PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi Kasus Pada P.T. Primissima, Sleman, Yogyakarta)

SKRIPSI

DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU (S1) DALAM ILMU EKONOMI ISLAM

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

OLEH:
TIAS TRI ASTUTI
NIM. 16840059

PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi Kasus Pada P.T. Primissima, Sleman, Yogyakarta)

ACC
02-03-2021
Silahkan dilanjutkan proses berikutnya (untuk dimunaqashahkan)

SKRIPSI

DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU (S1) DALAM ILMU EKONOMI ISLAM

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

OLEH:
TIAS TRI ASTUTI
NIM. 16840059

DOSEN PEMBIMBING:
Dr. ABDUL HARIS, M.Ag
197104231999031001

PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-616/Un.02/DEB/PP.00.9/07/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA P.T. PRIMISSIMA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : TIAS TRI ASTUTI
Nomor Induk Mahasiswa : 16840059
Telah diujikan pada : Jumat, 23 April 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Abdul Haris, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 60e5766ce87a

Penguji I

Dwi Marlina Wijayanti, S.Pd.,M.Sc
SIGNED

Valid ID: 60e8c2f4e4c6a

Penguji II

Galuh Tri Pambekti, S.E.I.,M.E.K
SIGNED

Valid ID: 60e8ce6f4f9d2

Yogyakarta, 23 April 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 60e2f7110fce6

1/1 07/07/2021

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudari Tias Tri Astuti

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Tias Tri Astuti
NIM : 16840059
Judul Skripsi: Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada P.T.Primissima, Sleman, Yogyakarta

sudah dapat diajukan Kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Akuntansi Syariah UIN Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatian nya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 02 Maret 2021
Pembimbing

Dr. Abdul Haris, M.Ag
NIP.197104231999031001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Tias Tri Astuti

NIM : 16840059

Prodi : Akuntansi Syariah

menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi"** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun sandaran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah ditunjuk dan disebut dalam bodynote dan daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat maklumi.

Yogyakarta, 02 Maret 2021

METERAI TEMPEL

Tias Tri Astuti
NIM. 16840059

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai *civitas* akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Tias Tri Astuti
NIM	: 16840059
Prodi	: Akuntansi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Nonekslusif *(non exclusive royalty free right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi" beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyatataan ini saya buat dengan sebenarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dibuat di : Yogyakarta

Pada tanggal :02 Maret 2021

Yang menyatakan

Tias Tri Astuti
NIM. 16840059

HALAMAN MOTTO

“Tidaklah Allah menurunkan penyakit kecuali Dia juga menurunkan penawarnya.” (HR Bukhari).

“Apa yang melewatkanku tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanku.” (Umar Bin Khattab)

“Aku pasti lulus dalam setiap ujianku 😊 ”
(Tias Triastuti)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk:
Ayah dan Ibu tercinta, Ayah Sudiman dan Ibu Sumarmi yang telah sepenuhnya memberikan limpahan do'a, kasih sayang, pengorbanan, dan perjuangannya untuk kesuksesan putra/putrinya.

Kepada kedua kakak tercinta, yang senantiasa memberikan semangat dan limpahan kasih sayang kepada penulis.

Terima kasih juga saya haturkan untuk:
Almamater tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penulisan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā’	b	be
ت	Tā’	t	te
ث	Ṡā’	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā’	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā’	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Żāl	ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā’	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā’	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓā’	ẓ	zet (dengan titik di bawah)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ع	‘Ain	ẓ	koma terbalik di atas
غ	Gain	‘	ge
ف	Fā’	g	ef
ق	Qāf	f	qi
ك	Kāf	q	ka
ل	Lām	k	el
م	Mīm	l	em
ن	Nūn	m	en
و	Wāwu	n	w
هـ	Hā’	w	ha
ء	Hamzah	h	apostrof
ي	Yā’	`	Ye
		Y	

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعدّدة	ditulis	*Muta‘addidah*
عدّة	ditulis	*‘iddah*

C. *Tā’ marbūṭah*

Semua *tā’ marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	ditulis	*Ḥikmah*
علّة	ditulis	*‘illah*
كرامة الأولياء	ditulis	*karāmah al-auliyā’*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

