MUSYTARI

Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi

Vol 25 No 7 Tahun 2026

ISSN : 3025-9495

Pengaruh Manajemen Risiko Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Multi Intermoda Jakarta Utara

Amalia Zumtrotul Zahro[1 *], Eneng Iviq Hairo Rahayu[2]

[1,2] Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

email: amaliazachra213@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan manajemen resiko dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Multi Intermoda Jakarta Utara.Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Sarana Multi Intermoda Jakarta Utara yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh,di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Variabel bebas terdiri dari manajemen resiko (X1) dan sistem pengendalian internal (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). data menggunakan analisis kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS.Pengujian uji t parsial menunjukan bahwa variabel manajemen resiko (X1) memiliki pengaruh posistif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan variabel sistem pengendalian internal (X2) juga memiliki pengaruh posistif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, uji F simultan menunjukan adanya pengaruh signifikan manajemen resiko (X1) dan sistem pengendalian internal (X2) secara bersama-sama terhadsap kinerja karyawan (Y). Diperoleh nilai Adjusted R square yang signifikan, menunjukan proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independent tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Kata kunci: Manajemen Resiko, Sistem Pengendalian Internal, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of applying risk management and an internal control system on employee performance at PT Sarana Multi Intermoda North Jakarta. The population in this study includes all employees of PT Sarana Multi Intermoda North Jakarta, totaling 42 people. The sanpling sampling technique used was a saturated sampling method, where the entire population was used as a research sample. The independent variables consist of of risk management (X_1) and an internal control system (X2),

Article History

Received: Juni 2026

Reviewed: Juni 2026

Published: Juni 2026

Plagirism Checker No 2634

Copyright : Author

Publish by : Sindoro

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

ISSN : 3025-9495

while the dependent variable is employee performance (Y). The data analysis data used quantitative analysis with the aid of the SPSS software package. Partial r-test testing shows that the risk management variable (X_1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), and the internal control system variable (X2) also has a positive and significant effect on employee performance (1). Furthermore, the simultaneous F-test indicates a significant influence of risk management (X_1) and an internal control system (X2) together on employee performance (Y). A significant Adjusted R Square value nat valte was obtained, showing the proportion of variation in employee performance that can be explain.

Keywords: *Risk Management, Internal Control Systems, Employee Performance*.

PENDAHULUAN

Manajemen risiko dan sistem pengendalian internal merupakan dua aspek penting dalam mendukung efektivitas operasional serta pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan manajemen risiko yang baik sangat diperlukan agar perusahaan mampu mengantisipasi berbagai kemungkinan yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan Manajemen risiko berperan dalam membantu perusahaan mengurangi kerugian dari ketidakpastian, meningkatkan peluang dalam mencapai tujuan organisasi dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja secara optimal (Tias et al., 2024). Di sisi lain, sistem pengendalian internal berfungsi menjaga keandalan informasi, melindungi aset perusahaan, memastikan kepatuhan terhadap peraturan, serta mencegah terjadinya penyimpangan melalui mekanisme pengawasan yang efektif.

PT Sarana Multi Intermoda sebagai perusahaan yang bergerak di bidang transportasi dan logistik memiliki aktivitas operasional yang kompleks sehingga rentan terhadap berbagai risiko. Kondisi di lapangan menunjukkan masih adanya permasalahan, seperti miskomunikasi antarbagian, keterlambatan pengiriman, kesalahan dalam proses packing, dan pemberian marking barang yang mengakibatkan salah kirim. Permasalahan tersebut mengindikasikan bahwa penerapan manajemen risiko dan sistem pengendalian internal belum berjalan secara optimal, terutama dalam aspek pengawasan, evaluasi kinerja, serta pengendalian risiko operasional.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari usaha yang dilakukan oleh sseorang pegawai dalam sebuah organisasii untuk mencapai target yang telah ditetapkan serta mengurangi kerugian, sekaligus menciptakan pegawai yang berkualitas yang dapat melaksanakan tugas sesuai prosedur yang ada. (Nabila et al., 2024)

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh manajemen risiko dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Multi Intermoda Jakarta Utara.

