

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA CV. INDO PUSAKA KARYA  
PALEMBANG)**

**Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk gelar kesarjanaan pada  
Program Studi Akuntansi  
Jenjang Pendidikan Strata 1**



**Disusun Oleh :**

**Adit Widodo**

**1822210016**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MULTI DATA PALEMBANG  
PALEMBANG  
2022**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MULTI DATA PALEMBANG**

---

Program Studi Akuntansi  
Skripsi Sarjana Ekonomi  
Semester Genap Tahun 2021/2022

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV. INDO  
PUSAKA KARYA PALEMBANG)**

**Adit Widodo**

**18222100116**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengendalian internal, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Indo pusaka karya kota Palembang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sebanyak 34 karyawan CV. Indo pusaka karya Palembang. Teknik analisis data yang dilakukan dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**Kata kunci** : Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dengan perubahan lingkungan perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif, berbagai perkembangan dan kemajuan pesat di bidang industri dan teknologi informasi telah menyebabkan perubahan besar dalam berbagai aspek dan bidang kehidupan manusia. Kondisi ini mau tidak mau dan suka tidak suka menuntut setiap perusahaan untuk mengikuti dan berkembang sejalan dengan perkembangan dan kemajuan tersebut, yang berarti operasional organisasi menjadi semakin kompleks dan persaingan semakin ketat.

Adapun fenomena yang terjadi pada CV. Indo Pusaka Karya Palembang yaitu sering terjadinya jam lembur yang tidak teratur mengakibatkan sering terjadinya keterlambatan bekerja pada hari esok, sehingga terjadinya penumpukan kerja pada pagi hari yang menyebabkan adanya komplain dari konsumen yang berkisar 4-6 konsumen di pagi hari pukul 08.45-09.20 dan terjadi lagi di jam 11.45-12.20 karena sudah memasuki jam makan siang, fenomena lainnya ialah jam istirahat yang kurang teratur sehingga menyebabkan kurang efektifnya dalam bekerja baik sebelum atau sesudah jam istirahat yang menyebabkan jam istirahatnya lebih cepat atau lebih sedikit karena terjadinya jam istirahat yang bukan diwaktunya lagi

dalam artian sudah memasuki jam berkeja namun masih memegang pekerjaan.

Adapun lanjutan dari fenomena diatas adalah hari libur di hari-hari besar yang tidak tentu dan pembayaran gaji yang tidak pasti tanggalnya sering menyebabkan kurang efektifnya di hari tersebut karena kurang puas atas apa yang diterima dan mau tidak mau harus mengikuti peraturan tersebut.

Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan operasional organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat untuk mencapai tujuannya akan sangat ditentukan oleh berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun faktor internal. menurut Mahmud Nuhung (2012:64) lingkungan eksternal adalah lingkungan yang berada di luar perusahaan dan dapat berpengaruh langsung terhadap prospek perusahaan, yang terdiri dari lingkungan makro dan lingkungan industri. Sedangkan menurut Udaya (2013:52) dalam Shandra (2018), lingkungan industri merupakan lingkungan yang berdampak langsung terhadap kinerja suatu bisnis karena unit bisnis tersebut berinteraksi langsung dengan faktor-faktor yang melingkupinya. Udaya (2013: 52) dalam Shandra (2018).

Perusahaan yang sudah berjalan dengan baik harus memantau seluruh aktivitas karyawan/operasional dan diperlukan suatu pengendalian untuk membantu memantau kegiatan perusahaan. Menurut Mulyadi (2017:129) sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan tindakan yang terkoordinasi untuk memelihara aset organisasi, memeriksa