D. Vokal *Pendek* dan Penerapannya

ـَ	Fatḥah	ditulis	*A*
ـِ	Kasrah	ditulis	*i*
ـُ	Ḍammah	ditulis	*u*

فعَل	Fatḥah	ditulis	*fa'ala*
ذُكر	Kasrah	ditulis	*żukira*
يَذهب	Ḍammah	ditulis	*yażhabu*

E. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	ditulis	*Ḥikmah*
علّـة	ditulis	*'illah*
كرامة الأولياء	ditulis	*karāmah al-auliyā'*

F. Vokal Panjang

1. fatḥah + alif	ditulis	*Ā*
جاهلـيّة	ditulis	*jāhiliyyah*
2. fatḥah + yā' mati	ditulis	*ā*
تَـنسى	ditulis	*tansā*
3. Kasrah + yā' mati	ditulis	*ī*
كريم	ditulis	*karīm*
4. Ḍammah + wāwu mati	ditulis	*ū*
فروض	ditulis	*furūḍ*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

G. Vokal Rangkap

1. fatḥah + yā' mati بينكم 2. fatḥah + wāwu mati قول	ditulis ditulis ditulis ditulis	*ai* *bainakum* *au* *qaul*

H. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أأنتم أُعدّت لئن شكرتم	ditulis ditulis ditulis	*a'antum* *u'iddat* *la'in syakartum*

I. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qomariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

القرأن القياس	ditulis ditulis	*al-Qur'ān* *al-Qiyās*

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

لسّماء الشّمس	ditulis ditulis	*as-Sam'ā* *asy-Syams*

J. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض أهل السّنّة	ditulis ditulis	*żawi al-furūḍ* *ahl as-sunnah*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur bagi Allah atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Motivasi (Studi Kasus Pada PT Primissima Sleman). Salawat dan salam semoga tetap terlimpah kepada junjungan nabi kita Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan seluruh umatnya.

Skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, petunjuk, dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza S.Ag., M. Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Rosyid Nur Anggara, S.Pd., M.Si. selaku Ketua Prodi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dwi Marlina, S.Pd., M.Sc selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu sedia memberikan arahan selama perkuliahan.
5. Bapak Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa selalu sabar dan ikhlas mengarahkan dan membimbiong penyusunan dari awal hingga akhir penulisan skripsi.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, khususnya Dosen Program Studi Akuntansi Syariah yang telkah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ikhlas memberikan ilmu serta mentransfer pengetahuan kepada penyusun selama masa perkuliahan.

7. Seluruh pegawai dan Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Ayah Sudiman dan Ibu Sumarmi dan seluruh keluarga besar tercinta yang selalu memberikan dukungan dalam segala hal.
9. Kepada Bagas Nurkusuma Aji yang selalu setia mendampingi, memberikan semangat serta dukungan penuh kepada penulis.
10. Kepada teman-teman Prodi Akuntansi Syariah, terimakasih atas kebersamaan dan kenangan indah yang telah diberikan.
11. Teman-teman seperjuangan Tri Sula Ningsih, Siti Halizah, Karunia Dan Yois Ikining Saras yang selalu menemani penulis dalam suka dan duka selama awal perkuliahan hingga penulis menyusun karya ini.
12. Kepada Citra Ariyanti dan Hendra yang telah memberikan keceriaan, dukungan, serta semangat kepada penulis untuk segera menyelesaikan karya ini.
13. Kepada teman-teman KKN Kelompok 71 Angkatan 99 Pongangan Bawang, Ngadirejo, Salaman, Magelang (Nadia, Citra, Ela, Iva, Eko, Udin, Tono, Fikry).
14. Kepada semua pihak yang telah membantu demi terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kemampuan, sehingga memerlukan kritik dan saran yang membangun agar menjadi lebih baik. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Sleman, 02 Maret 2021