ISSN : 3025-9495

METODE PENELITIAN

Populasinya ialah keseluruhan karyawan pada PT Sarana Multi Intermoda sejumlah 42 orang. Dalam penelitian ini, pengambilan teknik sampel yyang dipakai adalah Non Probability sampling dengan teknik sampling jenuh atau sampel jenuh. Cara penentuan sampel ini adalah dilibatkanya seluruh kelompok populasi dan dipergunakan sebagai sampel. .Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebagai alat utama untuk mendapatkan informasi dari para responden dengan menggunakan skala Likert 1–5 (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju).

Tabel 1. Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator Variabel
1.	Manajemen Resiko (X1)	Komitmen Manajemen
		Pengendalian dan Program Resiko
		Profil Risiko
		Komunikasi Efektif
		Monitoring dan Peninjauan Risiko
2.	Sistem Pengendalian Internal (X2)	Lingkungan Pengendalian
		Penilaian Risiko
		Informasi dan Komunikasi
		Pemantauan
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja
		Kuantitas Kerja
		Ketepatan Waktu
		Tanggung Jawab

Analisis data penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS versi 27 untuk mempermudah proses perhitungan statistik. Sebelum analisis dilakukan, instrumen penelitian diuji melalui uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, sehingga instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur aspek yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, validitas diukur menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi jawaban responden terhadap kuesioner dari waktu ke waktu. Instrumen dinyatakan reliabel apabila menghasilkan jawaban yang konsisten, dengan pengujian menggunakan metode Cronbach’s Alpha.

Tahap berikutnya adalah uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan memastikan bahwa data berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat penggunaan analisis statistik parametrik. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antarvariabel independen, di mana model regresi yang baik tidak memiliki korelasi yang signifikan atau memiliki nilai korelasi 0 (nol) antarvariabel bebas.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Selanjutnya, uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 5%, dengan ketentuan hipotesis diterima apabila nilai signifikansi < 0,05 dan ditolak apabila > 0,05, sedangkan uji statistik F digunakan untuk menguji pengaruh

ISSN : 3025-9495

variabel independen secara simultan dengan kriteria nilai probabilitas < 0,05 menunjukkan model layak digunakan. Selain itu, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dengan rentang nilai 0–1, di mana nilai yang mendekati 1 menunjukkan kemampuan penjelasan model yang semakin baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a. Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Perempuan	17	40,5%
Laki-Laki	25	60%
Jumlah	**42**	**100%**

Tabel 3. Karakteristik Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
18-27	20	48%
28-37	15	36%
38-47	7	17%
>47	0	0
Jumlah	**42**	**100**

Tabel 4. Karakterstik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
< 1 Tahun	6	14,3%
1-3 Tahun	11	26,2 %
4-6 Tahun	12	29%
>6 Tahun	13	31%
Jumlah	**42**	**100**

Tabel 5. Karakterstik berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SD	0	0
SMP	0	0
SMA/SMK	26	62%
S1	16	38%
Jumlah	**42**	**100**

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026
ISSN : 3025-9495

b. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel X1

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,898	0,304	Valid
Pernyataan 2	0,940	0,304	Valid
Pernyataan 3	0,896	0,304	Valid
Pernyataan 4	0,925	0,304	Valid
Pernyataan 5	0,934	0,304	Valid
Pernyataan 6	0,886	0,304	Valid
Pernyataan 7	0,886	0,304	Valid
Pernyataan 8	0,934	0,304	Valid
Pernyataan 9	0,899	0,304	Valid
Pernyataan 10	0,925	0,304	Valid
Pernyataan 11	0,921	0,304	Valid
Pernyataan 12	0,879	0,304	Valid

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel X2

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,879	0,304	Valid
Pernyataan 2	0,828	0,304	Valid
Pernyataan 3	0,849	0,304	Valid
Pernyataan 4	0,899	0,304	Valid
Pernyataan 5	0,891	0,304	Valid
Pernyataan 6	0,907	0,304	Valid
Pernyataan 7	0,887	0,304	Valid
Pernyataan 8	0,888	0,304	Valid
Pernyataan 9	0,899	0,304	Valid
Pernyataan 10	0,835	0,304	Valid
Pernyataan 11	0,880	0,304	Valid

