
STRATEGI PEMBERIAN KOMPENSASI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

COMPENSATION AND INTERNAL CONTROL STRATEGY FOR EMPLOYEE PERFORMANCE

Husin^{1*}, Safaruddin², Tuti Dharmawati³, Ika Maya Sari⁴
¹²³⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Uni versitas Halu Oleo

*E-mail: tuti_balaka@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji strategi pemberian kompensasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Hasrat Abadi cabang kendari. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 20 responden dengan menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah dibagikan kepada seluruh responden. Teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pengendalian internal berpengaruh secara parsial namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan pengendalian internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin adil pemberian kompensasi dan semakin baik pengendalian internal perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Strategi Kompensasi, Pengendalian Internal, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of compensation and internal control on employee performance. This research was conducted at PT. Hasrat Abadi branch kendari. The sample in this research is as much as 20 responden by using sample saturation that is sample determination technique with all member of population used as sample. Methods of data collection is done by using questionnaires that have been distributed to all respondents. Technique analysis using multiple linear regression analysis method. The results of this study indicate that the compensation effect partially and significantly on employee performance, Internal controls influence partially but not significant to employee performance. Compensation and internal control simultaneously affect employee performance. This means the fairer the compensation and the better the company's internal control can improve employee performance.

Keywords: Compensation, Internal Control, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai tujuan memperoleh laba yang maksimal serta terjaminnya kelangsungan usaha. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia sangat berperan penting bagi perusahaan karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi, diantaranya pengendalian internal dan pemberian kompensasi. Pimpinan perusahaan harus mengupayakan untuk meningkatkan prestasi kerja agar visi perusahaan dapat tercapai. Beberapa hal yang perlu dilakukan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dan pengendalian internal yang baik.

Kompensasi diberikan guna memotivasi agar karyawan dapat bekerja sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kompensasi juga dapat membantu mengatasi konflik kepentingan antara stakeholder dan manajemen perusahaan. Pengendalian internal bertujuan untuk mengarahkan dan menjamin bahwa strategi yang dijalankan sesuai dengan tujuan organisasi yang akan dicapai. Penerapan pengendalian internal dalam suatu organisasi sangat tergantung pada karakteristik organisasi yang bersangkutan. Pengendalian intern juga bertujuan untuk memotivasi pencapaian baik rencana tugas maupun rencana strategik.

Setiap perusahaan termasuk PT. Hasrat Abadi cabang kendari sangat mengharapkan kinerja karyawan yang optimal untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Adanya pengendalian intern perusahaan dapat melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi dan tugas masing-masing karyawannya, agar tetap fokus dalam pekerjaan sehingga tercapai kinerja yang diinginkan. Selain itu manajemen perusahaan tidak pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam membuahkan hasil atau kinerja yang baik. Dalam hal untuk meningkatkan kinerja perusahaan dibutuhkan pengendalian intern dan pemberian kompensasi yang memadai sesuai dengan tingkat pekerjaan atau jabatan. Terbentuknya pengendalian intern yang kuat dan pemberian kompensasi yang sesuai maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji “Strategi Pemberian Kompensasi Dan Pengendalian internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasrat Abadi Cabang Kendari”.

Pengertian Kompensasi

kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang dapat bersifat *financial* maupun *non financial*, pada periode yang tetap. System kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan pegawai. Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kompensasi, yaitu Anthony *et al.* (2000) mendefinisikan bahwa kompensasi merupakan mekanisme yang mendorong dan memotivasi manajer untuk mencapai tujuan organisasi. Para manajer secara khas mengerahkan upaya yang besar pada aktivitas yang diberi imbalan dan memberikan aktivitas yang kurang bagi pekerjaan yang tidak diberi imbalan. Malayu (2007) yang menyatakan bahwa pengertian kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Sihotang (2007) mengatakan bahwa pengertian kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan dan para manajer baik berupa *financial* maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan.

Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu entitas mencapai tujuan keberhasilan strategi dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan-pekerjaan yang sama dipasar kerja (Rivai 2007).

Handoko (2000) menjelaskan tentang administrasi kompensasi yang mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh personel berkualitas. Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar, karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupayaan harus sesuai dengan kondisi suplay dan permintaan tenaga kerja. kadang-kadang tingkat gaji yang relative tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar yang sudah bekerja diberbagai perusahaan lain.
2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang. Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus tetap dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan lain.