Penulis

Tias Tri Astuti
NIM. 16840059

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

SAMPUL.....i
PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN i
PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK vi
KEPENTINGAN AKADEMIK vi
HALAMAN MOTTO vii
HALAMAN PERSEMBAHAN viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ix
KATA PENGANTAR xiii
DAFTAR ISI xvi
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR xvii
ABSTRAK xviii
ABSTRACT xix
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Penelitian 10
E. Sistematika Pembahasan 11
BAB V PENUTUP 75
A. Kesimpulan 75
B. Keterbatasan 76
D. Saran 78
DAFTAR PUSTAKA 80
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 82

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

Tabel Halaman

Tabel 3.1 Skala Likert……36

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel……38

Tabel 4.1 Data Kuesioner Disebar dan Kembali……45

Tabel 4.2 Jawaban Responden Terhadap Pengendalian Internal……...46

Tabel 4.3 Jawaban Responden Terhadap Motivasi……....49

Tabel 4.4 Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan……..51

Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Kompensasi……..53

Tabel 4.6 Jenis Kelamin Responden……..55

Tabel 4.7 Lama Bekerja Respoden……55

Tabel 4.8 Usia Karyawan……..56

Tabel 4.9 Uji Validitas Data……..58

Tabel 4.10 Uji Reabilitas Data……...59

Tabel 4.11 Uji Normalitas……..…61

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas……...……62

Tabel 4.13 Hasil Regresi Berganda I……..……63

Tabel 4.14 Hasil Regresi Berganda II……...……..64

Tabel 4.15 Hasil Uji t……..……66

Tabel 4.16 Uji t Setelah di Moderasi……..……67

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)……..……68

Tabel 4.18 Koefisien Determinasi (R2)……..69

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan *event study* yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari sistem pengendalian internal, motivasi, dan kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan P.T. Primissima. Pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan metode *cluster sampling* dan dihitung dengan rumus Slovin sehingga didapatkan sampel sebanyak 75 karyawan bagian produksi pada P.T. Primissima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang diperoleh diolah menggunakan *software SPSS* Versi 25. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis didapatkan hasil bahwa sistem pengendalian internal dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sebagai variabel moderasi berhasil memoderasi motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak berhasil memoderasi hubungan antara sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi sebagai berikut**:** Kinerja Karyawan = 11,003 + 0,976 Sistem Pengendalian Internal + 0,560 Motivasi -0,015 Sistem Pengendalian Internal_Kompensasi + 0,019 Motivasi_Kompensasi.

Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) dengan kompensasi sebagai variabel moderasi sebesar 0,646. Sehingga dari hasil tersebut mengindikasikan bahwa 64,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh sistem pengendalian internal, motivasi dan kompensasi. Sebesar 35,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Sistem Pengendalian Internal, Motivasi, Kinerja Karyawan, dan Kompensasi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This research is an event study which aims to determine and analyze the effect of internal control, motivation, and employee performance with compensation as a moderating variable. The research method used in this study is to use primary data, namely data obtained directly by distributing questionnaires to employees of PT. Primissima. Sampling in this study using the cluster sampling method and calculated by the Slovin formula in order to obtain a sample of 75 production employees at PT. Primissima. The approach used in this research is quantitative. The data obtained were processed using SPSS version 25 software. The data analysis technique used multiple regression analysis. Based on the results of the analysis, it is found that internal control and motivation have a positive and significant effect on employee performance. Compensation as a moderating variable succeeded in moderating motivation on employee performance, while compensation did not succeed in moderating the relationship between internal control and employee performance. From the analysis, the regression equation is obtained as follows: Employee Performance = 11.003 + 0.976 Internal Control + 0.560 Motivation - 0.015 Internal Control_Compensation + 0.019 Motivation_Kompensation.

