PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS

(Studi Empiris pada Pegawai Puskesmas di Kabupaten Pacitan)

SKRIPSI

Oleh:

Hafid Abiyyu

17312241

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2022

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS

(Studi Empiris pada Pegawai Puskesmas di Kabupaten Pacitan)

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:

Hafid Abiyyu

17312241

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hafid Abiyyu

TTL : Pacitan, 29 Juli 1998

NIM : 17312241

Program Studi : Akuntansi

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

Pacitan, 13 Januari 2023

Penulis,

Hafid Abiyyu

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS

(Studi Empiris pada Pegawai Puskesmas di Kabupaten Pacitan)

SKRIPSI

Oleh:

Hafid Abiyyu

17312241

Telah di setujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal 05 Januari 2023

Dosen Pembimbing,

(Arief Bachtiar, Drs., MSA., Ak., SAS.)

BERITA ACARA

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

â€œPengaruh Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmasâ€• (Studi Empiris pada Pegawai Puskesmas di Kabupaten Pacitan)

Disusun oleh : HAFID ABIYYU

Nomor Mahasiswa : 17312241

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Jum'at, 03 Februari 2023

Penguji/Pembimbing Skripsi : Arief Bachtiar, Drs., MSA., Ak., SAS. .....

Penguji : Yunan Najamuddin, Drs., MBA., CMA., CAPF .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Ilmu Hukum Islam Indonesia

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

HALAMAN MOTTO

Bahwa tiada yang orang dapatkan, kecuali yang ia usahakan, Dan bahwa usahanya akan kelihatan nantinya. (Q.S. An Najm ayat 39-40)

Jangan terlalu memikirkan masa lalu karena telah pergi dan selesai, dan jangan terlalu memikirkan masa depan hingga dia datang sendiri. Karena jika melakukan yang terbaik dihari ini maka hari esok akan lebih baik

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 PEGAWAI PUSKESMAS (STUDI EMPIRIS PADA PEGAWAI PUSKESMAS DI KABUPATEN PACITAN)**". 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 **Marmono** dan Ibu **Surtiningsih** yang tanpa kenal lelah selalu mendukung dan mendoakan saya.
3. Bapak **Arief Bachtiar, Drs., MSA., Ak., SAS.**selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan serta bimbingan dalam penyusunan skripsi saya sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
4. **Adam Afriansyah Brahmana, Rizky Suprahirja Fajar Bagasajie Alifandro, 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.
5. **Syifa Rahmatika, Titi Lalisu dan Salma Nuha** selaku teman baik dari penulis yang selalu memberikan ilmu-ilmu baik dalam hal akademik ataupun non akademik.

6. Seluruh karyawan Puskesmas Tanjungsari, Puskesmas Pacitan, Puskesmas Kebonagung, Puskesmas Arjosari, dan Puskesmas Pringkuku 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

Pacitan, 05/01/ 2023

Penulis,

Hafid Abiyyu

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**

HALAMAN JUDUL ..... **ii**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ..... **iii**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**

BERITA ACARA ..... **v**

HALAMAN MOTTO ..... **vi**

KATA PENGANTAR ..... **vii**

DAFTAR ISI ..... **ix**

DAFTAR TABEL ..... **xiv**

DAFTAR GAMBAR ..... **xvi**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvii**

ABSTRAK ..... **xviii**

ABSTRACT ..... **xix**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan Masalah 6

1.3 Tujuan Penelitian 6

1.4 Manfaat Penelitian 6

1.5 Sistematika Penelitian 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **9**

2.1 Landasan Teori 9

2.1.1 Teori Stakeholder dan Legimitasi 9

2.1.2 Pengendalian Internal 10

2.1.2.1 Pengertian Pengendalian Internal 10

2.1.2.2 Tujuan Pengendalian Internal 13
2.1.2.3 Unsur-Unsur Pengendalian Internal 13
2.1.2.4 Komponen Pengendalian Internal 14
2.1.3 Motivasi Kerja 16
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja 16
2.1.3.2 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja 17
2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja 18
2.1.4 Lingkungan Kerja 18
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja 18
2.1.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja 20
2.1.4.3 Aspek Lingkungan Kerja 24
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja 25
2.1.5 Kompensasi 26
2.1.5.1 Pengertian Kompensasi 26
2.1.5.2 Jenis-Jenis Kompensasi 27
2.1.5.3 Tujuan Pemberian Kompensasi 28
2.1.5.4 Indikator Kompensasi 30
2.1.6 Kinerja Pegawai 31
2.1.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai 31
2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai 32
2.1.6.3 Indikator Kinerja Pegawai 33
2.2 Penelitian Terdahulu 35
2.3 Hipotesis Penelitian 38
2.3.1 Hubungan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai 38
2.3.2 Hubungan Motivsi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 39
2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 40
2.3.4 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai 42

