). *Anggaran Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Agung, Rai I gusti. (2008). *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Jakarta : Grafindo.
- Ahyari, Agus. (1994). *Manajemen Produksi*. Buku 2. Yogyakarta : BPFE- UGM.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dianan., Anastasia., Setiawati., Lilis. (2011). *Perancangan Proses dan Penerapan*, Ed. 1. Yogyakarta : SIA.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*, Ed. 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall, James A. (2001). *Sistem Informasi Akuntansi*. Buku 2, Edisi ke 1. Terjemahan Amir Abadi Jusuf. Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap Sofyan Syafri (2011), *Teori Akuntansi Edisi Revisi 2011*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mardiasmo, Perpajakan Edisi Revisi, Andi Offset, Yogyakarta, Tahun 2001.
- Mangkunegara, Anwar P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke enam. Bandung :PT. Remaja Rosdakarya.
- M. Nafarin. (2015). *Penganggaran Perusahaan*. Edisi Ke-3. Jakarta. Salemba Empat.
- Mulyadi. (2009). *Auditing*. Cetakan ke-6. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi. (2018). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, M. (2001). *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Rivai, Vethzal, Basri. (2005). *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga.
- Sangadji, E. M., dan Sopiah, S. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi.

Sawyer, Dittenhofer, S. Cheiner. (2005). *Internal Auditing*. Buku Satu, Edisi Kelima. Jakarta : Salemba Empat.

Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sugiyono, S. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tendi Haruman dan Sri Rahayu. (2007). *Penyusunan Anggaran Perusahaan*. Bandung : Graha Ilmu.





LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Pengendalian Anggaran Penjualan, Anggaran Biaya dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Carrefour Medan Citra. “ 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. Metro Makmur Jaya 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

VERAWATY PADELIN LUBIS

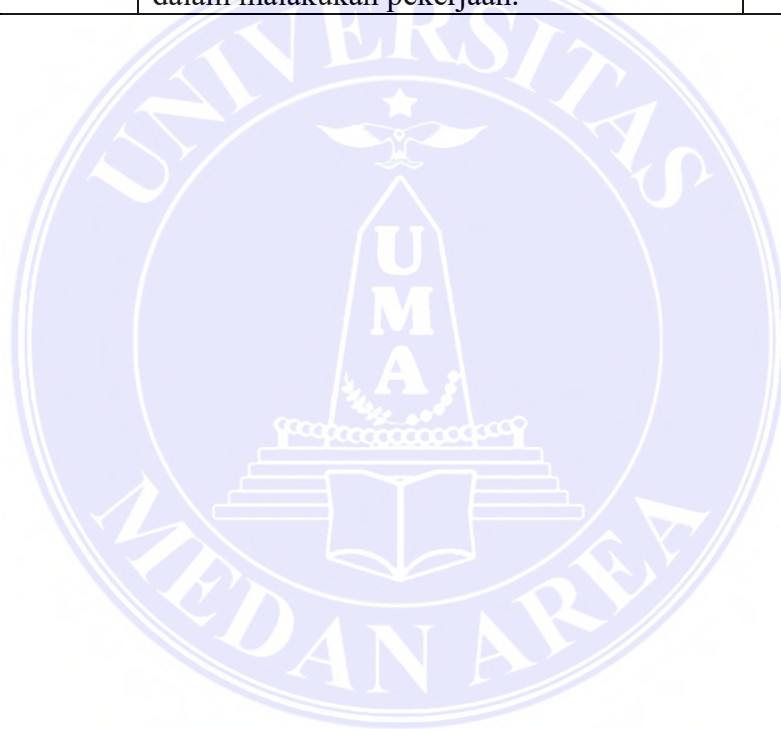
No	Variabel indikator	Kuisisioner	STS	TS	N	S	SS
Pengendalian Anggaran Penjualan – X1							
1.	Rincian jumlah dan produk perusahaan	Perusahaan memberikan rincian anggaran penjualan dengan baik dan jelas					
		Perusahaan memberikan rincian dengan jelas tentang jumlah unit produk yang akan di jual					
		Produk yang di jual perusahaan sangat mudah di mengerti oleh karyawan dengan susunan yng rinci yang di berikan perusahaan					
2.	Rincian daerah pemasaran	Perusahaan memiliki daerah rincian pemasaran yang baik					
		Daerah pemasaran yang ada perusahaan sangat luas, sehingga mudah menjangkau pelanggan					
		Dengan adanya daerah pemasaran yang di buat dengan rinci, hal tersebut mempermudah karyawan dalam memasarkan barang					
3.	Diskriminasi Harga	Perusahaan menetapkan harga jual produk pada setiap produk dengan baik					
		Harga produk sesuai dengan apa yang di hareapkan oleh pelanggan atau harga Terjangkau					
		Dengan adanya penentuan harga yang baik dan terjangkau mampu meningkatkan pembelian produk oleh pelanggan					
4.	Potongan harga	Perusahaan memberikan potongan harga pada setiap pelanggan yang membeli produk dalam skala besar					
		Potongan harga pada produk yang diberikan perusahaan kepada pelanggan mampu meningkatkan hasil penjualan					
		Perusahaan sering melakukan potongan harga pada produk tetentu sehingga menarik para pelanggan untuk melakukan pembelian					
5.	Rincian penjualan bulanan	Penjualan dirinci dengan baik dan benar sehingga memudahkan para karyawan untuk mengerti grafik penjualan					
		Penyusunan penjualan yang dilakukan dalam satu periode dilengkapi dengan rincian penjualan bulanan					

