



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## SKRIPSI

# ANALISIS SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PT. BUMI SIAK PUSAKO)



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

COTY DELFIA  
NIM. 11870321967

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2025



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-  
NIM  
FAKULTAS  
JURUSAN  
JUDUL

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: Coty Delfia  
: 11870321967  
: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
: AKUNTANSI S1  
: ANALISIS SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN,  
MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(PADA PT. BUMI SIAK PUSAKO)

DISETUJUI OLEH:

PEMBIMBING

  
Dr. Hijratul Aswad, SE, M.Ak  
NIP: 19860912 202012 1 006

MENGETAHUI

KETUA JURUSAN

  
Dr. Faiza Muklis, SE, M.Si, Ak  
NIP: 19741108 200003 2 004



Dr. Desri Miftah, SE, MM, Ak  
NIP: 19740412 200604 2 002



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
Star Islam University San Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LEMBAR PENGESAHAN

### SKRIPSI

Nama	:	Coty Delfia
NIM	:	11870321967
Jurusan	:	S1 Akuntansi
Fakultas	:	Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi	:	Analisis Sistem Akuntansi Manajemen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bumi Siak Pusako)
Tanggal Ujian	:	Selasa, 01 Juli 2025

### Tim Pengaji

#### Ketua

**Faiza Muklis, SE, M.Si, Ak**  
**NIP. 19741108 200003 2 004**

#### Pengaji 1

**Dr. Dony Martias, SE, MM**  
**NIP. 19760306 200710 1 004**

#### Pengaji 2

**Hidayati Nasrah, SE, M.ACC. AK**  
**NIP. 19841229 201101 2 010**

#### Sekretaris

**Zikri Aidilla Syarli, SE, M.Ak**  
**NIP. 19940523 202203 2 004**



UIN SUSKA RIAU

Lampiran Surat:

Tanggal : 10 Juni 2025

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Coty Delfia  
NIM : 11870321967  
Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 12 April 2000  
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Prodi : Akuntansi S1

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Analisis Sistem Akuntansi Manajemen, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Siak Pusako. Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya besedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 10 Juni 2025

Saya yang membuat pernyataan



Coty Delfia

NIM: 11870321967

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### ANALISIS SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT. BUMI SIAK PUSAKO)

Oleh:

**COTY DELFIA**  
**NIM. 11870321967**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Siak Pusako. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peran informasi akuntansi, semangat kerja, dan sistem penghargaan dalam mendorong pencapaian kinerja yang optimal di lingkungan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 124 responden yang merupakan karyawan PT. Bumi Siak Pusako. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu Sistem Akuntansi Manajemen, Motivasi, dan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci :** Sistem Akuntansi Manajemen (SAM), Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan



UIN SUSKA RIAU

©

**ANALYSIS OF MANAGEMENT ACCOUNTING SYSTEM, MOTIVATION,  
AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
(A Study at PT. BUMI SIAK PUSAKO)**

**Oleh:**

**COTY DELFIA  
NIM. 11870321967**

This study aims to analyze the influence of Management Accounting Systems, Motivation, and Compensation on Employee Performance at PT. Bumi Siak Pusako. The background of this research is based on the importance of accounting information, work motivation, and reward systems in supporting optimal performance achievement within an organization. This research uses a quantitative approach with a survey method, conducted through the distribution of questionnaires to 124 respondents who are employees of PT. Bumi Siak Pusako. The results show that, partially, the three independent variables Management Accounting Systems, Motivation, and Compensation have a positive and significant effect on Employee Performance.

**Keywords:** Management Accounting System (MAS), Motivation, Compensation, Employee Performance

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**UIN SUSKA RIAU**



UIN SUSKA RIAU

## KATA PENGANTAR



### Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji serta syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesempatan, hidayah, kesehatan, kemudahan dan kasih sayang-Nya. Sholawat beserta salam peneliti ucapkan kepada baginda Rasulullah SAW yakni Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam jahiliyah menuju ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat sekarang ini, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“ANALISIS SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PT. BUMI SIAK PUSAKO)”**

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan Studi Program Sarjana S1 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, banyaknya hambatan, kesulitan yang penulis hadapi. Akan tetapi, berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini penulis persembahkan khusus kepada kedua Orang tua yang tercinta Ayahanda **Yasri Can** dan Ibunda terkasih **Rabiah** yang merawat, membimbing, mencerahkan segala kasih sayang dan cintanya serta senantiasa



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik IAIN Suska Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

mendoakan, memberikan dukungan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan dari semua pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

- Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.Si, Ak, CA selaku Rektor UIN SUSKA RIAU.
- Ibu Dr. Desrir Miftah, SE, MM, Ak selaku Plt. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.
- Ibu Faiza Mukhlis, S.E, M.Si, Ak selaku Ketua Jurusan Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.
- Ibu Harkaneri, SE, MSA,Ak, CA selaku sekretaris Jurusan Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.
- Bapak Hijratul Aswad, SE, M.Ak selaku dosen pembimbing tugas akhir penulis dari proposal hingga skripsi yang sepenuh hati banyak membantu dan memberi motivasi, semangat, dan ilmu kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
- Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.Si, Ak, CA selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
- Ibu Faiza Muklis SE. M.Si, Ak, Bapak Dr. Dony Martias, SE, MM, Ibu Hidayati Nasrah, SE, M.ACC. AK, Ibu Zikri Aidilla Syarli, SE, M.Ak selaku dosen penguji munaqasah yang telah meluangkan waktunya dan



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberi saran dan ilmu kepada penulis.

8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU yang telah memberikan ilmu yang berharga kepada penulis selama masa perkuliahan.
9. Kepada Abang saya Muhammad Fauzan, terima kasih atas dukungannya.
10. Kepada Kakak saya Apriyuni terima kasih atas segala dukungan dan motivasi kepada penulis. Terima kasih sudah menemani dan meyakinkan bahwa penulis bisa bertahan dan menyelesaikan ini hingga selesai.
11. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri. Coty Delfia. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini dengan segala penat yang ada. Terima kasih untuk memilih tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri.

Pekanbaru, 16 Juni 2025  
Penulis

**COTY DELFIA**  
**NIM. 11870321967**



UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	i
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	iii
<b>DAFTAR ISI.....</b>	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	10
2.1 Sistem Akuntansi Manajemen .....	10
2.1.1 Teori dan Defenisi Sistem Akuntansi Manajemen .....	10
2.1.2 Pengertian Sistem Akuntansi Manajemen .....	10
2.1.3 Fungsi Sistem Akuntansi Manajemen .....	11
2.1.4 Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen .....	12
2.2 Motivasi .....	14
2.2.1. Pengertian Motivasi .....	14
2.3 Kompensasi .....	15
2.3.1 Pengertian Kompensasi .....	15
2.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi .....	16
2.3.3 Tujuan dan Fungsi Kompensasi .....	18
2.4 Kinerja Karyawan .....	18
2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	18
2.4.2 Pengukuran Kinerja Karyawan .....	19
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	22
2.5 Konsep Islam .....	22
2.6 Penelitian Terdahulu .....	23
2.7 Kerangka Penelitian .....	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Pengembangan Hipotesis .....	26
2.8.1 Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.8.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.8.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan .....	28
<b>BAB III METODE PENLITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	29
3.2 Populasi dan Sampel .....	29
3.2.1 Populasi Penelitian .....	29
3.2.2 Sampel Penelitian .....	30
3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	30
3.4 Jenis Dan Sumber Data Penelitian .....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya .....	33
3.6.1 Sistem Akuntansi Manajemen (X1) .....	33
3.6.2 Motivasi (X2) .....	34
3.6.3 Kompensasi (X3) .....	35
3.6.4 Kinerja Karyawan (Y) .....	35
3.7 Teknik Analisis Data .....	36
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian .....	37
3.7.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	38
3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....	38
3.7.4 Pengujian Hipotesis .....	40
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
4.1 Gambaran Objek Penelitian .....	43
4.1.1 Gambaran Umum PT. Bumi Siak Pusako .....	43
4.1.2 Visi dan Misi PT. Bumi Siak Pusako .....	44
4.1.3 Demografi Responden Penelitian .....	44
4.2 Hasil Uji Instrumen Data .....	45
4.2.1 Uji Validitas .....	45
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	49



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2.3 Analisis Deskriptif .....	50
4.2.4 Uji Asumsi Klasik .....	52
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis .....	55
4.3 Pembahasan .....	58
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>62</b>
6.1 Kesimpulan .....	62
6.2 Saran .....	63

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB I****PENDAHULUAN****1.1 Latar Belakang**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, berdasarkan standar atau target yang telah ditentukan suatu organisasi, komunitas, atau perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan efektivitas dan efisiensi seseorang dalam menggunakan waktu, kemampuan, dan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan. Kinerja tersebut tidak hanya dilihat dari hasil akhir atau output namun juga dari proses kerja, sikap, serta kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Secara keseluruhan, kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor diantaranya seperti keadilan organisasi, pelatihan, motivasi, bahkan lingkungan kerja juga kebijakan perusahaan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan nantinya. Menurut Anwarisa dan Soekotjo (2024) untuk mendapatkan hasil yang bagus tersebut perusahaan perlu melakukan pendekatan holistic dan berkelanjutan dalam manajemen sumber daya manusia, sebab akan membantu untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan kesejahteraan perusahaan.

Menurut Robbins dan Coulter (2021) dalam buku *Management*, kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu upaya (*effort*), kemampuan (*ability*) dan persepsi terhadap peran (*role perception*). Jika ketiga faktor yang disebutkan tersebut berjalan dengan baik maka kinerja karyawan akan optimal. Pencapaian kinerja karyawan tidak terlepas dari dukungan sistem akuntansi manajemen. Sistem akuntansi manajemen ini pun tidak terlepas dari

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sistem informasi manajemen sebagai salah satu produknya yang memiliki peranan dalam memprediksi konsekuensi yang terjadi terhadap berbagai alternatif tindakan yang dapat dilakukan pada ragam aktivitas seperti perencanaan, pengawasan dan pengambilan keputusan.

Informasi yang disediakan oleh SAM bersifat akurat, relevan, tepat waktu, dan dapat diandalkan untuk mendukung fungsi-fungsi karyawan selaku karyawan secara efektif dan efisien. Zahwatin Suhaibah Rangkuti & Muhammad Irwan Padli Nasution (2024) dalam jurnalnya yang berjudul: *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Efisiensi Operasional di Sektor Publik* menyebutkan bahwa Sistem Informasi Manajemen (SIM) terbukti membantu mempercepat proses administrasi, meningkatkan transparansi, serta mengurangi kesalahan dalam pengolahan data. Sistem akuntansi manajemen mengacu kepada teori karakteristik akuntansi manajemen bahwa sistem yang dirancang untuk mengolah berupa data **keuangan** dan **non keuangan** menjadi *output* dalam bentuk informasi bagi para karyawan dalam menjalankan aktivitas karyawan perbankan sesuai dengan *broad scope* (profit yang dicapai), *timeliness* (ketepatan waktu pelaporan keuangan), *aggregation* (alur kas, laba) dan *integration* (target). Sistem akuntansi manajemen ini menjadi perhatian bagi pihak perbankan dalam mempertahankan capaian kinerja karyawannya.