From the research results obtained the coefficient of determination (R2) with compensation as a moderating variable of 0.646. So that the results indicate that 64.6% of employee performance can be explained by internal control, motivation and compensation. As much as 35.6% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Internal Control System, Motivation, Employee Performance, and Compensation

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Banyaknya persaingan bisnis pada saat ini, tentunya suatu perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi dan bertahan dalam menghadapi persaingan di pasar global. Pada saat ini persaingan dunia bisnis sangatlah ketat. Hal tersebut menuntut suatu perusahaan harus memiliki kemampuan bertahan serta berkompetisi secara optimal. Jika suatu perusahaan tidak mampu bersaing dan beradaptasi di pasar global, maka ketidakmampuan ini akan menyebabkan perusahaan harus "menelan pil pahit", yaitu mengalami penurunan profit yang akan diterima. Di era pasar global ini, tidak ada satu perusahaan pun yang mampu menutup diri untuk tidak bersaing dalam dunia bisnis internasional. Hal ini sangat tampak dari banyaknya produk-produk dari perusahaan dalam negeri maupun luar negeri, mulai dari produk berskala kecil hingga produk berskala besar (Irham Fahmi, 2011).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh dua faktor, yaitu kinerja individu/karyawan dan sarana prasarana yang tersedia. Tidak dapat dipungkiri bahwa secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang tersedia pada suatu organisasi perusahaan, sumber daya manusia/karyawan tetap dibutuhkan dalam pengoperasiannya. Salah salah satu cara yang dapat ditempuh oleh suatu perusahaan agar mampu bertahan dan berkompetisi dalam persaingan global yang ketat adalah dengan

meningkatkan kinerja, di mana kinerja merupakan kekuatan pendorong untuk dapat mencapai tujuan secara maksimal. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh *The Boston Consulting Group* (BCG) melihat bahwa negara Indonesia merupakan negara yang memiliki kinerja karyawan yang masih terbilang rendah. *Human Devolepment Indexs* memberikan gambaran mengenai tingkat pembangunan sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap negara.berikut adalah hasil peringkat HDI negara Indonesia di kawasangan Asia Tenggara:

Tabel 1.1
Peringkat HDI Negara Asia Tenggara
Tahun 2019

No	Negara	Peringkat
1	Singapore	11
2	Malaysia	62
3	Thailand	79
4	Indonesia	107
5	Vietnam	117

Sumber : UNDP (United Nations Development Programs)
http://hdr.undp.org/en/data

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa Indonesia mendapatkan peringkat ke lima yang masih berada dibawah Singapore, Malaysia, dan Thailand. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja di Indonesia masih berada dibawah negara Singapore, Malaysia, dan Thailand. Sehingga ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan yang berada di Indonesia untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Irham Fahmi (2011) kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan dalam satu periode waktu. Sedangkan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

menurut Simamora (1995), kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu. Suatu organisasi yang memiliki cita-cita membangun kualitas kinerja yang baik tentunya tidak akan tercapai tanpa adanya dukungan dari kinerja pegawainya. Kinerja pegawai sendiri merupakan hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi maupun tujuan individu. Dengan demikian, sangatlah tidak mungkin suatu organisasi dapat mencapai tujuannya yaitu kinerja yang baik jika tidak mendapat dukungan dari kinerja karyawan (Irham Fahmi 2011).

Berkaitan dengan kinerja karyawan ini tidaklah mungkin dapat dilepaskan dari pembicaraan tentang sumber daya (tenaga kerja) manusia yang handal dan profesional. Tenaga kerja manusia ini pun diyakini sebagai salah satu faktor penting dalam menentukan sukses atau gagalnya suatu perusahaan, khususnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan kualitas manusia merupakan sumber modal penting berjalannya suatu usaha. Kualitas sumber daya manusia sendiri dapat diklasifikasikan ke dalam dua aspek, yaitu aspek fisik dan aspek non fisik, yang mewujud dalam bentuk kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan lainnya (Irham Fahmi, 2011). Dalam hal ini ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja sumber daya manusia (tenaga kerja/karyawan), yang di antaranya adalah sistem pengendalian internal, motivasi kerja karyawan dan pemberian kompensasi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Sistem pengendalian internal adalah suatu sistem yang ada pada perusahaan dalam memastikan sumber daya yang diperoleh dan digunakan secara efektif dan efisien dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan tentu memiliki sistem pengendalian internal. Sistem pengendalian internal ini dapat mengatur aktifitas anggota organisasi agar berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan perusahaan. Pengendalian adalah suatu proses, di mana sistem pengendalian internal merupakan alat untuk mencapai tujuan yang terdiri dari rangkaian tindakan dan menyatu dalam suatu organisasi/perusahaan. Komponen pengendalian internal menurut COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission)* terbagi menjadi lima komponen, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, kegiatan pengendalian, komunikasi dan informasi, dan pemantauan (Bambang Hartadi, 1999).