		Rincian penjualan bulanan disusun dengan berdasarkan pola penjualan bulanan yang telah ada beberapa periode yang telah lalu					
Anggaran Biaya – X2							
1.	Biaya yang dihubungkan dengan penghasilan pada periode ini	Anggaran Biaya saat ini dihubungkan dengan anggaran biaya pada periode sebelumnya, sehingga memudahkan karyawan dalam memahami anggaran biaya sekarang					
		Anggaran biaya pada periode sebelumnya memudahkan karyawan untuk meminimalis anggaran biaya pada saat ini					
		Dengan adanya anggaran biaya periode sebelumnya, memberikan gambaran kepada karyawan dalam menjalankan anggaran biaya agar tetap dalam jumlah yang minimal					
2.	Biaya yang dihubungkan dengan periode tertentu yang tidak dikaitkan dengan penghasilan	Anggaran biaya yang tidak dikaitkan dengan penghasilan pada periode sebelumnya membuat karyawan mudah dalam meminimalis biaya					
		Dengan adanya anggaran biaya yang tidak dihubungkan dengan penghasilan pada periode sebelumnya, membuat karyawan bekerja dengan baik dan maksimal					
		Biaya yang tidak dikaitkan dengan penghasilan pada periode sebelumnya akan membuat karyawan semakin semangat dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya					
3.	Biaya yang karena alasan praktis tidak dapat dikaitkan dengan periode manapun	Biaya yang dikeluarkan dengan jumlah yang kecil tidak dikaitkan dengan anggaran biaya lainnya pada periode tertentu sehingga anggaran biaya tetap ada pada jumlah yang minim					
		Anggaran biaya tidak dikaitkan dengan pengeluaran dengan jumlah yang kecil, sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja dengan anggaran biaya yang sudah Dintetapkan					
		Dengan adanya biaya praktis yang tidak dikaitkan dengan biaya manapun, tidak menghalangi pekerjaan dalam meminimalis Biaya					
Sistem Pengendalian Internal – X3							

1.	Karyawan yang jujur dan cakap	Semua karyawan yang bekerja pada perusahaan sangat jujur dan cakap dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya					
		Dengan adanya karyawan yang jujur dan cakap, akan mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan dengan baik					
		Dalam sebuah perusahaan, semua karyawan harus memiliki sikap yang jujur dan cakap agar perusahaan dapat terkendali dengan baik					
2.	Adanya pemisahan tugas dengan garis wewenang dan tanggungjawab yang jelas	Semua karyawan mengetahui dengan benar posisinya pada perusahaan sehingga perusahaan terkendali dengan baik					
		Setiap karyawan mengetahui apa yang harus dikerjakan pada bidangnya masing-masing sehingga semua pekerjaan terlaksana dengan baik dan maksimal					
		Pemisahan tugas untuk masing-masing karyawan sangat penting untuk mencegah terjadinya kecurangan-kecurangan.					
3.	Prosedur yang tepat untuk pemberian wewenang	Perusahaan memberikan prosedur yang tepat kepada setiap karyawan sehingga setiap karyawan mudah memahami wewenangnya pada perusahaan					
		Wewenang yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan bersifat umum, sehingga karyawan tidak merasa mengalami penekanan					
		Wewenang yang diberikan oleh perusahaan yang bersifat pribadi kepada karyawan juga tidak mengakibatkan karyawan mengalami penekanan pada wewenang					
4.	Dokumen dan catatan yang lengkap	Setiap karyawan memiliki dokumen sebagai bukti transaksi yang dilakukan oleh karyawan setiap harinya, sehingga memudahkan pengendalian pada perusahaan					
		Dokumen dan catatan yang lengkap dimiliki oleh setiap karyawan sehingga memudahkan dalam menerapkan pengendalian terhadap Perusahaan					
		Dokumen dan catatan yang lengkap sangat penting bagi perusahaan sebagai informasi dalam menghadapi masalah yang terjadi pada perusahaan					
5.	Pengawasan	Penerapan pengawasan fisik terhadap aktiva					