2.9 Kerangka Pemikiran 43

BAB III METODELOGI PENELITIAN 44

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian 44

3.2 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data 44

3.3 Definisi Variabel dan Pengukuran Variabel Penelitian 45

3.3.1 Variabel Dependen 46

3.3.1.1 Kinerja Pegawai 46

3.3.2 Variabel Independen 47

3.3.2.1 Pengendalian Internal 47

3.3.2.2 Motivasi Kerja 49

3.3.2.3 Lingkungan Kerja 50

3.3.2.4 Kompensasi 51

3.4 Metode Analisis Data 52

3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif 53

3.4.2 Uji Kualitas Data 53

3.4.2.1 Uji Validitas 53

3.4.2.2 Uji Reabilitas 54

3.4.3 Uji Asumsi Klasik 54

3.4.3.1 Uji Multikolinieritas 54

3.4.3.2 Uji Heteroskedastisitas 55

3.4.3.3 Uji Normalitas 55

3.4.4 Analisis Linier Berganda 55

3.4.4.1 Uji F 56

3.4.4.2 Uji T 56

3.4.4.3 Uji Koefisien Determinasi 58

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 59

4.1 Gambaran Umum Kabupaten Pacitan 59

4.2 Deskripsi Objek dan Data Penelitian 60

4.3 Karakteristik dan Klasifikasi Responden 63

4.4 Analisis Statistik Deskriptif 65

4.5 Uji Kualitas Data 67

4.5.1 Uji Validitas 67

4.5.2 Uji Reliabilitas 71

4.6 Uji Asumsi Klasik 71

4.6.1 Uji Normalitas 71

4.6.2 Uji Multikolinearitas 72

4.6.3 Uji Heteroskedastistas 73

4.7 Analisis Linier Beganda 74

4.7.1 Uji F (Goodness of Fit) 75

4.7.2 Uji T 76

4.7.3 Uji Koefisien Determinasi 78

4.8 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 78

4.8.1 Hubungan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai 78

4.8.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 80

4.8.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 82

4.8.4 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai 84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 86

5.1 Kesimpulan 86

5.2 Implikasi 86

5.3 Keterbatasan 87

5.4 Saran 87

DAFTAR PUSTAKA.....88

LAMPIRAN.....99

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Telaah Penelitian Terdahulu 35

Tabel 3.1 Item Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai 46

Tabel 3.2 Item Pernyataan Variabel Pengendalian Internal 47

Tabel 3.3 Item Pernyataan Variabel Motivasi Kerja 49

Tabel 3.4 Item Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja 50

Tabel 3.5 Item Pernyataan Variabel Kompensasi 51

Tabel 3.6 Skala Pengukuran *Likert* 53

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data 60

Tabel 4.2 Hasil Pengumpulan Data Berdasarkan Nama Pukesmas 61

Tabel 4.2 Hasil Pengumpulan Data Berdasarkan Jabatan 62

Tabel 4.4 Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin 63

Tabel 4.5 Klasifikasi Berdasarkan Kelompok Usia 63

Tabel 4.6 Klasifikasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir 64

Tabel 4.7 Klasifikasi Berdasarkan Lama Bekerja Pegawai 65

Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif 65

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal (X1) 68

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2) 68

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3) 69

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X4) 70

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y1) 70

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas 71

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas 72

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikoineritas 73

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastistas 74

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Berganda 74

Tabel 4.19 Hasil Uji F 76

Tabel 4.20 Hasil Uji T 77

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi 78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka berpikir 43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian 95

Lampiran 2. Rekomendasi Penelitian 105

Lampiran 3. Hasil Analisis 107

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris mengenai pengaruh pengendalian internal, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Puskesmas di Kabupaten Pacitan. Lima Puskesmas dengan kunjungan terbanyak yakni Tanjungsari, Pacitan, Kebonagung, Arjosari, dan Pringkuku dijadikan sampel dalam penelitian ini. Seluruh pegawai di lima Puskesmas tersebut sebanyak 269 orang dijadikan sebagai responden penelitian. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan menggunakan google form dan dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variable independen yakni Pegendalian Internal, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

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

ABSTRACT

This research was conducted to test empirically regarding the effect of internal control, work motivation, work environment and compensation on employee performance. The population in this study were Puskesmas employees in Pacitan Regency. The five health centers with the most visits, namely Tanjungsari, Pacitan, Kebonagung, Arjosari, and Pringkuku, were sampled in this study. All employees in the five Puskesmas as many as 269 people were used as research respondents. Research data were collected through questionnaires which were distributed using Google Forms and analyzed using multiple regression. The results of the study show that all independent variables, namely Internal Control, Work Motivation, Work Environment, and Compensation, have a positive effect on employee performance.