Selain pengendalian internal, faktor yang dapat meningkatkan kinerja seseorang, yakni seorang tenaga kerja/karyawan adalah motivasi (Sukidjo Notoatmodjo, 2009). Menurut Gibson (1981) motivasi adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Menurut Rivai (2009) motivasi adalah tatanan sikap dan nilai yang dimiliki oleh setiap individu sehingga berpengaruh terhadap perilaku individu dalam mencapai tujuannya. Sikap dan nilai tersebut adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan apa yang diinginkannya. Atau dengan kata lain motivasi merupakan rangsangan seseorang untuk melakukan serangkaian tindakan dalam rangka mencapai sesuatu yang diinginkan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, intervensi terhadap motivasi sangatlah penting. Pentingnya motivasi yang dimiliki setiap individu, diharapkan dapat meningkatkan antusias karyawan agar dapat mencapai tingkat produktifitas yang diharapkan oleh perusahaan maupun karyawan yang bersangkutan. Hal itu sejalan dengan pandangan Winardi (2011) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan sejumlah proses yang bersifat internal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, yakni dalam hal ini adalah kegiatan-kegiatan yang menjadi tugas dari seorang karyawan. Dengan demikian, adanya motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan akan mendorong kinerja karyawan menjadi optimal.

Sebagaimana diketahui dalam uraian sebelumnya bahwa guna mencapai kinerja karyawan yang baik diperlukan dua faktor, yaitu sistem pengendalian internal dan motivasi. Kedua hal tersebut ternyata tidak dapat memberikan dampak secara langsung, jika tidak disertai dengan adanya sistem kompensasi. Oleh karena itu, kompensasi juga memiliki andil dan menentukan dalam mewujudkan tercapainya suatu kinerja karyawan secara baik dan optimal.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian yang diberikan kepada suatu perusahaan/organisasi. Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, di mana besaran kompensasi yang diterima seorang karyawan merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

itu sendiri. Dengan demikian, besar kecilnya suatu kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Bahkan, dalam dunia bisnis pada saat ini, kompensasi yang diterimakan kepada karyawan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat. Pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Kompensasi diharapkan dapat menarik karyawan untuk datang/pulang tepat waktu, mendorong motivasi setiap karyawan agar bekerja lebih giat dan disiplin serta mampu merangsang karyawan untuk mengembangkan kompetensinya sehingga dapat menghasilkan inovasi yang kegiatan perusahaan. Maka dari itu, adalah penting bagi suatu perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga serta keterampilannya sehingga kinerja karyawan akan selalu meningkat karena seorang karyawan merasa dihargai. Di samping itu, pemberian kompensasi balas jasa ini diharapkan akan berdampak positif terhadap suatu organisasi/perusahaan, khususnya dalam bentuk rangsangan kepada karyawan untuk bekerja dengan keterampilan yang tinggi, serta mengikat karyawan untuk dapat bekerja secara *loyal* terhadap apa yang ia kerjakan (Kadarisman, 2012).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal pada suatu perusahaan dan motivasi kerja yang tinggi, serta kompensasi sebagai stimulus untuk memperkuat hubungan keduanya diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Atas dasar hal tersebut, sistem pengendalian internal, dan motivasi kerja yang dikaitkan dengan pemberian

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

kompensasi dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting. Hal ini tentu saja dengan mengingat bahwa kompensasi merupakan suatu upaya untuk mengadakan tenaga kerja, mempertahankan tenaga kerja bagi keberlangsungan upaya untuk mencapai kepentingan perusahaan. Dengan kata lain, adanya sistem pengendalian internal yang telah berjalan dengan baik serta tingginya motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan dan diperkuat dengan adanya pemberian kompensasi dalam proses penerapan strategi, diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya secara optimal.

Berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, terdapat sejumlah penelitian yang telah dilakukan oleh sejumlah peneliti sebelumnya. Sebagaimana dalam penelitian Rita yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", yang menyarankan agar peneliti selanjutnya untuk dapat mendalami faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi dan pelatihan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Karena itulah, peneliti dalam penelitian yang akan dilakukan ini menambahkan variabel lain, yakni sistem pengendalian internal dan kompensasi sebagai variabel moderasi.

Bahkan, dalam pandangan peneliti, ketiga faktor yang sudah diuraikan sebelumnya, yakni sistem pengendalian internal, motivasi, dan kompensasi, juga menarik untuk melihat kinerja karyawan yang adalah di P.T. Primissima yang berada dilokasi Sleman DI Yogyakarta. P.T. Primissima adalah perusahaan yang bergerak di bidang pemintalan dan pertenunan kain. Perusahan ini berorientasi pada pemberian layanan terbaik dan kinerja yang

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

profesional, yang meniscayakan adanya sistem pengendalian internal agar dapat memaksimalkan potensi dari masing-masing individu karyawannya.[1]

Tabel 1.1
Rekap Penilaian Sistem Manajemen Kinerja Karyawan
P.T. Primissima

No	Tahun	Nilai Evaluasi	Predikat	Keterangan
1	2013	86,2	B	Baik
2	2014	74,9	C	Cukup
3	2015	75,1	C	Cukup
4	2016	83,4	B	Baik
5	2017	80,6	B	Baik
6	2018	76,5	C	Cukup
7	2019	88,3	B	Baik

Sumber: P.T Primissima (Persero)

Berdasarkan table 1.1 dapat diketahui bahwa adanya fluktuasi kinerja karyawan dari tahun 2013-2019. Hasil evaluasi kinerja didapatkan bahwa kinerja karyawan P.T. Primissima memiliki predikat rata-rata baik (B), namun pada tahun 2014, 2016 dan tahun 2018 mendapatkan predikat Cukup (C), padahal setiap perusahaan pasti menginginkan mendapatkan predikat kinerja yang sangat bai katas kinerja karyawannya yang meiliki peningkatan dalam bekerja. P.T. Primissima harus memiliki beberapa pendekatan agar kinerja karyawan meningkat. Selanjutnya, P.T. Primissima juga tidak dapat "menutup mata" akan adanya, persaingan yang ketat baik dari dalam maupun luar negeri, sementara sarana dan prasarana khususnya mesin yang dimiliki oleh P.T. Primissima terbilang sudah cukup tua, sehingga dalam pengoperasiannya sangat bergantung dan membutuhkan tenaga manusia. Bahkan, terdapat fakta

[1] Wawancara dengan pihak Humas P.T. Primissima, tanggal 13 Juli 2018 di Kantor PT. Primissima, Sleman Yogyakarta

bahwa telah terjadi PHK sebanyak 150 karyawan pada tahun 2015[2] sebagai sebuah kebijakan manajeman yang tidak terhindarkan. Hal ini juga terjadi lagi di Bulan April 2020, di mana pihak P.T. Primissima harus melakukan efisiensi pengurangan tenaga kerja sebanyak 125 karyawan.[3]

Dalam kondisi seperti ini dan tentu saja dalam rangka mewujudkan tujuan dari perusahaan, P.T. Primissima harus selalu meningkatkan kinerja karyawannya, termasuk dengan cara menerapkan sistem pengendalian internal, memberikan motivasi, dan kompensasi terhadap karyawannya. Oleh karena itu, berangkat dari kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan di P.T. Primissima dengan judul: "Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada P.T. Primissima".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, ada empat pokok permasalahan yang dapat dirumuskan pada penelitian ini, yaitu :

1. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada P.T. Primissima?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada P.T. Primissima?

[2] https://mediacenter.slemankab.go.id/pt-primissima-phk-150-karyawan/
[3] https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2020/05/22/512/1039876/pt-primissima-pabrik-kain-yang-melegenda-hingga-manca-itu-mungkin-bakal-tinggal-nama

3. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi pada P.T. Primissima?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi pada P.T. Primissima?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian yang dilakukun oleh peneliti adalah sebagaimana berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem spengendalian internal terhadap kinerja karyawan P.T. Primissima
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan P.T. Primissima
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi pada P.T. Primissima.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi pada P.T. Primissima.