	fisik yang cukup terhadap aktiva dan catatan	dan catatan dilakukan oleh pihak perusahaan dan karyawan dengan baik dan benar					
		Dengan adanya pengawasan fisik terhadap aktiva dan catatan perusahaan sangat membantu perusahaan dalam menangani masalah yang ada perusahaan					
		Penerapan pengendalian internal perusahaan berjalana dengan baik karena adanya pengawasan fisik terhadap aktiva dan catatan.					
Kinerja karyawan – Y							
1.	Jumlah pekerjaan	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan menjadi persyaratan sebagai standar pekerjaan karyawan					
		Setiap karyawan diberikan jumlah pekerjaan sesuai dengan kemampuan masing-masing Karyawan					
		Jumlah pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan tidak membuat karyawan berada dalam penekanan Pekerjaan					
2.	Kualitas pekerjaan	Setiap karyawan memiliki kualitas pekerjaan yang baik sehingga perusahaan mengalami kemajuan					
		Kualitas pekerjaan masing-masing karyawan sudah berada pada standar yang ditentukan oleh perusahaan					
		Setiap karyawan memiliki kinerja yang baik sehingga menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan					
3.	Ketepatan waktu	Masing-masing karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal pada waktu yang sudah ditentukan					
		Setiap karyawan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya masing-masing dengan baik dan tepat waktu					
		Dengan adanya pelaksanaan pekerjaan yang tepat waktu, perusahaan menjadi maju dan mampu mencapai tujuan yang sudah ditetapkan					
4.	Kehadiran	Semua karyawan hadir tepat waktu selama waktu perhari yang sudah ditentukan Perusahaan					
		Kinerja karyawan ditentukan juga dengan keahadirannya pada saat bekerja dan melakukan pekerjaan					

		Setiap karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik pada perusahaan sehingga perusahaan memiliki karyawan yang mampu bertanggungjawab pada tugas dan Pekerjaannya					
5.	Kemampuan kerjasama	Setiap karyawan bekerjasama agar menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing demi mencapai tujuan bersama pada perusahaan					
		Setiap karyawan memiliki kemampuan dalam bekerjasama sehingga pekerjaan dapat selesai dengan efektif dan efisien					
		Kinerja karyawan yang baik dinilai dengan adanya kemampuan dalam bekerjasama dalam malakukan pekerjaan.					



Lampiran 2

Master Data Sampel dan Variabel Penelitian

No	Kinerja Karyawan (Y)	Pengendalian Anggaran Penjualan (X1)	Anggaran Biaya (X2)	Sistem Pengendalian Internal (X3)
1	30	40	45	48
2	45	32	21	56
3	32	40	34	60
4	44	32	30	47
5	31	48	38	67
6	65	50	45	60
7	67	70	45	73
8	60	50	36	41
9	55	40	41	32
10	56	60	43	35
11	62	59	45	44
12	50	35	38	23
13	31	40	21	34
14	22	30	17	23
15	32	23	27	32
16	34	27	18	22
17	45	36	22	26
18	54	67	38	42
19	65	52	40	38
20	32	45	41	65
21	54	60	37	54
22	55	48	38	37
23	43	32	24	50
24	54	30	45	50
25	56	31	29	33
26	70	62	45	68
27	71	68	43	63
28	70	59	39	65
29	23	31	28	31
30	22	30	15	23
31	45	32	21	32
32	43	23	26	24
33	32	21	33	27
34	34	23	36	25
35	45	25	37	34
36	50	27	40	22
37	45	32	24	58
38	67	58	40	60
39	68	71	43	59
40	65	43	37	57
41	54	48	32	43

