

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AUTOSERVICE DELTA NIAGA BANJARMASIN

**Ruslinda Agustina
Rizki Amalia Afriana
ruslindaagustinaF@yahoo.com**

STIE NASIONAL BANJARMASIN

Abstract,

The purpose of this research is to empirically prove the effect of compensation and internal control on employee performance at PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin.

The research method used is quantitative descriptive method. The author distributes the questionnaire with the intended analysis unit is the employee of the company that the respondent is assigned to. The number of research samples were 35 employees. The statistical test tool uses the SPSS version 16 program.

The results showed that compensation affected the performance of employees with a significant value of 0,000. Internal control affects employee performance with a significant value of 0.040. This shows that if compensation and high internal control can improve the performance of employees.

Keywords: compensation, internal control, and employee performance

Abstrak,

Tujuan penelitian adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Penulis membagikan kuisioner dengan unit analisis yang dituju adalah karyawan perusahaan yang dijadikan responden. Jumlah sampel penelitian sebanyak 35 orang karyawan. Alat uji statistik menggunakan program SPSS versi 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000. Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,040. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi dan pengendalian internal yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi, pengendalian internal dan kinerja karyawan

PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perbaikan mobil yang meliputi: perbaikan mesin, perbaikan ac, perbaikan *body repair* dari skala ringan hingga berat, penyediaan *sparepart*, dan layanan mobil derek. PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin bekerjasama dengan Asuransi dan Instansi Pemerintah maupun Swasta di Kota Banjarmasin. Perusahaan ini beralamat di Jalan Ahmad Yani Km.5,5 No.23 RT.036 Banjarmasin.

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada perusahaan. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik, kompensasi harus dihitung, dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan. Menurut Gibson (1996) “kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan”.

Tujuan dari diterapkannya pengendalian internal menurut

Mulyadi (2002:180) adalah “keandalan, kepatuhan terhadap hukum, peraturan berlaku, efektivitas, dan efisiensi operasi”. Hal tersebut menunjukkan jika pengendalian internal diterapkan dengan benar, maka karyawan akan patuh. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan yang ada didalamnya.

Menurut Prawirosentono (2008) arti kinerja atau *performance* adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Setiap karyawan tentu memiliki peran dan juga memiliki penilaian dalam kerjanya untuk itu perlu adanya kinerja karyawan.

Penelitian Nurtjahjani (2008) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT

PLN (Persero) APJ Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pemberian kompensasi seperti bonus dan penghargaan yang diberikan serta kondisi kerja yang nyaman, bersih, dan aman akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Pada dasarnya tujuan seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan adalah untuk mendapatkan kompensasi yang layak, yang nantinya digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Penelitian Shoimah (2015) yang berjudul Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kabupaten Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kabupaten Jember. Hubungan antara kinerja karyawan dan komponen-komponen pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Fenomena yang terjadi berdasarkan wawancara langsung yang penulis lakukan kepada beberapa karyawan perusahaan, diantara karyawan merasa ada ketidakadilan dalam pemberian kompensasi berupa gaji dan tunjangan. Perusahaan tidak memperhatikan lama bekerja karyawan, latar belakang pendidikan dan tingkat pendidikan terakhir karyawan dalam pemberian kompensasi. Selain itu masih lemahnya pengendalian internal yang dirasakan karyawan karena kurangnya pengawasan dalam kegiatan operasi perusahaan. Berdasarkan hal tersebut mengakibatkan beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja. Kemudian ada beberapa karyawan yang merasa sebaliknya, hal ini tentunya mengakibatkan peningkatan dalam kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian Nurtjahjani (2008) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) APJ Malang. Karyawan merasa kompensasi dari gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan

sudah memenuhi keadilan dan kelayakan sebagai balas jasa perusahaan yang diberikan kepada karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Febryanti (2011) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Carsurindo Superintendent Medan. Hasil penelitian Wibawa dan Indrawati (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Delina Denpasar. Karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah dilakukan dengan tepat, adil, dan layak serta adanya kondisi kerja yang baik. Hipotesis pertama, yaitu:

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin

Hasil penelitian Dewi (2012) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB Group. Karyawan merasa lingkungan pengendalian pada lingkungan pekerjaan sudah memenuhi aturan, prosedur dan

kebijakan yang baik sehingga hal ini dapat mempengaruhi kenaikan dalam kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Shoimah (2015) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel di Kabupaten Jember. Kemudian hasil penelitian Andayani (2016) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada SPBU di wilayah Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah. Hipotesis kedua, yaitu:

H2: Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin

Kompensasi

Menurut Gibson (1996) “kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan”. Kompensasi mencakup pula tunjangan, baik tunjangan berbentuk uang maupun non uang, selain gaji atau upah yang diterima setiap bulan. Kompensasi juga dapat diartikan semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari

perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).

Menurut Marwansyah (2010:269) “kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung *financial* maupun *non financial* yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi”. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mungkin saja perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Menurut Panggabean dalam tulisan Sutrisno (2009) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan,

insentif merupakan hak karyawan, dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

2. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata (*family gathering*).

Pengendalian Internal

Menurut Krismiaji (2010:218) menyatakan bahwa “pengendalian internal (*internal control*) adalah merupakan rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, memperbaiki efisiensi dan mendorong ditaatinya kebijakan manajemen”.

Menurut Mulyadi (2008:164) unsur pokok pengendalian internal dalam perusahaan adalah:

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas. Struktur organisasi merupakan kerangka (*framework*) pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan, seperti pemisahan setiap fungsi untuk melaksanakan semua tahap suatu transaksi.
2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan, dan biaya. Dalam setiap organisasi harus dibuat sistem yang mengatur pembagian wewenang untuk otorisasi atas terlaksananya setiap transaksi. Prosedur pencatatan yang baik akan menjamin data yang direkam tercatat ke dalam catatan akuntansi dengan tingkat ketelitian dan keandalan (*reliability*) yang tinggi. Dengan demikian sistem otorisasi akan

menjamin masukan yang dapat dipercaya bagi proses akuntansi.

3. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi. Pembagian tanggung jawab fungsional dan sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang telah ditetapkan tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak diciptakan cara-cara untuk menjamin praktik yang sehat dalam pelaksanaannya.
4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Agoes (2004:75) pengendalian internal terdiri dari tiga indikator yang saling terkait berikut ini:

1. Lingkungan pengendalian menetapkan corak suatu organisasi mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern, menyediakan disiplin, dan struktur.
2. Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang

membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan.

3. Pemantauan adalah proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian internal sepanjang waktu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian merupakan mesin penggerak perusahaan dan merupakan fondasi segala sesuatu ditempatkan dan kinerja karyawan merupakan pelaksana keberhasilan suatu pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2008), menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika”. Menurut Zainur (2010) mendefinisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan sebagai

landasan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Handoko (2002) mengistilahkan “kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin. Unit analisis yang dituju sebagai responden dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang karyawan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif membagikan kuisioner kepada karyawan dan dibantu dengan alat uji SPSS versi 16.

HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Respoden dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	%
Pria	22	63%
Wanita	13	37%
Total	35	100%

Sumber: PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin

Demografi responden

berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2 Usia Responden

Keterangan	Jumlah	%
18-25	21	60%
26-35	9	26%
>35	5	14%
Total	35	100%

Sumber: PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin

Responden berdasarkan

pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3 Pendidikan Terakhir Responden

Keterangan	Jumlah	%
SMA/SMK	31	88,5%
D3	1	3%
S1	3	8,5%
Total	35	100%

Sumber: PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin

Responden berdasarkan lama bekerja

pada perusahaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4 Deskriptif Lama Bekerja Responden

Keterangan	Jumlah	%
<1 tahun	7	20%
1–5 tahun	22	63%
>5 tahun	6	17%
Total	35	100%

Sumber: PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin

Uji Statistik t (t-test)

Tabel 5 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,949	6,004		,991	,329
	KOMPENSASI	,690	,147	,610	4,698	,000
	PENGENDALIAN	,409	,191	,278	2,142	,040

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil SPSS versi 16

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin dengan nilai sig. = 0,000 (Nilai Sig. < 0,05)
2. Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin dengan nilai sig. = 0,040 (Nilai Sig. < 0,05)