3. Menjamin keadilan Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan. Kompensasi hendaknya melarang perilaku-perilaku yang diinginkan, prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
5. Mengendalikan biaya-biaya. Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*under pay*) atau lebih (*over pay*) kepada karyawannya.
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawannya.

Komponen-Komponen Kompensasi

Simamora (2004) menjelaskan komponen-komponen kompensasi sebagai berikut:

- a. Gaji
Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan atau bayaran yang konsisten dari suatu periode ke periode lain dengan tidak memandang jam.
- b. Tunjangan
Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan dan perusahaan.
- c. Intensif
Intensif merupakan tambahan kompensasi diatas atau luar gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Arens, 2006).

Komponen-Komponen Pengendalian Intern

Menurut Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (COSO) dalam Agoes (2004) adalah:

- a. Lingkungan pengendalian menetapkan corak suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran orang-orangnya.
- b. Penafsiran resiko Resiko yang relevan dengan pelaporan keuangan mencakup peristiwa dan keadaan intern maupun ekstern yang dapat terjadi dan secara negative mempengaruhi kemampuan entitas untuk mencatat, mengolah, meringkas dan melaporkan data keuangan konsisten dengan asersi manajemen dalam laporan keuangan.
- c. Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan untuk menanggulangi resiko dalam pencapaian tujuan entitas sudah dilaksanakan. Aktivitas pengendalian mempunyai berbagai tujuan dan ditetapkan diberbagai tingkat organisasi dan fungsi.

Unsur-Unsur Pengendalian Intern

Menurut Mulyadi (2010), unsur-unsur pokok sistem pengendalian intern adalah sebagai berikut:

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang tetap terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya.
3. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.
4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawab.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sebuah kata dalam bahasa Indonesia yang berasal dari kata dasar “kerja” yang diterjemahkan dari bahasa asing menjadi prestasi atau bias pula berarti hasil kerja. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperhatikan dan kemampuan seseorang. Mangkungara (2009) berpendapat bahwa istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang diicipai oleh seseorang). Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Moeharjono (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dharma (2005) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang karyawan. Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh suatu organisasi. Untuk membahas keberhasilan atau kinerja seseorang perlu menetapkan suatu ukuran tertentu untuk menilai apakah organisasi itu memiliki kinerja yang tinggi atau rendah.

Indikator Kinerja

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti member kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Menurut Wibowo (2014) indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

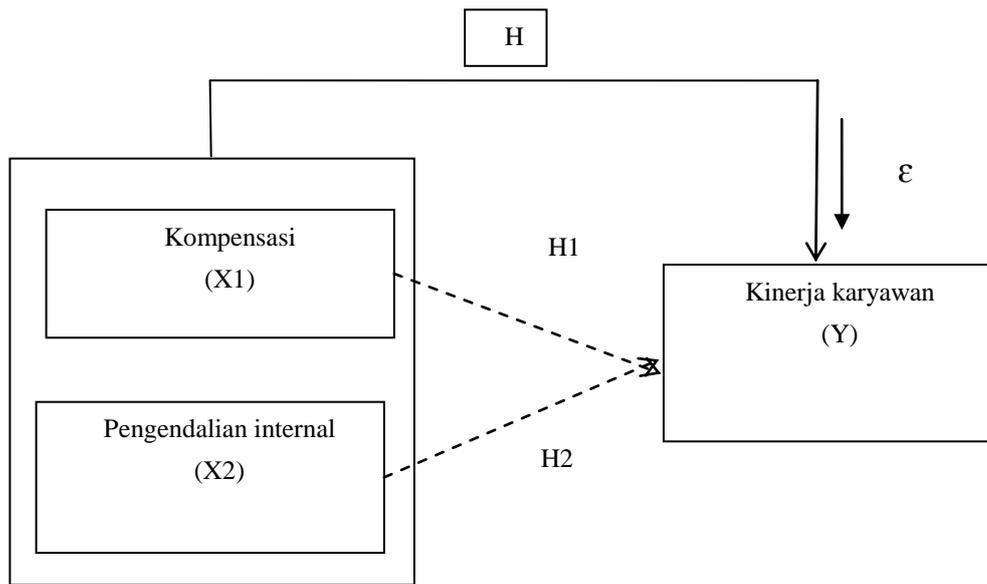
1. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah ukuran dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerja yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah target/sasaran kerja yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya like dan dislike dari penilai, agar objektivitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja karyawan tersebut.

Menurut Dessler (2010), ada lima factor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan dan perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.