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,908	0,304	Valid
Pernyataan 2	0,838	0,304	Valid
Pernyataan 3	0,912	0,304	Valid
Pernyataan 4	0,866	0,304	Valid
Pernyataan 5	0,842	0,304	Valid
Pernyataan 6	0,857	0,304	Valid
Pernyataan 7	0,900	0,304	Valid
Pernyataan 8	0,808	0,304	Valid
Pernyataan 9	0,913	0,304	Valid
Pernyataan 10	0,802	0,304	Valid
Pernyataan 11	0,889	0,304	Valid
Pernyataan 12	0,866	0,304	Valid

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r-hitung > r-tabel, variabel Kinerja Karyawan (Y) maka dari itu, Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan valid dan layak .

ISSN : 3025-9495

2) Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha Pengukuran	Nilai Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
1	Manajemen Resiko (X1)	0,981	0,60	**Reliabel**
2	Sistem Pengendalian Internal (X2)	0,969	0,60	**Reliabel**
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,970	0,60	**Reliabel**

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60, yang menandakan bahwa setiap instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan dalam studi ini

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini menerapkan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji distribusi normalitas data guna menelah kenormalan residual. Dengan syarat apabila nilai signifikan > 0,05 dinyatakan bahwa data berdistribusi dengan normal

a) Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Tabel 10. Hasil Uji Normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			42
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.78276828
Most Extreme Differences	Absolute		.061
	Positive		.058
	Negative		-.061
Test Statistic			.061
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.964
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.960
		Upper Bound	.969

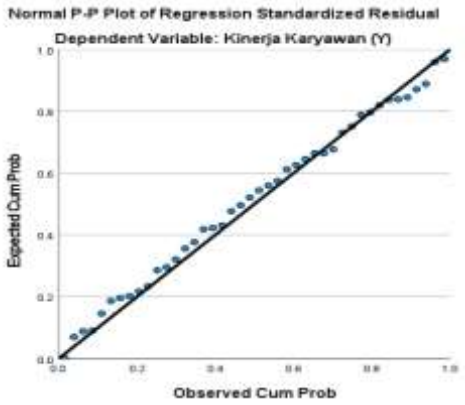
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Maka bisa disimpulkan bahwa data sisa dalam model regresi terdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, nilai statistik Kolmogorov-Smirnov dengan hasil sebesar 0,061 menunjukkan bahwa penyimpangan data dari distribusi normal cukup kecil. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian yang mengevaluasi pengaruh Manajemen Risiko dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Multi Intermoda Jakarta Utara sudah memenuhi salah satu syarat dasar analisis regresi, sehingga pengujian hipotesis dengan analisis regresi bisa diteruskan karena data yang digunakan sudah memenuhi kriteria normalitas

ISSN : 3025-9495

b) **Uji Normalitas P-Plot**

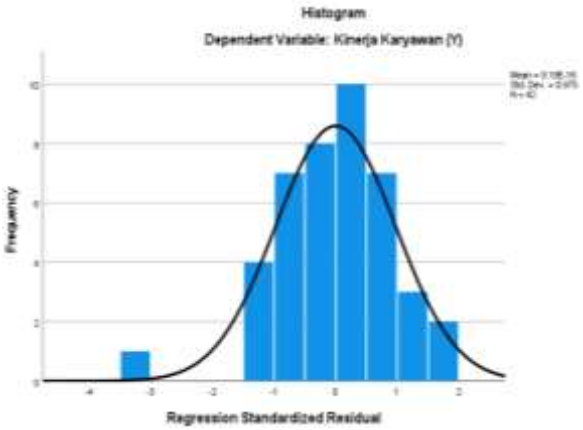


(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot

Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sebagai analisis pengaruh Manajemen Risiko dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Multi Intermoda Jakarta Utara telah memenuhi kriteria normalitas data. Temuan ini memperkuat hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang sebelumnya menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05, oleh karenanya model regresi tersebut yang digunakan dapat dianggap layak dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis serta pengujian hipotesis berikutnya

c) **Uji Normalitas Histogram**

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Hal ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian dapat memberikan hasil estimasi yang lebih baik, akurat, dan dapat diandalkan dalam menjelaskan pengaruh Manajemen Risiko dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