Pembahasan

Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin

Hipotesis pertama yang diajukan diterima dengan nilai signifikan 0,000 (nilai sig. < 0,05) yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin. Karyawan merasa dalam pemberian kompensasi, perusahaan sudah bijaksana dalam menentukan besaran nominal terhadap masing-masing karyawan sesuai dengan lamanya bekerja dan tingkat pendidikan terakhir

karyawan. Hal ini juga disesuaikan dengan hasil pendapatan yang diterima perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian Nurtjahjani (2008) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) APJ Malang. Karyawan merasa kompensasi dari gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan sudah memenuhi keadilan dan kelayakan sebagai balas jasa perusahaan yang diberikan kepada karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Febryanti (2011) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Carsurindo Superintendent Medan. Hasil penelitian Wibawa dan Indrawati (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Delina Denpasar. Karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah dilakukan dengan tepat, adil, dan layak serta adanya kondisi kerja yang baik.

Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin

Hipotesis kedua yang diajukan atau diterima dengan nilai signifikan 0,040 (nilai sig. < 0,05) artinya pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin. Karyawan merasa pengendalian internal dalam lingkungan pekerjaan yang selama ini dijalankan perusahaan sudah memenuhi aturan yang baik, begitu juga dalam prosedur dan kebijakan dari perusahaan. Pengendalian internal merupakan upaya untuk mencegah kemungkinan penyimpangan terhadap perencanaan yang telah ditetapkan, yang dilakukan oleh karyawan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi (2012) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB Group. Karyawan merasa lingkungan pengendalian pada lingkungan pekerjaan sudah memenuhi aturan, prosedur dan

kebijakan yang baik sehingga hal ini dapat mempengaruhi kenaikan dalam kinerja karyawan. Hasil penelitian Shoimah (2015) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel di Kabupaten Jember. Kemudian hasil penelitian Andayani (2016) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada SPBU di wilayah Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah. Komponen-komponen dalam pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini disebabkan karyawan merasa dalam pemberian kompensasi, perusahaan sudah bijaksana dalam menentukan besaran nominal terhadap masing-

masing karyawan sesuai dengan lamanya bekerja dan tingkat pendidikan terakhir karyawan. Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin dengan nilai signifikan 0,040. Hal ini disebabkan karyawan merasa pengendalian internal dalam lingkungan pekerjaan yang selama ini dijalankan perusahaan sudah memenuhi aturan yang baik, begitu juga dalam prosedur dan kebijakan dari perusahaan.

Variabel independen dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel kompensasi dan pengendalian internal dengan jumlah responden yang dijadikan sampel sebanyak 35 orang karyawan.

Saran

Perusahaan kedepannya dapat mempertimbangkan kenaikan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan dengan memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat semakin meningkat. Selain itu juga perusahaan sebaiknya dapat meningkatkan proses pengendalian

internal yang dapat mengawasi kegiatan-kegiatan karyawannya agar kinerja karyawan mencapai tingkat yang diharapkan.

Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lain seperti sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dan juga dapat memperbesar jumlah sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2004. *Pemeriksaan Akuntan (Auditing)* oleh Kantor Akuntan Publik Jilid I. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Andayani, Lastri. 2016. *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan SPBU di wilayah Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Akuntansi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dewi, Sarita Permata. 2012. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta*. *Jurnal Nominal*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Febryanti, 2011. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Carsurindo Superintendent Medan*.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bina Rupa Aksara, Jakarta
- Handoko, T, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Krismiaji, 2010. *Sistem Informasi Akuntansi*, Yogyakarta: UPP. AMP YKPN.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. 2014. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurtjahjani, Fullchis. 2008. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (PERSERO) APJ Malang*. *Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol.2, No.1*.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Shoimah, Siti, Lailis. 2015. *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan*

Hotel di Kabupaten Jember.
Jurnal Akuntansi.

Wibawa dan Indrawati. 2014.
*Pengaruh Kompensasi
Terhadap Kinerja
Karyawann (Studi Pada PT
Delina Denpasar).* Skripsi,
Fakultas Ekonomi
dan Bisnis. Universitas
Udayana.