Sistem Akuntansi Manajemen yang dirancang dan diimplementasikan dengan baik akan menjadi alat strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam berbagai aspek organisasi. Dampak interaksi antara karakteristik dari masing-masing informasi sistem akuntansi manajemen akan terasa semakin

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

positif apabila dalam pengambilan keputusan yang sangat tinggi karyawan didukung pula dengan tingkat ketersediaan. Menurut Laudon dan Laudon (2020), SAM adalah “*a system that provides managers with reports and, in some cases, online access to the organization's current performance and historical records*” dimana berarti SAM bertindak sebagai alat bantu penting dalam mendukung kinerja karyawan melalui penyediaan data dan laporan yang sistematis. Berjalannya kinerja karyawan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi tentu tidak lepas dari komitmen organisasi.

Motivasi merupakan salah satu faktor psikologis yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara umum, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berusaha mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan masalah, membuat keputusan yang cepat, serta lebih aktif dalam memimpin timnya. Mereka lebih fokus pada pencapaian target dan lebih tanggap terhadap tantangan. Motivasi yang kuat membuat karyawan berusaha bekerja secara efisien dan mencari cara - cara inovatif dalam menyelesaikan tugas. Hal ini akan meningkatkan produktivitas individu maupun tim yang dipimpinnya.

Motivasi merupakan pendorong utama yang memengaruhi seberapa efektif seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, maka semakin besar kemungkinannya untuk menunjukkan kinerja karyawan yang optimal, baik dari sisi produktivitas, kualitas keputusan, maupun kemampuan memimpin tim. Berbagai faktor juga

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan menentukan kebutuhan informasi akuntansi manajemen dalam suatu organisasi. Pendekatan kontingensi merupakan suatu pandangan yang melihat bahwa teknik manajemen yang paling baik memberikan kontribusi untuk pencapaian sasaran organisasi mungkin bervariabel dalam situasi atau lingkungan yang berbeda. Teori kontingensi menyatakan bahwa tidak ada rancangan dan penggunaan sistem pengendalian manajemen yang dapat diterapkan secara efektif untuk semua kondisi organisasi namun sebuah sistem pengendalian tentunya harus efektif untuk situasi atau organisasi atau Perusahaan (Melin Debora Butar, 2022).

Kompensasi merupakan imbalan fisik maupun non fisik serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sesuai dengan hasil kinerjanya (Onsardi, 2018). Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Jika karyawan merasa senang atas pemberian kompensasi, maka karyawan akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi sehingga kinerja karyawan dalam bekerja akan meningkat di dalam perusahaan itu sendiri. Penelitian terdahulu yang dilakukan Indriani et al. (2019), menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan & Septian (2021), menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, yaitu penelitian Sugiarto & Nanda (2020) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Jufrizien (2017), menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wairooy (2017) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian dari Aromega et al. (2019), menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian (research gap) yang ada, maka peneliti menambahkan variabel kecerdasan emosional sebagai variabel intervening. Penelitian Fahri (2019), menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

PT. Bumi Siak Pusako (BSP) adalah sebuah perusahaan milik daerah (BUMD) yang didirikan pada tahun 2021 oleh Pemerintah Kabupaten Siak, Provinsi Riau, Indonesia. Perusahaan ini bergerak di sektor minyak dan gas bumi, dan dikenal luas karena menjadi salah satu BUMD pertama yang diberi kepercayaan mengelola blok migas secara langsung oleh pemerintah pusat. PT. BSP didirikan dengan tujuan utama untuk memberikan kontribusi bagi pendapatan daerah dan pemberdayaan ekonomi masyarakat setempat melalui pengelolaan sumber daya alam, khususnya minyak dan gas bumi. Perusahaan ini mulai dikenal luas ketika terlibat sebagai operator dalam pengelolaan *Blok Coastal Plains* and Pekanbaru (CPP)—sebuah blok migas yang sebelumnya dikelola oleh *Caltex Pacific* Indonesia dan kemudian Pertamina. Pada tahun 2002, pemerintah memberikan kontrak kerja sama pengelolaan CPP kepada PT. BSP melalui skema kerjasama operasi (KSO) dengan Pertamina. Kemudian, sejak Agustus 2022, BSP resmi menjadi operator tunggal Blok

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
CPP, yang merupakan langkah besar bagi sebuah BUMD di sektor strategis ini.

Dalam beberapa tahun terakhir, telah terjadi dinamika internal yang cukup signifikan di lingkungan perusahaan. Salah satu yang menjadi sorotan adalah fluktuasi produktivitas karyawan yang tidak selalu sejalan dengan target yang telah ditetapkan oleh manajemen. Kondisi ini menimbulkan dugaan bahwa terdapat sejumlah faktor manajerial yang belum dioptimalkan secara maksimal, antara lain sistem akuntansi manajemen yang belum sepenuhnya mendukung proses pengambilan keputusan operasional, tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda antar divisi, serta skema kompensasi yang belum mampu secara efektif mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Padahal, sistem akuntansi manajemen yang efektif seharusnya mampu menyajikan informasi yang relevan dan akurat guna mendukung proses perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Di sisi lain, motivasi kerja dan kompensasi memegang peranan penting dalam membentuk perilaku serta etos kerja karyawan. Ketiga faktor tersebut diyakini saling berhubungan erat dan secara langsung memengaruhi kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk meningkatkan kinerja tersebut, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek, di antaranya sistem akuntansi manajemen, motivasi, dan kompensasi. Penelitian oleh Nurlela dan Iskandar (2020) menunjukkan bahwa sistem

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

informasi akuntansi manajemen, motivasi, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan dapat menjadi alat strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis lebih lanjut mengenai sejauh mana sistem akuntansi manajemen, motivasi, dan kompensasi dapat memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks organisasi tertentu yang menjadi objek penelitian ini.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Analisis Sistem Akuntansi Manajemen, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bumi Siak Pusako)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Siak Pusako.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Siak Pusako
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Siak Pusako

**1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

**1. Manfaat Akademis**

Hasil penelitian diharapkan akan menambah khasanah kepustakaan dan bahan referensi bagi penelitian yang akan datang mengenai pengaruh sistem akuntansi manajemen, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Siak Pusako.

**2. Manfaat Bagi Penulis**

Sebagai perbandingan antara teori-teori yang didapat sesuai dengan mata kuliah dan dalam aktivitas perusahaan khususnya pengaruh ketidakpastian lingkungan dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja karyawan di rumah sakit umum daerah kabupaten Kampar.

**1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Menjelaskan secara singkat mengenai pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah yang dibahas dalam penelitian, perumusan masalah untuk mengungkapkan permasalahan obyek yang diteliti,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

tujuan penelitian dan manfaat penelitian dilakukan, dan yang terakhir adalah sistematika penelitian.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian dan dasar dalam melakukan analisis pada penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan menguraikan desain penelitian meliputi lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik sampling, sumber data dan merode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel serta metode analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai analisis statistik deskriptif yang terdiri atas tingkat pengembalian kuesioner, demografi responden dan deskriptif variabel penelitian. Kemudian menguraikan tentang analisis statistik inferensial yang terdiri atas pengukuran model, evaluasi model struktur, pengujian hipotesis dan pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Pada bab terakhir ini berisi simpulan, saran dan implikasi yang didasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan untuk penelitian yang akan datang.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## 2.1. Sistem Akuntansi Manajemen

### 2.1.1. Teori dan Defenisi Sistem Akuntansi Manajemen

Penggunaan teori kontingensi untuk analisis sistem akuntansi manajemen telah lama menarik minat para peneliti. Pendekatan kontinjenensi yang digunakan dalam akuntansi manajemen didasarkan pada suatu premis bahwa tidak terdapat sistem akuntansi yang sesuai untuk semua organisasi dalam semua situasi. Secara umum bisa dikatakan pendekatan kontingensi memberi fokus yang begitu jelas terhadap konsep padanan antara sistem pengawasan manajemen dengan faktor-faktor kontingen (Wiwi Idawati, 2024). Dalam penelitian sistem akuntansi manajemen, pendekatan kontinjenensi diperlukan untuk mengevaluasi faktor kondisional yang menyebabkan sistem akuntansi manajemen menjadi lebih efektif.

Seperti halnya penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian ini mengidentifikasi variabel kontinjenensi di dalam perancangan sistem akuntansi manajemen. Perencanaan sistem akuntansi manajemen yang merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi perlu mendapat perhatian, hingga dapat diharapkan akan memberikan kontribusi positif dalam mendukung keberhasilan sistem pengendalian manajemen.

### 2.1.2. Pengertian Sistem Akuntansi Manajemen

Sistem Akuntansi Manajemen adalah suatu kerangka informasi yang digunakan oleh manajemen untuk merencanakan, mengendalikan, dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengevaluasi kegiatan operasional organisasi dengan tujuan utama mendukung pengambilan keputusan internal secara efektif (Sudarno, dkk. 2021). Itu berarti informasi yang dihasilkan dari sistem akuntansi manajemen sebuah entitas dipakai oleh pihak internal perusahaan itu sendiri untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen organisasi tersebut. Menurut Zaenal Aripin (2021) Akuntansi manajemen adalah sistem akuntansi yang dirancang untuk menghasilkan laporan keuangan yang digunakan oleh pihak internal organisasi atau perusahaan, seperti karyawan produksi, pemasaran, dan keuangan.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa akuntansi manajemen sistem akuntansi atau salah satu ilmu akuntansi yang hasil atau outputnya mempengaruhi dalam pengambilan keputusan bagi pihak internal atau manajerial. Akuntansi Manajemen ini bertujuan untuk menampilkan laporan keuangan untuk kepentingan pihak internal organisasi atau perusahaan, seperti karyawan produksi, karyawan pemasaran, karyawan keuangan, dan pihak internal lainnya.

#### 2.1.3. Fungsi Sistem Akuntansi Manajemen

Atkinson, et. al. (2017), menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen memiliki 4 fungsi, yaitu:

1. Pengendalian operasional. Memberikan informasi umpan balik tentang efisiensi dan kualitas tugas yang dilakukan.
2. Produk dan costumer. Costing ukur biaya sumberdaya yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa dan pasar memberikan produk atau layanan kepada pelanggan.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- 3. Pengendalian manajemen. Memberikan informasi tentang kinerja dan unit operasi.
  - 4. Satuan strategis. Memberikan informasi tentang kinerja perusahaan keuangan dalam jangka panjang yang kompetitif, kondisi pasar, preferensi pelanggan dan inovasi teknologi.

Fungsi dari sistem akuntansi manajemen adalah sebagai sumber informasi penting untuk membantu karyawan mengendalikan aktivitasnya serta mengurangi ketidakpastian guna mencapai tujuan. Informasi manajemen sebagai salah satu produk sistem akuntansi manajemen memiliki peranan dalam memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi atas berbagai alternatif tindakan yang dapat dilakukan pada berbagai aktivitas seperti perencanaan, pengawasan dan pengambilan keputusan. Dalam konsep yang berkembang saat ini SIA bukan hanya menghasilkan informasi bagi karyawan yang merupakan perkembangan selanjutnya dari konsep sistem pelaporan akan tetapi SIA menghasilkan informasi bagi *non-karyawan*. Para pakar memberikan istilah sistem informasi Akuntansi Manajemen yang menghasilkan informasi bagi karyawan dan non karyawan dengan istilah sistem informasi bisnis. Azhari, S. (2017).