Keywords: Internal control, work motivation, work environment, compensation and employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas merupakan garda terdepan dalam memutus mata rantai penularan Covid-19 karena hadir di setiap kecamatan dan berpola pikir kedaerahan. Dalam situasi pandemi Covid-19, puskesmas harus melakukan berbagai upaya untuk mencegah dan memberantas penyebaran penyakit. Saat ini, tujuan utama sektor kesehatan adalah memutus mata rantai Covid-19. Namun, puskesmas tidak dapat mengabaikan pelayanan lain yang menjadi tanggung jawabnya, khususnya upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama (UKP). Hal itu tertuang dalam Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Nomor 43 Tahun 2019 tentang Puskesmas. (Umpung, 2020). Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan sarana pelayanan kesehatan dasar yang sangat penting di Indonesia. Puskesmas merupakan Pusat Kesehatan Masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat (Basori, 2020).

Pengalokasian dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk melaksanakan tugas pokok puskesmas berdampak signifikan terhadap keberhasilan puskesmas dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sumber daya manusia harus dialokasikan secara adil antara inisiatif terapeutik, promosi, dan pencegahan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam

pelayanan kesehatan (tenaga kesehatan dan non kesehatan) merupakan faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Kapasitas sumber daya manusia untuk melaksanakan tugasnya sangat penting untuk peningkatan pelayanan kesehatan. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDM) merupakan salah satu subsistem yang berperan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai kegiatan dan pelayanan kesehatan. Mengenai pemenuhan hak-hak mereka, masalah SDM harus lebih diperhatikan dan disikapi seefektif mungkin dan berkelanjutan. Hal ini dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang terampil, cakap, berkualitas, mau bekerja keras dan mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi, serta mampu menghadapi berbagai kesulitan dan menyelesaikannya secara bijaksana, tepat, dan tepat. (Kemenkes RI, 2020; Kemenkes RI, 2015).

Kinerja pegawai menjadi penting untuk suatu organisasi karena kinerja pegawai Puskesmas dapat langsung dinilai oleh masyarakat. Upaya peningkatan kinerja pegawai Puskesmas perlu mendapat perhatian khusus dari berbagai pihak. Beberapa elemen tidak diragukan lagi mempengaruhi kemampuan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat baik. Pengendalian internal adalah pertimbangan pertama. Pentingnya pengendalian intern dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi (Permata Dewi, 2012). Penelitian Mariani (2011) menunjukkan adanya pengaruh terhadap keadilan organisasi dan kinerja pegawai. Kinerja

pegawai lemah atau buruk terjadi lebih tinggi bila kualitas pengendalian internal dan persepsi keadilan rendah.

Faktor yang kedua adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu perangsang atau pendorong yang memotivasi pekerja untuk bekerja sekuat tenaga, dan itu berbeda-beda antara satu orang dengan yang lain. Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai, dan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Balapulang. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Wibi (2015) menemukan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. (Apridani, 2020).

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja memainkan pengaruh yang signifikan dalam mencapai kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang bagus, nyaman, dan memenuhi persyaratan (Apridani, 2020). Studi tambahan dilakukan oleh Pujiyanto et al. (2017) menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan pandangan terhadap gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja. Menurut Haffizurachman (2011), kemampuan petugas Puskesmas, tenaga kesehatan, dan keadaan lingkungan tempat tinggal yang kondusif, terutama tersedianya tempat kerja atau lingkungan kerja yang bagus, peraturan yang lebih jelas, dan perlindungan perawat, akan lebih meningkatkan kinerja.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah kompensasi, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas

jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi merupakan cerminan hasil kerja pegawai itu sendiri. Penelitian Yanthi (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil menunjukkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat waktu dan sesuai dengan hasil kerja akan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk kepuasan kerja tenaga kesehatan yang nantinya akan menjaga stabilitas pegawai itu sendiri.