Gambar: Paradigma Penelitian

1. Hipotesis

- H1: Strategi Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
- H3: Kompensasi dan Pengendalian internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

B. METODE

Penelitian ini mengambil lokasi pada PT. Hasrat Abadi Cabang Kendari dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah kompensasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka termasuk jumlah responden. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:1). Data primer yaitu data yang berasal dari karyawan PT. Hasrat Abadi Cabang Kendari, dimana data ini diperoleh dari responden melalui beberapa pernyataan.Data sekunder yaitu data yang berasal dari luar PT PELNI utamanya data yang mendukung penelitian ini. Data sekunder ini berupa referensi atau dari berbagai buku. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang masih bekerja pada PT. Hasrat Abadi Cabang Kendari yaitu sebanyak 20 orang. Karena sedikitnya jumlah populasi dari responden, maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penyebaran kuesioner dilakukan pada semua populasi, yaitu berjumlah 20 kuesioner.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan metode survey atau kuesioner artinya teknik pengumpulan data yang dipakai dengan menggunakan daftar pertanyaan atau angket kepada responden. analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software IBM Stastical Package for Sosial Science (SPSS)*. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi dan pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan.

C. PEMBAHASAN

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai t -sig dengan $\alpha : 0,05$. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau t -sig $<$ dari $\alpha : 0,05$, maka diterima H1 atau tolak H0. Sebaliknya, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau t -sig $>$ dari $\alpha : 0,05$ maka tolak H1 atau terima H0.

Table 1
Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,935E-017	,132		,000	1,000
	Kompensasi	,483	,221	,483	2,182	,043
	Pengendalian	,395	,221	,395	1,785	,092

Sumber: Data Diolah Tahun 2017

a. Kompensasi

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompensasi yaitu sebesar 2,182 $>$ dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,109 atau dengan tingkat signifikansi sebesar 0,043 $<$ dari $\alpha = 0,05$, maka dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengendalian Internal

Berdasarkan tabel 4.19, diperoleh t_{hitung} untuk variabel pengendalian internal yaitu sebesar 1,785 $<$ dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,0860 atau dengan tingkat signifikansi sebesar 0,092 $>$ dari $\alpha = 0,05$, maka dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak. Hal ini berarti bahwa pengendalian internal berpengaruh secara parsial namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji f dimaksudkan untuk menguji pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji f dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Uji f dimaksudkan untuk menguji pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji f dapat dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} dengan tingkat signifikansi $<$ dari $\alpha = 0,05$. Apabila nilai $f_{hitung} >$ dari f_{tabel} atau f -sig $<$ dari $\alpha = 0,05$ maka H0 ditolak.

Tabel 2
Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,116	2	6,558	18,947	,000 ^b
	Residual	5,884	17	,346		
	Total	19,000	19			

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017

Tabel di atas diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 18,947 $>$ dari nilai f_{tabel} yaitu sebesar 3,13 atau dengan tingkat signifikansi f sebesar 0,000 $<$ dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak. Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas yakni kompensasi dan pengendalian internal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,690	,654		,58832500

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya kontribusi kompensasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan melihat nilai koefisien determinasinya (R^2). Berdasarkan tabel 4.21 diketahui besarnya R^2 (*R-Square*) = 0,690. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel kompensasi (X1) dan pengendalian internal (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 69%. Hal ini berarti bahwa ada variabel lain atau variabel Epsilon (ϵ) sebesar 31% yang mempengaruhi variabel Y namun tidak diukur dalam penelitian ini.

4. Deskripsi Analisis Regresi Linear Berganda

Menggunakan data hasil penelitian, seperti yang digambarkan pada uraian deskripsi variabel, maka digunakan metode regresi berganda yang diolah dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic*, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel kompensasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dan dari hasil pengolahan diperoleh nilai sebagaimana yang tercantum dalam tabel sebagai berikut :