42	48	34	24	29
43	34	32	19	23
44	42	24	22	31
45	46	28	18	23
46	47	39	40	56
47	48	56	39	68
48	61	70	44	73
49	72	64	41	70
50	53	45	35	60
51	57	67	43	68
52	58	43	34	48
53	70	59	43	69
54	50	58	40	66
55	28	38	21	24
56	67	56	34	71
57	73	62	41	69
58	27	22	19	26
59	45	24	34	30
60	50	23	37	45
61	35	27	31	64
62	46	29	23	35
63	41	32	25	23
64	43	33	21	43
65	29	25	20	56
66	30	46	23	35
67	31	48	38	23
68	23	33	40	43
69	28	39	17	30
70	26	33	19	26
71	71	59	45	68
72	28	34	24	32
73	29	40	33	45
74	32	23	21	36
75	37	22	15	34
76	39	26	32	43
77	45	38	36	50
78	49	59	44	65
79	48	38	40	54
80	21	32	18	33
81	39	28	23	46
82	41	31	21	43
83	56	65	43	70
84	62	70	44	58
85	43	60	37	67
86	49	56	40	57
87	23	32	19	32

88	32	22	25	45
89	21	32	21	34
90	29	35	26	45
91	26	38	43	32
92	25	37	41	23
93	29	40	39	25
94	32	24	41	31
95	42	56	45	36
96	54	65	44	40
97	55	49	37	42
98	42	37	53	36
99	29	35	45	28
100	70	53	45	62
101	60	71	43	60
102	65	59	41	34
103	48	58	42	27
104	69	71	45	73
105	50	56	44	68
106	31	23	18	34
107	32	26	32	40
108	48	55	45	32
109	64	56	36	50

Lampiran 3

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

Uraian	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Variabel X ₁	P1	0,825	0,1890	Valid
	P2	0,867		
	P3	0,768		
	P4	0,860		
	P5	0,785		
	P6	0,846		
	P7	0,836		
	P8	0,839		
	P9	0,820		
	P10	0,878		
	P11	0,789		
	P12	0,848		
	P13	0,830		
	P14	0,871		
	P15	0,800		
Variabel X ₂	P1	0,809	0,1890	Valid
	P2	0,898		
	P3	0,840		
	P4	0,876		
	P5	0,865		
	P6	0,913		
	P7	0,874		
	P8	0,880		
	P9	0,894		
Variabel X ₃	P1	0,833	0,1890	Valid
	P2	0,888		
	P3	0,805		
	P4	0,893		
	P5	0,861		
	P6	0,891		
	P7	0,849		
	P8	0,856		
	P9	0,855		
	P10	0,866		
	P11	0,852		
	P12	0,861		
	P13	0,821		
	P14	0,894		
	P15	0,863		
	P1	0,775		
	P2	0,852		

Variabel Y	P3	0,826	0,1890	Valid
	P4	0,821		
	P5	0,808		
	P6	0,858		
	P7	0,809		
	P8	0,856		
	P9	0,787		
	P10	0,855		
	P11	0,846		
	P12	0,839		
	P13	0,844		
	P14	0,862		
	P15	0,807		

Tabel Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y

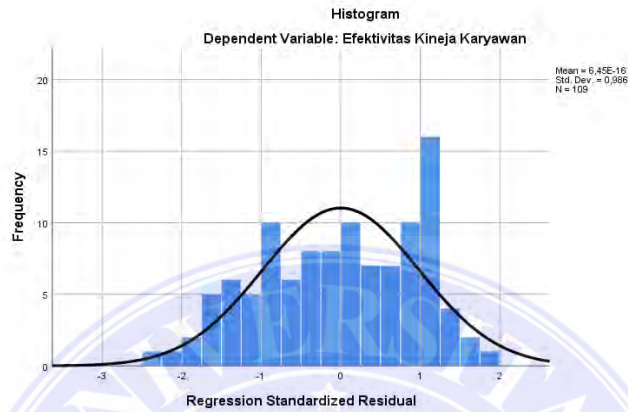
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengendalian Anggaran Penjualan	0,968	Reliabel
Anggaran Biaya	0,960	Reliabel
Sistem Pengendalian Internal	0,974	Reliabel
Efektivitas Kinerja Karyawan	0,968	Reliabel