Pacitan merupakan salah satu kabupaten yang berada di Jawa Timur. Kabupaten ini memiliki 12 Kecamatan yang menunjukkan bahwa Kabupaten Pacitan memiliki 12 Puskesmas utama yang memberikan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat. Rencana pemerintah menjadikan Puskesmas sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Pada akhirnya, tujuan perubahan Puskesmas menjadi BLUD adalah untuk melayani kesehatan masyarakat dengan lebih baik. Kebijakan BPJS untuk mengirimkan pembayaran kapitasi langsung ke rekening Puskesmas juga menjadi faktor pendorong. Sebagai BLUD, Puskesma bebas menggunakan uang PNPB (termasuk pembayaran kapitasi BPJS) tanpa terlebih dahulu menyetorkannya ke KASDA, dan juga bertanggung jawab kepada PPKD secara triwulanan. (Pejabat Pengelola Keuangan Daerah).

Karena penurunan besar dalam pembangunan ekonomi pada tahun 2020, peneliti memilih kota Pacitan sebagai subjek penelitiannya. Menurut data statistik Badan Pusat Statistik (BPS), pertumbuhan ekonomi Kabupaten

Pacitan pada tahun 2020 akan lebih rendah 1,84 poin persentase dibandingkan tahun 2019. Peneliti memilih 5 Puskesmas Utama di Kabupaten Pacitan sebagai objek penelitian yang terdiri dari Puskesmas Tanjungsari, Puskesmas Pacitan, Puskesmas Kebonagung, Puskesmas Arjosari dan Puskesmas Pringkuku. Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Puskesmas Tanjungsari yang merupakan Puskesmas utama di Kota Pacitan diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja pada saat pandemi COVID-19. Puskesmas Tanjungsari merupakan puskesmas utama di Pacitan yang diketahui dengan jumlah kunjungan pasien terbanyak pada tahun 2019 sebanyak 40.837 orang, tahun 2020 sebanyak 37.410 orang dan tahun 2021 (s/d tgl 24 Desember) sebanyak 29.819 orang dan jumlah kunjungan selama 3 tahun terakhir sebanyak 108.059 orang. Hasil wawancara menjelaskan bahwa Puskesmas Tanjungsari mengalami kendala kekurangan keberadaan pelayanan saat pandemi COVID 19 kepada pasien yaitu kekurangan SDM/Tenaga karena banyaknya kasus COVID 19 di wilayah kerja Puskesmas. Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas SDM belum mampu melayani banyaknya pasien yang datang. Selain itu pelayanan kesehatan yang diberikan secara keseluruhan pada saat pandemi COVID 19 kepada pasien masih ada yang perlu diperbaiki misalnya kesiapan SDM dan logistik.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap

Kinerja Pegawai pada Puskesmas" dengan studi empiris yang ditujukan kepada pegawai yang bekerja di beberapa Puskesmas di Kabupaten Pacitan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh variabel pengendalian internal, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris pengaruh variabel pengendalian internal, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Akademis

   Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini akan menambah pengetahuan dan pemahaman mereka tentang kinerja pekerja sektor publik di instansi sektor Kesehatan pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan instansi yang berkaitan dengan pengendalian internal,

motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap agar pelayanan kesehatan khususnya Puskesmas memberikan perhatian yang lebih besar terhadap kinerja pegawai untuk mengembalikan pertumbuhan ekonomi ke tren yang menguntungkan. Dengan mempertimbangkan unsur-unsur seperti pengendalian internal, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi yang berdampak pada kinerja, pengabdian masyarakat akan meningkat jika perhatian yang lebih besar diberikan kepada kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penelitian

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan metodologi penulisan penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan landasan teori, penelitian terdahulu yang relevan, hipotesis penelitian, dan kerangka penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

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

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan temuan dan berbagai hasil pengujian, antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji F, uji T, dan uji koefisien determinasi.

BAB V: KESIMPULAN

Bab ini membahas tentang hasil dan saran penelitian, serta batasan peneliti dalam melakukan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dijelaskan tentang tinjauan pustaka yang meliputi landasan teori, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dan kerangka pemikiran pada penelitian ini.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Stakeholder dan Legimitasi

Menurut Hadi (2011: 93) stakeholders adalah semua pihak, internal maupun eksternal, yang dapat memengaruhi atau dipengaruhi oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, stakeholders merupakan pihak internal maupun eksternal, seperti : pemerintah, perusahaan pesaing, masyarakat sekitar, lingkungan internasional, lembaga diluar perusahaan (LSM dan sejenisnya), lembaga pemerhati lingkungan, para pekerja perusahaan, kaum minoritas dan lain sebagainya yang keberadaannya sangat memengaruhi dan dipengaruhi perusahaan.