ISSN : 3025-9495

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Manajemen Resiko (X1)	.208	4.816
	Sistem Pengendalian Internal (X2)	.208	4.816

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel independen memenuhi kriteria tersebut. Oleh karena hal itu, dikatakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas di model regresi yang digunakan. Kondisi menunjukkan bahwa variabel Manajemen Risiko dan Sistem Pengendalian Internal dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan secara terpisah tanpa adanya hubungan yang terlalu tinggi di antara kedua variabel bebas tersebut

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

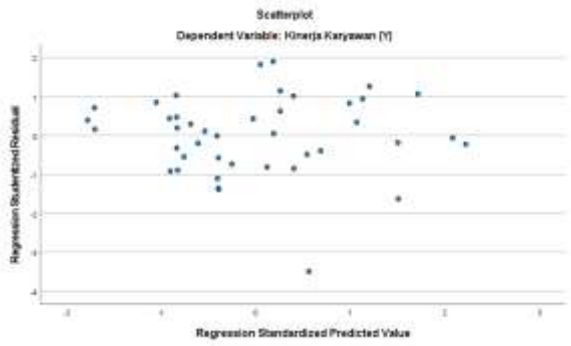
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.919	1.147		1.674	.102
	Manajemen Resiko (X1)	-.017	.064	-.090	-.258	.797
	Sistem Pengendalian Internal (X2)	.049	.078	.219	.629	.533

a. Dependent Variable: ABS_RES

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala atau bebas dari gejala heteroskedastisitas, atau bisa dikatakan bahwa terdapat homoskedastisitas, yang mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konstan. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dinilai layak untuk menganalisis pengaruh Manajemen Risiko dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Multi Intermoda Jakarta Utara



(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)
Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 7 Tahun 2026
ISSN : 3025-9495

Tampak bahwa titik-titik residual pada grafik tersebar secara acak di sekitar garis nol (0) pada sumbu Regression Standardized Residual dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola bergelombang, melebar, maupun menyempit. Selain itu, sebaran titik terlihat cukup merata di atas dan di bawah angka 0. Kondisi ini mengindikasikan bahwa varians residual dalam model regresi bersifat tetap atau konstan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi tersebut layak digunakan untuk menganalisis pengaruh Manajemen Risiko (X1) dan Sistem Pengendalian Internal (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sarana Multi Intermoda Jakarta Utara

4) Uji Linearitas

a) Variabel Manajemen Resiko terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Manajemen Risiko	Between Groups	(Combined)	5173.250	13	397.942	16.932	<.001
		Linearity	4597.302	1	4597.302	195.605	<.001
		Deviation from Linearity	575.948	12	47.996	2.042	.059
	Within Groups		658.083	28	23.503		
	Total		5831.333	41			

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai Sig. Deviation from Linearity mencapai 0,059, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Manajemen Risiko dan Kinerja Karyawan tidak menyimpang dari pola linear. Selanjutnya, nilai Sig. Linearity sebesar < 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, hal ini mengindikasikan hubungan linear signifikan antarakedua variabel. Dengan itu maka asumsi linearitas penelitian ini dapat dinyatakan terpenuhi

b) Variabel Manajemen Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Sistem Pengendalian Internal	Between Groups	(Combined)	5610.083	24	233.753	17.981	<.001
		Linearity	5176.632	1	5176.632	398.153	<.001
		Deviation from Linearity	433.451	23	18.846	1.449	.219
	Within Groups		221.250	17	13.015		
	Total		5831.333	41			

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Hasil uji linearitas memberikan nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,219, yang lebih besar dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel Manajemen Sistem Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan tidak menyimpang dari pola linear. Selanjutnya, nilai Sig. Linearity yang kurang dari 0,001 hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan linear yang signifikan, sehingga asumsi linearitas yang menjadi salah satu prasyarat analisis telah memenuhi kriteria.