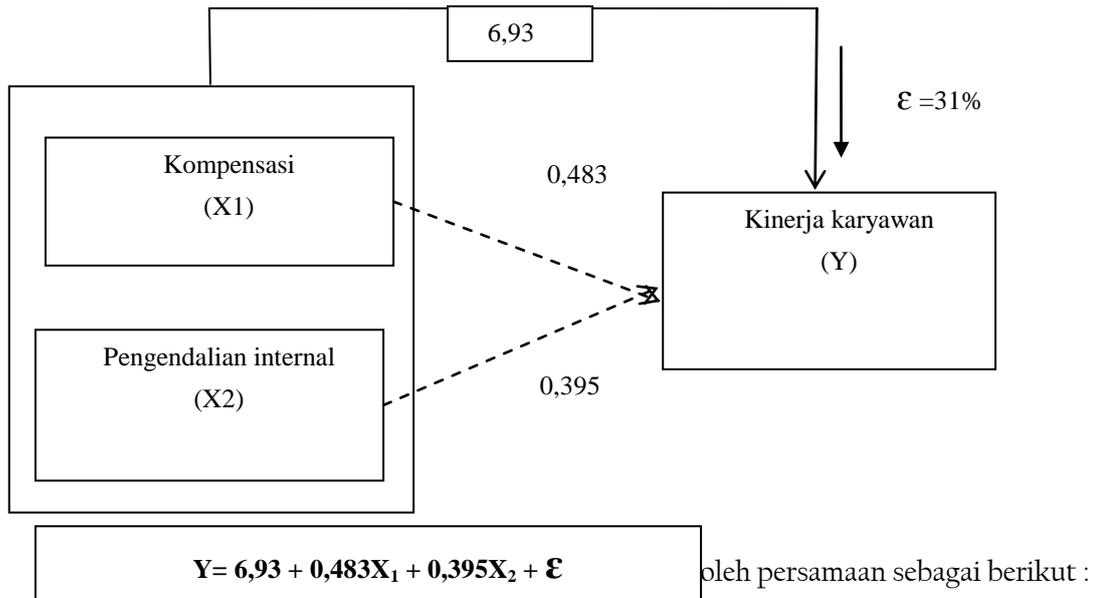
Tabel 4
Hasil Estimasi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,935E-017	,132		,000	1,000
	kompensasi	,483	,221	,483	2,182	,043
	Pengendalian	,395	,221	,395	1,785	,092

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan skema hasil penelitian pengaruh kompensasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



Pembahasan

Strategi Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis variabel kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, semakin bagus pula kinerja yang dihasilkan. Sesuai dari hasil analisis jawaban responden diperoleh hasil bahwa karyawan PT.PELNI cabang Kendari telah diberikan kompensasi yang adil. Hal ini terlihat dari mayoritas jawaban responden setuju dan sangat setuju. Ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan dapat mendorong semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Hasil kinerja karyawan yang baik akan dihargai oleh perusahaan dengan pemberian kesempatan kenaikan gaji, insentif, dan tunjangan yang memadai. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa indikator gaji merupakan indikator yang paling dominan. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaji yang diberikan tepat waktu, sesuai dengan jabatan dan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan akan mendorong semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat. Ini berarti bahwa dalam pemberian imbalan berupa gaji yang diberikan kepada karyawan akan memenuhi kebutuhan karyawan serta menambah semangat karyawan dalam bekerja.

Pemberian insentif juga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan. Jika insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas jawaban responden setuju dan sangat setuju. Selanjutnya tunjangan yang dinilai paling dominan dan bias diandalkan dalam pemenuhan kebutuhan yang memiliki kepentingan atau jabatan yang ditempati karyawan tertentu. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas jawaban responden setuju dan sangat setuju. Hal ini berarti bahwa pemberian tunjangan kepada perusahaan akan mendorong semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT.PELNI cabang Kendari sudah baik. Hal ini berarti bahwa semakin adil dan memadai kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Dasia (2014), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel pengendalian internal menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik pengendalian internal yang dilakukan perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sesuai dari hasil analisis jawaban responden terhadap variabel pengendalian internal menunjukkan indikator paling dominan adalah indikator aktivitas pengendalian. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menetapkan prosedur dan kontrol yang baik terhadap karyawan untuk membantu memastikan bahwa tindakan-tindakan yang diidentifikasi oleh manajemen diperlukan untuk menghadapi risiko terhadap pencapaian tujuan entitas secara efektif dilakukan. Informasi dan komunikasi memberikan dampak baik bagi para peningkatan kinerja karena semua karyawan memperoleh dan bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan, karena hal itu merupakan sebagian tujuan dari pengendalian internal yang memadai. perusahaan harus mewaspadaikan dan mengelola risiko yang dihadapinya. Perusahaan harus menetapkan tujuan yang terintegritas dengan penjualan, produksi, pemasaran, keuangan, dan aktivitas-aktivitas lainnya sehingga organisasi beroperasi secara harmonis. lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Serta pemantauan yang baik akan membuat karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2013), yang menunjukkan pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian Wulandari (2016), yang menunjukkan pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Dan Pengendalian internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa semua variabel bebas yakni kompensasi dan pengendalian internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin memadai kompensasi yang diberikan, dan semakin baik pula pengendalian internal PT. HASRAT ABADI cabang Kendari maka dapat menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Wulandari (2016) yang menunjukkan bahwa pengendalian internal dan manajemen kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini pada PT. HASRAT ABADI Cabang Kendari bahwa pada perusahaan tersebut, kinerja karyawan umumnya dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang sesuai, dan sistem pengendalian intern yang tegas dari manajemen perusahaan sehingga membuat karyawan mematuhi tata tertib dan peraturan yang dibuat dan dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut; hasil uji parsial diperoleh kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin memadai kompensasi yang diberikan maka semakin bagus kinerja yang dihasilkan karyawan, hasil uji parsial diperoleh pengendalian internal berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut berarti semakin tegas pengendalian yang dilakukan maka semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan dan hasil uji simultan diperoleh kompensasi dan pengendalian internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang memadai, dan pengendalian internal yang dilakukan perusahaan semakin baik, maka dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat disarankan sebagai berikut; (a) kinerja karyawan PT PELNI dapat terus dipertahankan untuk tetap melakukan pelayanan yang baik dan memadai terhadap pengguna jasa PT. HASRAT ABADI,