Adanya hubungan timbal balik yang kuat antara perusahaan dan pekerjanya akan memudahkan korporasi untuk mencapai keselarasan tujuan, atau penyelarasan tujuan pribadi dan organisasi. Pencapaian *goal congruence* dalam suatu organisasi terkait erat dengan faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini, termasuk remunerasi dan insentif kerja. Pemberian remunerasi kepada pekerja akan memberikan dampak positif

yaitu peningkatan kinerja pegawai. Pemberian remunerasi, di sisi lain, merupakan salah satu teknik untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ini menyiratkan bahwa ketika tujuan pribadi individu terpenuhi, motivasi kerja mereka juga akan tumbuh.

Teori legitimasi adalah teori yang menawarkan gambaran tentang perbedaan antara nilai-nilai yang diterima oleh perusahaan dan nilai-nilai masyarakat, sehingga menempatkan korporasi dalam situasi genting karena adanya *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 kenyataan bahwa bisnis harus mampu secara efektif mengelola kinerja pekerja mereka untuk mendapatkan rasa hormat dari masyarakat yang lebih luas.

2.1.2 Pengendalian Internal

2.1.2.1 Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian internal secara luas digambarkan sebagai sistem dan proses yang digunakan perusahaan untuk melindungi asetnya, menangani data dengan benar, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang relevan. Selain itu, Sistem pengendalian internal sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 2008 adalah suatu proses integral dari tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam mencapai tujuan

organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, pemantauan aset negara, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. (Tandri, 2015).

Menurut Romney dan Steinbart (2015), Sistem pengendalian internal organisasi adalah seperangkat kebijakan dan praktik yang diterapkan oleh dewan direksi atau manajemen untuk memastikan pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Tujuan dari kontrol ini termasuk menjaga aset, memastikan keakuratan pelaporan keuangan, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi (Romney & Steinbart, 2015).

Pengendalian internal mencakup struktur organisasi, serta semua metode dan alat terkoordinasi yang digunakan oleh bisnis dengan tujuan memastikan keamanan aset perusahaan, memverifikasi keakuratan dan kebenaran data akuntansi, mempromosikan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen yang ditetapkan, dan mendorong produktivitas. Perusahaan dengan kategori ukuran perusahaan mulai dari sedang hingga besar akan menggunakan sistem pengendalian intern. Sistem pengendalian internal yang solid akan bermanfaat untuk memverifikasi kualitas dan kelengkapan data akuntansi, meningkatkan efisiensi operasional, dan mencegah penyimpangan dari aturan manajemen yang ditetapkan (Hery, 2015).

Dengan adanya pengembangan sistem pengendalian intern yang ketat diharapkan seluruh kegiatan operasional usaha dapat berjalan dengan lancar dan memberikan kontribusi maksimalisasi keuntungan. Nyatanya,

tidak hanya dari segi operasional, tetapi juga dari segi finansial, bisnis dapat dikelola dengan lebih efektif. Pada hakekatnya efisiensi dan efektifitas unit/perusahaan merupakan dua tujuan dibentuknya pengendalian intern, karena jika pengendalian intern tidak berjalan sesuai rencana maka akan terjadi pemborosan sumber daya. Pada akhirnya, hal ini hanya akan berdampak negatif pada profitabilitas perusahaan (Hery, 2015).

2.1.2.2 Tujuan Pengendalian Internal

Menurut (Hery, 2015), tujuan pengendalian internal adalah untuk memberikan keyakinan yang cukup bahwa:

a. aset yang dipegang oleh perusahaan telah dijaga dengan baik dan digunakan secara eksklusif untuk keuntungan perusahaan, dan bukan untuk keuntungan personel tertentu. Konsekuensinya, pengendalian internal diadopsi sehingga semua aset perusahaan dapat diamankan secara memadai dari tindakan penipuan, pencurian, dan penyalahgunaan yang bertentangan dengan wewenang mereka dan kepentingan terbaik perusahaan.
b. Informasi akuntansi yang akurat dan terpercaya dapat diakses. Hal ini dicapai dengan mengurangi risiko pemalsuan laporan keuangan yang disengaja (penipuan) atau lalai
c. Karyawan telah mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang berlaku.