D. Manfaat Penelitian

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini merupakan aplikasi teori yang selama ini diperoleh dalam perkuliahan dan agar dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi perusahaan.

2. Bagi Perusahaan.

   Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya pengendalian internal, motivasi dan kompensasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi pihak pihak yang berkepentingan terutama dalam teori pengendalian internal, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

E. Sistematika Pembahasan

Untuk tetap menjaga alur pembahasan dalam menyajikan laporan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, penelitian ini akan dibagi menjadi lima bab, yaitu:

Bab Pertama, adalah Bab Pendahuluan. Pada bab ini peneliti akan membahas mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar penelitian ini dan gambaran secara garis besar penelitian serta membahas mengapa peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian ini. Kemudian disusun rumusan masalah dan dijelaskan tujuan penelitian serta manfaat penelitian bagi perusahaan yang bersangkutan, bagi peneliti sendiri, dan bagi peneliti selanjutnya. Sedangkan bab kedua, adalah Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis. Pada bab ini, peneliti membahas mengenai landasan teori yang menjadi dasar dari penelitian, menggunakan beberapa referensi buku dan teori dari penelitian sebelumnya atau terdahulu yang dijadikan dasar dalam perumusan hipotesis dan analisis penelitian ini. Kemudian digambarkan kerangka penelitian dari penelitian yang kemudian disebutkan hipotesis apa saja yang ingin diuji oleh peneliti, berdasarkan teori yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel.

Selanjutnya, pada Bab Ketiga, yakni Metodologi Penelitian, peneliti akan membahas mengenai jenis data, sumber data penelitian, populasi, sampel serta metode pemilihan sampling, definisi operasional variabel dan Teknik analisis data yang digunakan. Sementara di bab berikutnya, yakni bab keempat, akan diuraikan tentang hasil penelitian dan dilanjutkan dengan pembahasan terhadap hasil penelitian yang sudah dilakukan. Oleh karena itu, pada bab ini akan diuraikan mengenai mengenai hal-ihwal dari objek penelitian, analisis data, hasil analisis data yang telah diuji dan penerimaan atau penolakan hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya. Kemudian di akhir penelitian ini akan ditutup dengan Bab Penutup, di mana dalam bab ini akan diberikan kesimpulan dari apa yang telah didapat dari hasil penelitian, saran, serta keterbatasan. dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi pada P.T. Primissima.

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel sistem pengendalian internal sebagai X_1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan P.T. Primissima. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan analisis yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,289 > t_{tabel} sebesar 1,994. Maka dari itu hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Variabel motivasi sebagai variabel X_2 juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Primissima. Dapat dilihat dari hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebessar 4,768 > nilai t_{tabel} sebesar 1,994. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

Sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat hasil analisis uji t

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

hitung sebesar -0,018 dengan signifikan 0,876 lebih besar dari 0,05. Sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan hal ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung sebesar 5,644 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,019 dengan signifikan 0.000 lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu, dapat diperoleh hasil bahwa kompensasi secara kuat berhasil mempengaruhi hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis empat diterima.

Dari penelitian ini didapatkan hasil koefisien determinsi (R^2) sebesar 0,563 atau sebesar 56,3%. Hal ini berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 56,3% oleh sistem pengendalian internal dan motivasi. Sedangkan koefisien determinsi (R^2) setelah dimoderasi oleh kompensasi meningkat menjadi 0.646 atau sebesar 64,6%. Hal ini berarti bahwa sebesar 64,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang dimasukkan dalame penelitian ini. Sedangkan 35,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

B. Keterbatasan

Penelitian ini dapat menjadi bukti empiris tentang variabel sistem pengendalian internal, motivasi, kinerja karyawan, dan kompensasi yang dijadikan sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini. Namun, penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan diantaranya:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian terbatas, karena hanya menggunakan satu variabel dependen dan dua variabel independen.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berfokus pada satu perusahaan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

3. Penelitian ini tidak dapat mewakili suatu kondisi di suatu perusahaan atau instansi lainnya. sehingga terdapat kemungkinan adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan pada tempat yang berbeda.
4. Peneliti menggunakan instrumen kuesioner dalam melakukan penelitian ini. Kemungkinan terjadi kurangnya keseriusan responden dalam menjawab, sehingga menyebabkan penelitian ini rentan akan bias jawaban responden. Tidak dapat dipungkiri keadaan ini adalah keadaan yang tidak dapat dikendalikan karena berada diluar kemampuan peneliti.