keakuratan dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Ini memainkan peran penting dalam mencegah dan mendeteksi penipuan dan melindungi sumber daya organisasi, baik berwujud maupun tidak berwujud (reputasi atau hak kekayaan intelektual seperti merk dagang). Dengan pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik, suatu perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Penerapan sistem pengendalian internal yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan karena adanya *research gap* (temuan terdahulu dengan hasil yang berbeda). *Research gap* pertama dari penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk. (2015); Maghfiroh dkk. (2015); Syahadatina dan Fitriyana (2016); Nagor dkk. (2015); Kiranayanti dan Erawati (2016); Nurillah dan Muid (2014); Binilin g, Massie, dan Ogi (2017), Larasati dkk (2014) menunjukkan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan temuan lainnya menunjukkan sistem pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditemukan oleh Budiawan dan Purnomo (2014). Berbeda pula dengan hasil temuan yang dilakukan Yendrawati (2013) bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

*Research Gap* kedua dari penelitian Oktarnia (2014) di Rumah Sakit Tanjung pinang dan Bintan dengan jumlah sampel sebanyak 55 dari 4 Rumah Sakit mengenai pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan yang menunjukkan bahwa komponen pengendalian

yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi, serta pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibidang keuangan sedangkan aktivitas pengendalian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dibidang keuangan. Komponen-komponen tersebut secara simultan dilakukan pengujian yang menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan.

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana karena menyatakan motivasi sebagai keinginan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan, motivasi adalah sebab dari sebuah tindakan (Hamali Arif Yusuf, 2018). motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Apabila suatu dorongan ini tidak terdapat pada diri karyawan, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Karami, dkk (2013) menunjukkan bahwa

motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat ditemukan adanya *research gap* atau perbedaan hasil penelitian yang menjadi dasar penelitian ini. Pada penelitian yang dilakukan oleh Maharani dkk (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sani (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sagung Binda Karmita, I Wayan Gede Supartha dan Putu Saroyini Priantini (2015) Motivasi kerja dan penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Motivasi kerja dan penempatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mempertimbangkan hasil penelitian terdahulu yang masih harus diperbaiki maka peneliti kembali atas variabel-variabel yang sudah diteliti sebelumnya. Penelitian ini dilakukan pada CV. Indo Pusaka Karya Palembang. Peneliti memilih CV. Indo Pusaka Karya tersebut dikarenakan ada masalah-masalah yang terkait akan akuntansi. Penelitian bertujuan untuk menjelaskan tentang pengendalian internal, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV. INDO PUSAKA KARYA PALEMBANG).**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh kinerja karyawan?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian ini lebih terarah, maka penulis membatasi ruang lingkup dalam penelitian ini, yaitu pengaruh pengendalian internal, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan adanya penelitian ini secara umum adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh penulis dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang akuntansi, dan memberikan tambahan pengetahuan dan referensi penelitian mengenai nilai perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini sebagai tambahan wawasan/pengetahuan tentang pengendalian internal dan motivasi kerja pada CV. Indo Pusaka Karya Palembang.

- b. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini bisa menjadi sarana informasi pengetahuan peneliti untuk menambah ilmu di bidang akuntansi yang bisa bermanfaat bagi

peneliti dan bisa disempurnakan lebih baik lagi di kemudian hari oleh peneliti.

c. Manfaat bagi Perusahaan

Penelitian ini agar dapat digunakan sebagai data evaluasi agar bisa menjadikan perusahaan lebih efektif dan lebih efisien dalam kinerjanya.

## 1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dari penelitian ini terdiri dari tiga bab yang saling berkaitan satu sama lain. Masing-masing bab disusun secara jelas dan terperinci untuk memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah bahasan. Sistematika penelitian yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini meliputi latar belakang masalah yang akan menjadi dasar pemikiran dan gambar penelitian secara umum/garis besar untuk bisa selanjutnya disusun dalam rumusan masalah dan diuraikan dalam tujuan dan manfaat penelitian serta disusun secara sistematika di akhir bab ini.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan meliputi tentang landasan teori yang menjadi dasar dari penelitian sekarang dan penelitian sebelumnya yang dijadikan sebagai dasar analisis penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai deskripsi objek penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan dari hasil analisis dan penelitian