ISSN : 3025-9495

d. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.030	1.815		.567	.574
	Manajemen Resiko (X1)	.216	.102	.237	2.126	.040
	Sistem Pengendalian Internal (X2)	.812	.124	.731	6.560	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Nilai konstanta (a) sebesar 1,030 menunjukkan bahwa apabila variabel Manajemen Risiko (X1) dan Sistem Pengendalian Internal (X2) bernilai 0 atau dianggap konstan, maka nilai dasar Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 1,030. Hal ini mengindikasikan bahwa tanpa pengaruh kedua variabel independen tersebut, kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar 1,030.

Koefisien regresi Manajemen Risiko (X1) sebesar 0,216 menunjukkan adanya hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan Manajemen Risiko sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,216 satuan dengan asumsi Sistem Pengendalian Internal (X2) tetap. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan manajemen risiko, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Koefisien regresi Sistem Pengendalian Internal (X2) sebesar 0,812 menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Setiap peningkatan Sistem Pengendalian Internal sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,812 satuan dengan asumsi Manajemen Risiko (X1) tetap. Nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan Manajemen Risiko menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.

2) Uji Hipotesis T (Parsial)

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.030	1.815		.567	.574
	Manajemen Resiko (X1)	.216	.102	.237	2.126	.040
	Sistem Pengendalian Internal (X2)	.812	.124	.731	6.560	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Manajemen Risiko (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,040 < 0,05 dengan nilai t hitung 2,126, sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Multi Intermoda Jakarta Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan manajemen risiko, meliputi identifikasi, analisis, pengendalian, dan mitigasi risiko, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

ISSN : 3025-9495

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Sistem Pengendalian Internal (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai t hitung 6,560, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Multi Intermoda Jakarta Utara. Artinya, penerapan sistem pengendalian internal yang semakin efektif melalui pengawasan, prosedur kerja, kepatuhan terhadap kebijakan, dan evaluasi aktivitas operasional akan meningkatkan kinerja karyawan.

3) Uji Hipotesis F (Simultan)

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5244.651	2	2622.325	174.320	.000[b]
	Residual	586.683	39	15.043		
	Total	5831.333	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Internal (X2), Manajemen Resiko (X1)

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 174,320 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan variabel Manajemen Risiko (X1) dan Sistem Pengendalian Internal (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sarana Multi Intermoda Jakarta Utara

4) Uji Koefisien Determinasi (R2)

a) Koefisien Determinasi Manajemen Resiko (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888[a]	.788	.783	5.55435

a. Predictors: (Constant), Manajemen Resiko (X1)

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai R Square sebesar 0,788 (78,8%), yang menunjukkan bahwa Manajemen Risiko (X1) mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 78,8%, sedangkan 21,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Nilai R sebesar 0,888 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sehingga Manajemen Risiko memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

b) Koefisien Determinasi Sistem Pengendalian Internal (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942[a]	.888	.885	4.04568

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Internal (X2)

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

ISSN : 3025-9495

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada Tabel IV.18, diperoleh nilai R Square sebesar 0,888 (88,8%), yang menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal (X2) mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 88,8%, sedangkan 11,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Nilai R sebesar 0,942 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sehingga Sistem Pengendalian Internal memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

c) Koefisien Determinasi Simultan Manajemen Resiko (X1) dan Sistem Pengendalian Internal (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948[a]	.899	.894	3.87855

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Internal (X2), Manajemen Resiko (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,899 (89,9%), yang menunjukkan bahwa Manajemen Risiko (X1) dan Sistem Pengendalian Internal (X2) secara simultan mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 89,9%, sedangkan 10,1% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,894 (89,4%) menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang sangat kuat, sehingga kedua variabel tersebut berkontribusi besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT Sarana Multi Intermoda Jakarta Utara.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Manajemen Risiko terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Multi Intermoda Jakarta Utara