#### 2.1.4. Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen

Karakteristik pengukuran dalam Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) merujuk pada kualitas informasi yang dihasilkan untuk mendukung pengambilan keputusan karyawan. Terdapat empat karakteristik utama yang menentukan efektivitas informasi dalam SAM yaitu sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**1. *Broad Scope* (Lingkup Luas)**

Informasi yang disediakan mencakup data internal dan eksternal organisasi, baik yang bersifat keuangan maupun non-keuangan, serta mencakup horizon waktu masa lalu, kini, dan masa depan. Karakteristik ini memungkinkan karyawan untuk memahami kondisi organisasi secara menyeluruh dan membuat keputusan strategis yang lebih baik.

**2. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)**

Informasi harus tersedia tepat waktu agar relevan untuk pengambilan keputusan. Ketepatan waktu mencakup dua aspek: frekuensi pelaporan dan kecepatan penyampaian informasi. Informasi yang disampaikan secara tepat waktu memungkinkan karyawan merespons perubahan dan permasalahan dengan cepat.

**3. *Aggregation* (Penggabungan)**

Informasi dapat disajikan dalam berbagai tingkat agregasi, mulai dari data rinci hingga data yang telah diringkas. Tingkat agregasi yang sesuai membantu karyawan dalam memahami tanggung jawab dan kinerja unit atau departemen tertentu, serta dalam melakukan analisis yang lebih mendalam.

**4. *Integration* (Integrasi)**

Informasi yang terintegrasi mencerminkan keterkaitan antar bagian dalam organisasi. Integrasi informasi memungkinkan koordinasi yang lebih baik antar departemen dan membantu karyawan memahami dampak keputusan pada unit lain dalam organisasi.



©

## 2.2 Motivasi

### 2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin motivus atau motum yang merupakan menggerakan atau memindahkan. Dari asal usul kata ini, Lorens Bagus, pada kamus Filsafat, mengartikan motivasi atau motif ialah dorongan sadar dari suatu tindakan untuk merumuskan kebutuhan-kebutuhan tertentu karyawan. Motivasi memainkan peranan penting dalam menilai tindakan manusia, karena pada motifmotif itulah terkandung arti subyektif dari tindakan tertentu bagi orang tertentu.

Dalam konteks Sistem Akuntansi Manajemen (SAM), motivasi berperan penting karena sistem ini tidak hanya bergantung pada struktur teknis, tetapi juga pada perilaku manusia yang mengoperasikannya (Agustina Dwita Sari, 2023). Faktor-faktor motivasi terdiri dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik disebabkan oleh karena faktor-faktor motivasional timbul dari pekerjaan itu sendiri dan pekerja yang bersangkutan. Sedangkan faktor ekstrinsik disebabkan oleh karena faktor-faktor konteks pekerjaan atau faktor-faktor pemeliharaan berada di luar pekerjaan itu sendiri dan pekerja yang bersangkutan. Motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dan konsisten dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks Sistem Akuntansi Manajemen (SAM), motivasi berperan penting karena sistem ini tidak hanya bergantung pada struktur teknis, tetapi juga pada perilaku manusia yang mengoperasikannya (Agustina Dwita Sari, 2023). Motivasi ini sendiri memiliki beberapa Poin-poin Penting seperti:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**1. Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih aktif menggunakan informasi akuntansi dalam pengambilan keputusan, perencanaan, dan pengendalian.

**2. Memperkuat Kepatuhan terhadap Sistem**

Karyawan yang termotivasi akan lebih cenderung mengikuti prosedur dan sistem pelaporan secara akurat dan tepat waktu.

**3. Mendorong Efisiensi Operasional**

Individu yang memiliki motivasi intrinsik akan lebih proaktif dalam mencari solusi dan meningkatkan efisiensi proses bisnis yang tercermin dalam sistem akuntansi manajemen.

**4. Menumbuhkan Tanggung Jawab**

Motivasi memperkuat rasa tanggung jawab karyawan dalam menghasilkan informasi keuangan yang dapat diandalkan untuk evaluasi kinerja dan pengambilan keputusan.

Tanpa motivasi yang memadai, sistem akuntansi manajemen hanya menjadi alat teknis yang kurang efektif. Motivasi menjembatani antara sistem dan perilaku manusia, memastikan bahwa data yang dihasilkan digunakan secara produktif untuk mencapai efisiensi, efektivitas, dan keunggulan kompetitif organisasi.

**2.3. Kompensasi****2.3.1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompensasi tidak hanya berupa gaji atau upah, tetapi juga mencakup tunjangan, insentif, bonus, dan fasilitas lainnya. Menurut Mondy dan Martocchio (2021), kompensasi merupakan alat strategis yang digunakan organisasi untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Salah satu teori relevan adalah *Equity Theory* dari Adams, yang menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi jika mereka merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sebanding dengan kontribusi mereka, baik dibandingkan dengan pekerjaan mereka sendiri maupun rekan kerja lainnya.

Selain itu, teori *Expectancy Theory* dari Vroom juga relevan, yang menjelaskan bahwa karyawan akan terdorong bekerja keras jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan dihargai melalui kompensasi yang sesuai.

#### **2.3.2. Jenis-Jenis Kompensasi**

Kompensasi secara umum dibagi menjadi dua kategori besar, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Pembagian ini didasarkan pada bentuk dan cara kompensasi diberikan kepada karyawan.

##### **1. Kompensasi Finansial (Financial Compensation)**

Kompensasi finansial adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk uang atau sesuatu yang dapat dinilai secara finansial.

###### **a. Kompensasi Finansial Langsung**

Imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan karena kontribusi atau hasil kerjanya. Contohnya yaitu :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) **Gaji Pokok (Basic Salary):** Penghasilan tetap yang diterima secara berkala (bulanans/mingguan).
- 2) **Upah (Wages):** Biasanya diberikan kepada karyawan harian atau berdasarkan jam kerja.
- 3) **Bonus:** Imbalan tambahan atas pencapaian target tertentu.
- 4) **Insentif:** Diberikan untuk mendorong produktivitas di atas rata-rata.
- 5) **Komisi:** Diberikan berdasarkan hasil penjualan, sering digunakan pada pekerjaan sales/marketing.

**b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung**

Bentuk kompensasi finansial yang tidak dibayarkan langsung dalam bentuk uang tunai, tapi tetap memiliki nilai ekonomi. Contohnya yaitu :

- 1) **Tunjangan Kesehatan dan Kesejahteraan:** Asuransi, BPJS, fasilitas medis.
- 2) **Tunjangan Hari Raya (THR):** Imbalan tahunan menjelang hari besar keagamaan.
- 3) **Dana Pensiun:** Tabungan jangka panjang untuk masa pensiun karyawan.
- 4) **Fasilitas Perusahaan:** Kendaraan dinas, rumah dinas, subsidi makan/transportasi.

**2. Kompensasi Non-Finansial (Non-Financial Compensation)**

Kompensasi non-finansial adalah bentuk penghargaan yang tidak berupa uang, tetapi sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Contohnya:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) **Lingkungan Kerja yang Nyaman:** Fasilitas kerja yang bersih, aman, dan mendukung produktivitas.
- 2) **Pengakuan dan Apresiasi:** Ucapan terima kasih, piagam penghargaan, employee of the month.
- 3) **Kesempatan Pengembangan Karier:** Pelatihan, promosi jabatan, rotasi kerja.
- 4) **Fleksibilitas Waktu Kerja:** Sistem kerja hybrid atau work from home.

**2.3.3. Tujuan dan Fungsi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2020), kompensasi memiliki beberapa tujuan utama, antara lain:

1. Meningkatkan motivasi dan kinerja kerja karyawan
2. Menjamin keadilan internal dan eksternal
3. Menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas
4. Meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja

Fungsi kompensasi bukan hanya sebagai alat penghargaan, tetapi juga sebagai strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja.

**2.4 Kinerja Karyawan****2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins & Coulter kinerja karyawan didefinisikan sebagai berikut “A performance measure of both efficiency and effectiveness” dimana artinya kinerja karyawan diukur menggunakan dua aspek utama yaitu efisiensi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan efektivitas. Efisiensi adalah kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk menghasilkan output. Sedangkan Efektivitas adalah sejauh mana karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal itu berarti bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga dari cara kerja yang efisien dan pencapaian tujuan perusahaan. Apabila karyawan mampu melakukan tugas tugasnya dengan baik maka bisnis akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan (Animah dkk, 2021). Kinerja karyawan menunjukkan kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi manajemen yang merupakan aktivitas bisnis yang berkenaan dengan pengambilan keputusan, kinerja karyawan yang berhasil merupakan proses aktivitas karyawan yang efektif mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggung jawaban, pembinaan dan pengawasan. Dilihat dari pendapat para peneliti maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu ukuran kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsinya secara efektif dan efisien yang berkenaan dengan pengambilan keputusan melalui serangkaian proses dalam mengelola suatu bisnis untuk bisa mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya (Anik dan Rico, 2018).

## **2.4.2 Pengukuran Kinerja Karyawan**

Menurut Tatas Ridho Nugroho, dkk (2023) dalam jurnal yang berjudul

*"Tren Model Pengukuran Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Literatur dalam Perspektif Akuntansi Manajemen"*, Kinerja karyawan diukur dari seberapa efisien dan efektif perusahaan menggunakan bahan baku dalam proses produksinya. Pengukuran ini mencakup:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Jumlah bahan baku yang digunakan vs. standar (efisiensi pemakaian).
2. Biaya bahan baku aktual vs. biaya standar (analisis varians).
3. Persentase pemborosan atau limbah produksi.
4. Kesesuaian bahan dengan spesifikasi produk dan waktu penyediaannya.

Metode seperti *Activity-Based Costing (ABC)*, *Target Costing*, dan *Just in Time (JIT)* juga digunakan untuk meningkatkan akurasi pengukuran tersebut. Selain itu juga ada delapan indikator yang perlu diperhatikan, yaitu:

**1. Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan adalah penetapan kebijakan dan rangkaian kegiatan yang akan dilakukan di masa yang akan datang dengan membantu memperbaiki kondisi saat ini dan masa yang akan datang. Tujuan perencanaan adalah memberikan pedoman dan petunjuk khusus untuk menyelesaikan tugas-tugas, seperti prosedur, penganggaran, dan program kerja, agar dapat diselesaikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

**2. Investigasi (*Investigating*)**

Investigasi adalah kegiatan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan pengumpulan informasi dan berbagi informasi sebagai sarana untuk menghasilkan bukti, menyiapkan laporan, dan menganalisis hasil sehubungan dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

**3. Koordinasi (*Coordinating*)**

Koordinasi adalah proses penataan atau penyelaras tindakan untuk dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan dengan cara pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**4. Evaluasi (*Evaluating*)**

Evaluasi adalah suatu kegiatan pimpinan terhadap rencana yang telah dibuat dan dimaksudkan untuk menilai kinerja pegawai dan catatan hasil kerja untuk dapat diambil kesimpulan dan diperlukan dari hasil evaluasi tersebut.

**5. Pengawasan (*Supervising*)**

Pengawasan adalah Penilaian atas usulan kinerja yang diamati dan dilaporkan atau kemampuan untuk mengarahkan, memimpin, membimbing, menjelaskan semua peraturan yang berlaku, memberikan dan menangani pengaduan mengenai pelaksanaan tugas bawahan.

**6. Pemilihan Staff (*Staffing*)**

Pemilihan staff mencakup memperhatikan kondisi kerja dari satu dan beberapa unit yang dipimpinnya dengan cara mengidentifikasi kemampuan dalam bekerja, memilih karyawan baru, menempatkan dan mempromosikan karyawan tersebut di dalam unit itu atau unit kerja yang berbeda sehingga tugas-tugas yang diberikan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

**7. Negosiasi (*Negotiating*)**

Negosiasi merupakan kegiatan dalam tawar menawar suatu produk sehingga memperoleh kesepakatan dalam pembelian, penjualan atau kontrak untuk produk baik jasa maupun barang.