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai kesimpulan dari hasil penelitian serta memberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aristo, s. F. (4, oktober 2016). Pengaruh produk, harga, dan promosi terhadap keputusan pembelian konsumen woles chips. *Performa: jurnal manajemen dan start-up bisnis volume 1, nomor 4, oktober 2016*, 440-447.
- Atmojoyo, a. N. (t.thn.). Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kapasitas sumber daya manusiasebagai variabel moderating pada pt gudang garam tbk cabang tarakan. 5-170.
- Ayu dwi puspitasari a, 1. L. (2020). Pengaruh pengendalian internal, motivasi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan . *E issn 2621-749x* , 81-93.
- Cascio, w. F. (1995). “whither industrial and oranizaional psychology in a . *Upaya menghadapi perubahan lingkungan strategis dengan* , 1-2.
- Dahlia, A. D.-L. (1 maret 2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi DanKepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *E ISSN 2621-749X*, 1-13.
- Desi kristanti, s. M. (2019). Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi. Dalam s. M. Desi kristanti, *kinerja karyawan* (hal. 1-19). Surabaya: msc.
- Dkk, h. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan pt. Kabelindo murni, tbk. *Motivasi kerja*, 23-31.
- Ginting, m. B. (2018). Perngaruh pengendalian intern, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 29-124.
- Ghozali, Imam, 2002. Aplikasi Bisnis Multivariant dengan Program SPSS, BP Undip, Semarang.
- Hasania, z. (2014). Pengaruhcurrent ratio,ukuran perusahaanstruktur modal, danroeterhadap nilaiperusahaanfarmasiyang terdaftar di bursa efekindonesia periode 2011–2014. *Uji simultan (uji-f)*, 133-144.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2010. Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Revisi, Bumi Aksara,Jakarta

- Hersey and blanchard, 1. (2015, 03). *Pengertian kinerja menurut para ahli*. Dipetik 04 11, 2021, dari <https://tipsserbaserbi.blogspot.com/2015/03/pengertian-kinerja-menurut-para-ahli.html>
- Hsb, a. D. (2019, maret 14). *Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja*. Retrieved 03 05, 2022, from [repository.umsu.ac.id:](http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle)
- Jaya, i. M. (2020). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: teori, penerapan, dan riset nyata. Dalam *teori penerapan dan riset nyata* (hal. 1-224). Yogyakarta: anak hebat indonesia.
- Juliandiny, t. (2016). Kompensasi serta motivasi kerja pada kinerja keperawatan kontrak rumah sakit umum subang. *Volume 1, number 2, august 2016, page. 81-90*, 81-90.
- Lasso, a. B. (2016). Engaruh pengendalian intern terhadap kinerja karyawan bagian produksi pt. Brother silver. *Issn : 2460-0585*, 3-15.
- Literasi, g. (2021). *Teori motivasi*. Dipetik 03 25, 2022, dari [.gramedia:](https://www.gramedia.com/)
- Lukas Murdihardjo, M. E. (januari-maret 2013). pengendalian internal. In *Inventory, peranan Pengendalian Intern Persediaan Barang* (pp. 45-50). bogor: jiakes.
- Mohtar, i. (januari 2019). Hubungan ataa motivasi kerja terhadap pengalaman kerja. Dalam i. Mohtar, *motivasi kerja* (hal. 1-29). Sidoarjo: uwais inspirasi indonesia.
- Maslow. (2021). *Teori kebutuhan maslow: pengertian, konsep & pembagiannya*. Dipetik 03 25, 2022, dari [gramedia:](https://www.gramedia.com/literasi/teori-kebutuhan-maslow/)
- Mulyanti, k. (2020). Logistic and accounting development journal. Dalam v. 1. Land, *pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada pt iron bird logistics* (hal. 3-194). Bandung: program studi d4 akuntansi keuangan politeknik pos indonesia.
- Nanda, 1. (2014, 03). *Analisis pengaruh motivasi kerja, pengendalian , dan komitmen organisasi terhadap kinerja*. Dipetik 03 25, 2022, dari [http://eprints.ums.ac.id/29314/12/02.\\_naskah\\_publicasi.pdf](http://eprints.ums.ac.id/29314/12/02._naskah_publicasi.pdf)