Lampiran 4

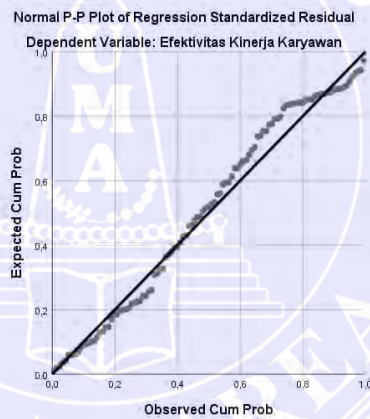
**Hasil Penelitian
Uji Asumsi Klasik**

a) Uji Normalitas

1. Histogram



2. Grafik Normal P-Plot

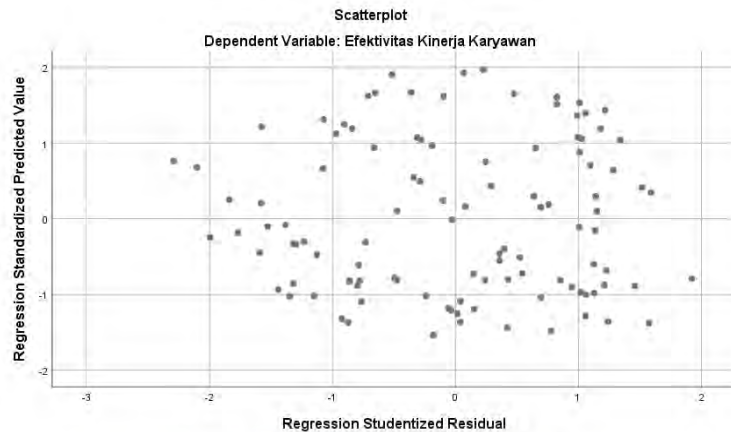


b) Uji Multikolenieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengendalian Anggaran Penjualan	,433	2,311
	Anggaran Biaya	,552	1,810
	Sistem Pengendalian Internal	,588	1,701

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

c) Uji Heteroskedastisitas



Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,737	3,712		2,354	,020
	Pengendalian Anggaran Penjualan	,433	,099	,440	4,395	,000
	Anggaran Biaya	,270	,135	,178	2,006	,047
	Sistem Pengendalian Internal	,207	,080	,224	2,601	,011
a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan						

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,737	3,712		2,354	,020
	Pengendalian Anggaran Penjualan	,433	,099	,440	4,395	,000
	Anggaran Biaya	,270	,135	,178	2,006	,047
	Sistem Pengendalian Internal	,207	,080	,224	2,601	,011
a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan						

Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12676,155	3	4225,385	41,696	,000 ^b
	Residual	10640,432	105	101,337		
	Total	23316,587	108			
a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,544	,531	10,067
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Lampiran 5



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam 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/ekonomi.uma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1932/FEB.2/01.1/IV/2021
Lamp. :
Perihal : Izin Research / Survey

19 April 2021

Kepada, Yth
Carrefour Medan Citra

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

Nama : VERAWATY PADELIN LUBIS
N P M : 178330072
Program Studi : AKUNTANSI
Judul : Pengaruh Pengendalian Anggaran Penjualan, Anggaran Biaya Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid Carrefour Medan Citra

Untuk diberi izin Research / Survey yang Saudara pimpin selama Dua Bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami beritahukan bahwa Research 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.

Wakil Dekan Bid. Akademik

Teddi Priyadi, SE, M. Si

Tembusan :

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

Lampiran 6



PT. TRANS RETAIL INDONESIA
Jln. Jamin Ginting Komp. Citra Garden

Medan, 28 Agustus 2021

No : 0348/TRI/HR/MCG/XI/2021

Lamp : 1 (satu) lbr

Kepada : Bapak/Ibu

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Hal : Persetujuan Pelaksanaan Riset

Surat Universitas Medan Area No. 1733/Feb.2/01.1/IV/2021

Menunjuk surat tersebut diatas perihal pokok surat dengan ini kami sampaikan menyetujui izin riset mahasiswa saudara sebagai berikut :

Nama : VERAWATY PADELIN LUBIS

NPM : 178330072

Program Studi : AKUNTANSI

Judul : Pengaruh Pengendalian Anggaran Penjualan, Anggaran Biaya dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid Carrefour Medan Citra.

Adalah benar telah melaksanakan penelitian di PT. Trans Retail Indonesia Medan pada April 2021 sampai dengan Agustus 2021. Dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Anggaran Penjualan, Anggaran Biaya dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid Carrefour Medan Citra.”**

Demikian surat keterangan ini kami perbuat untuk dipergunakan semestinya.

Hormat Kami

PT. Trans Retail Indonesia

PT TRANS RETAIL INDONESIA

Martis Simamora

HR Operations Coordinator

PT. TRANS INDONESIA : Carrefour Lebak Bulus, Lantai 3, Jl. Lebak Bulus Raya No. 8, Jakarta 12310,
Tel; (62-21)2758 5800 Fax , (62-21) 2758 5838