**8. Perwakilan (*Representing*)**

Perwakilan merupakan suatu kegiatan untuk menyampaikan informasi tentang visi, misi organisasi, kegiatan organisasi dengan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan kantor-kantor.

### 2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2020) dalam Samuel dkk (2021) yaitu:

1. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan potensi pegawai, kemampuan pendidikan dikarenakan pegawai nantinya akan ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya.
2. Faktor motivasi tersebut dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi dalam bekerja. Motivasi merupakan kondisi dimana menggerakkan diri seorang pegawai agar terarah untuk mencapai tujuan dalam bekerja.

### 2.5 Konsep Islam

Islam merupakan agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individual maupun masyarakat. Islam menganjurkan orang bergerak dan giat beramal serta berusaha (H.ahmad, 2019). Pada umumnya semua pekerjaan memerlukan pengembangan amanah yang teruji dalam hal kemampuan menjalankan pekerjaan serta tanggungjawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

Firman Allah SWT dalam Q.S Al-Baqarah: 151

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْكُمْ يَتَلَوَّ عَلَيْهِمْ أَيْتَنَا وَبِرَّكَيْمُ وَيُعَلِّمُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُمُ مَا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُوْا

Artinya : “Sebagaimana (Kami Telah menyempurnakan nikmat kami kepadamu) kami Telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al Kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui.”

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Berdasarkan ayat diatas telah dijelaskan bahwa orang-orang beriman dan mengerjakan segala perbuatan dengan sungguh-sungguh maka Allah SWT akan menjadikan mereka berkuasa di muka bumi. Ini berarti semakin sungguh-sungguh seorang dalam melaksanakan sesuatu amal atau pekerjaan maka akan mendapatkan hasil yang baik.

## 2.6. Penelitian Terdahulu

Tabel dibawah ini menjelaskan penelitian - penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Sebagian besar penelitian terdahulu meneliti hubungan Sistem akuntansi manajemen, sistem pengendalian manajemen, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	Ali Umar (2022)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di UPT Sungai Duku Pekanbaru	Motivasi, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi	Motivasi sangat berperan terhadap kelangsungan kinerja karyawan dan komitmen organisasi juga berperan penting sebagai mediator antara motivasi dan peningkatan kinerja karyawan.
2	Audita Maharani (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Arengka Auto Mall Pekanbaru	Motivasi dan Disiplin Kerja	Motivasi dan disiplin kerja Bersama – sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Sari & Nugroho (2021)	Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja	Sistem Akuntansi Manajemen, Kinerja Karyawan	Sistem akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Karyawan pada Perusahaan BUMD		peningkatan efisiensi dan produktivitas.
4	Nurul Nafisah (2021)	Analisis Sitem Akuntansi Manajemen, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Manajerial di PT Cahaya Putri Agung Pekanbaru	Sistem Akuntansi Manajemen, Komitmen Organisasi, dan Motivasi	Penerapan sistem akuntansi yang baik, komitmen yang kuat dan motivasi yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kontribusi pada efektivitas manajerial Perusahaan.
5	Pratiwi (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Energi	Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Rahman & Lestari (2022)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Sistem Informasi terhadap Kinerja SDM	Kompensasi, Sistem Informasi, Kinerja SDM	Kompensasi yang adil dan sistem informasi yang akurat berkontribusi pada peningkatan kinerja SDM.
7	Rezky Mei Rita (2024)	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Indah Trans	Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Yuliana (2023)	Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah	Sistem Akuntansi Manajemen, Motivasi, Kinerja Pegawai	Kedua variabel independen memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Wicaksono (2021)	Hubungan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja	Kompensasi memengaruhi kepuasan kerja, yang berdampak tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

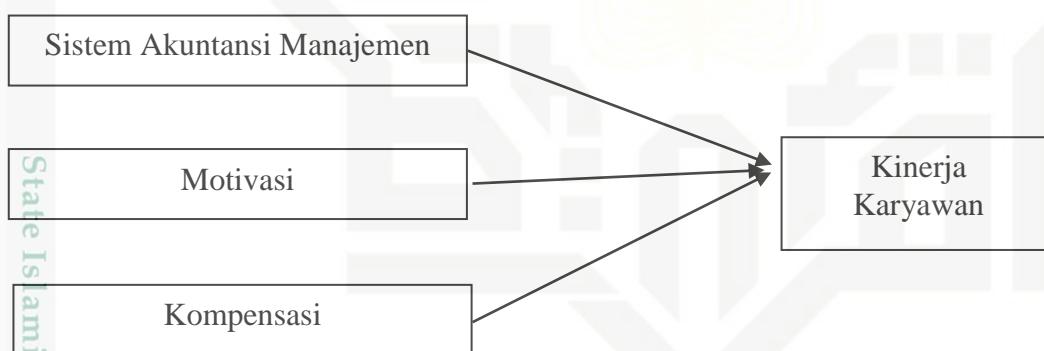
10	Zulkifli (2022)	Analisis Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Hotel Stefani Syariah Pekanbaru	Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Analisis bahwa kompensasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
----	-----------------	--	---------------------------------	--

**Sumber :** Penelitian Terdahulu

## 2.7.Kerangka Penelitian

Model penelitian menggambarkan dasar dari penelitian ini. Dari gambar dibawah dilihat independen utama yang akan diuji adalah sistem akuntansi manajemen, komitmen organisasi, motoivasi, dan ketidakpastian lingkungan sedangkan variabel dependen yang akan diuji adalah kinerja karyawan.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Penelitian**



## 2.8. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan atau dugaan yang diajukan oleh peneliti sebagai jawaban potensial terhadap pertanyaan penelitian. Hipotesis ini merupakan pernyataan yang dapat diuji secara empiris melalui pengumpulan dan analisis data. Hipotesis digunakan untuk menguji apakah ada hubungan, perbedaan, atau pengaruh antara variabel-variabel tertentu dalam suatu penelitian. Hipotesis digunakan sebagai dasar dalam metode ilmiah untuk melakukan pengujian dan analisis statistik guna menguji validitasnya. Hasil pengujian hipotesis akan membantu peneliti dalam mengambil kesimpulan mengenai apakah dugaan yang diajukan oleh hipotesis terbukti atau tidak (Wati, 2022). Dalam penelitian ini, hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

### 2.8.1. Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan

Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) merupakan alat penting dalam menyediakan informasi yang relevan bagi karyawan untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengevaluasi aktivitas organisasi. Karakteristik utama dari SAM meliputi cakupan informasi yang luas (*broad scope*), ketepatan waktu (*timeliness*), integrasi antar fungsi (*integration*), dan agregasi data (*aggregation*). Karakteristik-karakteristik ini memungkinkan karyawan untuk membuat keputusan yang lebih tepat dan responsif terhadap dinamika lingkungan bisnis.

Penggunaan sistem akuntansi manajemen perusahaan akan mendapat informasi-informasi yang sangat penting. Sistem akuntansi manajemen juga

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat memuat informasi-informasi yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk program promosi, untuk penjualan, untuk pajak, kategori pelanggan dan tingkat pelanggan. Hal tersebut juga dapat dijadikan sebagai salah satu rencana sarana untuk lebih meningkatkan pelayanan dan kualitas perusahaan itu sendiri.

Hasil penelitian Amran (2020), Nurul Ilmy (2021), Reffi Marda Hayati (2023), menyatakan bahwa sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_1$  : Sistem Akuntansi Manajemen Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

### **2.8.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan individu untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku kerja, semangat, serta tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsi karyawannya. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam hal pengambilan keputusan, perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap aktivitas organisasi.

Teori-teori klasik mengenai motivasi, seperti teori kebutuhan Abraham Maslow, teori dua faktor Herzberg, serta teori motivasi McClelland, menyatakan bahwa seseorang akan terdorong untuk berkinerja tinggi apabila kebutuhannya terpenuhi dan terdapat dorongan untuk mencapai tujuan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tertentu. Dalam konteks karyawan, motivasi berperan sebagai pendorong yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku karyawan dalam mencapai target dan tanggung jawab organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor perbankan. Demikian pula, Lestari dan Nuraini (2021) menemukan bahwa tingkat motivasi yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kepala sekolah dalam merancang program kerja, memimpin guru dan staf, serta melakukan evaluasi kinerja sekolah. Temuan temuan ini mendukung pandangan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penentu utama dalam pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Dengan demikian, berdasarkan teori dan temuan empiris yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

$$H_2 : \text{Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.}$$

#### 2.8.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Milkovich, Newman & Gerhart (2020), kompensasi adalah semua bentuk penghargaan finansial dan non-finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka.

Kompensasi yang tepat dan adil tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai target organisasi secara lebih efektif.

$$H_3 : \text{Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.}$$

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB III****METODE PENLITIAN****3.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di kantor pusat PT Bumi Siak Pusako (BSP), terletak di Gedung Surya Dumai Lantai 6, Jalan Jenderal Sudirman No. 395, Pekanbaru, Riau, Indonesia, dengan kode pos 28116. PT. Bumi Siak Pusaka memiliki Struktur Organisasi sebagai berikut

**Gambar 3.1**  
**Struktur Organisasi PT. Bumi Siak Pusaka**

**3.2. Populasi dan Sampel****3.2.1 Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016), Populasi penelitian adalah kelompok individu atau objek yang menjadi fokus penelitian dan memenuhi kriteria

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

inklusi yang ditetapkan oleh peneliti. Jumlah keseluruhan karyawaan PT Bumi Siak Pusako ini adalah 300 orang. Dalam penelitian ini, populasi yang ditetapkan adalah para karyawan yang bekerja di kantor pusat di Pekanbaru yang berjumlah 150 orang.

### 3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah bagian atau sekelompok individu, objek, atau unit analisis yang diambil dari populasi penelitian untuk dijadikan representasi dari populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Di dalam penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian sebanyak 124 orang.

### 3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* yaitu Teknik pengumpulan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2013).

Kriteria yang diambil untuk sampel penelitian diantaranya:

1. Karyawan yang bekerja di kantor pusat kota Pekanbaru
2. Karyawan yang bekerja pada bagian Manajemen, Keuangan dan Sumber Daya Manusia
3. Tidak termasuk karyawan yang berkerja di cabang luar daerah kota Pekanbaru
4. Karyawan dengan status pegawai tetap.