(b) pemberian kompensasi dalam perusahaan harus terus dilakukan sebagai timbal balik yang diterima karyawan agar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan (c) Penelitian ini hanya berfokus pada 2 variabel, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya untuk menguji variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak diukur dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2018. *Auditing Atau Pemeriksaan Akuntan Oleh Kantor Akuntan Public*, Edisi Ketiga. Jakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti.
- Arens, Alvian & James. 2006. *Auditing Edisi Indonesia*. Alih Bahasa Oleh Amir Abadi Yusuf. Jakarta. Salemba Empat
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Dasia, Nur Erlinda. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Jaminan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Zahra Syariah Kendari. *Skripsi Akuntansi dan Bisnis*.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Indeks.
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja: Falsafat Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta. Pusat Belajar.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husein, Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Maharani, Farisa Lailatul. 2015. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*. Universitas Jember.
- Malayu, Hasibuan. S.P. 2017. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Ed.Revisi Cet.II. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Rafika Aditama.
- Mulyadi. 2001. *Alat Manajemen Kontemporer Untuk Pelipat Ganda Kerja Keuangan Perusahaan, Balanced Scorecard*. Universitas Gajah Mada: Salemba Empat.
- Mulyadi, 2016. *System Akuntansi*, Edisi Ketiga. Jakarta. Salemba Empat.
- Moeharjono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Nurgahani, Titin. 2012. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Perusahaan Studi Pada PT. Karwikarya Wisman Graham Tanjungpinang. *Skripsi Manajemen Bisnis*.
- Octarnia, Linda. 2011. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang Dan Bintan. *Jurnal Akuntansi*. Universitas Maritime Raja Ali Haji, Tanjungpinang.
- Rahayu, Reny Puji. 2013. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramajaya Trisakti. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*.
- Rivai, Veitzhil. 2007. *Bank And Financial Institute Managemen*. Jakarta. PT. Raja Grfindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2003. *Mengatasi Berbagai Masalah Dengan Statistic SPSS*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta. Pradnya Paramita
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.

- Solimun. 2002. *Multivariate Analysis : Structural Equation Modeling (Sem)*. Lisrel Dan Amos. Malang: Universitas Negri Malang.
- Solimun, Adji Achmad Rinaldo Dan Samingun Handoyo. 2017. *Perancangan Dan Pengujian Kuesioner Dan Transformasi Skor Menjadi Skala Berbasis MSI, Dan Rasch Model*. Malang: Program Studi Statistika Jurusan Matematika Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. 2008. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Titin, Nurgahani. 2012. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Perusahaan Studi Pada PT. Karwikarya Wisman Graham Tanjungpinang. *Skripsi Manajemen Bisnis*.
- Werther, William,B.,Jr Dan Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personnel Management*. New York: Mcgraw-Hill Publication, Inc.
- Wibowo, Se. M.Phil.2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wulandari, Elsa 2016. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Manajemen Kompensansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palembang. *Skripsi Akuntansi dan Bisnis*.