

menyatakan bahwa variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012:98). Parasmita Ayu Putri (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Regresi linear berganda ini digunakan untuk menjawab hipotesis-hipotesis yaitu yang pertama membuat garis regresi linear sederhana serta menguji signifikansi dengan uji t.

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi hubungan antara variabe

Dasar pengambilan keputusan dalam uji T:

- Jika nilai sig < 0.05 , atau T hitung $> T$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- Jika nilai sig > 0.05 , atau T hitung $< T$ tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Setiap bisnis tentunya menjalankan aktivitasnya untuk mencari laba dan keuntungan untuk mempertahankan bisnisnya tersebut. Salah satu upaya untuk

mendapatkan laba tersebut adalah dengan melakukan aktivitas penjualan, karena penjualan adalah kunci utama dalam bisnis untuk dapat bertahan.

Daerah Istimewa Yogyakarta selain dikenal dengan sebutan kota pelajar dan kota wisata, Yogyakarta juga dikenal sebagai salah satu kota kuliner yang terkenal di Indonesia. Potensi kuliner yang ada di kota Yogyakarta juga beraneka ragam yang merupakan daya tarik untuk para pecinta kuliner baik dalam negeri maupun luar negeri. Selain memiliki beragam jenis kuliner, Yogyakarta juga merupakan kota yang menyediakan tempat untuk bersantai bagi anak muda yaitu *cafe*. Sebagai kota pelajar, para pengusaha berlomba untuk menyediakan berbagai jenis *cafe* sebagai peluang bisnis.

Tingginya pertumbuhan *cafe* dan *restaurant* di Yogyakarta sangat signifikan, bahkan di setiap jalan kita dapat melihat berbagai jenis *cafe* ataupun *restaurant* untuk bersantai dan menikmati berbagai jenis kuliner.

4.2 Analisis Data Deskriptif

4.2.1 Hasil Penyebaran Kuesioner

Penulis dalam penelitian kuantitatif ini melakukan tahap penyebaran kuesioner dengan mendatangi lokasi perusahaan di Kabupaten Sleman, Yogyakarta dan memberikan 1 (satu) kuesioner pada tiap-tiap perusahaan. Dalam penelitian ini penulis mendapatkan 75 perusahaan yang ada di Kabupaten Sleman, Yogyakarta sebagai sampel karena telah memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh penulis. Peneliti menyebarkan kuesioner yang berjumlah 75 dan kembali sebanyak 75 kusioner.

4.2.2 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini sumber data penelitian ini diambil berdasarkan jawaban yang diberikan responden pada kuesioner yang disebarkan kepada setiap perusahaan di

Kabupaten Sleman. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, dan gaji yang diterima dapat di deskripsikan sebagai berikut :

1. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden di kelompokkan berdasarkan Jenis Kelamin. Penulis membedakan jenis kelamin menjadi 2 yaitu pria dan wanita. Penjelasan data karakteristik jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	18	24%
2	Wanita	57	76%
Total		75	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 18 karyawan dengan prosentase sebesar 24% dan berjenis kelamin wanita sebanyak 57 karyawan dengan prosesntase sebesar 76%. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan berjenis kelamin wanita lebih banyak dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin pria.

2. Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja seorang karyawan pada perusahaan, penulis mengelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu <6 bulan, <1 Tahun, dan >1 Tahun. Penjelasan data karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	<6 Bulan	21	28%
2	<1 Tahun	37	49%
3	>1 Tahun	17	23%
Total		75	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

3. Karakteristik berdasarkan Gaji yang diterima

Karakteristik Responden berdasarkan gaji yang diterima seorang karyawan pada perusahaan. Penulis mengelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu :

< 1.500.000, 1.500.000 – 2.000.000, dan > 2.000.000. Penjelasan data karakteristik berdasarkan gaji yang diterima dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut

Tabel 4.3

Karakteristik Berdasarkan Gaji yang diterima

No	Gaji	Jumlah	Persentase
1	<Rp 1.500.000	30	40%
2	Rp 1.500.000 - Rp 2.000.000	28	37%
3	>Rp 2.000.000	17	23%
Total		75	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

4.2.3 Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan pengujian hipotesis instrumen penelitian, terlebih dahulu penulis melakukan uji kualitas data, yaitu uji validitas dan reliabilitas

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya suatu instrument dengan mengkorelasikan semua item dan skor variabel yang di wakilinya. Instrument penelitian dikatakan valid apabila R hitung lebih besar daripada R tabel.

R Tabel yang diperoleh dari $n-2$ adalah $75-2 = 73$, maka R tabelnya berdasarkan distribusi nilai R tabel dengan signifikansi 5% adalah 0.2272. Adapapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.4 – 4.7 berikut :

Tabel 4.4

Tabel Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlations</i>	Keterangan
1	0.635	Valid
2	0.324	Valid
3	0.743	Valid
4	0.740	Valid
5	0.731	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa pada variabel Pengendalian Internal yang memiliki 5 item pertanyaan dan seluruh item dari variabel Pengendalian Internal (X1) valid dikarenakan R hitung > R tabel dengan menggunakan 75 sampel responden.

Tabel 4.5

Tabel Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlations</i>	Keterangan
1	0.247	Valid
2	0.377	Valid
3	0.401	Valid
4	0.352	Valid
5	0.444	Valid
6	0.562	Valid
7	0.673	Valid
8	0.061	Tidak Valid
9	0.681	Valid
10	0.577	Valid
11	0.632	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa pada variabel Gaya Kepemimpinan yang memiliki 11 item pertanyaan terdapat 1 item pertanyaan yang tidak valid sehingga peneliti mengeluarkan item pertanyaan tersebut dan 10 item pertanyaan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X2) valid dikarenakan R hitung > R tabel dengan menggunakan 75 sampel responden.

Tabel 4.6

Tabel Uji Validitas Variabel Kesesuaian Kompensasi

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlations</i>	Keterangan
1	0.831	Valid
2	0.843	Valid
3	0.425	Valid
4	0.528	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa pada variabel Kesesuaian Kompensasi yang memiliki 4 item pertanyaan dan seluruh item dari variabel Kesesuaian Kompensasi (X3) valid dikarenakan R hitung > R tabel dengan menggunakan 75 sampel responden.

Tabel 4.7

Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlations</i>	Keterangan
1	0.830	Valid
2	0.544	Valid
3	0.654	Valid

4	0.707	Valid
---	-------	-------

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa pada variabel Kinerja Karyawan yang memiliki 4 item pertanyaan dan seluruh item dari variabel Kinerja Karyawan (Y) valid dikarenakan R hitung > R tabel dengan menggunakan 75 sampel responden.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2012:47), reliabilitas merupakan sebuah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0.60 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach's Alpha < 0.60. Alat ukur berupa kuesioner harus lulus uji reliabilitas agar bisa digunakan dalam melakukan penelitian. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.8 – 4.11 berikut :

Tabel 4.8

Tabel Reliabilitas Variabel Pengendalian Internal (X1)

Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
0.618	5	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Pengendalian Internal (X1) sebesar 0.618 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa $0.618 > 0.60$, sehingga variabel Pengendalian Internal (X1) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.9
Tabel Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
0.644	10	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0.644 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa $0.644 > 0.60$, sehingga variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dinyatakan Reliabel.

Tabel 4.10
Tabel Reliabilitas Variabel Kesesuaian Kompensasi (X3)

Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
0.608	4	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kesesuaian Kompensasi (X3) sebesar 0.608 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa $0.608 > 0.60$, sehingga variabel Kesesuaian Kompensasi (X3) dinyatakan Reliabel.

Tabel 4.11
Tabel Reliabilitas Variabel Kecurangan Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
0.621	4	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.621 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa $0.621 > 0.60$, sehingga variabel Kecurangan Karyawan (Y) dinyatakan Reliabel.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Menurut Wiyono (2011:149), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah residu data berdistribusi normal atau tidak. Dalam melakukan uji normalitas ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0.05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0.05 atau 5%. Menurut Ghozali (2012:160) uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Berdasarkan hasil yang pengujian terhadap data yang diperoleh, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48643538
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.043
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.467
Asymp. Sig. (2-tailed)		.981

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan data bahwa nilai signifikansi sebesar 0.981 yang mana nilai $0.981 > 0.05$. Hal ini dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal.

4.2.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi atau keterkaitan antar variabel penelitian. Untuk melanjutkan penelitian maka diharuskan untuk lolos dari Uji Multikolinearitas sebagai prasyarat utama. Pada uji multikolinearitas ini dilihat dari nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) pada model regresi *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah, maka nilai VIF akan menjadi tinggi. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2006).

Berdasarkan hasil pengujian terhadap data yang diperoleh, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.011	3.412		.589	.557		
	TOTAL_X 1	.444	.146	.338	3.044	.003	.978	1.023
	TOTAL_X 2	.137	.066	.234	2.064	.043	.939	1.065
	TOTAL_X 3	-.033	.109	-.033	-.299	.766	.958	1.044

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.13 di atas, maka dapat diketahui untuk nilai VIF dan *Tolerance* untuk masing-masing variabel penelitian. Nilai VIF untuk masing- masing variabel bebas yaitu pengendalian internal adalah sebesar 1.023, Gaya kepemimpinan sebesar 1.065, dan kesesuaian kompensasi sebesar 1.044 dan menunjukkan bahwa nilainya <10, sedangkan untuk nilai *Tolerance* mendekati angka 1. Dengan hasil pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan gejala multikolinearitas.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan variabel dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada data penelitian maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji Glejser dengan melihat nilai signifikansi. Berikut hasil pengujian terhadap data yang diperoleh, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-.820	2.011		-.408	.685
	TOTAL_X1	.081	.086	.112	.942	.349
	TOTAL_X2	.004	.039	.013	.110	.912
	TOTAL_X3	.055	.064	.103	.857	.395

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Primer diolah, 2019

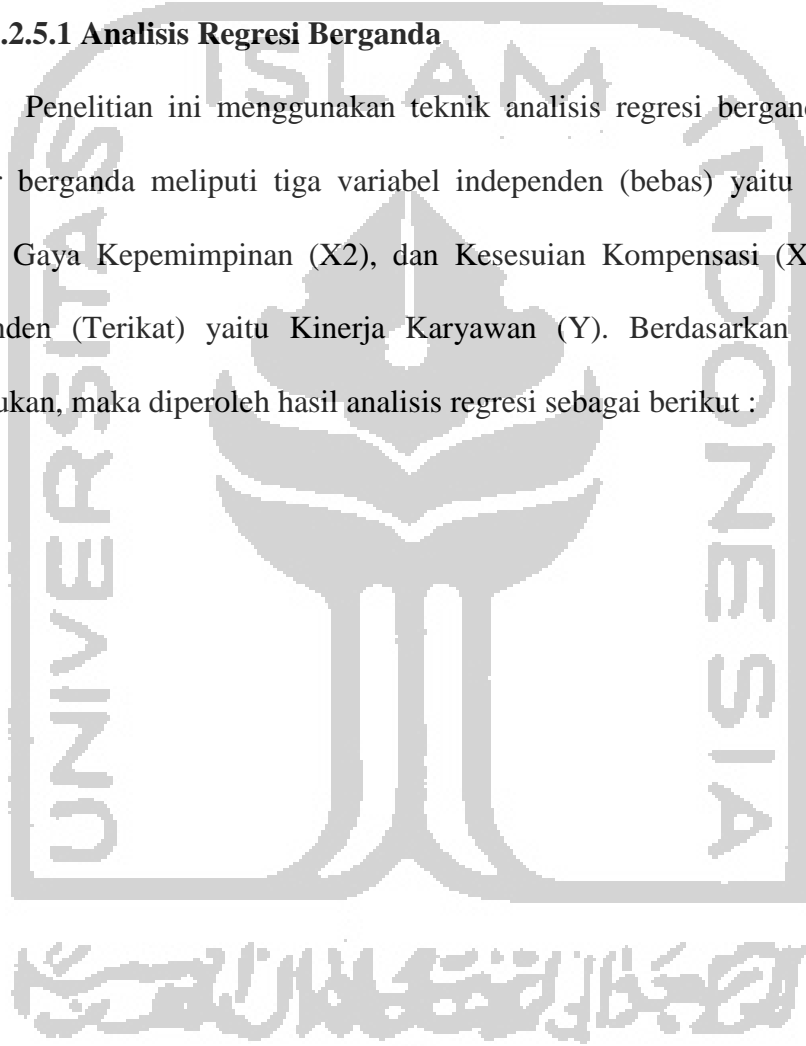
Menurut Ghozali (2011:142-143) ditetapkan nilai alpha sebesar 0.05 atau 5%,. Dari tabel 4.14 di atas, nilai signifikansi yang di dapat pada variabel Pengendalian internal sebesar 0.349, Gaya Kepemimpinan sebesar 0.912, dan Kesesuaian Kompensasi sebesar 0.395 yang menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi tersebut berada di atas nilai alpha

yaitu >0.05 . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.2.5 Uji Hipotesis

4.2.5.1 Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Persamaan regresi linear berganda meliputi tiga variabel independen (bebas) yaitu Pengendalian Internal (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kesesuaian Kompensasi (X3) serta satu variabel dependen (Terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut :



Tabel 4.15

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.011	3.412		.589	.557
	TOTAL_X1	.444	.146	.338	3.044	.003
	TOTAL_X2	.137	.066	.234	2.064	.043
	TOTAL_X3	-.033	.109	-.033	-.299	.766

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan data hasil analisis regresi berganda pada tabel 4.15 di atas, maka model persamaan yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 2.011 + 0.444X1 + 0.137X2 - 0.033X3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Pengendalian Internal

X2 = Gaya Kepemimpinan

X3 = Kesesuaian Kompensasi

Berdasarkan persamaan di atas dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta sebesar 2.011 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas konstan maka nilai kinerja karyawan sebesar 2.011.
2. Koefisien regresi variabel Pengendalian Internal (X1) menunjukkan nilai positif sebesar 0.444. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh Pengendalian Internal (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain nilai tersebut menunjukkan bahwa jika Pengendalian Internal meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja 75 karyawan akan meningkat sebesar 0.444 dan sebaliknya jika Pengendalian menurun sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0.444.
3. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,137. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain nilai tersebut menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,137 dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan menurun sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,137.
4. Koefisien regresi variabel Kesesuaian Kompensasi (X3) menunjukkan nilai negatif sebesar -0.033. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh Kesesuaian Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain nilai tersebut menunjukkan bahwa jika Kesesuaian Kompensasi menurun sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0.033 dan sebaliknya jika Kesesuaian Kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.033.

4.2.6 Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji determinasi ini dilakukan untuk melihat dan mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen X Pengendalian Internal (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kesesuaian Kompensasi (X3) terhadap variabel dependen Y Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut :

Tabel 4.16

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 ^a	.145	.108	1.518

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Sumber : Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,108 yang mana menunjukkan bahwa variabel dependen (Y) yang mampu dijelaskan oleh variabel independen X1, X2, dan X3 sebesar 10.8%. Sedangkan sisanya sebesar 89.2% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar dari pembahasan ini yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,380, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat termasuk dalam kategori rendah karena berada pada selang 0,20 - 0,4 yaitu hubungan antara variabel Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan dan

Kesesuaian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

4.2.7 Hasil Uji Hipotesis

4.2.7.1 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik T)

Uji-T ini digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini, uji T mempunyai kriteria dalam pengambilan keputusan yaitu membandingkan nilai T hitung dengan nilai T tabel. Apabila nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel maka hipotesis alternatif (H_a) diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012:98).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji T :

- H_1 diterima dan hasilnya signifikan jika nilai T hitung $>$ T tabel atau jika nilai Sig. $<$ 0.05
- H_1 ditolak dan hasilnya tidak signifikan jika nilai T hitung $<$ T tabel atau jika nilai Sig $>$ 0.05

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut :

Tabel 4.17

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.011	3.412		.589	.557
	TOTAL_X1	.444	.146	.338	3.044	.003
	TOTAL_X2	.137	.066	.234	2.064	.043
	TOTAL_X3	-.033	.109	-.033	-.299	.766

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Primer diolah, 2019

T tabel : $t(\alpha / 2 ; n-k-1) = t(0.025 ; 71) = 1.99394$

Keterangan :

α = Alpha

n = Jumlah sampel

k = Total Variabel X (bebas)

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Pengendalian Internal (X1) menunjukkan nilai T hitung sebesar 3.044 dengan signifikansi sebesar 0,003 dan T tabel ($\alpha = 0,025$; db residual = 71) adalah sebesar 1.99394. Karena T hitung > T tabel yaitu $3.044 > 1.99394$ atau nilai sig T ($0.003 < \alpha (0,05)$), yang berarti bahwa H1 didukung. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengendalian Internal (X1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, Afrilia (2018)

dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi kasus Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjung Pinang).

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) menunjukkan nilai T hitung sebesar 2.064 dengan signifikansi sebesar 0.043 dan T tabel ($\alpha = 0,025$; db residual = 71) adalah sebesar 1.99394. Karena T hitung > T tabel yaitu $2.064 > 1.99394$ atau nilai sig T ($0,043 < \alpha (0,05)$), yang berarti bahwa H2 didukung. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Rimadhina yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perusahaan PT Indocement di Tarjun”.
3. Variabel Kesesuaian Kompensasi (X3) menunjukkan nilai T hitung sebesar -0.299 dengan signifikansi sebesar 0.766 dan T tabel ($\alpha = 0,025$; db residual = 71) adalah sebesar 1.99394. Karena T hitung > T tabel yaitu $-0.299 < 1.99394$ atau nilai sig T ($0,766 > \alpha (0,05)$), yang berarti bahwa H3 tidak didukung. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kesesuaian Kompensasi (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Rofi'ah (2012) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang)”.

Setelah dilakukannya uji T, hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel Pengendalian Internal (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan variabel Kesesuaian Kompensasi (X3) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).