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Manajemen Risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Multi Intermoda Jakarta Utara (sig. 0,040 < 0,05; t hitung = 2,126). Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen risiko yang efektif membantu karyawan mengidentifikasi, mengendalikan, dan meminimalkan risiko pekerjaan sehingga aktivitas operasional menjadi lebih efektif dan kinerja meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suci Changyoni Putri et al. (2024) dan Mardiana (2023) yang menyatakan bahwa manajemen risiko memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, peningkatan penerapan manajemen risiko melalui pengawasan, evaluasi, dan pemahaman prosedur risiko perlu terus dilakukan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Multi Intermoda Jakarta Utara

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (sig. 0,000 < 0,05; t hitung = 6,560). Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan, prosedur kerja, evaluasi, dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Suci Nabilla Lubis dan Erika Revida (2025) serta Fatrina R. Mooduto Hartati Tuli dan Siti Pratiwi Husain (2022) dan Abd.

ISSN : 3025-9495

Gaffar dan Zulfaidah (2022) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, perusahaan perlu terus memperkuat sistem pengendalian internal sebagai upaya meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Pengaruh Manajemen Risiko dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Multi Intermoda Jakarta Utara

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa Manajemen Risiko dan Sistem Pengendalian Internal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (F hitung = 174,320; sig. 0,000 < 0,05). Nilai koefisien determinasi (R^2 = 89,9%) menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian Suci Nabilla Lubis dan Erika Revida (2025), Abd. Gaffar dan Zulfaidah (2022), serta Suci Changyoni Putri et al. (2024) yang menunjukkan bahwa manajemen risiko dan sistem pengendalian internal merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan pengelolaan risiko dan pengendalian internal secara terpadu agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

3. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Risiko dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Multi Intermoda Jakarta Utara. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan penerapan manajemen risiko melalui identifikasi, evaluasi, dan pengendalian risiko, serta memperkuat sistem pengendalian internal melalui pengawasan, kepatuhan terhadap SOP, dan evaluasi kinerja. Penerapan kedua aspek tersebut secara konsisten diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu jumlah responden yang hanya **42 orang**, penggunaan dua variabel independen yang menjelaskan **89,9%** variasi Kinerja Karyawan, penggunaan kuesioner sebagai instrumen penelitian, serta objek penelitian yang terbatas pada PT Sarana Multi Intermoda Jakarta Utara. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan responden dan objek yang lebih luas, menambahkan variabel lain, serta menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Risiko dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Multi Intermoda Jakarta Utara. Secara parsial, Manajemen Risiko berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 2,126 dan sig. 0,040 < 0,05, sedangkan Sistem Pengendalian Internal memiliki pengaruh yang lebih dominan dengan nilai t hitung 6,560 dan sig. 0,000 < 0,05. Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung 174,320 > F tabel 3,24 dan sig. 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen risiko dan sistem pengendalian internal yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT Sarana Multi Intermoda Jakarta Utara.

ISSN : 3025-9495

2. Saran

Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan penerapan manajemen risiko melalui identifikasi dan pengendalian risiko secara berkala, serta memperkuat sistem pengendalian internal melalui pengawasan, evaluasi kinerja, dan kepatuhan terhadap SOP. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek dan jumlah responden, menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Alhadi, M. S., Maulidia, R., & Yantiana, N. (2024). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kemampuan Dan Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Mengatasi Risiko Kesalahan. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 21(2), 195-204.

Arsi, A. (2021). LANGKAH-LANGKAH UJI VALIDITAS REALIBILITAS INSTRUMEN DENGAN MENGGUNAKAN SPSS Dosen Pembimbing :Herianto 2 Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI) Kota Makassar, Indonesia Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI) Kota Makassar, Indonesia.

Athabarani, I., & Febriyanti, M. (2025). Analisis Implementasi Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan PT Unilever Indonesia Tbk. International Journal for Accountancy, 12(1).

Fatimah, H., & Agha, R. Z. (2025). Presepsi Manajemen Risiko dan Tingkat Maturitas Badan Layanan Umum Politeknik Negeri Jakarta. Ekonomi & Bisnis, 24(1), 8-16.