C. Implikasi

1. Secara Teoritis

   Hasil penelitian ini memperluas pengetahuan penulis dan pembaca khususnya dalam bidang sistem pengendalian internal, motivasi, kompensasi, kinerja karyawan dan keagamaan guna melakukan suatu penelitian.

2. Secara Praktis

   a. Hasil penelitian ini dapat berkontribusi dalam memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam memberikan pemahaman penting khususnya sistem pengendalian internal dan motivasi yang dipengaruhi oleh pemberian kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada P.T. Primissima.

   b. Penelitian ini memberikan kritik serta saran yang dibutuhkan perusahaan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

D. Saran

Pihak perusahaan diharapkan dapat mengkaji ulang terkait kompensasi yang diberikan kepada karyawan, agar tidak timbul rasa tidak adil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan sebanding dengan apa yang mereka kerjakan, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan optimal. Pihak perusahaan juga diharapkan terus memberikan motivasi kerja tinggi kepada karyawan. msemakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. Perusahaan juga harus memperhatikan aspek kompensasi yang memadai, wajar serta adil dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah teori dan isu-isu terbaru yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan variabel lainnya. Agar hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum diharapkan peneliti selanjutnya memperbanyak jumlah responden, memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim

Abdullah, Ma'ruf. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo

Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja*. Bandung: ALFABETA

Hartadi, Bambang.1999. *Sistem Pengendalian Internal dalam Hubungannya dengan Manajemen Audit*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

Hariandja.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo

Hartono, Jogiyanti. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu.2014. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Henry Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
https://tafsirweb.com/9585-quran-surat-al-ahqaf-ayat-19.html

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Press

Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Press

Mathis, Robert.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Moheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*,.Jakarta: Rajawali Press

Mowen, Hansen.2016. *Managerial Accounting edisi 8 buku 1*. Jakarta: Salemba Empat

Mulyadi.2016. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat

Munafiah, Siti. 2011. *Kompensasi dan Supervisi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
Muri, Yusuf. 2016. *Statistika Untuk Penelitian. Bandung*: ALFABETA

Muri, Yusuf.2016. *Motode Pnelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group

Nawawi, Ismail.2014. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Kencana

Oei, Istijanto.2013. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedika Pustaka Utama

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Rivai , Veitzhal.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta:Rajawali Pers

Robbin, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Siagian, Sondang.2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Sugiyono.2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA

Suharyadi, Purwanto S.K.2016. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern.* Jakarta: Salemba Empat

Supomo, Bambang dan Nur Indirantoro.1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen.* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

Teguh, Ambar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik.* Yogyakarta: Graha Ilmu

Tunggal, Amin Widjaja.1995. *Struktur Pengendalian Internal*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. BIODATA PRIBADI

Nama	: Tias Triastuti
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	: Sleman, 02 Maret 1997
Alamat Asal	: Murangan VII, Triharjo, Sleman, Yk
Alamat Tinggal	: Murangan VII, Triharjo Sleman, Yk
Email	: tiasta39@gmail.com
No HP	: 085647639124

2. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN FORMAL

Jenjang	Nama Sekolah	Tahun
TK	TK ABA Aisiyah	2003-2004
SD	SD Muhammadiyah 1Sleman	2004-2010
SMP	SMP N 3 Sleman	2010-2013
SMA	SMA N 1 Yogyakarta	2013-2016
S1	UIN Sunan Kalijaga Yk	2016-2021

3. ORGANISASI

2017-2021 : Komunitas Pengusaha Muda Yogyakarta

2020- Sekarang : *Social Care* DIY

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA