

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, MOTIVASI  
KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN  
TRANSPORTASI UMUM**

(STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN TRANSPORTASI  
UMUM SEKTOR DARAT DI KOTA YOGYAKARTA)



**SKRIPSI**

Oleh:

Fajar Bagasajie Alifandro

17312260

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2021**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, MOTIVASI KERJA,  
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PERUSAHAAN TRANSPORTASI UMUM**

**(STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN TRANSPORTASI UMUM SEKTOR  
DARAT DI KOTA YOGYAKARTA)**

**SKRIPSI**

Disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar  
Sarjana Strata -1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia (UII)

Oleh:

Fajar Bagasajie Alifandro

17312260

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Fajar Bagasajie Alifandro  
TTL : Yogyakarta, 29 Juli 1999  
NIM : 17312260  
Program Studi : Akuntansi

Dengan penuh kesadaran saya telah memahami sebaik-baiknya dan menyatakan bahwa Skripsi ini bebas dari segala bentuk plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti adanya indikasi plagiat dalam skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku

Yogyakarta, 8 Juni 2021

Penulis,



(Fajar Bagasajie Alifandro)

Scanned with CamScanner

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, MOTIVASI KERJA,  
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PERUSAHAAN TRANSPORTASI UMUM**

(STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN TRANSPORTASI UMUM SEKTOR  
DARAT DI KOTA YOGYAKARTA)

**SKRIPSI**

Oleh:

Fajar Bagasajie Alifandro

17312260

Telah di setujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal 24 Mei 2021

Dosen Pembimbing,



(Johan Arifin S.E., M.Si., Ph.D)

## BERITA ACARA



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja  
Universitas Islam Indonesia  
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881546, 885376  
F. (0274) 882589  
E. fbe@uii.ac.id  
W. fbe.uui.ac.id

### BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

*Bismillahirrahmanirrahim,*

Pada Semester Genap 2020/2021, hari Senin, tanggal 05 Juli 2021, Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama : FAJAR BAGASAJIE ALIFANDRO  
NIM : 17312260  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN TRANSPORTASI UMUM (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN TRANSPORTASI UMUM SEKTOR DARAT DI KOTA YOGYAKARTA)  
Dosen Pembimbing : Johan Arifin, M.Si., Ph.D., CFra.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir (Skripsi) tersebut dinyatakan:

**Lulus**

Nilai : A  
Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

#### Tim Penguji:

Ketua Tim : Johan Arifin, M.Si., Ph.D., CFra.

Anggota Tim : Fitriati Akmila, SE., M.Com.

Yogyakarta, 22 July 2021

Ketua Program Studi Akuntansi,



Mahmudi, Dr., SE., M.Si., Ak., CMA  
NIK. 023120104

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI**

**SKRIPSI BERJUDUL**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN TRANSPORTASI UMUM (STUDI  
EMPIRIS PADA PERUSAHAAN TRANSPORTASI UMUM SEKTOR DARAT DI KOTA  
YOGYAKARTA)**

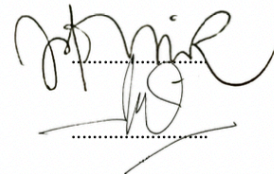
Disusun oleh : FAJAR BAGASAJIE ALIFANDRO

Nomor Mahasiswa : 17312260

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus  
pada hari, tanggal: Senin, 05 Juli 2021

Penguji/Pembimbing Skripsi : Johan Arifin, M.Si., Ph.D., CFra.

Penguji : Fitriati Akmila, SE., M.Com.



Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia

Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

**HALAMAN MOTTO**

**“Man Jadda Wa Jadda”**

Siapa yang bersungguh-sungguh, dia yang akan berhasil.



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT atas nikmat dan rahmat-Nya dan junjungan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat diberi kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini yang diberi judul **“PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN TRANSPORTASI UMUM (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN TRANSPORTASI UMUM SEKTOR DARAT DI KOTA YOGYAKARTA)”**. Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia (UII).

Selama proses penyusunan skripsi ini tentu tidak terlepas dari dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan tanpa hambatan yang cukup berarti. Melalui kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih pada:

1. Allah SWT yang telah memberikan banyak nikmat dan kemudahan selama pengerjaan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
2. Orang Tua saya yang paling saya cintai dan hormati: Bapak **Agus Andrianto** dan Ibu **Susi Wulandari** yang tanpa kenal lelah selalu mendukung dan mendoakan saya.
3. Adik saya tercinta **Janet Devagaluh Athalla** yang terus-terusan mendukung dan mendoakan saya.
4. Bapak **Johan Arifin S.E., M.Si., Ph.D** selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan serta bimbingan dalam penyusunan skripsi saya sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak **Prof. Jaka Sriyana, M.Si., Ph.D** selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. **Aulia Intan Febia** selaku kekasih dari penulis yang selalu memberikan dukungan, semangat dan kasih sayang kepada penulis serta selalu menjadi tempat berbagi cerita dalam berbagai kesenangan ataupun kesedihan.
7. **Rizky Suprahirja** selaku sahabat terdekat penulis yang selalu memberikan dukungan dan bantuan baik dalam hal akademik maupun non akademik.
8. **Hafid Abiyu, Bagus Hardianto, M. Luthfi Bayuaji, Dhanurendra Surya, Ilham Andika, Haniffalah Haidar, Aditya Priambodo, Raka Adriaufar, Septian Kurnia, Sulaiman Mustaqim dan Pak Samd** selaku



keluarga besar **UTB Family** yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam hal apapun baik dalam hal perkuliahan ataupun dalam kegiatan sehari-hari.

9. **Syifa Rahmatika, Titi Lalisu dan Salma Nuha** selaku teman baik dari penulis yang selalu memberikan ilmu-ilmu baik dalam hal akademik ataupun non akademik.
10. Keluarga besar ***Independent Touring Community*** yang telah banyak memberikan banyak pengalaman yang tidak terlupakan serta selalu menjadi tempat penulis untuk berbagi kesenangan.
11. Keluarga besar **HMJA Komisi FBE UII** periode 2018/2019, 2019/2020 dan 2020/2021 yang telah menjadi tempat penulis berproses dan mendapatkan banyak pengalaman serta ilmu-ilmu baru selama menjalani masa perkuliahan.
12. Seluruh karyawan PT. Jogja Tugu Trans, Perum DAMRI, Indra Kelana Taksi, Pataga Taksi dan RIA Taksi yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Akhir kata, penulis mengucapkan atas semua dukungan dari berbagai pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 24 Mei 2021

Penulis,

Fajar Bagasajie Alifandro

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Judul .....	ii
Pernyataan Bebas Plagiarisme .....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Berita Acara .....	v
Halaman Motto .....	vii
Kata Pengantar .....	viii
Daftar Isi .....	x
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Gambar .....	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
Abstrak.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Sistematika Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Teori Stakeholder .....	10
2.1.2 Teori Legitimasi .....	11
2.2 Pengendalian Internal.....	12
2.2.1 Pengertian Pengendalian Internal .....	12
2.2.2 Tujuan Pengendalian Internal.....	13
2.2.3 Unsur-Unsur Pengendalian Internal .....	13
2.2.4 Komponen Pengendalian Internal .....	14
2.3 Motivasi Kerja.....	15

2.3.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2.3.2	Tujuan Pemberian Motivasi Kerja.....	16
2.3.3	Indikator Motivasi Kerja .....	16
2.4	Lingkungan Kerja.....	17
2.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	17
2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	18
2.4.3	Indikator Lingkungan Kerja .....	18
2.5	Kompensasi.....	19
2.5.1	Pengertian Kompensasi .....	19
2.5.2	Jenis-Jenis Kompensasi .....	20
2.5.3	Tujuan Pemberian Kompensasi.....	21
2.5.4	Indikator Kompensasi.....	21
2.6	Kinerja Karyawan .....	22
2.6.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	22
2.6.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	23
2.6.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	23
2.7	Penelitian Terdahulu .....	24
2.8	Hipotesis Penelitian.....	25
2.8.1	Hubungan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.8.2	Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.8.3	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.8.4	Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2.9	Kerangka Pemikiran.....	32
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1	Populasi dan Sampel Penelitian .....	33
3.2	Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data .....	33
3.3	Definisi Variabel dan Pengukuran Variabel Penelitian .....	34
3.3.1	Variabel Dependen .....	34
3.3.2	Variabel Independen.....	35
3.4	Metode Analisis Data.....	39
3.4.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	39
3.4.2	Uji Kualitas Data .....	40

3.4.3 Uji Asumsi Klasik .....	40
3.4.4 Analisis Linier Berganda .....	41
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....	43
4.1 Deskripsi Objek dan Hasil Penelitian Data .....	44
4.2 Karakteristik dan Klasifikasi Responden .....	47
4.3 Analisis Statistik Deskriptif .....	50
4.4 Uji Kualitas Data .....	52
4.4.1 Uji Validitas .....	52
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	52
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	53
4.5.1 Uji Multikolinearitas .....	53
4.5.2 Uji Heteroskedastitas .....	54
4.5.3 Uji Normalitas .....	54
4.6 Analisis Linier Berganda .....	55
4.6.1 Uji T .....	56
4.6.2 Uji Koefisien Determinasi .....	57
4.7 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis .....	58
4.7.1 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan .....	58
4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	60
4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	62
4.7.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	65
5.1 Kesimpulan .....	65
5.2 Keterbatasan .....	66
5.3 Saran .....	67
5.4 Implikasi .....	67
Daftar Pustaka .....	68
Lampiran .....	75

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Telaah Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1 Item Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan .....	35
Tabel 3.2 Item Pernyataan Variabel Pengendalian Internal .....	36
Tabel 3.3 Item Pernyataan Variabel Motivasi Kerja .....	37
Tabel 3.4 Item Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja .....	37
Tabel 3.5 Item Pernyataan Variabel Kompensasi.....	38
Tabel 3.6 Skala Pengukuran <i>Likert</i> .....	39
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data .....	45
Tabel 4.2 Hasil Pengumpulan Data Berdasarkan Nama Perusahaan.....	46
Tabel 4.3 Hasil Pengumpulan Data Berdasarkan Jenis Kendaraan Operasional... 46	
Tabel 4.4 Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.5 Klasifikasi Berdasarkan Kelompok Usia.....	48
Tabel 4.6 Klasifikasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	48
Tabel 4.7 Klasifikasi Berdasarkan Lama Bekerja Karyawan .....	49
Tabel 4.8 Hasil Analisis Statistik Deskriptif .....	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas .....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastitas .....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Berganda .....	55
Tabel 4.14 Hasil Uji T .....	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....32



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian .....	84
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian .....	85
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	92
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	98
Lampiran 5 Hasil Analisis Linier Berganda .....	99
Lampiran 6 Tabulasi Data Hasil Kuesioner Responden.....	100
Lampiran 7 Tabel Hasil Uji Validitas.....	119



## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris mengenai pengaruh pengendalian internal, pengaruh motivasi kerja, pengaruh lingkungan kerja dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan transportasi umum sektor darat di Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan pada 5 perusahaan yaitu PT. Jogja Tugu Trans, Perum DAMRI, Indra Kelana Taksi, Pataga Taksi dan RIA Taksi. Jumlah sampel dalam penelitian ini 90 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*, pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada kelima perusahaan diatas. Analisa data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi pengendalian internal, lingkungan kerja dan kompensasi masing-masing tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pengendalian internal, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

## ABSTRACT

*This research was conducted to empirically test the effect of internal control, working motivation, work environment and compensation on employee performance in sector public transportation companies in Yogyakarta. This research was conducted in 5 companies namely PT. Jogja Tugu Trans, Perum DAMRI, Indra Kelana Taksi, Pataga Taksi dan RIA Taksi. The number of samples in this research was 90 respondents using purposive sampling method. The data collection was done by distributing questionnaires. The data analysis in this research using multiple linear regression. The results of this research showed that work motivation has a positive dan significant effect on employee performance, however internal control, work environment and compensation have no impact on employee performance.*

**Keywords:** *Internal control, working motivation, working environment, compensation, employee performance.*



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Transportasi merupakan unsur yang sangat penting dalam jalannya roda perekonomian. Banyak aspek kehidupan masyarakat yang bergantung kepada sektor ini yang berfungsi sebagai salah satu penggerak pertumbuhan perekonomian (Siburian, 2016). Pengelolaan sistem transportasi harus dilakukan dengan baik agar mampu mewujudkan jasa transportasi yang maksimal. Salah satu aspek yang menyangkut hajat hidup orang banyak adalah transportasi umum. Ramandita (2015) menyatakan bahwa pengembangan transportasi umum di arahkan untuk menciptakan pelayanan yang layak, handal, dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat pengguna jasa transportasi umum. Transportasi umum juga diharapkan mampu mengurangi ketergantungan masyarakat terhadap penggunaan kendaraan pribadi.

Yogyakarta merupakan salah satu kota besar di Indonesia. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) provinsi DIY tahun 2020 menunjukkan bahwa jumlah penduduk di kota Yogyakarta mencapai 435.936 jiwa. Dengan jumlah penduduk sebesar itu, sudah seharusnya di dukung dengan pengelolaan sistem transportasi umum yang baik agar roda perekonomian dapat terus berputar dengan baik.

Berdasarkan data dari *website* Dinas Perhubungan Provinsi DIY tahun 2020, terdapat beberapa jenis transportasi umum di Yogyakarta seperti *Bus Rapid Transit* (BRT), Taksi Konvensional, Angkutan AKDP. Banyaknya jenis

transportasi umum di Yogyakarta sangat membutuhkan pengelolaan layanan yang baik. Pengelolaan layanan transportasi umum yang baik akan memberikan dampak positif kepada masyarakat luas dan berlaku sebaliknya. Dengan dampak yang akan ditimbulkan kepada masyarakat luas ini, sudah seharusnya perusahaan lebih memperhatikan mengenai pengelolaan manajemen di dalam entitas tersebut.

Untuk dapat mengelola layanan transportasi umum dengan baik, di butuhkan sumber daya manusia yang mendukung. Sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu faktor kunci dari sebuah perusahaan dan manajemen yang efisien dan efektif adalah kunci keberhasilan dari sebuah perusahaan. Suatu perusahaan transportasi umum mempunyai tanggung jawab untuk mengelola sistem transportasi umum yang layak, baik dan murah demi kepentingan hajat banyak orang. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan sarana yang mendukung, salah satunya adalah dengan kinerja karyawan yang baik.

Untuk bisa mencapai kinerja karyawan yang baik tentu di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang pertama adalah pengendalian internal. Pengendalian internal memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hery (2013) menyatakan bahwa “pengendalian internal merupakan seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan”. Sedangkan menurut Romney dan Steinbart (2015) pengendalian

internal adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian mengamankan aset, mengolah catatan dengan detail, memberikan informasi yang akurat, menyiapkan laporan keuangan sesuai kriteria yang ditetapkan, mendorong efisiensi operasional, mendorong ketaatan terhadap kebijakan manajerial serta mematuhi peraturan yang berlaku. Dari kedua penjelasan di atas, dapat di simpulkan bahwa pengendalian internal sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara baik dan professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan serta pengelolaan SDM bertujuan untuk pengembangan individu dari masing-masing karyawan (Mangkunegara, 2013). Karena manusia merupakan makhluk yang memiliki akal, keinginan, nafsu dan lain-lain. Maka sumber daya manusia sangat berbeda dengan sumber daya yang lain, dimana hal ini harus terdapat dorongan dalam diri manusia, dorongan ini di sebut dengan motivasi. Damayanti (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah “alasan atau dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau mengerjakan sesuatu tersebut”. Dalam hal ini berkaitan dengan dorongan karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Selain dua hal di atas, juga dibutuhkan rasa nyaman dalam melakukan seluruh aktivitas kerja, hal ini dapat tercipta dari sebuah lingkungan kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik, maka akan terjadi disiplin kerja yang baik. Menurut Purnomo (2014) lingkungan kerja ialah berkaitan dengan segala sesuatu

yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik, maka akan memunculkan kesadaran akan disiplin kerja. Dengan timbulnya kesadaran dari karyawan, hal ini akan mendorong para karyawan untuk selalu mematuhi peraturan yang ada dan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik tanpa paksaan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kompensasi merupakan “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi adalah bagian penting dari sebuah perusahaan karena menggambarkan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Setiap usaha atau kontribusi yang dilakukan oleh karyawan tidak terlepas dari motif pribadi yaitu untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini berarti jika kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat terpenuhi, maka karyawan akan memberikan kontribusinya secara maksimal dan tujuan dari sebuah perusahaan pun dapat tercapai.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi (2012) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pengendalian internal dan gaya kepemimpinan masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, peneliti melakukan beberapa modifikasi pemilihan variabel serta obyek penelitian. Pengembangan variabel dilakukan melalui penambahan variabel berupa motivasi kerja, lingkungan kerja

dan kompensasi serta menghilangkan variabel gaya kepemimpinan. Variabel gaya kepemimpinan dihilangkan karena hasil penelitiannya cenderung konsisten yaitu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, objek penelitian juga diganti menjadi perusahaan transportasi umum sektor darat yang ada di kota Yogyakarta.

Peneliti memilih objek penelitian di kota Yogyakarta karena pertumbuhan ekonomi pada tahun 2020 mengalami penurunan yang cukup signifikan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) provinsi DIY, pertumbuhan ekonomi pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 2,69% dibanding dengan tahun 2019 yang tumbuh sebesar 6,59%. Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap agar perusahaan transportasi umum di Yogyakarta lebih memperhatikan mengenai kinerja karyawannya agar pertumbuhan ekonomi kembali ke arah yang positif. Apabila kinerja karyawan lebih diperhatikan, maka layanan kepada masyarakat pun akan meningkat. Jika pelayanan transportasi umum semakin baik, maka perputaran roda perekonomian masyarakat pun akan meningkat karena transportasi umum menjadi salah satu pilihan masyarakat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Siburian (2016) yang menyatakan bahwa transportasi umum sektor darat berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Transportasi Umum di Yogyakarta”** dengan studi empiris yang

ditujukan kepada karyawan yang bekerja beberapa perusahaan transportasi umum sektor darat di Yogyakarta.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada perusahaan transportasi umum di Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan transportasi umum di Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan transportasi umum di Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan transportasi umum di Yogyakarta?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada perusahaan transportasi umum di Yogyakarta.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan transportasi umum di Yogyakarta.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan transportasi umum di Yogyakarta.

4. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan transportasi umum di Yogyakarta.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Manfaat Akademis

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah pengetahuan dan wawasan tentang kinerja karyawan sektor publik di perusahaan bidang transportasi umum pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan masalah pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Transportasi Umum Di Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan-perusahaan dalam bidang transportasi umum mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk kedepannya. Hasil dari penelitian ini juga di harapkan dapat menjadi referensi dalam penelitian pada perusahaan-perusahaan bidang transportasi umum mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## **1.5 Sistematika Penelitian**

Penulisan dalam skripsi ini disajikan dalam 5 (lima) bab serta disusun secara sistematis. Adapun masing-masing bab akan membahasnya sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan penelitian.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu yang relevan, hipotesis penelitian serta kerangka pemikiran.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab berisi tentang populasi dan sampel penelitian, sumber data dan metode pengumpulan data, definisi variabel dan pengukuran variabel penelitian serta metode analisis data.

### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang hasil dan berbagai hasil uji yang terdiri uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji T dan uji koefisien determinasi.



## BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian serta keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Stakeholder

Teori *stakeholder* menyatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri namun harus memberikan manfaat bagi *stakeholdernya*. Dengan demikian, keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* kepada perusahaan tersebut (Ghozali dan Chariri, 2007). Sebuah perusahaan tidak bisa beroperasi hanya untuk kepentingannya sendiri, melainkan juga harus memperhatikan kepentingan para *stakeholder* dalam hal ini adalah karyawan. Keberhasilan operasional dari suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya hubungan timbal balik antara perusahaan dengan *stakeholder*.

Adanya hubungan timbal balik yang baik antara perusahaan dengan karyawan akan mempermudah suatu perusahaan dalam mencapai *goal congruence* yaitu adanya keselarasan antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Pencapaian *goal congruence* dari suatu perusahaan erat kaitannya dengan variabel pada penelitian ini yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan akan memiliki dampak yang baik yaitu meningkatnya kinerja karyawan. Disisi lain, salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Artinya, dengan pemberian kompensasi

secara layak, motivasi kerja dari dalam diri karyawan pun juga akan meningkat karena tujuan pribadi mereka terpenuhi.

Kesimpulan dari teori *stakeholder* adalah sebuah perusahaan beroperasi tidak hanya untuk kepentingannya sendiri, melainkan juga harus mempertimbangkan kepentingan para *stakeholder* nya. Pemberian kompensasi dengan layak akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan perusahaan pun akan mendapatkan dukungan yang baik dari *stakeholder* nya. Dukungan dari *stakeholder* ini erat kaitannya dengan variabel pada penelitian ini yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Pemberian kompensasi secara layak tentu akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawannya. Selain itu, apabila pemberian kompensasi diberikan secara layak maka motivasi kerja dari tiap karyawan pun juga akan meningkat karena mereka mendapatkan imbalan yang setimpal atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan dan dapat mewujudkan layanan transportasi umum yang maksimal.

### **2.1.2 Teori Legitimasi**

Teori legitimasi merupakan teori yang memberikan gambaran tentang adanya perbedaan antara nilai-nilai yang dianut perusahaan dengan nilai-nilai masyarakat, maka perusahaan akan berada pada posisi terancam dimana perbedaan tersebut dikenal sebagai *legitimacy gap* (Bustanul, 2012). Hadi (2011) berpendapat bahwa “legitimasi organisasi dapat dilihat sebagai sesuatu yang diberikan masyarakat kepada perusahaan dan sesuatu yang dicari perusahaan dari masyarakat”. Hal ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan harus bisa mengelola

kinerja karyawannya dengan baik agar perusahaan mendapat kepercayaan dari masyarakat luas.

Kesimpulan dari beberapa uraian di atas adalah legitimasi dianggap penting bagi perusahaan pengelola transportasi umum karena legitimasi atau kepercayaan masyarakat kepada pengelola transportasi umum menjadi faktor yang cukup penting bagi perkembangan dari transportasi umum itu sendiri dan hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengelola kualitas karyawan perusahaan. Dalam upaya mengelola kualitas karyawan, hal ini erat kaitannya dengan variabel pada penelitian ini yaitu pengendalian internal dan lingkungan kerja. Pengendalian internal yang dibuat oleh manajemen perusahaan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan perusahaan serta perusahaan juga harus menyediakan lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawannya agar kinerja karyawan dapat maksimal.

## **2.2 Pengendalian Internal**

### **2.2.1 Pengertian Pengendalian Internal**

Pengendalian internal merupakan salah satu aspek yang di butuhkan oleh suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya agar dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Menurut Mulyadi (2017) pengendalian internal adalah meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengendalian internal dirancang untuk mendapat keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan dalam hal keandalan pelaporan keuangan, kesesuaian dengan

hukum dan peraturan yang berlaku, serta efektifitas dan efisiensi operasi (Jusup, 2014). Berdasarkan penjelasan di atas, maka pengendalian internal adalah kumpulan dari prosedur-prosedur yang harus dilaksanakan untuk memberi keyakinan bahwa suatu kegiatan operasional perusahaan tidak menyimpang dari yang seharusnya.

### **2.2.2 Tujuan Pengendalian Internal**

Tiga tujuan dari pengendalian internal menurut COSO (2013) adalah:

- a) Tujuan Operasi, hal ini berkaitan dengan efektifitas dan efisiensi dari operasional suatu perusahaan.
- b) Tujuan Pelaporan, hal ini berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan dan non keuangan yang handal.
- c) Tujuan Kepatuhan, hal ini berkaitan dengan kesesuaian seluruh operasional perusahaan dengan peraturan dan hukum yang berlaku.

### **2.2.3 Unsur-Unsur Pengendalian Internal**

Menurut Mulyadi (2017), terdapat 4 unsur dalam pengendalian internal, berikut di antaranya:

- a) Struktur Organisasi, hal ini harus jelas agar setiap karyawan paham mengenai tugasnya.
- b) Sistem Otorisasi Transaksi, sistem otorisasi untuk tiap transaksi harus baik agar tidak terdapat penyalahgunaan.
- c) Prosedur, prosedur dibuat untuk menjamin jalannya operasional yang sehat.

- d) Kualitas Karyawan, untuk dapat menciptakan kualitas pekerjaan yang baik dibutuhkan kualitas karyawan yang mendukung pula.

#### **2.2.4 Komponen Pengendalian Internal**

Menurut COSO (2013), terdapat 5 (lima) komponen pengendalian. Penjelasan dari masing-masing komponen pengendalian internal adalah sebagai berikut:

- a) Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*), hal ini merupakan sarana dan prasarana untuk menjalankan struktur pengendalian. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan pengendalian adalah nilai integritas dan etika, komitmen terhadap kompetensi, audit kinerja, filosofi dan gaya operasi manajemen serta struktur organisasi.
- b) Penilaian Resiko (*Risk Assessment*), yaitu rangkaian kegiatan dalam mengidentifikasi, menganalisis dan mengelola resiko yang dapat mempengaruhi tujuan dari suatu organisasi.
- c) Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*), suatu organisasi harus menerapkan aktivitas pengendalian dengan baik. COSO (2013) menyatakan terdapat 5 hal yang dapat di terapkan oleh suatu organisasi yaitu pemberian otorisasi, pembagian tugas, rancangan dan penggunaan dokumen, perlindungan terhadap aset perusahaan dan pemeriksaan terhadap kinerja perusahaan.
- d) Informasi dan Komunikasi, hal ini merupakan salah satu faktor penting yang dibutuhkan organisasi untuk menghasilkan informasi yang

berkualitas yang digunakan sebagai dasar pengambilan suatu keputusan.

- e) Aktivitas Pemantauan, yaitu proses penentuan kualitas kinerja pengendalian internal, apakah sudah terlaksana dengan baik atau belum.

## **2.3 Motivasi Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi kerja yang baik dari perusahaan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Marliani (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Dengan kata lain, motivasi merupakan faktor pendorong seseorang dalam berperilaku.

Motivasi kerja merupakan suatu keinginan atau kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, 2016). Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam suatu perusahaan karena berfungsi sebagai salah satu alat untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 2.3.2 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Sedarmayanti (2017) menjelaskan tujuan pemberian motivasi kerja adalah:

- a) Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan perusahaan
- b) Meningkatkan semangat kerja
- c) Meningkatkan disiplin kerja
- d) Meningkatkan prestasi kerja
- e) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- f) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- g) Menumbuhkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

### 2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori dari Abraham Maslow (1943) terdiri dari:

- a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*), yaitu kebutuhan paling dasar dari manusia yang harus didapatkan untuk bertahan hidup.
- b) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*), yaitu kebutuhan untuk mendapatkan rasa aman dalam melakukan suatu pekerjaan.
- c) Kebutuhan sosial (*Social-need*), yaitu kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*), yaitu kebutuhan untuk dihargai dan dihormati atas pekerjaannya.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*), yaitu kebutuhan untuk mengembangkan potensi dari tiap karyawan.



## **2.4 Lingkungan Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan menghambat kinerja karyawan. suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan operasional perusahaan dengan nyaman dan optimal.

Khoiri (2013) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Selain itu, Afandi (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan “segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat perlengkapan kerja”. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan atau kondisi yang ada disekitar karyawan yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### **2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Berikut adalah 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sofyan (2013):

- a) Fasilitas Kerja, yaitu tersedianya fasilitas kerja yang memadai bagi karyawan.
- b) Gaji dan Tunjangan, suatu sistem pemberian gaji pada suatu entitas diharapkan mampu untuk memenuhi tujuan pribadi karyawan.
- c) Hubungan Kerja, kekompakan antar pekerja harus dipelihara agar produktivitas karyawan dapat terjaga dan tujuan perusahaan dapat dicapai.

#### **2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Terdapat 7 (tujuh) indikator lingkungan kerja menurut Budiando dan Amelia (2015), berikut adalah penjelasan dari masing-masing indikator.

- a) Penerangan, tingkat penerangan yang baik akan menciptakan kondisi yang menyenangkan pada ruang kerja karyawan.
- b) Suhu Udara, suhu udara dalam ruang kerja karyawan harus ideal.
- c) Suara Bising, tingkat kebisingan pada ruang kerja harus ideal.
- d) Penggunaan Warna, pemilihan warna ruangan kerja karyawan secara tepat akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
- e) Ruang Gerak yang Di Perlukan, ruang kerja karyawan harus ditata dengan tepat agar tercipta ruang gerak yang leluasa.

- f) Kemampuan Bekerja, perusahaan harus selektif dalam memilih karyawan agar hasil kerjanya dapat maksimal.
- g) Hubungan Antar Karyawan, hubungan antar karyawan harus di pelihara dengan baik agar terciptanya hubungan yang harmonis.

## **2.5 Kompensasi**

### **2.5.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa atau kontribusi mereka yang di berikan kepada perusahaan. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Ariandi (2018) menyatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Berbeda dengan penjelasan diatas, Septawan (2014) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan atau balas jasa perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan sumbangan berupa tenaga dan pikiran kepada perusahaan demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan dari beberapa uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang berikan oleh organisasi kepada karyawan atas jasa atau kontribusi karena telah menyelesaikan segala tanggung jawabnya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan hasil kerja dari masing-masing individu.

## 2.5.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Anthony dan Govindarajan (2011) membagi kompensasi menjadi 2 jenis yaitu kompensasi jangka panjang dan pendek. Berikut adalah penjelasannya.

- a) Kompensasi Jangka Panjang, yang meliputi total kantong bonus, *carryover* dan kompensasi ditunda.
  1. Total Kantong Bonus, yaitu pemberian bonus kepada karyawan yang memiliki kualifikasi tertentu.
  2. *Carryover*, yaitu pemberian bonus yang dilakukan secara bertahap dengan mempertimbangkan performa perusahaan.
  3. Kompensasi Ditunda, yaitu pemberian bonus yang disebar ke periode tertentu.
- b) Kompensasi Jangka Pendek, yang meliputi opsi saham, saham fantom, hak apresiasi, saham kinerja dan unit kinerja.
  1. Opsi Saham, yaitu karyawan diperbolehkan membeli saham perusahaan pada harga tertentu.
  2. Saham Fantom, yaitu saham yang diberikan untuk tujuan pembukuan.
  3. Hak Apresiasi Saham, hak untuk menerima pembayaran uang tunai berdasarkan peningkatan dalam nilai saham perusahaan.
  4. Saham Kinerja, yaitu saham yang diberikan ke manajer yang berhasil mencapai target.
  5. Unit Kinerja, yaitu bonus yang diberikan ketika suatu unit mencapai target kerja tertentu.

### **2.5.3 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017), terdapat 8 (delapan) tujuan pemberian kompensasi, berikut merupakan penjelasannya:

- a) Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah hubungan yang saling mengikat antara karyawan dengan perusahaan.
- b) Kepuasan Kerja, dengan pemberian kompensasi maka kepuasan kerja dari karyawan dapat diperoleh.
- c) Pengadaan Efektif, sistem pemberian kompensasi yang baik akan menarik minat karyawan yang berkompeten.
- d) Motivasi, makin besar jumlah kompensasi yang diberikan maka semakin mudah untuk memotivasi karyawan.
- e) Stabilitas Karyawan, dengan penerapan program kompensasi yang adil dan layak maka stabilitas karyawan pun juga akan lebih terjamin.
- f) Disiplin, pemberian kompensasi secara layak akan mendorong karyawan untuk lebih disiplin terhadap peraturan yang ada.
- g) Pengaruh Serikat Buruh, pemberian kompensasi yang baik maka pengaruh dari serikat buruh pun dapat dihindarkan.
- h) Pengaruh Pemerintah, intervensi pemerintah dapat dihindari jika pemberian kompensasi sesuai dengan aturan yang berlaku.

### **2.5.4 Indikator Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017) terdapat 5 (lima) indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan, berikut diantaranya:

- a) Gaji, yaitu uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan.
- b) Upah, yaitu imbalan kepada karyawan yang diberikan secara langsung berdasarkan jam kerja
- c) Insentif, yaitu imbalan jika kinerja karyawan melebihi target.
- d) Tunjangan, yaitu sejumlah uang yang diberikan untuk tujuan tertentu.
- e) Fasilitas, yaitu sarana penunjang pekerjaan yang di sediakan oleh perusahaan terkait.

## **2.6 Kinerja Karyawan**

### **2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menurut Wibasuri (2012) adalah hasil kinerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa hasil kerja individu maupun kelompok. Di sisi lain, Sinambela (2015) mengartikan kinerja sebagai “hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama”.

Menurut Priansa (2014) kinerja karyawan adalah “hasil yang di hasilkan dari kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu”. Dengan kata lain kinerja merupakan hasil pekerjaan karyawan dari tanggungjawab yang sudah diberikan.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan.

### **2.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2016) terdapat 4 (empat) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, berikut diantaranya:

- a) Efektivitas dan Efisiensi, hasil pekerjaan karyawan dapat dikatakan efektif dan efisien apabila hasilnya sudah mencapai tujuan yang ditetapkan.
- b) Wewenang dan Tanggung Jawab, pembagian wewenang dan tanggungjawab karyawan harus jelas.
- c) Disiplin, karyawan suatu perusahaan harus secara disiplin mentaati seluruh aturan yang ada.
- d) Inisiatif, inisiatif dari diri tiap karyawan harus selalu ditumbuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **2.6.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada 6 (enam), yaitu:

- a) Kualitas (Mutu), semakin baik kualitas hasil pekerjaan seseorang, maka kinerjanya juga akan semakin baik.
- b) Kuantitas (Jumlah), pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas atau jumlah yang dihasilkan oleh karyawan.
- c) Waktu, apabila karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tidak melewati batas waktu yang telah ditentukan, maka kinerja karyawan tersebut baik.

- d) Kerja Sama Antar Karyawan, hubungan antar karyawan harus selalu dijaga agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.
- e) Penekanan Biaya, biaya pelaksanaan operasional perusahaan tidak dapat melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- f) Pengawasan, kegiatan pengawasan terhadap karyawan harus dilaksanakan dengan baik agar tidak terjadi penyimpangan.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

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

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Dewi (2012)	Dependen: - Kinerja karyawan Independen: - Pengendalian internal - Gaya kepemimpinan	1. Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan 2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan 3. Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
2	Murdiyanto (2012)	Dependen: - Kinerja karyawan Independen: - Motivasi Kerja - Lingkungan kerja	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Ginangjar (2013)	Dependen: - Kinerja karyawan Independen: - Lingkungan kerja	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	Posuma (2013)	Dependen: - Kinerja karyawan Independen: - Kompetensi - Kompensasi - Kepemimpinan	1. Kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.



5	Suwati (2013)	Dependen: - Kinerja karyawan Independen: - Motivasi kerja - Kompensasi	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6	Susanty dan Baskoro (2013)	Dependen: - Kinerja karyawan - Disiplin kerja Independen: - Motivasi kerja - Gaya kepemimpinan	1. Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan
7	Oktarnia (2014)	Dependen: - Kinerja karyawan Independen: - Pengendalian internal	1. Pengendalian internal tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
8	Juniantara dan Riana (2015)	Dependen: - Kinerja karyawan Independen: - Motivasi kerja - Kepuasan kerja	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
9	Hanafi dan Yohana (2017)	Dependen: - Kinerja karyawan Independen: - Motivasi kerja - Lingkungan kerja	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Dasar teori pada penelitian ini adalah teori *stakeholder* dan legitimasi. Teori *stakeholder* menyatakan bahwa suatu perusahaan tidak dapat hanya mementingkan kepentingannya sendiri dalam menjalankan kegiatan operasionalnya dan harus memperhatikan kepentingan *stakeholdernya* (Maulida dan Adam, 2012). Hal ini dapat diwujudkan dengan adanya hubungan timbal balik antara perusahaan dengan

*stakeholdernya*. Hubungan timbal balik ini berkaitan dengan variabel pada penelitian ini yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Pemberian kompensasi secara layak akan meningkatkan motivasi kerja dari karyawan (Mubaroq dan Zulkarnaen, 2017).

Teori lain yang digunakan adalah legitimasi. Teori legitimasi menyatakan bahwa legitimasi merupakan sesuatu yang dicari perusahaan dari masyarakat dan yang dicari masyarakat dari perusahaan (Hadi, 2011). Dalam hal ini perusahaan mencari kepercayaan dari masyarakat untuk menggunakan layanan transportasi umum dan yang dicari masyarakat adalah layanan transportasi yang baik. Untuk dapat mewujudkan kedua poin diatas, hal ini berhubungan dengan variabel pada penelitian ini yaitu pengendalian internal dan lingkungan kerja. Penerapan pengendalian internal harus baik dan lingkungan kerja karyawan harus mendukung agar kinerja karyawan dapat maksimal (Rahayu, 2017).

### **2.8.1 Hubungan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengendalian internal menurut Supriyono (2016) adalah “meliputi rencana organisasi dan seluruh metode serta ukuran yang dikoordinasi, yang digunakan dalam suatu bisnis untuk melindungi aset – asetnya, memeriksa akurasi dan keandalan data akuntansi, mempromosikan efisiensi operasional, dan mendorong ketaatan pada kebijakan manajerial”. Dengan kata lain, pengendalian internal merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menjamin operasional perusahaan telah berjalan dengan baik dalam hal keuangan maupun non keuangan.

Sedangkan menurut Hery (2013) pengendalian internal adalah “kumpulan dari kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset perusahaan dari penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi yang handal, serta memastikan bahwa semua peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku telah dipatuhi oleh seluruh karyawan perusahaan”. Pengendalian internal dijalankan untuk memantau apakah seluruh kegiatan operasional perusahaan telah berjalan sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan.

Dengan adanya penerapan pengendalian internal secara baik diharapkan bahwa seluruh kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik dan hal ini juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diharapkan semakin meningkat seiring dengan penerapan pengendalian internal yang baik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel pengendalian internal ini relevan dengan teori legitimasi yang digunakan dalam penelitian ini. Teori legitimasi menyatakan bahwa legitimasi merupakan sesuatu yang di cari perusahaan dari masyarakat dan yang dicari masyarakat dari perusahaan. Kepercayaan masyarakat untuk menggunakan layanan transportasi umum merupakan sesuatu yang dicari perusahaan dari masyarakat sedangkan pelayanan transportasi umum yang maksimal merupakan sesuatu yang dicari masyarakat dari perusahaan. Untuk dapat mewujudkan nilai legitimasi yang diharapkan tentu berhubungan erat dengan variabel pengendalian internal.

Penerapan pengendalian internal yang baik dalam suatu perusahaan tentu akan dapat memaksimalkan kinerja karyawan sehingga nilai legitimasi yang diharapkan dapat tercapai.

Berdasarkan pengertian, definisi, dan penjelasan pengendalian internal di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal merupakan perangkat untuk melindungi aset perusahaan, mewujudkan informasi akuntansi yang handal serta untuk memastikan bahwa seluruh karyawan perusahaan telah mematuhi aturan serta kebijakan yang dibuat oleh manajemen perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan demikian maka pengendalian internal merupakan faktor yang penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Dari uraian tersebut, dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

**H1** : *Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*

### **2.8.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja menurut Pinder (2013) adalah suatu kekuatan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang mendorong untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan format dan arahan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan Siagian (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong bagi karyawan untuk memberikan kontribusi demi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, dalam hal ini tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Hal ini juga berkaitan dengan *goal congruence* dimana tujuan organisasi dapat tercapai jika tujuan pribadi karyawan juga terpenuhi.

Variabel motivasi kerja ini relevan dengan teori *stakeholder* yang digunakan dalam penelitian ini. Teori *stakeholder* menyatakan bahwa perusahaan tidak dapat hanya mementingkan kepentingannya sendiri dan harus memperhatikan kepentingan dari *stakeholder* yang mendukung operasional perusahaan tersebut, dalam hal ini adalah karyawan. Hal ini dapat diwujudkan dengan memperhatikan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawannya. Pemberian motivasi kerja yang baik merupakan salah satu cara untuk mewujudkan hubungan timbal balik yang baik antar kedua pihak. Pemberian motivasi kerja dapat dilakukan dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi. Apabila motivasi dalam diri karyawan baik maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat.

Berdasarkan penjelasan maupun definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong dan menggerakkan seorang karyawan untuk menyelesaikan apa yang menjadi tanggungjawabnya sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Dengan demikian maka motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak kepada tercapainya tujuan dari suatu perusahaan. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Larasati dan Gilang (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dari uraian tersebut, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

**H2** : *Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

### **2.8.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja menurut Purnomo (2014) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Rahmawati (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik juga akan meningkatkan produktivitas dari seorang karyawan.

Variabel lingkungan kerja ini relevan dengan teori legitimasi yang digunakan dalam penelitian ini. Teori legitimasi menyatakan bahwa legitimasi merupakan sesuatu yang di cari perusahaan dari masyarakat dan yang dicari masyarakat dari perusahaan. Kepercayaan masyarakat untuk menggunakan layanan transportasi umum merupakan sesuatu yang dicari perusahaan dari masyarakat sedangkan pelayanan transportasi umum yang maksimal merupakan sesuatu yang dicari masyarakat dari perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan diatas diperlukan lingkungan kerja dalam perusahaan yang baik. Lingkungan kerja yang baik tentu akan memberikan dampak baik pula terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan dan sarana prasarana yang terdapat di sekitar karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di

bebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik akan berbanding lurus dengan kinerja karyawan dan berlaku sebaliknya. Hal ini juga di perkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahma (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

**H3** : *Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*

#### **2.8.4 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan semua pendapatan dalam bentuk uang maupun barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017).

Berbeda dengan pengertian kompensasi menurut Hasibuan, kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, karena para karyawan tersebut telah memberikan kontribusi berupa tenaga dan pikiran mereka bagi perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryo, 2011). Pemberian kompensasi yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Variabel kompensasi ini relevan dengan teori *stakeholder* yang digunakan dalam penelitian ini. Teori *stakeholder* menyatakan bahwa perusahaan tidak dapat hanya mementingkan kepentingannya sendiri dan harus memperhatikan kepentingan dari *stakeholder* yang mendukung operasional perusahaan tersebut, dalam hal ini adalah karyawan. Hal ini dapat diwujudkan dengan memperhatikan

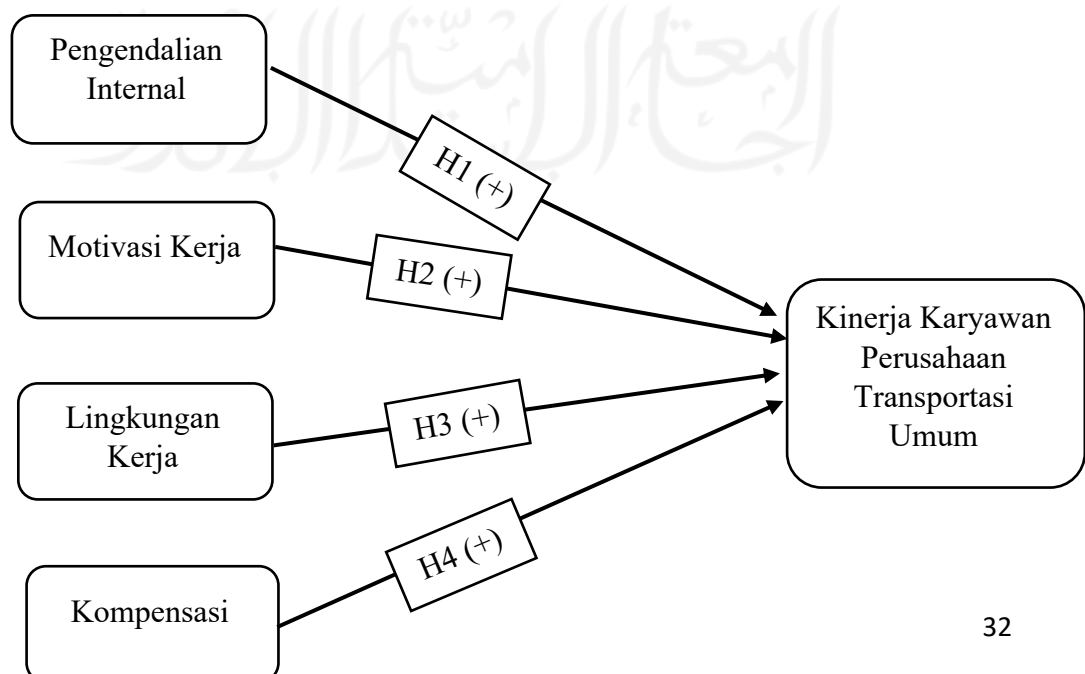
hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawannya. Salah satu cara untuk mewujudkan hubungan timbal balik yang baik adalah dengan pemberian kompensasi secara layak kepada karyawan perusahaan karena kompensasi merupakan salah satu tujuan pribadi dari tiap karyawan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya. Pemberian kompensasi kepada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

**H4** : *Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

## 2.9 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**





## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Berdasarkan definisi populasi tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berasal dari beberapa perusahaan transportasi umum di Yogyakarta.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode *purposive sampling* dalam pengambilan sampel. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu (Jogiyanto, 2014). Kriteria pada penelitian ini adalah perusahaan dengan minimal karyawan 50 orang dan sudah beroperasi selama 4 tahun atau lebih.

#### **3.2 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu informasi yang didapatkan secara langsung dari narasumber melalui metode yang telah di tentukan (Sugiarto, 2017). Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah melalui penyebaran angket (kuesioner). Kuesioner merupakan teknik atau cara pengumpulan data yang dimana peneliti tidak langsung berkomunikasi dengan responden (Sukmadinata, 2011). Kuesioner ini dilengkapi dengan beberapa

alternative jawaban yang terdiri dari Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, dan Sangat Setuju.

### **3.3 Definisi Variabel dan Pengukuran Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen merupakan variabel tetap yang dipengaruhi atau variabel yang diakibatkan karena adanya variabel independen (Zulfikar, 2016). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi antara lain pengendalian internal, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Disisi lain, variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain (Widiyanto, 2013). Variabel independen pada penelitian ini adalah pengendalian internal, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Berikut adalah metode pengukuran untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini.

#### **3.3.1 Variabel Dependen**

##### **3.3.1.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugasnya dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Hidayah (2016) dengan menggunakan skala *likert* 1-5, (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju. Nilai yang semakin tinggi menunjukkan semakin baik pula kinerja karyawannya. Berikut adalah item pernyataan yang digunakan.

**Tabel 3.1**  
**Item Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan
1	Dalam melakukan pekerjaan saya, sebisa mungkin saya menghemat anggaran perusahaan.
2	Ketercapaian hasil kerja sesuai dengan yang ditargetkan merupakan hal yang penting bagi saya.
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu.
4	Saya selalu menggunakan jabatan saya diperusahaan dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
5	Saya bekerja sesuai dengan jabatan saya dalam perusahaan.
6	Saya selalu menjalankan fungsi sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan.

### 3.3.2 Variabel Independen

#### 3.3.2.1 Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan sistem yang diterapkan dalam suatu perusahaan agar kinerja karyawan tetap terjaga. Pengendalian internal diukur menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Kinasih (2018) dengan menggunakan skala *likert* 1-5, (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju. Nilai yang semakin tinggi menunjukkan semakin baik pula pengendalian internal yang diterapkan. Berikut adalah item pernyataan yang digunakan.

**Tabel 3.2**

**Item Pernyataan Variabel Pengendalian Internal**

No	Pernyataan
1	Pada perusahaan tempat saya bekerja, kegiatan evaluasi dilakukan secara rutin dan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja saya.
2	Pada perusahaan tempat saya bekerja, sudah terdapat program dan pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi karyawan.
3	Pada perusahaan tempat saya bekerja, sudah terdapat prosedur dan aturan kerja yang jelas sehingga dapat mengurangi resiko <i>error</i> yang timbul.
4	Pada perusahaan tempat saya bekerja, manajemen sudah melakukan evaluasi secara rutin terhadap aturan dan prosedur yang diterapkan serta melakukan perbaikan apabila terdapat aturan dan prosedur yang kurang sesuai.
5	Saya merasa pertukaran informasi dalam perusahaan tempat saya bekerja sudah dikomunikasikan Sadengan baik.
6	Saya merasa manajemen perusahaan sudah melakukan pengawasan terhadap seluruh aktivitas operasional perusahaan.

**3.3.2.2 Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri karyawan untuk menyelesaikan tanggungjawab yang telah diberikan. Motivasi kerja diukur menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2013) dengan menggunakan skala *likert* 1-5, (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju. Nilai yang semakin tinggi menunjukkan semakin baik pula pemberian motivasi kerja dari perusahaan kepada karyawan.

**Tabel 3.3**

**Item Pernyataan Variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan
1	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-sehari saya.
2	Saya mendapat asuransi kesehatan dari perusahaan tempat saya bekerja.
3	Saya merasa memiliki kelompok kerja yang kompak dan saling mendukung satu sama lain.
4	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan bonus jika hasil kerja saya melebihi dari target yang ditentukan.
5	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan kreativitas, ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja.

**3.3.2.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja diukur menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Budianto dan Katini (2015) dengan menggunakan skala *likert* 1-5, (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju. Nilai yang semakin tinggi menunjukkan semakin baik pula lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan.

**Tabel 3.4**

**Item Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan
1	Penerangan pada ruang kerja saya sudah baik sehingga dapat mendukung pekerjaan yang saya lakukan.
2	Sirkulasi udara pada ruang kerja saya sudah baik.
3	Di ruang kerja saya tidak terdapat suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.
4	Pewarnaan dalam ruang kerja saya sudah baik sehingga dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.
5	Di perusahaan tempat saya bekerja, komunikasi antar karyawan selalu berjalan dengan lancar.

6	Fasilitas yang disediakan perusahaan sudah memadai untuk menunjang pekerjaan.
---	---

### 3.3.2.4 Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi berupa tenaga dan pikiran demi mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Kompensasi diukur menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2016) dengan menggunakan skala *likert* 1-5, (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju. Nilai yang semakin tinggi menunjukkan semakin baik pula sistem pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan.

**Tabel 3.5**

#### **Item Pernyataan Variabel Kompensasi**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban.
2	Di perusahaan tempat saya bekerja, sistem pemberian gaji, bonus, dan tunjangan sudah cukup adil.
3	Perusahaan memberikan bonus jika hasil kerja saya diatas standar yang telah ditentukan.
4	Perusahaan tempat saya bekerja sudah memberikan bermacam-macam tunjangan kepada saya (kesehatan, keselamatan dan hari raya).
5	Perusahaan tempat saya bekerja sudah memberikan berbagai fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan (parkir, ruang kerja dan telepon).

### 3.4 Metode Analisis Data

Metode penelitian dalam skripsi ini adalah kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Analisa data yang digunakan pada penelitian ini yaitu regresi linier berganda yang melibatkan lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Data pada yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yaitu data yang didapatkan secara langsung melalui pihak pertama (Arikunto, 2013). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang di lengkapi dengan *likert* sebagai skala pengukuran.

**Tabel 3.6**  
**Skala Pengukuran *Likert***

<b>Sikap Responden</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

#### 3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2013). Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran tentang pengendalian internal, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### **3.4.2 Uji Kualitas Data**

Dari data yang telah dikumpulkan oleh peneliti, kemudian data tersebut dievaluasi dengan menggunakan beberapa pengujian, di antaranya adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **3.4.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka item pernyataan dapat dikatakan valid (Ghozali, 2013).

#### **3.4.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji. Suatu variabel dikatakan *reliable* atau andal jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.60$  (Ghozali, 2013)

### **3.4.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak. Selain itu, uji asumsi klasik ini juga untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

#### **3.4.3.1 Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dan dapat dikatakan baik jika tidak terdapat korelasi diantaranya. Suatu penelitian dapat dikatakan bebas gejala multikolinieritas jika nilai *Tolerance Value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  (Ghozali, 2013).



### 3.4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah data yang digunakan pada penelitian bersifat heterogen atau homogen. Penelitian yang baik adalah yang Homoskedastisitas. Ketika nilai probabilitas lebih kecil dari pada alpha sebesar 5 %, maka dapat disimpulkan terdapat gejala heterokedastisitas (Ghozali, 2013).

### 3.4.3.3 Uji Normalitas

Ghozali (2013) menyatakan bahwa “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Suatu data dapat dikatakan terdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ .

### 3.4.4 Analisis Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk meneliti bagaimana hubungan diantara 2 variabel atau lebih, dalam arti lain untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel X atau independen terhadap variabel Y atau dependen secara bersama sama (Ghozali, 2013). Regresi linier berganda dapat digambarkan melalui rumus berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

a	= Harga konstanta
b <sub>1,2,3,4</sub>	= Harga koefisien regresi
X <sub>1</sub>	= Variabel Pengendalian Internal
X <sub>2</sub>	= Variabel Motivasi Kerja
X <sub>3</sub>	= Variabel Lingkungan Kerja
X <sub>4</sub>	= Variabel Kompensasi
e	= <i>standard error</i>

Terdapat 2 uji dalam analisis linier berganda yang terdiri dari uji T dan uji koefisien determinasi.

#### 3.4.4.1 Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  dan  $t$  hitung  $> t$  tabel maka hipotesis yang diajukan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan (Ghozali, 2013).

#### 3.4.4.2 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat statistik untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* yang baik adalah mendekati satu, maksudnya variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris mengenai pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan transportasi umum sektor darat di Yogyakarta. Objek dalam penelitian ini terdiri dari perusahaan transportasi umum di Kota Yogyakarta yaitu PT. Jogja Tugu Trans, Perum DAMRI, Indra Kelana Taksi, Pataga Taksi dan RIA Taksi dengan jumlah sampel sebanyak 90 karyawan.

Kelima perusahaan diatas berasal dari 3 jenis angkutan umum yang ada di Yogyakarta yaitu angkutan antar kota dalam provinsi (AKDP), perkotaan, dan perkotaan trans jogja. Peneliti memilih kelima perusahaan diatas karena memiliki cakupan layanan yang relatif luas dan jumlah pengguna yang besar. Berdasarkan data yang diperoleh dari *website* Dinas Perhubungan Provinsi DIY (<https://dishub.jogjaprov.go.id>) dalam unggahannya yang berjudul *Transportasi Dalam Angka 2020*, jumlah jaringan pelayanan angkutan atau trayek angkutan mencapai 62 trayek dengan rincian AKDP 40 trayek, perkotaan 5 trayek, dan perkotaan trans jogja 17 trayek. Selain itu, jumlah pengguna dari 3 jenis angkutan umum diatas mencapai 5.592.622 jiwa dengan rincian AKDP 272.655 jiwa, perkotaan 37.230 jiwa dan perkotaan trans jogja mencapai 5.282.737 jiwa.

#### 4.1 Deskripsi Objek dan Hasil Penelitian Data

Data primer pada penelitian ini didapatkan dari karyawan di beberapa perusahaan transportasi umum sektor darat yang tersebar di Kota Yogyakarta, melalui 90 kuesioner yang disebarakan secara langsung ke 5 perusahaan transportasi umum sektor darat yang ada di Kota Yogyakarta. Jumlah total karyawan dari kelima perusahaan tersebut adalah 616 karyawan. Untuk minimal sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan Rumus Slovin yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Umar (2011) dengan rincian sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{616}{1 + 616(0,1)^2}$$

$$n = 86,03 = 86 \text{ sampel}$$

Keterangan:

n = Jumlah minimal sampel yang dibutuhkan

N = Jumlah seluruh populasi

e = *Error bound* yang ditoleransi / presentase kesalahan yang ditoleransi (10%)

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner. Metode pengumpulan sampel dalam penelitian ini

dilakukan dengan cara *purposive sampling*. Hasil pengumpulan data dalam bentuk kuesioner adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Pengumpulan Data**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Kuesioner yang disebar	90	100 %
Kuesioner yang kembali	90	100 %
Kuesioner yang lengkap pengisiannya	90	100 %

*Sumber: data primer, 2021*

Dari penelitian yang telah dilakukan, jumlah total kuesioner yang dibagikan kepada responden berjumlah 90 buah. Dari 90 buah kuesioner yang disebar, terdapat 90 buah yang dikembalikan kepada peneliti. Dari 90 buah kuesioner yang diterima peneliti, tidak terdapat kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya dan seluruh kuesioner yang kembali dapat dianalisis.

Dari penelitian yang dilakukan berdasarkan perusahaan, peneliti melakukan penelitian terhadap 5 perusahaan transportasi sektor darat yang berada di Kota Yogyakarta, yaitu: PT. Jogja Tugu Trans, Perum DAMRI, Indra Kelana Taksi, Pataga Taksi dan RIA Taksi. Dari penerimaan data responden berupa kuesioner didapatkan data sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

**Hasil Pengumpulan Data Berdasarkan Nama Perusahaan**

<b>Nama Perusahaan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
PT. Jogja Tugu Trans	18	20 %
Perum DAMRI	18	20 %
Indra Kelana Taksi	18	20 %
Pataga Taksi	18	20 %
RIA Taksi	18	20 %
<b>TOTAL</b>	90	100 %

*Sumber: data primer, 2021*

Dari Tabel 4.2 di muka dapat dilihat persebaran kuesioner dari para responden yang terdiri dari PT. Jogja Tugu Trans sebanyak 18 karyawan atau 20% dari total responden, Perum DAMRI sebanyak 18 karyawan atau 20% dari total responden, Indra Kelana Taksi sebanyak 18 karyawan atau 20% dari total responden, Pataga Taksi sebanyak 18 karyawan atau 20% dari total responden dan RIA Taksi sebanyak 18 karyawan atau 20% dari total responden.

Sedangkan dari penerimaan data melalui kuesioner dengan pengelompokan jenis kendaraan operasionalnya didapatkan data sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Hasil Pengumpulan Data Berdasarkan Jenis Kendaraan Operasional**

<b>Jenis Kendaraan Operasional</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Bus	18	20 %
Minibus	18	20 %
Taksi	54	60 %
<b>TOTAL</b>	90	100 %

*Sumber: data primer, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, didapatkan data bahwa sebanyak 18 karyawan (20%) responden berasal dari PT. Jogja Tugu Trans dengan jenis kendaraan operasional berupa bus. Kemudian sebanyak 18 karyawan (20%) responden berasal dari Perum DAMRI dengan jenis kendaraan operasional berupa minibus dan 54 karyawan (60%) responden berasal dari perusahaan RIA Taksi, Pataga Taksi dan Indra Kelana Taksi dengan jenis kendaraan operasional berupa taksi.

#### 4.2 Karakteristik dan Klasifikasi Responden

Karakteristik dan klasifikasi responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, kelompok usia, tingkat pendidikan terakhir dan lama bekerja karyawan.

**Tabel 4.4**  
**Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Pria	70	77,7 %
Wanita	20	22,3 %
<b>TOTAL</b>	90	100 %

*Sumber: data primer, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa dari total 90 responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini, 70 diantaranya berjenis kelamin pria atau 77,7 % dari total responden sedangkan 20 lainnya berjenis kelamin wanita atau 22,3 % dari total responden dalam penelitian ini.

**Tabel 4.5**

**Klasifikasi Berdasarkan Kelompok Usia**

<b>Kelompok Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Kurang dari 20 tahun	0	0 %
20-25 tahun	8	8,89 %
25-30 tahun	13	14,44 %
30-35 tahun	11	12,22 %
35-40 tahun	21	23,33 %
Lebih dari 40 tahun	37	41,12 %
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: data primer, 2021*

Dari Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa klasifikasi umur terbesar ada pada rentang umur lebih dari 40 tahun dengan jumlah 37 karyawan atau 41,12 % dari total responden. Disusul selanjutnya yaitu rentang usia 35-40 tahun dengan jumlah 21 karyawan atau 23,33 % dari total responden. Berikutnya adalah rentang usia 25-30 tahun dengan jumlah 13 karyawan atau 14,44 % dari total responden, berturut-turut dibelakangnya yaitu rentang usia 30-35 tahun dengan jumlah 11 karyawan atau 12,22 % dari total responden serta yang terakhir adalah rentang usia 20-25 tahun dengan jumlah 8 karyawan atau 8,89 % dari total responden.

**Tabel 4.6**

**Klasifikasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**

<b>Kelompok Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
SMP	5	5,56 %
SMA	46	51,11 %
Akademi/Diploma	17	18,89 %
S1	22	24,44 %
S2	0	0 %
S3	0	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: data primer, 2021*



Tingkat pendidikan terakhir responden berdasarkan Tabel 4.6 dapat dikatakan cukup beragam. Dari tabel diatas, tingkat pendidikan terakhir dari karyawan yang cukup mendominasi adalah pada tingkat SMA dengan jumlah 46 karyawan atau 51,11 % dari total responden. Kemudian selanjutnya disusul dengan tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 22 karyawan atau 24,44 % dari total responden. Pada urutan selanjutnya terdapat tingkat pendidikan Akademi/Diploma dengan jumlah 17 karyawan atau 18,89 % dari total responden dan yang terakhir adalah tingkat pendidikan SMP dengan jumlah 5 karyawan atau 5,56 % dari total responden dalam penelitian ini.

**Tabel 4.7**

**Klasifikasi Berdasarkan Lama Bekerja Karyawan**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Kurang dari 1 tahun	16	17,78 %
1-5 tahun	22	24,44 %
Lebih dari 5 tahun	52	57,78 %
<b>TOTAL</b>	90	100 %

*Sumber: data primer, 2021*

Dari Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa sebanyak 52 karyawan atau 57,78 % dari total responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Selanjutnya sebanyak 22 karyawan atau 24,44 % dari total responden memiliki masa kerja 1-5 tahun dan yang terakhir sebanyak 16 karyawan atau 17,78 % dari total responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun.

### 4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan sebuah data penelitian dari nilai *minimum*, *maximum*, *mean* dan *standar deviation*. Variabel-variabel yang di analisis dalam penelitian ini digambarkan melalui tabel 4.8 di bawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Indikator</b>	<b>n</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Standar Deviation</b>
Pengendalian Internal	X1	90	1,83	5,00	4,03	0,620
Motivasi Kerja	X2	90	2,80	5,00	3,91	0,563
Lingkungan Kerja	X3	90	2,67	5,00	4,02	0,541
Kompensasi	X4	90	2,00	5,00	3,93	0,624
Kinerja Karyawan	Y	90	3,00	5,00	4,15	0,473

*Sumber: data primer, 2021*

Berdasarkan hasil dari analisis statistik deskriptif pada tabel 4.8, berikut adalah informasi dari tiap variabel mengenai nilai *minimum*, *maximum*, *mean* dan *standar deviation* yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengendalian Internal

Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel pengendalian internal menunjukkan bahwa nilai minimum dari responden adalah 1,83 dan nilai maksimumnya adalah 5,00. Untuk nilai *mean* atau rata-ratanya adalah 4,03 dengan standar deviasi sebesar 0,620.

b. Motivasi Kerja

Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai minimum dari responden adalah 2,80 dan nilai maksimumnya adalah 5,00. Untuk nilai *mean* atau rata-ratanya adalah 3,91 dengan standar deviasi sebesar 0,563.

c. Lingkungan Kerja

Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai minimum dari responden adalah 2,67 dan nilai maksimumnya adalah 5,00. Untuk nilai *mean* atau rata-ratanya adalah 4,02 dengan standar deviasi sebesar 0,541.

d. Kompensasi

Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai minimum dari responden 2,00 adalah dan nilai maksimumnya adalah 5,00. Untuk nilai *mean* atau rata-ratanya adalah 3,93 dengan standar deviasi sebesar 0,624.

e. Kinerja Karyawan

Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai minimum dari responden adalah 3,00 dan nilai maksimumnya adalah 5,00. Untuk nilai *mean* atau rata-ratanya adalah 4,15 dengan standar deviasi sebesar 0,473.

## 4.4 Uji Kualitas Data

### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat hasil analisis korelasi bivariate pada kolom correlation menggunakan *software* SPSS versi 25 dengan menggunakan sampel yang berjumlah 90 responden yang berasal dari 5 perusahaan transportasi umum sektor darat di kota Yogyakarta dan didasarkan pada pengamatan terhadap nilai signifikansinya. Data penelitian dapat dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Dalam uji validitas ini,  $r$  tabel untuk  $n=90$  adalah 0,205. Tabel hasil uji validitas dapat dilihat pada bagian Lampiran 7.

### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 responden yang berasal dari 5 perusahaan transportasi umum sektor darat di kota Yogyakarta. Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini:

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Rasio per Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Pengendalian Internal (X1)	6	0,877	Data <i>Reliable</i>
Motivasi Kerja (X2)	5	0,716	Data <i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja (X3)	6	0,809	Data <i>Reliable</i>
Kompensasi (X4)	5	0,813	Data <i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,836	Data <i>Reliable</i>

*Sumber: data primer, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.10, didapatkan data bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel pengendalian internal sebesar 0,877, variabel motivasi kerja sebesar 0,716, variabel lingkungan kerja sebesar 0,809 variabel kompensasi sebesar 0,813 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,836. Suatu data dalam penelitian dapat dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2013). Dari penjelasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini *reliable* karena seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam suatu penelitian. Model regresi dikatakan baik apabila tidak terdapat korelasi antar variabel independen penelitian. Untuk mengetahui hal tersebut, dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel independen dalam suatu penelitian dapat dikatakan tidak berkorelasi satu sama lain apabila nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF lebih kecil dari 10 (Umar, 2011). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
Pengendalian Internal (X1)	0,471	2,124
Motivasi Kerja (X2)	0,257	3,897
Lingkungan Kerja (X3)	0,602	1,661
Kompensasi (X4)	0,310	3,227

*Sumber: data primer, 2021*

Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance dari tiap variabel  $> 0,10$  dan nilai VIF dari tiap variabel  $< 10$ . Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

#### 4.5.2 Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam model uji regresi terjadi perbedaan variance dari residual di dalam penelitian ini. Uji Heteroskedastistas dilakukan menggunakan uji *glejser*. Jika nilai sig pada uji *glejser* untuk tiap variabel  $< 0,05$  maka terjadi gejala heteroskedastistas dan jika nilai sig pada uji *glejser* untuk tiap variabel  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastistas (Sujarweni, 2015). Berikut adalah tabel hasil pengujian heteroskedastistas menggunakan uji *glejser*:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Heteroskedastistas**

Variabel Penelitian	Nilai Sig.
Pengendalian Internal (X1)	0,603
Motivasi Kerja (X2)	0,456
Lingkungan Kerja (X3)	0,539
Kompensasi (X4)	0,013

*Sumber: data primer, 2021*

Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan bahwa tingkat signifikansi untuk masing-masing variabel  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastistas.

#### 4.5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen dalam sebuah penelitian berdistribusi normal atau tidak (Umar,

2011). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *one sample kolmogrov-smirnov test*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilainya  $> 0,05$ . Hasil uji normalitas penelitian ini terdapat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
n	90
Asymp Sig. (2-tailed)	0,20

*Sumber: data primer, 2021*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal karena angka yang dihasilkan sebesar 0,20 dan lebih besar dari 0,05.

#### 4.6 Analisis Linier Berganda

Analisis Linier Berganda merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas atau independen terhadap satu variabel tergantung atau dependen. Berikut merupakan hasil analisis linier berganda pada penelitian ini:

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	T	Sig.
(Constant)	1,698	0,318	5,333	0,000
Pengendalian Internal (X1)	0,017	0,089	0,188	0,851
Motivasi Kerja (X2)	0,409	0,133	3,079	0,003
Lingkungan Kerja (X3)	0,137	0,090	1,525	0,131
Kompensasi (X4)	0,060	0,109	0,553	0,582

*Sumber: data primer, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut;

$$Y = 1,698 + 0,017X1 + 0,409X2 + 0,137X3 + 0,060X4 + 0,318$$

#### 4.6.1 Uji T

Uji T digunakan dalam suatu penelitian untuk mengetahui bahwa variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi merupakan dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan pada uji ini. Jika nilai signifikansi variabel independen  $< 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis yang diajukan mempunyai pengaruh yang signifikan dan berlaku sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  dan  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka hipotesis yang diajukan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk  $T_{tabel}$   $n=90$  adalah 1,987. Berikut merupakan hasil uji T untuk penelitian ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	T	Sig.
(Constant)	1,698	5,333	0,000
Pengendalian Internal (X1)	0,017	0,188	0,851
Motivasi Kerja (X2)	0,409	3,079	0,003
Lingkungan Kerja (X3)	0,137	1,525	0,131
Kompensasi (X4)	0,060	0,553	0,582

*Sumber: data primer, 2021*

Berdasarkan hasil uji T pada Tabel 4.15, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 1,698 memiliki arti bahwa ketika variabel independen yang terdiri dari pengendalian internal, motivasi kerja, lingkungan kerja dan



kompensasi memiliki nilai yang cenderung konstan maka nilai variabel dependen yang terdiri dari kinerja karyawan akan naik sebanyak 1,698 satuan.

- b. Pengendalian Internal (X1) memiliki koefisien T hitung sebesar  $0,188 < 1,987$  dan nilai signifikansi  $0,851 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal (X1) tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Motivasi Kerja (X2) memiliki koefisien T hitung sebesar  $3,079 > 1,987$  dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- d. Lingkungan Kerja (X3) memiliki koefisien T hitung sebesar  $1,525 < 1,987$  dan nilai signifikansi  $0,131 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- e. Kompensasi memiliki koefisien T hitung sebesar  $0,553 < 1,987$  dan nilai signifikansi  $0,553 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X4) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### **4.6.2 Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas untuk menerangkan variabel dependen dalam sebuah penelitian. Nilai dari Koefisien determinasi dapat diidentifikasi dari angka *Adjusted R Square*. Nilai *Adjusted R Square* yang baik adalah mendekati satu, dengan kata

lain bahwa variabel dalam sebuah penelitian mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependennya. Berikut merupakan hasil dari uji koefisien determinasi pada penelitian ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>R</b>	<b><i>R Square</i></b>	<b><i>Adjusted R Square</i></b>
0,676	0,457	0,431

*Sumber: data primer, 2021*

Berdasarkan tabel 4.16 didapati bahwa nilai *Adjusted R Square* dalam penelitian ini sebesar 0,431 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 43,1%. Sedangkan 56,9% sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

#### **4.7 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis**

##### **4.7.1 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pada pengolahan data penelitian diatas, didapati hasil bahwa variabel Pengendalian Internal (X1) memiliki koefisien T hitung sebesar 0,188 dan nilai signifikansi sebesar 0,851 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian di atas yang menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat disebabkan pengendalian internal dari beberapa perusahaan transportasi umum sektor darat di

kota Yogyakarta kurang baik dalam penerapannya. Penerapan pengendalian internal yang kurang baik pada beberapa perusahaan transportasi umum sektor darat di kota Yogyakarta dapat disebabkan oleh beberapa alasan. Yang pertama adalah kegiatan evaluasi yang tidak dilakukan secara rutin, kedua adalah kurangnya program yang bertujuan untuk mengembangkan potensi dari karyawan perusahaan, ketiga kurang jelasnya aturan dan prosedur kerja yang jelas sehingga resiko *error* yang akan timbul pun semakin tinggi, keempat kurangnya tindak lanjut terhadap kesalahan yang dibuat, kelima pertukaran informasi antar karyawan yang kurang lancar dan yang terakhir kurangnya kegiatan pengawasan dari manajemen terhadap seluruh aktivitas operasional perusahaan.

Penjelasan di atas berkaitan dengan teori legitimasi yang digunakan pada penelitian ini. Teori legitimasi menyatakan bahwa legitimasi merupakan sesuatu yang dicari perusahaan dari masyarakat dan yang dicari masyarakat perusahaan. Dalam hal ini perusahaan mencari kepercayaan dari masyarakat untuk menggunakan layanan transportasi umum dan yang dicari masyarakat adalah layanan transportasi yang baik. Kepercayaan dari masyarakat dan layanan transportasi umum yang maksimal ini dapat diwujudkan dengan penerapan pengendalian internal yang baik dalam perusahaan transportasi umum. Penerapan pengendalian internal secara maksimal dapat memberikan dampak yang baik kepada kinerja karyawan sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Sebaliknya, jika penerapan pengendalian internal kurang baik maka kinerja karyawannya pun juga akan kurang maksimal sehingga perusahaan tidak dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat dan

kepercayaan dari masyarakat untuk menggunakan layanan transportasi umum akan berkurang.

Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sopian dan Suwartika (2019) yang menyatakan bahwa pengendalian internal tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pada pengolahan data diatas, didapati hasil bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki koefisien T hitung 3,079 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Motivasi kerja merupakan keinginan atau kemauan yang menggerakkan karyawan untuk melakukan tanggung jawab yang telah dibebankan demi mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi (Hasibuan, 2017). Jika motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan itu baik maka tujuan dari suatu organisasi juga akan lebih mudah untuk dicapai. Kurniasari (2018) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik maka semangat karyawan tersebut dalam bekerja akan menjadi baik, sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi kerja yang kurang baik maka semangat karyawan tersebut juga akan menjadi tidak baik. Hasil penelitian diatas mempunyai arti bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan transportasi umum di Kota Yogyakarta agar kinerja karyawan dapat lebih maksimal dan layanan transportasi umum yang diberikan kepada masyarakat dapat lebih baik lagi.

Hal diatas berkaitan dengan teori *stakeholder* yang digunakan dalam penelitian ini. Teori *stakeholder* menyatakan bahwa harus ada hubungan timbal balik yang baik antara perusahaan dengan karyawan. Hubungan timbal balik ini dapat terlaksana dengan cara pemberian motivasi yang baik kepada karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan apabila kinerja karyawan dapat maksimal maka tujuan perusahaan pun dapat tercapai.

Terdapat 3 cara dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan menginspirasi, mendorong, dan mendesak. Cara pertama yaitu menginspirasi yang dapat dilakukan dengan memberikan kalimat-kalimat penyemangat kepada para karyawan agar bersedia untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Cara kedua yaitu mendorong yang dapat dilakukan dengan cara merangsang para karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan memberikan pujian ataupun penghargaan bagi karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Cara ketiga yaitu mendesak yang dapat dilakukan dengan membuat karyawan merasa untuk harus menyelesaikan pekerjaannya dengan segala cara termasuk dengan ancaman atau paksaan. Akan tetapi, cara yang terakhir ini sudah tidak relevan lagi untuk diterapkan pada zaman sekarang karena seorang karyawan harus bekerja tanpa paksaan sama sekali untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutmainah (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Asriyanto (2013) yang juga menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada pengolahan data diatas, didapati hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki koefisien T hitung 1,525 dan nilai signifikansi sebesar 0,131 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian diatas yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat disebabkan kemungkinan sebagian besar karyawan pada perusahaan transportasi umum sektor darat di kota Yogyakarta tidak memiliki lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pekerjaan karyawan dapat disebabkan penerangan ruangan yang kurang mendukung, sirkulasi udara yang kurang baik, tingkat kebisingan pada ruang kerja yang terlalu tinggi, pemilihan warna pada ruang kerja yang kurang tepat, komunikasi antar karyawan yang kurang lancar, dan yang terakhir fasilitas yang disediakan oleh perusahaan kurang memadai sehingga menghambat pekerjaan dari karyawan suatu perusahaan.

Penjelasan di atas berkaitan dengan teori legitimasi yang digunakan pada penelitian ini. Teori legitimasi menyatakan legitimasi merupakan sesuatu yang dicari perusahaan dari masyarakat dan yang dicari masyarakat perusahaan. Dalam hal ini perusahaan mencari kepercayaan dari masyarakat untuk menggunakan layanan transportasi umum dan yang dicari masyarakat adalah layanan transportasi yang baik. Untuk dapat mewujudkan nilai legitimasi diatas diperlukan lingkungan kerja karyawan yang baik agar kinerja karyawan bisa maksimal dan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat luas. Sebaliknya,

lingkungan kerja yang kurang mendukung tentu akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap kinerja karyawannya. Apabila kinerja karyawan perusahaan transportasi umum kurang baik maka nilai legitimasi yang diharapkan pun akan sulit tercapai.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Setyani (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh Ferawati (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.7.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pada pengolahan data diatas, didapati hasil bahwa variabel Kompensasi (X4) memiliki koefisien T hitung 0,553 dan nilai signifikansi sebesar 0,582 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian diatas yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan kemungkinan dapat disebabkan pemberian kompensasi kepada karyawan pada beberapa perusahaan transportasi umum sektor darat di kota Yogyakarta kurang baik. Pemberian kompensasi yang kurang baik dapat disebabkan para karyawan di beberapa perusahaan transportasi umum sektor darat di kota Yogyakarta menganggap bahwa gaji yang diterima tidak selaras dengan tanggungjawab yang diemban, selain itu sistem pemberian kompensasi pada beberapa perusahaan tersebut kurang baik, lalu kurangnya bonus yang diberikan apabila hasil kerja karyawan melebihi dari target

yang ditentukan, kurangnya tunjangan seperti tunjangan kesehatan atau hari raya yang diberikan kepada karyawan, dan yang terakhir perusahaan kurang menyediakan fasilitas yang mendukung seperti fasilitas parkir dan telepon.

Hal di atas berkaitan dengan teori *stakeholder* yang digunakan dalam penelitian ini. Teori *stakeholder* menyatakan bahwa harus terdapat hubungan timbal balik yang baik antara perusahaan dengan karyawan. Hubungan timbal balik ini dapat tercapai dengan pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan. Pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan karena kompensasi merupakan tujuan pribadi tiap karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, apabila pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan kurang baik, hal ini akan ikut mempengaruhi kinerja karyawan karena tujuan pribadi karyawan tidak terpenuhi dan dikhawatirkan dapat mempengaruhi tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Huda dan Sunrowiyati (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain penelitian diatas, hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainuri (2018) yang juga menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengendalian internal, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada lima perusahaan transportasi umum sektor darat di Kota Yogyakarta. Perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah PT. Jogja Tugu Trans, Perum DAMRI, Indra Kelana Taksi, RIA Taksi, dan Pataga Taksi. Dari penelitian yang telah dilakukan, didapati hasil sebagai berikut:

1. Variabel pengendalian internal tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mempunyai arti bahwa pengendalian internal kuat atau lemah tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan transportasi umum sektor darat di Yogyakarta.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mempunyai arti bahwa baik atau tidaknya motivasi kerja dari tiap karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan pada perusahaan transportasi umum sektor darat di Yogyakarta perlu untuk dijaga dan ditingkatkan.
3. Variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mempunyai arti bahwa baik atau tidaknya lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan tidak memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan pada perusahaan transportasi umum sektor darat di Yogyakarta.

4. Variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mempunyai arti bahwa baik atau tidaknya sistem pemberian kompensasi pada perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan transportasi umum sektor darat di Yogyakarta.

## **5.2 Keterbatasan**

Dalam melakukan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang cukup menghambat dalam jalannya penelitian, antara lain:

1. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang bersifat tertutup (sudah tersedia pilihan jawabannya), hal ini menyebabkan timbulnya keterbatasan jawaban yang disediakan oleh peneliti yang bisa menyebabkan responden penelitian ini tidak dapat menjelaskan secara lebih rinci mengenai keadaan yang sebenarnya.
2. Peneliti sedikit terhambat dalam hal pengumpulan data dikarenakan kesibukan dari responden yang berbeda-beda sehingga memakan waktu yang cukup lama dalam pengisian kuesioner penelitian.

### 5.3 Saran

Terdapat beberapa saran kepada peneliti selanjutnya agar penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih representatif, berikut diantaranya:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih variatif mengenai metode pengumpulan data penelitian agar data yang terkumpul dapat menggambarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Metode pengumpulan data yang dapat ditambahkan antara lain observasi dan wawancara.
2. Memperbanyak jumlah responden agar data yang terkumpul bisa mempunyai representasi yang lebih baik.

### 5.4 Implikasi

Beberapa perusahaan transportasi umum sektor darat di Kota Yogyakarta yang meliputi PT. Jogja Tugu Trans, Perum DAMRI, Indra Kelana Taksi, RIA Taksi, dan Pataga Taksi diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat serta layanan transportasi umum yang diberikan kepada masyarakat dapat lebih maksimal sehingga pertumbuhan ekonomi daerah dapat kembali ke arah yang positif. Motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pelatihan kerja secara rutin, mengadakan acara *refreshing* kepada karyawan dan tidak menetapkan target yang berada diluar kemampuan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP. 11–33.
- Anthony, N. Robert dan Govindarajan, Vijay. (2011). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Tangerang: Karisma Publishing Group.
- Ariandi, F. (2018). *Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor*. *Perspektif*, XVI(1), 84–90.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriyanto, N.A. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kalika Intergraha Di Semarang*.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi DIY diakses dari <https://yogyakarta.bps.go.id/>, diakses pada tanggal 25 Februari 2021 pukul 14.20 WIB.
- Basuki, Rahmad dan Puspita, R. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Ecoment Global*, 3, 1–11.
- Budianto, A.Aji Tri & Katini, Amelia. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol. 3, No.1.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.
- Bustanul, Arifin. (2012). *Perbedaan Kecenderungan Pengungkapan Corporate Social Responsibility Pengujian Terhadap Manajemen Laba Akrual dan Manajemen Laba Real*. *E-Jurnal Ekonomi UNTIRTA*.
- Chariri & Ghozali. (2007). *Teori Akuntansi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Chrisnanda, D. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri*. 124.

- Clarkson, M.B. (1995). *A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance*. *Academy of Management Review*. 168-177.
- Committee of Sponsoring Organization (COSO) of The Treadway Commission. (2013). *Internal Control – Integrated Framework: Executive Summary*. COSO. Mei 2013.
- Damayanti. (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*. Universitas Sebelas. *Journal Manajemen Bisnis*. Vol.2 No. 1.
- Darmawan, R. B. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT.BPRS Sukowati Sragen)*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Dewi, S.P. (2012). *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group)*. *Jurnal Nominal*, 1(1) hal 1-22.
- Dewi, I. S. (2015). *Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt Indonesian Knitting Factory Semarang)*.
- Dinas Perhubungan Provinsi DIY diakses dari <http://dishub.jogjaprov.go.id/>, pada tanggal 22 Mei 2021 pukul 10.30 WIB
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Karyawan*. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–3.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginanjari, Rodi Ahmad. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hadi, Nor. (2011). *Corporate Social Responsibility*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Hamid, M. S. F. (2009). *Identifikasi Kompetensi Karyawan Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Bidang Produksi Di Pt. Industri Sandang Nusantara*

- (Persero) Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderator. *Management*, 1–40.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono & Yohana, Corry. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5 (1), h. 73-89.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2013). *Setiap Auditor Harus Baca Buku Ini*. Grasindo: Jakarta
- Hidayah, N. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi)*. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Jogiyanto. (2014). *Analisis dan Desain Sistem Informasi, Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Juniantara, I Wayan & Riana, I Gede. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.09 (2015) : 611-628. ISSN : 2337-3067. Universitas Udayana. Bali. Indonesia.
- Jusup, Al Haryono. (2014). *Auditing (Pengauditan Berbasis ISA)*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Kasmir. (2016). *Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Karyawan*. *Dk*, 53(9), 1689–1699.
- Khoiri, M. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Yogyakarta*. *Manajemen Pendidikan* , 23.
- Kinasih, K. R. (2018). *Evaluasi Kesesuaian Pengendalian Internal Pada Pemberian Kredit Di Lembaga Keuangan Mikro*. 1–122.
- Kurniasari, R. (2018). *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta*. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 32–39.
- Kusuma, A. A. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*.

- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Maulida, K. A., & Adam, H. (2012). *Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Sustainability Performance*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- Mubarog, R., & Zulkarnaen, W. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(3), 72-90.
- Mulyadi. (2017). *Sistem Akuntansi*. Edisi empat. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyana, Deddy. (2013). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murdiyanto, Agus. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah*. Vol. 09, hal 12-28.
- Mutmainah, Nurul. (2017). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus di BNI Syariah KC Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Jurusan Perbankan Syariah. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Ngalimun. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta*. *Parameter*, 4(2).
- Oktarnia, Linda. (2014). *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan*. *Jurnal Universitas Maritim Raja Ali Haji*. Tanjungpinang.
- Pinder. (2013). *Work Motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois : Scoff, Foresmen
- Posuma, Christilia O. (2013). *Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol 1 No 4
- Pratama, M. H. (2018). *Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pada Penerimaan dan Pengeluaran Kas Pondok Pesantren Universitas Islam Indonesia ( Studi*

*Kasus Pondok Pesantren Universitas Islam Indonesia ).*

- Pratiwi, G. D., & Sapha AH, D. (2016). *Analisis Permintaan Masyarakat Terhadap Transportasi Umum Di Kota Banda Aceh (Studi Kasus Trans Koetaradja). Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIM, 1(1), 46–56.*
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta
- Purnomo, A. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga.* Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putri, E. N., Nuringwahyu, S., Hardati, R. N. (2019). *Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang).* 8(1), 26–32.
- Rahayu, Endang Sri. (2017). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pengendalian Intern Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada BPR Di Kabupaten Kudus.* Kudus. Universitas Muria Kudus.
- Rahma, D. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.*
- Rahmawati, Novita. (2014). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PKU Aisiyah Boyolali.* Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ramandita, Raka. (2015). *Analisis Kualitas Layanan Dengan Menggunakan Metode Servqual, Kano Model dan Fishbone Diagram Pada PO. Selamat Group.* Surabaya. Universitas Airlangga.
- Romney, Marshall B & Steinbart, Paul John. (2015). *Accounting Information System.* 13th Edn. Salemba Empat: Jakarta.
- Rustiarini. (2011). *Pengaruh Struktur Kepemilikan Saham pada Pengungkapan Corporate Social Responsibility.* *AUDI Jurnal Akuntansi dan Bisnis* 6(1), 104-119.
- Sastrohadiwiryo, B.S. (2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.



- Septawan, Fuad. (2014). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Awfa Smart Media Palembang*. Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Setyani, Tri Budi. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali)*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siburian, G. (2016). *Analisis Pengaruh Transportasi Darat Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia*.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Sofyan, Diana Khairani. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda*. Malikussaleh Industrial Engineering Journal, 2, 1, 20
- Sopian, D., & Wawat, S. (2019). *Kata Kunci : sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan kinerja karyawan*. 1. XI(2), 40–53.
- Sugiarto, Eko. (2017). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif : Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta : Suaka Media
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Sukmadinata, N.S. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosadakarya
- Sunrowiyati, H. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Kontruksi ( Studi Kasus Pada CV Ideal Cipta Yasa Blitar )*. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan, volume 4*, 41–51.
- Supriyono, R.A. (2016). *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Susanty, Aries & Baskoro, Wahyu Sigit. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*. J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2013.

- Sutandi, A. (2015). *Pentingnya Transportasi Umum Untuk Kepentingan Publik*. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 19–34.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwati, Yuli. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. eJournal Vol. 1, No. 1, 41-38.
- Umar, Husein. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widiyanto, Agus Mikha. (2013). *Statistika Terapan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Zainuri, MM, D. D. M. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36.
- Afandi. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP. 11–33.
- Zulfikar. (2016). *Pengantar Pasar Modal Dengan Pendekatan Statistika Edisi Pertama*. Yogyakarta : Gramedia



# LAMPIRAN 1

## Surat Izin Penelitian



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Asep Partadimedja  
Blingrad Utara, Cendong Catur, Depok  
Sleman, Yogyakarta 55283  
T. 02741 881546, 883067, 885176;  
F. 02741 882589  
E. [isip@uii.ac.id](mailto:isip@uii.ac.id)  
W. [www.uui.ac.id](http://www.uui.ac.id)

Nomor : 653/DEK/10/Div.URT/III/2021  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth  
Pimpinan  
Pataga Taksi

*Assalamu alaikum wr.wb.*

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Fajar Bagasajie Alifandro  
No. Mahasiswa : 17312260  
Tempat/Tanggal Lahir : Yogyakarta / 29 Juli 1999  
Program Studi : Akuntansi  
Jenjang : Strata I (S1)  
Alamat : Jalan Brigjen Katamso 55

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

**"Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Transportasi Umum (Studi Empiris pada Perusahaan Transportasi Umum Sektor Darat di Yogyakarta)"**

Dosen Pembimbing : Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFA.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 17 Maret 2021  
Dekan,

Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.  
NIK: 933130101

**LAMPIRAN 2**  
**Kuesioner Penelitian**

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Saudara/i  
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan penelitian guna menyelesaikan studi S1 Program Studi Akuntansi di Universitas Islam Indonesia, saya memohon bapak/ibu/saudara/i untuk bersedia menjadi responden di dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner terlampir secara objektif, penelitian ini saya beri judul **“Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Transportasi Umum (Studi Empiris pada Perusahaan Transportasi Umum Sektor Darat di Yogyakarta)**. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i akan sangat membantu keberhasilan penelitian ini. Semua informasi hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis dan kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i akan terjaga.

Demikian surat pengantar ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Pembimbing

Peneliti

Johan Arifin S.E., M.Si., Ph.D.

Fajar Bagasajie Alifandro

## KUESIONER PENELITIAN

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Nama Perusahaan :
3. Jenis Kelamin :  
 Pria  Wanita
4. Kelompok Usia :  
 Kurang dari 20 tahun  Antara 30 s/d 35 tahun  
 Antara 20 s/d 25 tahun  Antara 35 s/d 40 tahun  
 Antara 25 s/d 30 tahun  Lebih dari 40 tahun
5. Pendidikan Terakhir :  
 SMP  S1  
 SMU  S2  
 Akademi/Diploma  S3
6. Lama bekerja : < 1th  1-5 th  > 5 th

### Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Bacalah pertanyaan dibawah ini dengan seksama, kemudian Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tanda ceklist (√) pada kotak yang tersedia (□) untuk jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/i. Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan silahkan menggunakan skala sebagai berikut:

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju

### Pengendalian Internal

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju ————— Sangat Setuju				
		1	2	3	4	5
1	Pada perusahaan tempat saya bekerja, kegiatan evaluasi dilakukan secara rutin dan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja saya.					
2	Pada perusahaan tempat saya bekerja, sudah terdapat program dan pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi karyawan.					
3	Pada perusahaan tempat saya bekerja, sudah terdapat prosedur dan aturan kerja yang jelas sehingga dapat mengurangi resiko <i>error</i> yang timbul.					
4	Pada perusahaan tempat saya bekerja, manajemen sudah melakukan evaluasi secara rutin terhadap aturan dan prosedur yang diterapkan serta melakukan perbaikan apabila terdapat aturan dan prosedur yang kurang sesuai.					
5	Saya merasa pertukaran informasi dalam perusahaan tempat saya bekerja sudah dikomunikasikan dengan baik.					
6	Saya merasa manajemen perusahaan sudah melakukan pengawasan terhadap seluruh aktivitas operasional perusahaan.					

## Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju			Sangat Setuju	
		1	2	3	4	5
1	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saya.					
2	Saya mendapat asuransi kesehatan dari perusahaan tempat saya bekerja.					
3	Saya merasa memiliki kelompok kerja yang kompak dan saling mendukung satu sama lain.					
4	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan bonus jika hasil kerja saya melebihi dari target yang ditentukan.					
5	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan kreativitas, ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja.					



## Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju ————— Sangat Setuju				
		1	2	3	4	5
1	Penerangan pada ruang kerja saya sudah baik sehingga dapat mendukung pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Sirkulasi udara pada ruang kerja saya sudah baik.					
3	Di ruang kerja saya tidak terdapat suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.					
4	Pemilihan warna dalam ruang kerja saya sudah baik sehingga dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
5	Di perusahaan tempat saya bekerja, komunikasi antar karyawan berjalan dengan lancar.					
6	Fasilitas yang disediakan perusahaan sudah memadai untuk menunjang pekerjaan saya.					

## Kompensasi

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju ————— Sangat Setuju				
		1	2	3	4	5
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban.					
2	Di perusahaan tempat saya bekerja, sistem pemberian gaji, bonus, dan tunjangan sudah cukup adil.					
3	Perusahaan memberikan bonus jika hasil kerja saya diatas standar yang telah ditentukan.					
4	Perusahaan tempat saya bekerja sudah memberikan bermacam-macam tunjangan kepada saya (kesehatan, keselamatan dan hari raya).					
5	Perusahaan tempat saya bekerja sudah memberikan berbagai fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan (tempat parkir, ruang kerja dan telepon).					

## Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju ————— Sangat Setuju				
		1	2	3	4	5
1	Dalam melakukan pekerjaan saya, sebisa mungkin saya menghemat anggaran perusahaan.					
2	Ketercapaian hasil kerja sesuai dengan yang ditargetkan merupakan hal yang penting bagi saya.					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu.					
4	Saya selalu menggunakan jabatan saya diperusahaan dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.					
5	Saya bekerja sesuai dengan jabatan saya dalam perusahaan.					
6	Saya selalu menjalankan fungsi sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan.					

### LAMPIRAN 3

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

##### a. Variabel X1

		Correlations						AVERAG
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	E X.1
X1.1	Pearson Correlation	1	.697**	.532**	.602**	.498**	.519**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X1.2	Pearson Correlation	.697**	1	.618**	.572**	.575**	.507**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X1.3	Pearson Correlation	.532**	.618**	1	.519**	.482**	.486**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X1.4	Pearson Correlation	.602**	.572**	.519**	1	.560**	.454**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X1.5	Pearson Correlation	.498**	.575**	.482**	.560**	1	.549**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X1.6	Pearson Correlation	.519**	.507**	.486**	.454**	.549**	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
AVERAG E_X.1	Pearson Correlation	.813**	.855**	.769**	.779**	.775**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**b. Variabel X2**

		Correlations					AVERAGE
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.364**	.226*	.418**	.339**	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000	.032	.000	.001	.000
	N	90	90	90	90	90	90
X2.2	Pearson Correlation	.364**	1	.507**	.090	.406**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.401	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
X2.3	Pearson Correlation	.226*	.507**	1	.182	.376**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000		.087	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
X2.4	Pearson Correlation	.418**	.090	.182	1	.565**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.401	.087		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
X2.5	Pearson Correlation	.339**	.406**	.376**	.565**	1	.780**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90
AVERAGE X2	Pearson Correlation	.706**	.625**	.609**	.718**	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Variabel X3

		Correlations						AVERAG
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	E_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.511**	.439**	.448**	.583**	.336**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X3.2	Pearson Correlation	.511**	1	.585**	.376**	.452**	.479**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X3.3	Pearson Correlation	.439**	.585**	1	.469**	.451**	.371**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X3.4	Pearson Correlation	.448**	.376**	.469**	1	.397**	.144	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.174	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X3.5	Pearson Correlation	.583**	.452**	.451**	.397**	1	.385**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X3.6	Pearson Correlation	.336**	.479**	.371**	.144	.385**	1	.658**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.174	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
AVERAG E_X3	Pearson Correlation	.732**	.791**	.781**	.640**	.730**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**d. Variabel X4**

		Correlations					AVERAGE
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.695**	.457**	.543**	.407**	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
X4.2	Pearson Correlation	.695**	1	.551**	.391**	.378**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
X4.3	Pearson Correlation	.457**	.551**	1	.289**	.393**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.006	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
X4.4	Pearson Correlation	.543**	.391**	.289**	1	.625**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
X4.5	Pearson Correlation	.407**	.378**	.393**	.625**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90
AVERAGE_X4	Pearson Correlation	.835**	.820**	.734**	.713**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**e. Variabel Y**

		Correlations						AVERAG
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	E Y
Y1	Pearson Correlation	1	.537**	.425**	.353**	.345**	.245*	.669**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.020	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Y2	Pearson Correlation	.537**	1	.448**	.374**	.460**	.379**	.724**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Y3	Pearson Correlation	.425**	.448**	1	.674**	.430**	.447**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Y4	Pearson Correlation	.353**	.374**	.674**	1	.622**	.533**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Y5	Pearson Correlation	.345**	.460**	.430**	.622**	1	.739**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Y6	Pearson Correlation	.245*	.379**	.447**	.533**	.739**	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
AVERAGE_Y	Pearson Correlation	.669**	.724**	.780**	.799**	.780**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Uji Reliabilitas

### a. Variabel X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	6

### b. Variabel X2



### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	5

c. Variabel X3

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	6

d. Variabel X4

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	5

e. Variabel Y

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	6

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.698	.318		5.333	.000		
	AVERAGE_X.1	.017	.089	.022	.188	.851	.471	2.124
	AVERAGE_X2	.409	.133	.486	3.079	.003	.257	3.897
	AVERAGE_X3	.137	.090	.157	1.525	.131	.602	1.661
	AVERAGE_X4	.060	.109	.079	.553	.582	.310	3.227

a. Dependent Variabel: AVERAGE\_Y

### 2. Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.443	.180		2.466	.016
	AVERAGE_X.1	.026	.050	.079	.522	.603
	AVERAGE_X2	.056	.075	.153	.750	.456
	AVERAGE_X3	.031	.051	.082	.617	.539
	AVERAGE_X4	-.156	.061	-.474	-2.542	.013

a. Dependent Variabel: ABS\_RES

### 3. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.34872486
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.067
	Positive	.045
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



## LAMPIRAN 5

### Hasil Analisis Linier Berganda

#### 1. Uji T

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	1.698	.318		5.333	.000
	AVERAGE_X1	.017	.089	.022	.188	.851
	AVERAGE_X2	.409	.133	.486	3.079	.003
	AVERAGE_X3	.137	.090	.157	1.525	.131
	AVERAGE_X4	.060	.109	.079	.553	.582

a. Dependent Variabel: AVERAGE\_Y

#### 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.431	.35684

a. Predictors: (Constant), AVERAGE\_X4, AVERAGE\_X3, AVERAGE\_X1, AVERAGE\_X2

**LAMPIRAN 6**

**Tabulasi Data Hasil Kuesioner Responden**



PENGENDALIAN INTERNAL (X1)								
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X1	Average X1
1	4	4	2	4	4	2	20	3,33
2	4	2	2	5	5	5	23	3,83
3	4	4	4	5	4	4	25	4,17
4	4	4	4	4	4	4	24	4,00
5	4	4	4	4	5	5	26	4,33
6	4	4	4	5	4	5	26	4,33
7	4	4	4	5	5	5	27	4,50
8	3	2	4	4	3	4	20	3,33
9	3	4	4	4	4	4	23	3,83
10	4	4	5	4	5	5	27	4,50
11	5	4	5	5	4	5	28	4,67
12	4	5	4	2	5	5	25	4,17
13	5	5	5	5	3	4	27	4,50
14	4	4	4	4	4	4	24	4,00
15	5	5	5	5	5	5	30	5,00
16	4	4	3	3	3	4	21	3,50
17	4	3	4	3	3	3	20	3,33
18	4	4	4	4	4	5	25	4,17
19	4	2	4	4	4	4	22	3,67
20	4	3	4	4	3	4	22	3,67
21	4	3	4	4	3	4	22	3,67
22	4	2	3	4	4	3	20	3,33
23	3	2	3	3	3	4	18	3,00
24	4	3	4	4	4	4	23	3,83
25	4	4	4	4	3	4	23	3,83
26	4	4	4	4	4	4	24	4,00
27	3	3	3	3	3	3	18	3,00
28	5	5	5	5	4	5	29	4,83
29	4	3	3	4	4	3	21	3,50
30	4	5	4	5	4	4	26	4,33
31	4	4	4	4	4	4	24	4,00
32	4	4	4	5	4	4	25	4,17
33	4	4	4	4	4	4	24	4,00
34	4	4	4	4	4	4	24	4,00
35	4	5	4	5	5	5	28	4,67
36	4	5	4	4	4	5	26	4,33
37	4	4	4	4	4	4	24	4,00
38	4	4	4	4	4	4	24	4,00
39	4	4	5	4	5	5	27	4,50
40	4	4	4	5	4	5	26	4,33
41	5	4	5	5	4	5	28	4,67

42	4	4	5	4	2	4	23	3,83
43	5	4	5	5	5	4	28	4,67
44	5	4	4	5	5	5	28	4,67
45	5	5	4	5	5	5	29	4,83
46	5	4	5	5	4	5	28	4,67
47	4	4	5	4	5	5	27	4,50
48	4	4	4	5	5	4	26	4,33
49	5	4	5	4	4	4	26	4,33
50	4	4	4	4	4	4	24	4,00
51	4	5	5	4	5	5	28	4,67
52	4	4	5	5	5	5	28	4,67
53	4	4	4	5	5	5	27	4,50
54	4	4	4	4	4	4	24	4,00
55	4	4	4	4	4	4	24	4,00
56	4	3	4	4	4	2	21	3,50
57	4	4	4	4	4	4	24	4,00
58	4	4	4	5	4	4	25	4,17
59	4	4	4	4	4	4	24	4,00
60	4	4	4	5	5	5	27	4,50
61	4	4	4	4	5	4	25	4,17
62	4	3	4	3	4	4	22	3,67
63	5	3	3	4	4	4	23	3,83
64	4	2	4	4	4	5	23	3,83
65	4	4	4	4	4	4	24	4,00
66	4	4	4	4	4	4	24	4,00
67	4	4	5	4	5	5	27	4,50
68	3	3	4	4	4	4	22	3,67
69	5	5	4	4	5	5	28	4,67
70	5	5	5	5	5	5	30	5,00
71	4	4	4	4	4	4	24	4,00
72	3	2	4	3	4	5	21	3,50
73	5	5	4	5	5	5	29	4,83
74	5	4	5	4	4	4	26	4,33
75	5	5	5	5	4	5	29	4,83
76	4	4	5	4	4	4	25	4,17
77	4	4	5	4	5	4	26	4,33
78	2	2	3	3	3	3	16	2,67
79	2	2	3	3	3	3	16	2,67
80	2	2	3	3	3	3	16	2,67
81	2	2	3	3	3	3	16	2,67
82	2	2	3	3	3	3	16	2,67
83	4	4	5	4	5	4	26	4,33
84	5	5	5	5	5	5	30	5,00
85	4	4	5	4	5	4	26	4,33

86	5	5	5	5	5	5	30	5,00
87	3	1	1	1	1	4	11	1,83
88	2	2	4	4	3	3	18	3,00
89	5	4	4	4	4	4	25	4,17
90	4	4	4	4	4	4	24	4,00





<b>MOTIVASI KERJA (X2)</b>							
<b>No</b>	<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>X2.5</b>	<b>Total X2</b>	<b>Average X2</b>
1	4	2	4	4	4	18	3,60
2	3	3	3	3	5	17	3,40
3	4	3	4	4	3	18	3,60
4	3	3	2	3	4	15	3,00
5	3	4	5	5	4	21	4,20
6	3	3	4	5	4	19	3,80
7	4	3	3	4	3	17	3,40
8	3	4	4	2	4	17	3,40
9	3	3	4	4	4	18	3,60
10	4	5	4	4	4	21	4,20
11	3	5	4	5	5	22	4,40
12	4	4	4	4	4	20	4,00
13	2	3	3	3	3	14	2,80
14	4	4	4	4	5	21	4,20
15	4	5	5	4	5	23	4,60
16	3	4	4	3	3	17	3,40
17	3	4	4	2	3	16	3,20
18	2	4	4	4	4	18	3,60
19	3	3	4	4	4	18	3,60
20	3	4	3	3	4	17	3,40
21	3	4	4	4	4	19	3,80
22	2	4	4	3	3	16	3,20
23	2	3	3	3	3	14	2,80
24	3	4	5	4	4	20	4,00
25	3	4	4	4	4	19	3,80
26	4	4	4	4	4	20	4,00
27	3	3	3	3	3	15	3,00
28	5	5	5	3	5	23	4,60
29	2	4	4	3	3	16	3,20
30	4	4	4	4	4	20	4,00
31	4	4	4	4	4	20	4,00
32	4	4	4	4	4	20	4,00
33	4	4	4	4	4	20	4,00
34	5	4	4	4	4	21	4,20
35	4	4	4	5	4	21	4,20
36	4	4	4	5	4	21	4,20
37	4	4	4	4	4	20	4,00
38	4	4	4	2	4	18	3,60
39	4	5	5	4	4	22	4,40
40	4	4	4	4	5	21	4,20
41	4	4	5	2	4	19	3,80

42	4	4	4	4	4	20	4,00
43	4	4	4	5	4	21	4,20
44	4	5	5	5	5	24	4,80
45	3	4	5	5	5	22	4,40
46	5	5	4	4	4	22	4,40
47	4	5	4	4	4	21	4,20
48	4	5	4	2	4	19	3,80
49	2	4	2	2	4	14	2,80
50	5	4	2	4	2	17	3,40
51	4	4	4	5	5	22	4,40
52	4	4	4	4	5	21	4,20
53	4	4	4	5	5	22	4,40
54	4	4	4	4	4	20	4,00
55	4	4	4	4	4	20	4,00
56	2	5	5	3	4	19	3,80
57	4	5	4	3	4	20	4,00
58	4	4	5	5	4	22	4,40
59	4	4	4	4	4	20	4,00
60	4	4	4	5	5	22	4,40
61	5	4	5	4	3	21	4,20
62	5	5	4	2	3	19	3,80
63	4	5	4	4	5	22	4,40
64	2	5	5	2	4	18	3,60
65	4	4	4	4	4	20	4,00
66	5	5	3	3	4	20	4,00
67	5	5	5	3	5	23	4,60
68	4	4	4	4	4	20	4,00
69	4	5	4	5	5	23	4,60
70	5	5	5	5	5	25	5,00
71	4	5	4	5	4	22	4,40
72	3	3	4	2	3	15	3,00
73	4	5	5	3	4	21	4,20
74	5	5	5	5	5	25	5,00
75	4	5	5	5	5	24	4,80
76	5	5	5	4	5	24	4,80
77	4	5	5	4	5	23	4,60
78	2	4	4	2	3	15	3,00
79	2	4	4	2	3	15	3,00
80	2	4	4	2	3	15	3,00
81	2	4	4	2	3	15	3,00
82	2	4	4	2	3	15	3,00
83	4	5	5	4	5	23	4,60
84	3	5	5	3	5	21	4,20
85	4	5	5	3	4	21	4,20

86	4	4	5	3	4	20	4,00
87	4	4	4	1	1	14	2,80
88	3	4	5	2	3	17	3,40
89	5	5	5	5	5	25	5,00
90	4	4	4	4	4	20	4,00



LINGKUNGAN KERJA (X3)								
No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total X3	Average X3
1	4	4	4	4	4	2	22	3,67
2	3	4	3	3	3	5	21	3,50
3	4	4	3	3	4	4	22	3,67
4	4	4	4	4	5	3	24	4,00
5	5	5	3	3	5	5	26	4,33
6	4	5	3	3	4	5	24	4,00
7	3	4	4	4	5	4	24	4,00
8	4	4	4	2	4	5	23	3,83
9	4	4	4	4	4	3	23	3,83
10	5	1	1	4	4	2	17	2,83
11	3	3	3	3	3	3	18	3,00
12	4	4	3	4	4	5	24	4,00
13	3	3	1	5	3	2	17	2,83
14	4	4	4	4	5	4	25	4,17
15	4	4	2	4	5	4	23	3,83
16	3	3	3	3	3	3	18	3,00
17	3	4	2	2	3	2	16	2,67
18	4	4	4	4	4	3	23	3,83
19	4	4	3	4	4	3	22	3,67
20	4	4	3	4	4	3	22	3,67
21	3	2	4	4	4	3	20	3,33
22	4	3	3	4	4	3	21	3,50
23	3	3	3	3	3	2	17	2,83
24	4	3	4	3	4	5	23	3,83
25	4	3	3	3	4	3	20	3,33
26	4	4	4	4	4	4	24	4,00
27	3	3	3	3	3	3	18	3,00
28	5	5	4	4	4	5	27	4,50
29	4	3	3	4	4	3	21	3,50
30	4	4	4	4	4	4	24	4,00
31	4	5	4	4	4	4	25	4,17
32	5	4	4	5	4	4	26	4,33
33	5	4	4	5	4	5	27	4,50
34	5	5	4	5	5	4	28	4,67
35	4	5	5	5	5	4	28	4,67
36	4	5	4	4	4	4	25	4,17
37	4	4	4	4	4	4	24	4,00
38	4	4	4	4	4	4	24	4,00
39	4	4	4	4	5	4	25	4,17
40	5	4	5	5	5	4	28	4,67
41	4	4	4	4	4	4	24	4,00

42	4	5	5	5	4	4	27	4,50
43	4	4	4	4	5	4	25	4,17
44	4	5	5	5	2	5	26	4,33
45	5	5	4	4	5	5	28	4,67
46	4	4	4	4	4	4	24	4,00
47	4	5	4	5	4	5	27	4,50
48	4	5	4	4	5	4	26	4,33
49	4	4	2	4	4	4	22	3,67
50	4	4	2	4	4	4	22	3,67
51	5	5	4	4	5	4	27	4,50
52	4	4	4	4	5	5	26	4,33
53	4	4	4	5	5	5	27	4,50
54	5	5	5	5	5	5	30	5,00
55	5	5	5	5	5	5	30	5,00
56	5	5	4	4	5	5	28	4,67
57	4	4	4	4	4	4	24	4,00
58	5	5	4	4	5	5	28	4,67
59	4	4	4	4	4	4	24	4,00
60	4	4	4	4	5	5	26	4,33
61	5	5	5	5	5	3	28	4,67
62	4	5	5	4	4	3	25	4,17
63	5	4	4	2	4	4	23	3,83
64	5	5	4	4	4	2	24	4,00
65	4	4	4	4	4	4	24	4,00
66	5	5	4	4	4	4	26	4,33
67	5	5	5	5	5	2	27	4,50
68	4	4	4	4	4	4	24	4,00
69	4	5	4	4	5	4	26	4,33
70	5	4	5	4	5	4	27	4,50
71	4	4	4	4	4	4	24	4,00
72	3	3	3	2	4	4	19	3,17
73	4	5	4	4	5	4	26	4,33
74	5	5	4	4	5	5	28	4,67
75	5	5	5	4	5	5	29	4,83
76	5	5	4	5	5	4	28	4,67
77	4	4	4	3	4	4	23	3,83
78	4	4	4	4	4	3	23	3,83
79	4	4	4	4	4	3	23	3,83
80	4	4	4	4	4	3	23	3,83
81	4	4	4	4	4	3	23	3,83
82	4	4	4	4	4	3	23	3,83
83	4	4	3	3	4	4	22	3,67
84	5	4	5	5	5	4	28	4,67
85	4	4	3	3	4	4	22	3,67

86	5	5	5	5	5	5	30	5,00
87	4	4	4	4	4	4	24	4,00
88	4	3	2	3	3	2	17	2,83
89	5	5	5	5	5	5	30	5,00
90	4	4	4	4	4	4	24	4,00



<b>KOMPENSASI (X4)</b>							
<b>No</b>	<b>X4.1</b>	<b>X4.2</b>	<b>X4.3</b>	<b>X4.4</b>	<b>X4.5</b>	<b>Total X4</b>	<b>Average X4</b>
1	2	4	4	4	4	18	3,60
2	4	3	3	4	3	17	3,40
3	4	4	5	4	5	22	4,40
4	3	5	5	3	4	20	4,00
5	4	5	5	4	5	23	4,60
6	4	3	5	4	4	20	4,00
7	3	3	4	4	4	18	3,60
8	2	2	4	2	4	14	2,80
9	3	4	3	3	4	17	3,40
10	5	4	4	5	5	23	4,60
11	4	4	4	5	5	22	4,40
12	4	4	4	5	5	22	4,40
13	2	2	2	2	2	10	2,00
14	4	4	4	4	4	20	4,00
15	4	4	4	4	4	20	4,00
16	3	3	4	3	4	17	3,40
17	4	4	2	4	4	18	3,60
18	4	4	4	4	4	20	4,00
19	4	4	4	4	4	20	4,00
20	4	4	3	4	4	19	3,80
21	4	4	4	4	4	20	4,00
22	3	2	3	4	4	16	3,20
23	3	3	3	3	3	15	3,00
24	3	4	4	4	3	18	3,60
25	4	4	4	4	4	20	4,00
26	4	4	4	3	4	19	3,80
27	3	3	3	3	3	15	3,00
28	4	4	3	5	5	21	4,20
29	3	2	3	4	4	16	3,20
30	4	4	4	4	4	20	4,00
31	4	4	4	4	4	20	4,00
32	4	4	4	5	4	21	4,20
33	5	4	4	5	4	22	4,40
34	5	4	4	4	4	21	4,20
35	4	4	4	4	4	20	4,00
36	4	4	4	4	4	20	4,00
37	5	5	4	4	4	22	4,40
38	4	4	2	4	4	18	3,60
39	4	4	5	5	5	23	4,60
40	5	4	4	5	4	22	4,40
41	4	4	4	4	4	20	4,00

42	5	4	5	4	4	22	4,40
43	4	5	4	4	5	22	4,40
44	5	4	5	4	4	22	4,40
45	4	3	3	5	5	20	4,00
46	5	4	4	5	5	23	4,60
47	5	4	4	5	5	23	4,60
48	4	4	2	4	5	19	3,80
49	4	2	2	4	4	16	3,20
50	5	2	4	4	4	19	3,80
51	5	5	5	5	5	25	5,00
52	5	5	4	4	4	22	4,40
53	4	4	5	5	4	22	4,40
54	5	4	4	5	5	23	4,60
55	5	4	4	5	5	23	4,60
56	4	4	3	4	4	19	3,80
57	4	4	3	5	5	21	4,20
58	5	5	4	5	4	23	4,60
59	4	4	4	4	4	20	4,00
60	4	4	4	5	5	22	4,40
61	5	4	4	4	4	21	4,20
62	4	4	4	5	5	22	4,40
63	4	4	4	5	4	21	4,20
64	2	2	2	4	4	14	2,80
65	4	4	4	4	4	20	4,00
66	5	4	3	5	4	21	4,20
67	5	5	3	5	3	21	4,20
68	4	4	4	4	4	20	4,00
69	4	5	5	5	5	24	4,80
70	5	5	4	4	4	22	4,40
71	4	4	4	4	4	20	4,00
72	2	3	3	2	3	13	2,60
73	4	3	3	4	5	19	3,80
74	5	5	5	5	5	25	5,00
75	4	5	5	5	5	24	4,80
76	5	5	4	5	5	24	4,80
77	3	3	4	5	4	19	3,80
78	2	2	2	4	4	14	2,80
79	2	2	2	4	4	14	2,80
80	2	2	2	4	4	14	2,80
81	2	2	2	4	4	14	2,80
82	2	2	2	4	4	14	2,80
83	3	3	4	5	4	19	3,80
84	5	5	3	5	5	23	4,60
85	3	3	4	5	4	19	3,80



86	4	4	3	4	4	19	3,80
87	4	4	1	4	3	16	3,20
88	3	3	2	3	3	14	2,80
89	5	5	5	5	5	25	5,00
90	4	4	4	4	4	20	4,00



KINERJA KARYAWAN (Y)								
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total Y	Average Y
1	4	2	4	4	4	4	22	3,67
2	3	3	4	3	3	3	19	3,17
3	4	5	4	3	5	4	25	4,17
4	4	4	4	3	4	4	23	3,83
5	4	5	4	4	4	4	25	4,17
6	4	4	3	3	5	4	23	3,83
7	4	3	4	3	3	4	21	3,50
8	2	4	4	3	4	4	21	3,50
9	4	4	5	5	5	5	28	4,67
10	4	4	5	4	4	4	25	4,17
11	3	5	5	5	5	5	28	4,67
12	5	5	5	4	4	4	27	4,50
13	4	4	4	5	4	4	25	4,17
14	4	4	4	4	4	4	24	4,00
15	4	5	4	4	4	4	25	4,17
16	3	3	4	3	3	3	19	3,17
17	4	4	3	2	4	4	21	3,50
18	4	4	4	4	4	4	24	4,00
19	4	4	4	4	4	4	24	4,00
20	4	5	4	3	4	4	24	4,00
21	4	4	4	4	4	4	24	4,00
22	4	4	4	4	4	4	24	4,00
23	3	3	3	3	3	3	18	3,00
24	4	4	4	4	4	4	24	4,00
25	4	4	4	4	4	4	24	4,00
26	4	4	4	4	4	4	24	4,00
27	3	3	3	3	3	3	18	3,00
28	5	5	5	5	5	5	30	5,00
29	4	4	4	4	4	4	24	4,00
30	4	4	4	4	4	4	24	4,00
31	5	4	4	4	4	4	25	4,17
32	4	4	4	4	4	4	24	4,00
33	4	4	4	4	5	4	25	4,17
34	4	2	4	4	4	4	22	3,67
35	5	5	4	4	5	5	28	4,67
36	4	4	5	4	4	4	25	4,17
37	4	4	4	4	4	5	25	4,17
38	4	4	4	4	4	4	24	4,00
39	5	5	5	4	4	4	27	4,50
40	5	4	5	4	4	4	26	4,33
41	4	5	5	4	4	4	26	4,33

42	5	5	5	5	4	4	28	4,67
43	4	4	5	4	4	4	25	4,17
44	4	4	4	4	4	4	24	4,00
45	3	3	5	5	5	5	26	4,33
46	5	5	5	4	4	4	27	4,50
47	4	5	5	4	4	4	26	4,33
48	5	4	5	4	5	4	27	4,50
49	4	4	4	4	4	4	24	4,00
50	4	4	2	2	4	4	20	3,33
51	4	4	5	5	5	5	28	4,67
52	5	5	4	5	5	4	28	4,67
53	4	4	4	4	5	4	25	4,17
54	5	5	5	5	5	5	30	5,00
55	5	5	5	5	5	5	30	5,00
56	4	4	2	4	4	4	22	3,67
57	4	4	4	4	4	4	24	4,00
58	5	5	4	4	5	5	28	4,67
59	4	4	4	4	4	4	24	4,00
60	4	4	4	4	5	5	26	4,33
61	4	4	4	4	4	5	25	4,17
62	5	5	4	4	4	4	26	4,33
63	5	5	5	3	4	5	27	4,50
64	4	4	4	4	4	4	24	4,00
65	4	4	4	4	4	4	24	4,00
66	4	4	4	4	4	4	24	4,00
67	4	5	5	5	5	5	29	4,83
68	4	4	4	4	4	4	24	4,00
69	5	5	5	5	5	5	30	5,00
70	5	5	5	5	5	4	29	4,83
71	4	4	4	4	4	4	24	4,00
72	2	3	2	3	4	4	18	3,00
73	4	5	4	4	4	4	25	4,17
74	5	5	5	5	5	5	30	5,00
75	5	5	5	5	5	5	30	5,00
76	5	4	4	4	4	3	24	4,00
77	4	4	5	5	5	5	28	4,67
78	3	4	4	4	4	4	23	3,83
79	3	4	4	4	4	4	23	3,83
80	3	4	4	4	4	4	23	3,83
81	3	4	4	4	4	4	23	3,83
82	3	4	4	4	4	4	23	3,83
83	4	4	5	5	5	5	28	4,67
84	5	5	5	5	4	3	27	4,50
85	4	4	5	5	5	5	28	4,67

86	4	4	4	3	3	4	22	3,67
87	4	4	4	4	4	4	24	4,00
88	3	5	5	5	5	5	28	4,67
89	5	5	5	5	5	5	30	5,00
90	4	4	4	4	4	4	24	4,00



## LAMPIRAN 7

### Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Indikator	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Signifikansi	r table	Kesimpulan
Pengendalian Internal (X1)	X1.1	0,813	0,000	0,205	Data Valid
	X1.2	0,855	0,000	0,205	Data Valid
	X1.3	0,769	0,000	0,205	Data Valid
	X1.4	0,779	0,000	0,205	Data Valid
	X1.5	0,775	0,000	0,205	Data Valid
	X1.6	0,734	0,000	0,205	Data Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,706	0,000	0,205	Data Valid
	X2.2	0,625	0,000	0,205	Data Valid
	X2.3	0,609	0,000	0,205	Data Valid
	X2.4	0,718	0,000	0,205	Data Valid
	X2.5	0,780	0,000	0,205	Data Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,732	0,000	0,205	Data Valid
	X3.2	0,791	0,000	0,205	Data Valid
	X3.3	0,781	0,000	0,205	Data Valid
	X3.4	0,640	0,000	0,205	Data Valid
	X3.5	0,730	0,000	0,205	Data Valid
	X3.6	0,658	0,000	0,205	Data Valid
Kompensasi (X4)	X4.1	0,835	0,000	0,205	Data Valid
	X4.2	0,820	0,000	0,205	Data Valid
	X4.3	0,734	0,000	0,205	Data Valid
	X4.4	0,713	0,000	0,205	Data Valid
	X4.5	0,688	0,000	0,205	Data Valid
	Y1	0,669	0,000	0,205	Data Valid
	Y2	0,724	0,000	0,205	Data Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y3	0,780	0,000	0,205	Data Valid
	Y4	0,799	0,000	0,205	Data Valid
	Y5	0,780	0,000	0,205	Data Valid
	Y6	0,717	0,000	0,205	Data Valid

*Sumber: data primer, 2021*