Berdasarkan kriteria yang sudah di tetapkan, jumlah sampel yang memenuhi kriteria berjumlah 124 orang dari 150 orang karyawan yang bekerja di kantor pusat kota Pekanbaru. sehingga kuisioner dibagikan kepada 124 karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. Bumi Siak Pusako.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

### 3.4. Jenis Dan Sumber Data Penelitian

Dalam suatu penelitian, data memegang peranan penting sebagai dasar analisis dan penarikan kesimpulan. Oleh karena itu, pemilihan jenis dan sumber data harus disesuaikan dengan tujuan penelitian agar hasil yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi yang sesungguhnya.. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Selain itu, data sekunder juga digunakan, yang bersumber dari dokumen organisasi, laporan tahunan, dan literatur terkait.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data **primer** dan **sekunder**:

a. Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Data ini bersifat orisinal dan dikumpulkan secara khusus untuk keperluan penelitian ini. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel yang telah dirumuskan dalam definisi operasional, yang kemudian diisi oleh para karyawan atau pejabat struktural pada organisasi yang menjadi objek penelitian. Data primer digunakan untuk mengetahui persepsi responden terhadap sistem akuntansi manajemen, komitmen organisasi, motivasi, ketidakpastian lingkungan, serta kinerja karyawan.

b. Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber yang telah tersedia sebelumnya dan digunakan untuk mendukung serta

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memperkuat hasil analisis data primer. Data ini diperoleh dari dokumen resmi organisasi, laporan tahunan, literatur akademik, jurnal ilmiah, buku teks, serta situs web resmi instansi pemerintah atau lembaga yang relevan. Data sekunder digunakan untuk memberikan konteks, memperkuat landasan teori, serta menunjang keabsahan informasi yang diperoleh dari data primer.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dalam proses penelitian untuk memperoleh data yang relevan, valid, dan dapat dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri atas dua metode utama, yaitu:

a. Observasi

Observasi adalah Teknik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara melihat atau mengamati perusahaan secara langsung, dengan observasi partisipan ini maka data yang diperoleh lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahui pada tingkat setiap perilaku yang Nampak. Adapun gunanya untuk mengetahui secara langsung sistem akuntansi manajemen, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Siak Pusako

b. Kusioner

Kuesioner merupakan metode utama dalam pengumpulan data primer. Instrumen ini disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup yang menggunakan skala lima poin untuk mengukur tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu Sistem Akuntansi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Kuesioner disusun berdasarkan indikator yang telah ditentukan dalam definisi operasional variabel. Responden mengisi kuesioner secara mandiri, baik secara langsung (hardcopy) maupun secara daring (online) melalui tautan yang dibagikan kepada mereka.

c. Wawancara

dan sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan keuangan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian. Kedua metode pengumpulan data ini digunakan secara terpadu untuk memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan kondisi yang sebenarnya dan mampu memberikan gambaran menyeluruh terhadap fenomena yang diteliti.

### **3.6.Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya**

Variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai (Kuncoro, 2013:263). Sebagian besar ahli mendefinisikan variabel penelitian sebagai kondisi - kondisi yang telah di manipulasi, dikontrol, atau diobservasi oleh seorang peneliti dalam sebuah penelitian. Sebagian ahli juga mendefinisikan bahwa yang dinamakan variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

#### **3.6.1 Sistem Akuntansi Manajemen (X1)**

Sistem akuntansi manajemen merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat keandalan informasi akuntansi manajemen. Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat keandalan infomasi akuntansi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manajemen libagi menjadi empat. Keempat indikator di adopsi dari peneliti terdahulu (Meisti, 2014). Indikator dalam variabel ini adalah:

1. **Broad Scope** :Cakupan informasi yang luas.
2. **Timeliness** : Ketepatan waktu informasi.
3. **Aggregation** : Tingkat agregasi informasi.
4. **Integration** : Integrasi informasi antar departemen.

#### 3.6.2 Motivasi (X2)

Wilson dalam Sulijaya (2015) menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berprilaku secara teratur, dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu sikap yang mendorong seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu dalam mencapai tujuan. Kelima indikator ini diadopsi dari peneliti terdahulu (Satria,2018). Indikator dalam penelitian ini adalah

1. Fisiologi
2. Rasa aman
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

©

### 3.6.3 Kompensasi (X3)

Kompensasi merupakan semua bentuk penghargaan yang diterima karyawan atas kontribusi terhadap organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Indikator Pengukuran variabel ini adalah:

- 1) Gaji pokok
- 2) Tunjangan dan fasilitas
- 3) Bonus dan insentif
- 4) Keadilan kompensasi

### 3.6.4 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mahoney et. Al (1963) dalam Natalia (2010) kinerja karyawan adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan karyawan yang diukur dengan menggunakan indikator yaitu: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, Negosiasi, perwakilan. Sistem pengukuran kinerja sektor publik adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu karyawan public.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.1**  
**Skala Pengukuran Variabel**

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukura n
1	Sistem Akuntansi Manajemen (X1)	Sistem informasi yang menyediakan data keuangan dan non-keuangan untuk membantu manajer dalam pengambilan keputusan, perencanaan, dan pengendalian.	1. anggaran 2. Pengendalian biaya 3. Analisis varian 4. Informasi pengambilan Keputusan	1-5
2	Motivasi (X2)	Dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi keinginan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Pengakuan dan penghargaan 3. Kesempatan berkembang 4. Keamanan kerja	1-5
3	Kompensasi (X3)	Semua penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap organisasi.	1. Gaji pokok 2. Tunjangan dan fasilitas 3. Bonus dan insentif 4. Keadilan kompensasi	1-5
4	Kinerja Karyawan (Y)	Tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai target yang ditetapkan organisasi.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kerja sama tim	1-5

### 3.7.Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses sistematis dalam mengolah dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan, sehingga dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

bantuan perangkat lunak statistik, seperti SPSS atau perangkat lunak sejenis.

Adapun tahapan analisis data dijelaskan sebagai berikut:

### **3.7.1 Uji Instrumen Penelitian**

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, dilakukan uji terhadap kualitas instrumen penelitian, yang meliputi:

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur variabel yang akan diukur. Suatu yang instrument pengukuran disebut valid bila dapat melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan koefisien cronbach alpha untuk mengestimasi validitas setiap skala (indikator observarian). Pengujian validitas menggunakan teknik corrected item-total correlation, yaitu dengan cara pengkoreksian skor tiap item dengan skor totalnya. Kriteria valid atau tidak valid adalah bila korelasi  $r$  hitung kurang dari  $r$  table dengan tingkat signifikan  $\alpha=5\%$ , berarti butir pertanyaan tidak valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memperoleh hasil yang konsisten, stabil atau relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:54). Pengujian reliabilitas dilakukan secara statistik

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yaitu dengan menghitung besarnya Cronbach's Alpha dengan bantuan SPSS 17. Jika koefisien alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,06 maka instrument tersebut dikatakan reliabel. Sebaliknya jika koefisien alpha rendah dari 0,06 maka instrument dikatakan tidak reliabel.

### **3.7.2 Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis ini digunakan untuk menggambarkan data karakteristik responden dan distribusi jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Statistik deskriptif menyajikan ukuran-ukuran seperti nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi, yang memberikan gambaran umum mengenai kecenderungan data.

### **3.7.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan model regresi linear berganda. Uji ini meliputi:

#### **a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menguji apakah data residual (kesalahan prediksi) dalam model regresi berdistribusi normal. Asumsi normalitas penting karena banyak teknik statistik, termasuk regresi linear klasik, mengharuskan data residual berdistribusi normal agar hasil analisis valid dan dapat diinterpretasikan dengan baik.

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:160). Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi lebih valid untuk jumlah sampel kecil. Cara yang dilakukan untuk

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah cara analisa grafik. Analisa grafik dilakukan dengan cara melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel kecil.

### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang tinggi atau korelasi yang kuat antara dua atau lebih variabel independen (variabel bebas) dalam suatu model regresi linear. Multikolinearitas merupakan kondisi yang tidak diinginkan dalam analisis regresi, karena dapat menyebabkan hasil estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil, memiliki tingkat kesalahan yang tinggi, serta menyulitkan dalam menginterpretasikan pengaruh masing-masing variabel secara individual.

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya (independen). Menurut (Ghozali, 2013:105-106) untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai tolerence dan nilai variance inflation faktor (VIF).

Sesungguhnya multikolinearitas tetap ada pada setiap variabel independen, hanya saja harus dipastikan apakah multikolinearitas yang ada masih dalam batas penerimaan atau tidak.Untuk mengujinya dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(VIF) untuk tiap-tiap variabel independen. Jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut dikatakan mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel lainnya.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk memenuhi asumsi homokedastisitas, maka perlu diuji apakah ada gejala heterokedastisitas atau tidak.

Caranya adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat residualnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membuat pola tertentu maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya, jika ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**3.7.4 Pengujian Hipotesis**

Untuk memperoleh simpulan dari penelitian ini, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis secara individual (parsial) dan secara menyeluruh (simultan) yang diperlukan sebagai berikut :

**a. Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial dengan menggunakan t-test dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{table}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$t_{hitung} = \frac{Koefisien Regresi (b1)}{Standar Deviasi (b1)}$$

Level of significance yang digunakan adalah 5% dan dasar pengambilan keputusan apakah  $H_0$ , diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{table}$ , apabila:

1.  $t_{hitung} > t_{table}$ , maka  $H_a$ , diterima karena terdapat pengaruh besar.
2.  $t_{hitung} < t_{table}$ , maka  $H_a$ , ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang besar.

**b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Nilai  $F$  hitung dapat diperoleh menggunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 1 (k - 1)}{(1 - R^2)/(N - K)}$$

Dimana :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

K = jumlah variabel

N = jumlah sampel

Level of significance yang digunakan adalah 5% dan dasar pengambilan keputusan  $H_0$ , diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  apabila :

1.  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$ , diterima karena terdapat pengaruh yang besar.
2.  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_a$ , ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang besar.

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variabel independen mampu menjelaskan bersama-sama variabel dependen atau seberapa baik model regresi yang telah dibuat tersebut cocok dengan data. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya.

Untuk mengetahui variabel independen mana yang paling berpengaruh terhadap variabel dependennya dapat dilihat dari koefisien korelasi parsialnya. Variabel independennya yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dilihat dari koefisien korelasi yang paling besar.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

**5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem akuntansi manajemen, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja manajerial pada PT. Bumi Siak Pusako. Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Siak Pusako. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif dan akurat informasi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi manajemen, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dapat dicapai. Informasi yang luas, tepat waktu, terintegrasi, dan teragregasi terbukti mampu mendukung perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan oleh karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang kuat menunjukkan semangat kerja, disiplin, dan inisiatif yang tinggi. Faktor motivasi seperti aktualisasi diri, penghargaan, dan rasa aman kerja sangat penting dalam mendorong kinerja optimal.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian gaji, tunjangan, incentif, serta keadilan dalam kompensasi mampu meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Baik kompensasi finansial

**BAB V****PENUTUP**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maupun non-finansial memegang peranan penting dalam menumbuhkan semangat kerja.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi:

1. Peneliti selanjutnya dapat memperluas variabel penelitian seperti menambahkan variabel komitmen organisasi, budaya kerja, atau ketidakpastian lingkungan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
2. PT. Bumi Siak Pusako disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui upaya terpadu yang mencakup optimalisasi Sistem Akuntansi Manajemen, peningkatan motivasi kerja, dan perbaikan sistem kompensasi. Perusahaan perlu memastikan bahwa sistem akuntansi manajemen mampu menyajikan informasi yang akurat, tepat waktu, dan relevan guna mendukung pengambilan keputusan operasional. Selain itu, peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan pemberian apresiasi yang sesuai. Adapun kebijakan kompensasi perlu ditinjau secara berkala agar tetap adil, kompetitif, dan mampu mendorong semangat kerja karyawan secara berkelanjutan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Al-Qur'anul Karim

Aripin, Zaenal & M Rifqi Padma Negara. 2021. *Akuntansi Manajemen*, Bintangpurnas Edu, <https://bintangpusnas.perpusnas.go.id/konten/BK26799/akuntansi-manajemen>

Badzaly, Firazzahran Naila. (2021). Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Vol.1) Nomor 2. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.411>

C, Al Farizi & Syaiful Akbar, F. (2024). Pengaruh Total Quality Management, Motivasi kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Permana : Jurnal Perpajakan Manajemen, Dan Akuntansi*, 16(2), 113–124. <https://doi.org/10.24905/permana.v16i2.401>

Hulu, Andini Septia Cahyani, dkk. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Pengambilan Keputusan Strategis di Perusahaan Teknologi (Vol.1) <https://jurnalmahasiswa.com/index.php/jriin/article/view/1308>

Idawati, Wiwi. (2024). Pendekatan Teori Kontingensi dalam Perspektif Pengambilan Keputusan Manajemen. *Jurnal Akuntansi Bisnis* (Vol. 4) Nomor 1. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/akuntansi-bisnis/article/view/410/392>

Marismiati. (2018). Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. <https://ejurnal.ulbi.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/799/602> (pengembangan hipotesis)

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.

Nur, Shania Ayanda. (2024). Peran Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Hubungan Antara Kompensasi, Motivasi, Dan Kinerja Pegawai. <http://eprints.perbanas.ac.id/12736/>

Rangkuti, Zahwatin Suhaibah. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efisiensi Operasional di Sektor Publik (Vol. 2) Nomor 1. <https://doi.org/10.61722/jinu.v2i1.3144>

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (Edisi ke-13, diterjemahkan oleh Bob Sabran). Jakarta: Erlangga.

## DAFTAR PUSTAKA



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sari, Agustina Dwita. (2023). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*.  
[https://journal.arimbi.or.id/index.php/Rimba/article/view/563?utm\\_source.com](https://journal.arimbi.or.id/index.php/Rimba/article/view/563?utm_source.com)
- Samuel, H., Sari, M., & Putra, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sari, A. D. (2023). Pengaruh sistem akuntansi manajemen dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(2), 45–55
- Soleha, Putri. Salfadri & Yuli Ardiany. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Regional Sumatera Barat Cabang Kota Padang.  
<https://ejurnal-unesp padang.ac.id>
- Sudarno, dkk. 2021. *Akuntansi Manajemen Sebuah Pengantar*, Bintangpurnas Edu, <https://bintangpusnas.perpusnas.go.id/konten/BK51682/akuntansi-manajemen-sebuah-pengantar>
- Toman. (2024). Topik Manajemen (Vol. 1) Nomor 2.  
<https://jurnal.sitasi.id/toman/issue/view/12>
- Wicaksono. (2021). Hubungan Antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. <http://repository.uin-suska.ac.id>
- Yuliana. (2022). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. <http://repository.uin-suska.ac.id>

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Lampiran****LEMBAR KUSIONER****ANALISIS SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN, MOTIVASI, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BUMI SIAK PUSAKO**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i. Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Coty Delfia mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Akuntansi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sedang melakukan Penelitian skripsi sebagai salah satu syarat untuk meyelesaikan program studi Akuntansi S1. Adapun judul penelitian saya adalah “ Analisis Sistem Akuntansi Manajemen, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Siak Pusako”. Untuk itu saya berharap kepada Bapak/Ibu/Sdr/i untuk dapat mengisi kuesioner ini yaitu memilih salah satu dari 5 (lima) jawaban yang saya sediakan.

Identitas responden akan diharasiakan dan tidak dipublikasikan, maka dari itu saya sangat berharap responden dapat menjawab pertanyaan dengan benar dan jujur. Terimakasih

Salam,

**ttd**

**Coty Delfia**

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama / Inisial :  
Jenis Kelamin :  
Usia :  
Lama Bekerja :

**KETERANGAN**

STS = Sangat Tidak Setuju  
TS = Tidak Setuju

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**© Hak cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau**

N = Netral  
 S = Setuju  
 SS = Sangat Setuju

1. Isilah kuesioner ini dengan tanda (✓) pada kolom yang tersedia
2. Setiap pernyataan membutuhkan jawaban satu saja

**Sistem Akuntansi Manajemen (X1)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Broad Scope</b>						
1	Di tempat saya bekerja tersedia informasi yang bisa memperkirakan kemungkinan munculnya peristiwa di masa yang akan datang					
2	Di tempat saya bekerja tersedia informasi tentang faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, perkembangan teknologi, dan lainnya					
3	Data yang disediakan relevan dengan berbagai fungsi dalam organisasi.					
<b>Timeliness</b>						
4	Di tempat saya bekerja informasi diberikan pada saya secara otomatis melalui sistem informasi atau segera setelah diproses					
5	Di tempat saya bekerja laporan sering disediakan secara sistematis dan teratur seperti: laporan harian dan laporan mingguan					
6	Di tempat saya bekerja tersedia informasi yang relevan apabila terjadi penundaan waktu kejadian dengan penyampaian laporan					
<b>Aggregation</b>						
7	Di tempat saya bekerja tersedia informasi akan dampak suatu kegiatan pada periode tertentu (seperti: rangkuman informasi trend, laporan perbandingan, dll).					
8	Di tempat saya bekerja tersedia informasi tentang dampak kegiatan bagian lain					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>© Hak cipta milik UIN SUSKA RIAU</b>	<b>Integration</b>	terhadap laporan seperti profit, biaya, pajak yang berdampak untuk saya dan Perusahaan					
9	Di tempat saya bekerja informasi disediakan pada bagian atau wilayah fungsional yang berlawanan dalam perusahaan seperti pemasaran dan produksi						
10	Di tempat saya bekerja tersedia informasi tentang target yang realistik dan akurat bagi kegiatan seluruh seksi dalam departemen saya.						
11	Sistem akuntansi manajemen mendukung koordinasi antar departemen.						
12	Informasi yang tersedia saling terhubung antar fungsi dalam perusahaan.						
13	Data dari berbagai unit dapat diakses dalam satu sistem terpadu.						

**Motivasi (X2)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Kebutuhan akan Prestasi</b>						
1	Penghargaan bagi karyawan dalam bekerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja.					
2	Karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja.					
<b>Kebutuhan akan Afiliasi</b>						
3	Karyawan lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.					
4	Karyawan bangga jika hasil pekerjaan saya mendapatkan apresiasi dari atasan atau rekan kerja					
<b>Kebutuhan akan Kompensi</b>						
5	Karyawan memahami sistem serta prosedur kerja berdasarkan pengetahuan dan keahlian.					
6	Karyawan bersifat kooperatif, kerja sama mendukung pencapaian tujuan.					
<b>Kebutuhan akan Kekuasaan</b>						
7	Karyawan yakin dengan kemampuannya dapat bekerja dengan baik di perusahaan.					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© **Hak cipta**

8	Karyawan mengutamakan tugas daripada kepentingan pribadi.						
---	---	--	--	--	--	--	--

**Kompensasi (X3)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Gaji</b>						
1	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.					
2	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.					
<b>Insentif</b>						
3	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan.					
4	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.					
<b>Tunjangan</b>						
5	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang di tempati karyawan.					
6	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.					
<b>Fasilitas</b>						
7	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.					
8	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.					

**Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Kualitas</b>						
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar					
2	Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi					
<b>Kuantitas</b>						
3	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan Perusahaan					
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar.					
<b>Ketepatan waktu</b>						



UIN SUSKA RIAU

©

Hak cipta  
ilir UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih.						
6	Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.						
<b>Kehadiran</b>							
7	Karyawan selalu datang lebih awal dari jam kantor.						
8	Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai peraturan perusahaan.						

©

### Tabulasi Data

Sampel	SISITEM AKUNTANSI MANAJEMEN (X1)													TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	
Sampel 1	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4	<b>58</b>
Sampel 2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	3	<b>58</b>
Sampel 3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	<b>53</b>
Sampel 4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	2	<b>57</b>
Sampel 5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	<b>51</b>
Sampel 6	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	<b>59</b>
Sampel 7	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	<b>54</b>
Sampel 8	3	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	<b>54</b>
Sampel 9	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3	4	4	<b>57</b>
Sampel 10	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	<b>52</b>
Sampel 11	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	2	<b>53</b>
Sampel 12	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	<b>45</b>
Sampel 13	4	5	5	5	4	4	4	2	3	2	4	4	4	<b>50</b>
Sampel 14	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	<b>41</b>
Sampel 15	5	5	5	5	5	3	2	4	3	4	2	3	5	<b>51</b>
Sampel 16	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	2	3	<b>46</b>
Sampel 17	3	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	3	4	<b>45</b>
Sampel 18	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	<b>41</b>
Sampel 19	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	<b>49</b>
Sampel 20	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	<b>56</b>
Sampel 21	4	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	4	2	<b>53</b>
Sampel 22	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	2	<b>52</b>
Sampel 23	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	<b>56</b>
Sampel 24	3	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	5	<b>51</b>
Sampel 25	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	5	4	<b>53</b>
Sampel 26	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	<b>53</b>
Sampel 27	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	5	5	3	<b>55</b>
Sampel 28	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	3	<b>51</b>
Sampel 29	3	5	5	5	3	5	4	3	3	3	4	3	4	<b>50</b>
Sampel 30	3	5	5	5	3	4	2	3	3	3	2	3	5	<b>46</b>
Sampel 31	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	5	<b>47</b>
Sampel 32	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	2	4	<b>47</b>
Sampel 33	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	<b>47</b>
Sampel 34	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	<b>57</b>
Sampel 35	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	<b>56</b>
Sampel 36	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	<b>54</b>
Sampel 37	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	<b>50</b>
Sampel 38	5	3	3	3	5	4	2	4	3	4	2	3	5	<b>46</b>
Sampel 39	3	5	4	5	3	4	2	5	5	5	2	2	3	<b>48</b>
Sampel 40	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	3	2	5	<b>55</b>
Sampel 41	4	5	4	5	4	5	2	5	5	5	2	3	3	<b>52</b>



©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sampel 42	5	4	4	4	5	5	2	3	3	3	2	2	3	<b>45</b>
Sampel 43	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	5	<b>45</b>
Sampel 44	4	3	2	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5	<b>47</b>
Sampel 45	3	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	2	<b>45</b>
Sampel 46	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	<b>57</b>
Sampel 47	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	<b>39</b>
Sampel 48	2	3	3	3	2	2	5	3	4	3	5	5	3	<b>43</b>
Sampel 49	3	5	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5	4	<b>55</b>
Sampel 50	2	3	2	3	2	2	4	3	3	4	4	3	1	<b>36</b>
Sampel 51	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	3	5	3	<b>49</b>
Sampel 52	2	3	2	3	2	2	3	5	5	5	3	4	4	<b>43</b>
Sampel 53	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	<b>43</b>
Sampel 54	3	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	<b>55</b>
Sampel 55	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	5	<b>42</b>
Sampel 56	2	3	2	3	2	2	5	5	5	5	5	4	4	<b>47</b>
Sampel 57	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	<b>42</b>
Sampel 58	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	<b>61</b>
Sampel 59	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	<b>55</b>
Sampel 60	2	2	3	2	2	3	5	3	3	3	5	4	4	<b>41</b>
Sampel 61	4	3	3	3	4	3	3	5	4	5	3	4	4	<b>48</b>
Sampel 62	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	<b>59</b>
Sampel 63	3	2	3	2	3	3	4	5	4	5	4	5	4	<b>47</b>
Sampel 64	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	<b>53</b>
Sampel 65	1	3	3	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	<b>41</b>
Sampel 66	3	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	<b>58</b>
Sampel 67	4	2	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	3	<b>52</b>
Sampel 68	2	3	3	3	2	3	4	5	5	4	4	5	4	<b>47</b>
Sampel 69	2	4	3	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	<b>51</b>
Sampel 70	2	5	5	5	2	2	5	4	5	4	5	5	5	<b>54</b>
Sampel 71	3	5	4	5	3	2	4	5	5	4	4	4	4	<b>52</b>
Sampel 72	2	5	5	5	2	3	4	4	5	5	4	5	5	<b>54</b>
Sampel 73	2	3	3	3	2	2	3	5	4	3	3	3	5	<b>41</b>
Sampel 74	3	2	3	2	3	3	5	5	5	4	5	4	4	<b>48</b>
Sampel 75	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	<b>52</b>
Sampel 76	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	5	5	<b>48</b>
Sampel 77	3	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	<b>51</b>
Sampel 78	4	2	3	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	<b>50</b>
Sampel 79	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	<b>40</b>
Sampel 80	2	4	3	4	2	3	5	5	5	5	5	3	5	<b>51</b>
Sampel 81	3	3	3	3	3	2	5	4	4	4	5	4	4	<b>47</b>
Sampel 82	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	<b>44</b>
Sampel 83	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	<b>50</b>
Sampel 84	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	3	2	5	<b>55</b>
Sampel 85	3	3	3	3	3	5	2	5	5	5	2	3	5	<b>47</b>

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sampel 86	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	<b>42</b>
Sampel 87	2	4	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	<b>38</b>
Sampel 88	2	5	5	5	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	<b>45</b>
Sampel 89	3	5	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>43</b>
Sampel 90	2	5	5	5	2	3	3	5	5	5	3	4	4	4	<b>51</b>
Sampel 91	2	3	3	3	2	2	4	2	3	2	4	4	1	3	<b>35</b>
Sampel 92	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	<b>35</b>
Sampel 93	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	2	3	4	3	<b>43</b>
Sampel 94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	<b>37</b>
Sampel 95	3	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	2	2	<b>51</b>
Sampel 96	4	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	<b>46</b>
Sampel 97	2	3	3	3	2	3	5	5	4	5	5	4	3	3	<b>47</b>
Sampel 98	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	5	2	2	<b>40</b>
Sampel 99	3	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	2	2	<b>44</b>
Sampel 100	4	4	5	4	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	<b>45</b>
Sampel 101	3	3	3	3	3	2	2	5	5	5	2	2	4	4	<b>42</b>
Sampel 102	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	3	2	3	3	<b>47</b>
Sampel 103	4	4	5	4	4	4	2	5	5	5	2	3	3	3	<b>50</b>
Sampel 104	5	5	4	5	5	4	2	3	3	3	2	2	4	4	<b>47</b>
Sampel 105	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	2	2	<b>47</b>
Sampel 106	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	<b>63</b>
Sampel 107	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	5	3	3	<b>46</b>
Sampel 108	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	<b>60</b>
Sampel 109	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	2	2	<b>47</b>
Sampel 110	5	3	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	2	2	<b>53</b>
Sampel 111	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	<b>53</b>
Sampel 112	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	5	5	2	2	<b>47</b>
Sampel 113	3	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	2	2	<b>55</b>
Sampel 114	3	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	<b>49</b>
Sampel 115	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	<b>54</b>
Sampel 116	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	3	4	3	3	<b>54</b>
Sampel 117	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	<b>47</b>
Sampel 118	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	<b>59</b>
Sampel 119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	<b>51</b>
Sampel 120	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	2	<b>60</b>
Sampel 121	3	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	<b>48</b>
Sampel 122	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	<b>58</b>
Sampel 123	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	<b>49</b>
Sampel 124	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	3	5	4	4	<b>50</b>

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau



©

MOTIVASI (X2)								TOTAL		KOMPENSASI (X3)								TOTAL	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		
5	4	3	4	3	4	5	4	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
4	3	4	5	5	5	5	3	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
5	4	4	5	4	5	5	4	36	5	4	5	5	4	5	5	5	5	38	
4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	5	4	5	4	5	4	5	4	35	
5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	4	4	4	5	5	5	5	36	
4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	5	4	5	5	5	5	4	5	37	
5	5	4	5	4	5	5	5	38	4	5	4	4	4	5	5	4	4	35	
3	4	4	3	4	4	3	4	29	3	4	3	3	3	4	4	4	3	27	
5	5	4	4	5	5	4	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39	
4	3	4	4	4	4	4	3	30	4	3	4	4	3	3	3	3	4	28	
5	4	4	4	3	4	5	4	33	4	3	4	4	4	3	4	5	5	31	
4	5	5	5	5	5	4	5	38	3	3	4	3	4	3	4	3	3	27	
4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	3	4	5	4	5	4	4	4	33	
3	5	5	5	5	5	3	5	36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	31	
3	4	2	3	5	3	3	4	27	5	4	3	5	4	5	5	3	3	34	
4	3	3	4	5	4	4	3	30	4	3	4	4	2	3	2	4	2	26	
2	4	4	2	3	2	2	4	23	2	2	3	4	3	2	2	3	3	21	
3	3	4	3	4	3	3	3	26	4	3	4	5	3	3	2	4	2	28	
4	3	3	4	4	4	4	3	29	5	4	4	5	3	4	3	4	2	32	
4	5	5	5	5	5	4	5	38	5	3	2	5	3	3	3	3	3	30	
5	3	5	5	3	5	5	3	34	3	3	3	4	3	3	3	3	3	25	
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	4	5	5	3	3	37	
5	4	5	5	4	5	5	4	37	4	4	3	4	3	4	4	3	3	29	
5	4	5	5	3	5	5	4	36	5	5	2	5	4	5	5	3	3	34	
3	2	4	3	4	3	3	2	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	
5	4	5	5	5	5	5	4	38	5	4	4	5	3	5	4	4	4	34	
5	4	4	5	5	5	5	4	37	4	3	4	4	4	3	3	4	2	29	
3	2	3	3	2	3	3	2	21	4	4	3	4	4	4	3	4	3	30	
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	39	
4	3	4	4	3	4	4	3	29	5	4	3	5	3	4	4	3	3	31	
4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	3	2	4	3	3	3	3	2	24	
4	3	5	4	4	4	4	3	31	5	4	4	5	3	4	4	3	3	32	
3	3	4	3	4	3	3	3	26	4	4	3	4	3	4	4	4	4	30	
4	4	5	4	5	4	4	4	34	3	5	5	3	5	4	5	5	5	35	
4	5	4	4	4	4	4	5	34	3	4	3	3	3	5	4	3	3	28	
5	4	4	5	5	5	5	4	37	4	4	3	4	4	4	4	5	5	32	
4	3	3	4	4	4	4	3	29	5	5	5	5	4	3	5	5	5	37	
4	5	4	4	5	4	4	5	35	5	5	5	5	5	5	5	4	4	38	
4	4	3	4	3	4	4	4	30	3	3	5	3	4	3	4	3	3	28	
5	5	4	5	4	5	5	5	38	3	4	5	3	3	5	3	3	5	31	
5	3	4	5	4	5	5	3	34	4	3	3	4	3	3	3	3	3	26	
5	3	4	5	5	5	5	3	35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	31	

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	4	2	3	4	4	4	2	3	2	<b>24</b>
5	4	4	5	4	5	5	4	<b>36</b>	5	3	3	4	3	3	3	3	3	<b>27</b>
4	3	3	4	3	4	4	3	<b>28</b>	4	3	4	5	4	5	4	5	5	<b>34</b>
5	4	4	5	5	5	5	4	<b>37</b>	4	3	4	4	3	3	2	3	3	<b>26</b>
3	3	4	3	2	3	3	3	<b>24</b>	4	4	2	4	3	3	4	3	3	<b>27</b>
2	2	2	2	3	2	2	2	<b>17</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>24</b>
3	3	3	3	3	3	3	3	<b>24</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
2	4	4	2	2	2	2	4	<b>22</b>	5	5	4	5	5	5	4	3	3	<b>36</b>
3	4	3	3	3	3	3	4	<b>26</b>	4	3	3	4	3	3	3	4	4	<b>27</b>
2	3	3	2	2	2	2	3	<b>19</b>	4	5	4	4	3	5	3	4	4	<b>32</b>
2	4	3	2	3	2	2	4	<b>22</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
4	3	3	4	3	4	4	3	<b>28</b>	3	3	3	3	2	3	3	3	3	<b>23</b>
2	3	4	3	4	3	2	3	<b>24</b>	4	2	3	4	3	2	2	2	2	<b>22</b>
2	4	4	2	2	2	2	4	<b>22</b>	3	4	3	3	3	4	4	4	3	<b>27</b>
3	3	4	3	3	3	3	3	<b>25</b>	4	5	4	4	4	5	4	4	4	<b>34</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	5	4	4	5	4	4	3	4	4	<b>33</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	5	5	5	5	5	5	5	4	4	<b>39</b>
2	3	4	3	3	3	2	3	<b>23</b>	4	3	3	4	4	3	3	3	3	<b>27</b>
3	3	3	3	4	3	3	3	<b>25</b>	4	4	3	5	3	4	2	3	2	<b>28</b>
5	2	4	5	3	5	5	2	<b>31</b>	5	5	3	4	4	5	4	4	4	<b>34</b>
3	3	4	3	3	3	3	3	<b>25</b>	4	3	4	4	2	3	3	2	2	<b>25</b>
4	4	3	4	4	4	4	4	<b>31</b>	4	4	5	5	4	4	4	4	4	<b>34</b>
2	3	4	2	4	2	2	3	<b>22</b>	4	4	3	4	4	4	4	3	4	<b>30</b>
4	3	2	4	3	4	4	3	<b>27</b>	5	3	5	4	4	3	3	3	3	<b>30</b>
4	5	4	3	5	3	4	5	<b>33</b>	4	5	5	4	3	3	5	4	4	<b>33</b>
3	3	3	3	2	3	3	3	<b>23</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>24</b>
3	3	4	3	2	3	3	3	<b>24</b>	4	4	4	4	3	5	3	4	3	<b>31</b>
2	4	2	2	4	2	2	4	<b>22</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>31</b>
2	2	4	2	3	2	2	2	<b>19</b>	4	3	3	4	3	3	4	3	3	<b>27</b>
3	3	4	3	4	3	3	3	<b>26</b>	3	3	4	3	4	3	4	5	5	<b>29</b>
2	4	4	5	4	5	2	4	<b>30</b>	3	2	3	3	3	2	3	2	2	<b>21</b>
3	2	2	3	3	3	3	2	<b>21</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>24</b>
4	3	3	4	4	4	4	3	<b>29</b>	3	4	2	3	3	3	4	2	3	<b>24</b>
3	2	3	3	3	3	3	2	<b>22</b>	3	3	2	3	2	3	3	2	2	<b>21</b>
4	2	3	4	4	4	4	2	<b>27</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>31</b>
4	4	3	4	3	4	4	4	<b>30</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
3	4	5	4	4	4	3	4	<b>31</b>	3	3	4	3	3	3	2	3	3	<b>24</b>
3	2	4	3	2	3	3	2	<b>22</b>	4	3	4	4	4	3	3	2	3	<b>26</b>
2	3	2	2	3	2	2	3	<b>19</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>31</b>
3	5	4	5	2	5	3	5	<b>32</b>	4	3	4	4	3	3	5	3	3	<b>29</b>
4	3	3	4	4	4	4	3	<b>29</b>	3	4	3	3	3	3	4	4	4	<b>28</b>
4	4	3	5	5	5	4	4	<b>34</b>	3	4	3	3	4	4	4	4	4	<b>29</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>24</b>
4	4	5	4	4	4	4	4	<b>33</b>	3	3	4	3	3	3	4	3	3	<b>26</b>
3	3	4	3	2	3	3	3	<b>24</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	3	<b>30</b>