Fauzi, M. (2025). Faktor penentu keberhasilan risiko dalam operasional bisnis. In Maliki Interdisciplinary Journal (MIJ) eISSN (Vol. 3). http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/mij/index

Halawa, M. C., Batee, M. M., Baene, E., & Mendrofa, M. S. D. (2024a). Analisis Sistem Pengendalian Internal Pengiriman Barang Pada Perusahaan Jasa Ekspedisi (Studi Kasus Pada PT. JNE Express Cabang Gunungsitoli). Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 5(1), 114–126. https://doi.org/10.37012/ileka.v5i1.2141

Halawa, M. C., Batee, M. M., Baene, E., & Mendrofa, M. S. D. (2024b). Analisis Sistem Pengendalian Internal Pengiriman Barang Pada Perusahaan Jasa Ekspedisi (Studi Kasus Pada PT. JNE Express Cabang Gunungsitoli). Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 5(1), 114–126. https://doi.org/10.37012/ileka.v5i1.2141

Hazinatut Daulah, & Suwarno Suwarno. (2025). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Akuntansi, 3(1), 64–79. https://doi.org/10.54066/jura-itb.v3i1.2883

Marwinda, T. D. N., & Danardono, D. (2024). Perbandingan Iuran Normal Pensiun Metode Entry Age Normal dan Projected Unit Credit dengan Suku Bunga CIR (Cox Ingersoll Ross). JURNAL PEMBELAJARAN DAN MATEMATIKA SIGMA (JPMS), 10(2), 133–138. https://doi.org/10.36987/jpms.v10i2.5881

Muhammad Asir, Yuniawati, R. A., Mere, K., Sukardi, K., & Anwar, Muh. Abduh. (2023). Peran manajemen risiko dalam meningkatkan kinerja perusahaan: studi

manajemen sumber daya manusia. Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA), 32–42. https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.844

Nabila, E. P., Bhayangkara, U., Raya, J., Khan, M. A., & Bukhari, E. (2024). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. 1(3), 643–653. https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2220

Puput, P., & Sucipto, R. H. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mentari Jasindo Sentosa. Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika, 1(4), 127–135. https://doi.org/10.70052/juma.v1i4.486

Putri, R., Utami, A., Br Harahap, S., Islam Negeri Sumatera Utara, U., Kunci, K., Risiko, M., & Manufaktur, P. (2025). Memahami Dampak Penerapan (Ramanda, dkk). JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar, 2(4), 151–154. https://doi.org/10.5281/zenodo.14726360

Sinaga, M. F., Laoli, M., Simangunsong, H. T., Sitohang, J. H., Gunawan Pasaribu, A., Kristen, P. A., Kristen, P., Agama, I., & Tarutung, K. (2025). Hubungan Mata Kuliah Penulisan Karya Ilmiah dengan Kemampuan Menulis Kajian Teori Mahasiswa Semester III Group E IAKN Tarutung Tahun 2025. 02(04).

Sukhairi Wijaya, A., Yodha Nugroho, R., & Abadi, M. (2023). PENGGUNAAN METODE E-PAYMENT TERHADAP KEGIATAN JUAL BELI PADA MAHASISWA DI JAKARTA (Vol. 3, Number 2).

Suryani, N., Jailani, Ms., Suriani, N., Raden Mattaher Jambi, R., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan

Risnita, S., Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). Tehnik Analisis Data Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam. Journal Genta Mulia, 15(2), 79-91.

Teguh Rahayu, S. (2024). PT. Media Akademik Publisher PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP SUKSESNYA SUATU PERUSAHAAN. JMA), 2, 3031–5220. https://doi.org/10.62281

Tias, T. N., Nirmala Taupiq, M., Syadila, S. P., & Zalfadiva, D. S. (2024). Penerapan manajemen risiko terhadap kinerja karyawan di Indonesia : Literature Review. Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2. https://jurnal.arkainstitute.co.id/index.php/nautical/index

Yogatama, A. N., & Erwiningtyas, M. (2021). Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Logistik? Studi pada PT. JNE Cabang Kota Malang. JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan), 6(2), 32. https://doi.org/10.32503/jmk.v6i2.1446

Zulfa, N., & Setiawati, M. (2025). Manajemen Risiko: Konsep, Peran, Tujuan, dan Proses dalam Pengelolaan Organisasi untuk Meningkatkan Stabilitas dan Kinerja. 02, 838–842.