- Nurendah ragillita untary, m. D. (2015). Pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan daerah dengan faktor eksternal sebagai pemoderasi (studi kasus pada pemerintah daerah kabupaten magelang)". *Volume 4, nomor 2, tahun 2015, halaman1*[http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accountingissn\(online\): 2337-3806](http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accountingissn(online):2337-3806), 1-15.
- Oktarnia, I. (2010). *Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan rumah sakit*. Dipetik 03 25, 2022, dari [http://jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/gravity\\_forms/jurnal-linda-oktarnia.pdf](http://jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/gravity_forms/jurnal-linda-oktarnia.pdf)
- Pendidikan.co.id. (t.thn.). *Jenis-jenis motivasi*. Dipetik 04 11, 2021, dari <https://pendidikan.co.id/pengertian-motivasi-jenis-faktor-dan-menurut-para-ahli/>
- Prasetyo, I. F. (27-28 oktober 2017). Pengaruh faktor-faktor pengendalian nternal terhadap akuntabilitas auditor di. *Isbn : 978-602-5617-01-0*, 1-11.
- Pratama, a. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Jurnal disruptsi bisnis, vol. 3, no. 2, juli 2020 (12 - 24)*
- Retno Nurhayati1), A. R. (2018). Perancangan Flowchart Standar Oprasional ProsedurRekam Medis Menggunakan Microsoft VisioDalam Menunjang Akreditasi Di Puskesmas Temayang –Bojonegoro. *JHS: JournalHospital Science, Vol. 1, No. 2, September 2018, Halaman. 1-7, 1-7*.
- Riano roy purnaditya, a. R. (2015). Pengaruh pemahaman pajak, kualitas pelayanan dan sanksi pajak terhadap kepatuhan pajak. *Issn (online): 2337-3806*, 1-15.
- Rimadhina, a. (2018). Pengaruh pengendalian internal,gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap. 23-123.
- Ruhana, n. A. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan pt. Pattindo malang). *Urnal administrasi bisnis (jab)/vol. 26 no. 2 september 2015/administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*, 1-8.
- Sedarmayanti. (2017, 3 1). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan pt. Telkom indonesia,tbk witel jatim selatan, jalan a. Yani,malang). *Jurnal administrasi bisnis (jab), vol. 44, 178-185*.

- Sembiring, h. (2020, 1 1). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sinarmas medan. *P-issn: 2086-681x, o-issn:2654-8216, vol.13*, 10-23.
- Syifa dewi nuraeni, b. S. (2016). Nalisis efektivitas promosi melalui media sosial instagram pada pt.niion indonesia utama pada tahun 2017 analysis of promotion effectivity through social media instagram at pt. Niion indonesia utama in 2017. *Issn : 2442-5826, vol.3, no.2*, 280-286.
- Warren, r. &. (1999). *Unsur unsur pengendalian internal*. Dipetik 04 05, 2021, dari <https://meravi.id/unsur-unsur-pengendalian-internal>
- Yayah khoerunnisa, n. R. (november 2019). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja (studi kasus di dinas perhubungan kabupaten indramayu). *E-issn 2686-102x*, 42-61.
- Yusuf, h. A. (2018). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Surabaya.
- Zainal abidin, s. P. (2015). Pemahaman siswa terhadap pemanfaatan media pembelajaran berbasis livewire pada mata pelajaran teknik listrik kelas x jurusan audio video di smk negeri 4 semarang. *Edu elektrika journal*, 1-12.