4	2	2	2	4	2	2	4	<b>22</b>	4	4	4	5	4	4	4	4	3	<b>32</b>
2	2	4	2	3	2	2	2	<b>19</b>	4	3	3	4	3	3	4	3	<b>27</b>	
3	3	4	3	4	3	3	3	<b>26</b>	4	3	4	3	4	3	4	5	<b>30</b>	
2	4	4	5	4	5	2	4	<b>30</b>	3	2	3	4	3	2	3	2	<b>22</b>	
3	2	2	3	3	3	3	2	<b>21</b>	4	3	3	4	3	3	3	3	<b>26</b>	
4	3	3	4	4	4	4	3	<b>29</b>	3	4	2	3	3	4	2	3	<b>24</b>	
3	2	3	3	3	3	3	2	<b>22</b>	3	3	2	3	2	3	3	2	<b>21</b>	
4	2	3	4	4	4	4	2	<b>27</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>31</b>	
4	4	4	3	4	3	4	4	<b>30</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	
3	4	5	4	4	4	3	4	<b>31</b>	3	3	4	3	3	3	2	3	<b>24</b>	
3	2	4	3	2	3	3	2	<b>22</b>	4	3	4	4	3	3	2	3	<b>26</b>	
2	3	2	2	3	2	2	3	<b>19</b>	5	4	4	5	4	4	3	4	<b>33</b>	
3	5	4	5	2	5	3	5	<b>32</b>	4	3	4	4	3	3	5	3	<b>29</b>	
2	4	4	2	3	2	2	4	<b>23</b>	4	2	3	2	3	4	2	4	<b>24</b>	
3	3	4	3	4	3	3	3	<b>26</b>	4	3	4	4	3	3	2	4	<b>27</b>	
4	3	3	4	4	4	4	3	<b>29</b>	5	4	4	5	3	5	3	4	<b>33</b>	
4	5	5	5	5	5	4	5	<b>38</b>	5	3	2	5	3	3	4	5	<b>30</b>	
5	3	5	5	3	5	5	3	<b>34</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>24</b>	
5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	5	5	5	5	4	5	5	3	<b>37</b>	
5	4	5	5	4	5	5	4	<b>37</b>	4	4	3	4	3	4	4	3	<b>29</b>	
5	4	5	5	3	5	5	4	<b>36</b>	5	5	2	5	4	5	5	3	<b>34</b>	
3	2	4	3	4	3	3	2	<b>24</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>24</b>	
5	4	5	5	5	5	5	4	<b>38</b>	5	4	4	5	3	4	4	4	<b>33</b>	
5	4	4	5	5	5	5	4	<b>37</b>	4	3	4	4	4	3	3	4	<b>29</b>	
3	2	3	3	2	3	3	2	<b>21</b>	4	4	3	4	4	4	3	4	<b>30</b>	
5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>39</b>	
4	3	4	4	3	4	4	3	<b>29</b>	5	4	3	5	3	4	4	3	<b>31</b>	
4	4	5	4	4	4	4	4	<b>33</b>	4	3	2	4	3	3	3	2	<b>24</b>	
5	3	5	4	4	5	4	3	<b>33</b>	5	4	4	5	3	4	4	3	<b>32</b>	
3	3	4	3	4	3	3	3	<b>26</b>	4	4	3	4	3	4	4	4	<b>30</b>	
4	4	5	4	5	4	4	4	<b>34</b>	4	3	4	4	4	3	3	4	<b>29</b>	
4	5	4	4	4	4	4	5	<b>34</b>	4	4	3	4	4	4	3	4	<b>30</b>	
5	4	4	5	5	5	5	4	<b>37</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>39</b>	
3	3	4	3	4	3	3	3	<b>26</b>	5	4	3	5	3	4	4	3	<b>31</b>	
4	4	5	4	5	4	4	4	<b>34</b>	4	3	2	4	3	3	3	2	<b>24</b>	
4	5	4	4	4	4	4	5	<b>34</b>	5	4	4	5	3	4	4	3	<b>32</b>	
5	4	4	5	5	5	5	4	<b>37</b>	4	4	3	4	3	4	4	4	<b>30</b>	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KINERJA KARYAWAN (Y)								TOTAL
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
5	4	5	5	5	4	3	3	34
5	4	5	4	5	5	3	4	35
5	5	5	5	5	4	4	3	36
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	4	4	4	4	4	3	4	31
5	5	5	5	5	5	3	2	35
4	4	4	4	4	5	3	4	32
4	3	3	4	3	4	3	4	28
5	4	5	5	5	4	4	3	35
4	4	4	4	4	5	3	4	32
5	5	5	5	5	5	3	3	36
3	4	4	3	4	3	5	5	31
5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	3	3	4	3	3	3	2	25
5	5	5	5	5	4	3	3	35
4	4	5	4	5	4	5	5	36
3	4	3	4	3	3	3	2	25
4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	5	4	4	4	4	3	3	31
5	4	5	5	5	5	4	5	38
4	2	4	4	2	3	3	3	25
5	5	5	5	5	4	3	2	34
4	3	4	4	3	4	4	3	29
5	5	5	5	5	5	2	4	36
4	3	4	5	3	4	5	4	32
3	5	5	3	5	3	3	4	31
5	4	4	5	4	4	3	3	32
4	4	4	4	4	3	4	3	30
5	5	5	5	5	5	2	3	35
5	5	5	5	5	5	3	3	36
4	4	5	4	4	4	3	4	32
5	5	5	5	5	5	3	4	37
3	3	4	3	3	3	4	2	25
5	5	4	5	4	4	3	3	33
4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	4	5	4	38
4	4	5	5	4	4	3	3	32
3	4	4	3	4	3	5	4	30
4	5	5	4	5	5	3	3	36
5	5	5	5	5	5	3	3	36
4	4	5	4	5	5	2	3	33
5	5	5	5	5	4	4	3	36

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik Ria Kasim Riau	4	4	4	4	4	4	4	5	4	33
	3	4	4	4	4	5	5	4	4	27
	4	4	4	4	4	3	3	4	5	35
	4	4	4	4	4	4	3	3	3	30
	3	3	5	3	2	4	3	3	26	
	4	4	3	4	3	4	4	3	28	
	3	3	4	3	5	3	3	3	28	
	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
	3	3	3	3	4	5	5	5	30	
	2	2	5	2	3	4	3	3	24	
	4	3	3	3	2	2	4	3	25	
	4	4	3	4	5	4	4	4	31	
	3	3	4	3	3	3	3	2	25	
	4	3	3	3	3	4	3	3	26	
	3	4	3	4	2	3	3	3	25	
	5	5	5	5	4	4	4	4	37	
	5	5	5	5	5	5	5	4	39	
	3	2	2	3	2	3	5	5	25	
	3	3	3	3	3	3	4	4	26	
	5	5	5	5	5	5	5	3	38	
	3	2	3	3	2	4	4	4	24	
	4	4	4	4	4	3	4	2	29	
	3	3	3	3	3	3	5	4	27	
	4	5	5	4	5	5	4	4	36	
	3	3	4	3	4	2	4	4	27	
	3	2	2	3	2	3	4	3	22	
	4	3	4	4	4	4	3	3	29	
	3	4	5	4	5	5	4	3	33	
	5	4	3	5	3	5	4	4	33	
	4	4	3	3	3	5	4	3	29	
	3	2	3	2	2	3	3	4	23	
	3	2	3	4	3	2	3	3	23	
	4	3	3	3	3	3	3	3	25	
	3	3	3	4	3	3	3	3	25	
	4	5	5	4	5	5	3	2	33	
	3	3	4	3	4	4	4	4	29	
	3	2	2	3	2	3	4	4	23	
	4	3	3	4	3	4	3	3	27	
	3	4	3	3	3	4	4	3	27	
	4	3	3	4	4	4	4	4	31	
	5	4	4	5	4	4	4	3	33	
	4	5	5	4	5	5	3	3	34	
	3	3	3	3	3	3	3	4	25	
	4	4	4	5	4	4	3	3	32	
	5	4	4	4	4	4	3	3	29	



© Hak Cipta Universitas Sultan Syarif Kasim Riau	2	5	3	2	5	5	5	4	3	30
	4	3	5	3	5	5	5	5	4	34
	4	3	3	3	5	4	3	3	3	28
	3	2	3	2	3	2	4	3	4	23
	2	3	3	3	2	3	4	3	3	23
	3	3	3	3	3	3	4	3	3	25
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
	5	5	4	5	5	3	3	2	3	33
	3	4	3	4	3	4	3	4	4	28
	2	2	3	2	3	4	4	4	4	23
	3	3	4	3	4	3	4	3	3	27
	4	3	5	3	3	4	4	3	3	28
	4	4	3	4	4	4	5	4	3	31
	4	3	5	3	3	4	4	3	3	28
	4	4	4	4	4	4	2	3	3	29
	4	4	4	4	4	4	4	3	3	32
	5	4	5	5	5	5	5	5	3	37
	4	2	2	4	2	3	5	3	3	25
	5	5	5	5	5	4	3	3	3	35
	4	3	3	4	3	4	5	4	3	30
	5	5	5	5	5	5	4	3	3	37
	4	3	5	4	3	4	5	4	3	32
	3	5	5	3	5	3	3	3	3	30
	5	4	4	5	4	4	5	3	3	34
	4	4	4	4	4	3	4	4	3	31
	5	5	5	5	5	5	4	4	3	38
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
	4	4	4	4	4	4	5	3	3	32
	5	5	5	5	5	5	4	3	3	37
	3	3	3	3	3	3	5	3	3	26
	5	4	5	4	4	4	4	3	3	34
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	5	5	5	5	5	4	4	4	4	37
	4	4	4	4	4	4	4	5	5	34
	5	5	5	5	5	4	4	4	4	32
	3	3	3	3	3	3	4	3	3	26
	4	4	4	4	4	4	5	3	2	30
	4	4	4	4	4	4	4	3	3	31

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PT. BUMI SIAK PUSAKO**  
Gedung Surya Dunia Lt. 6 Jalan Jendral Sudirman No. 395  
Pekanbaru 28116 - INDONESIA

Telepon : (62-761) 855764 Facsimile: (62-761) 855765

Pekanbaru, 28 Mei 2025

No. : 200.4/HCM/V/2025  
Perihal : Persetujuan Izin Riset

Kepada Yth.  
Dekan UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
Up. Dr Mahyarni , S.E., M.M.

Ref Dekan UIN Sultan Syarif Kasim Riau tanggal 27 Mei 2025 dengan perihal Mohon Izin Riset, dapat kami sampaikan bahwa PT Bumi Siak Pusako menerima mahasiswa tersebut dengan data sebagai berikut :

No.	Nama	NIM	Prodi	Waktu dan Tempat Magang
1	Coty Delfia	11870321967	Akuntansi	Waktu: 02 Juni 2025 s/d 31 Agustus 2025 Tempat: HCM Departement Mentor : M. Muhammin Makmun

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapan terima kasih.

PT. Bumi Siak Pusako  
HCM Manager,

Rahmah Selviawati  
my #01059422



UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