2.1.2.3 Unsur-Unsur Pengendalian Internal

Unsur-unsur sistem pengendalian intern menurut (Mulyadi, 2016) adalah sebagai berikut:

a. Struktur organisasi yang membagi tugas fungsional secara langsung. Struktur organisasi merupakan kerangka kerja (framework) alokasi tugas-tugas fungsional pada unit-unit organisasi yang dikembangkan untuk melaksanakan operasi utama organisasi. Pembagian tugas fungsional organisasi ini didasarkan pada fungsi operasional yang memilih kekuasaan untuk melakukan suatu aktivitas, dan harus berbeda dengan fungsi akuntansi yang berwenang mencatat peristiwa keuangan perusahaan.
b. System otoritas dan proses registrar yang memberikan perlindungan yang memadai untuk aset, kewajiban, pendapatan, dan pengeluaran. Setiap transaksi di dalam organisasi bergantung pada izin dari pejabat yang berwenang untuk mengotorisasi terjadinya suatu sistem yang mengatur alokasi otoritas untuk otorisasi setiap transaksi.
c. Praktek yang sehat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab oleh masing-masing unit organisasi.
d. Pegawai yang mutunya sesuai dengan tanggung jawab. Seluruh unsur di atas sangat bergantung kepada sumber daya manusia (SDM) yang melaksanakannya. Pegawai yang ahli serta jujur dalam bidangnya akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

2.1.2.4 Komponen Pengendalian Internal

Menurut (Romney & Steinbart, 2015), terdapat lima komponen sistem pengendalian internal:

a. Control Activities Prosedur dan kebijakan pengendalian harus dirancang dan dilaksanakan untuk menjamin bahwa upaya manajemen untuk mengendalikan risiko dan mewujudkan tujuan organisasi dianggap berhasil.
b. Control Environment termasuk integritas, prinsip etika, dan kemampuan lingkungan tempat mereka berfungsi, adalah fondasi dari semua perusahaan. Mereka adalah mekanisme kontrol organisasi dan dasar dari segalanya.
c. Risk Assessment Perusahaan harus waspada terhadap bahaya yang mereka hadapi. Perusahaan harus menetapkan tujuan, yang harus dikaitkan dengan penjualan, manufaktur, pemasaran, keuangan, dan operasi lainnya agar dapat berfungsi secara efisien. Organisasi juga harus menetapkan metode untuk mendeteksi, menilai, dan mengelola risiko yang terkait dengan setiap komponen.
d. Monitoring Keseluruhan Sangat penting untuk memantau seluruh proses dan membuat penyesuaian yang diperlukan. Dengan demikian, sistem mampu merespon lebih dinamis, beradaptasi dengan keadaan yang ada.
e. Information and communication Sistem informasi dan komunikasi mengelilingi tindakan pengendalian. Mereka memungkinkan

karyawan perusahaan untuk menerima dan mengkomunikasikan informasi yang diperlukan untuk mengarahkan, mengatur, dan mengendalikan aktivitas saat ini.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Pamela & Oloko, 2015), motivasi merupakan kunci keberhasilan organisasi guna mempertahankan aktivitas organisasi dan menjamin kelangsungan hidupnya. Motivasi adalah proses psikologis yang mendukung mobilisasi kekuatan dan potensi agar pekerja mengerahkan upaya yang lebih besar dalam mengejar tujuan tertentu melalui penyelesaian aktivitas.

Motivasi dan niat mungkin memiliki efek pada status suatu tindakan. Termotivasi oleh kebutuhan untuk memperoleh penghasilan atau keuntungan dari berdagang, seseorang bekerja dengan gigih dari matahari terbit sampai malam untuk memenuhi kebutuhan. Ketika seseorang terinspirasi untuk bekerja, dia memiliki niat untuk melakukannya. Atau, motivasi tampak muncul dengan sendirinya ketika ia memilih untuk bekerja. Baik tujuan maupun motif dapat mempengaruhi kehadiran dan kualitas suatu kegiatan (Idri, 2015).

Setiap bisnis bercita-cita untuk mencapai tujuannya. Manusia memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan ini. Untuk menggerakkan individu agar sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan, sangat penting untuk memahami motivasi orang yang bekerja di organisasi,

karena dorongan inilah yang menentukan perilaku orang di tempat kerja, atau dengan lain kata, perilaku adalah yang paling mudah. representasi motivasi (Sutrisno, 2014) Jika motivasi kerja tidak didukung oleh kemampuan kerja, maka motivasi tidak akan meningkatkan prestasi kerja. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang mendorong individu tersebut untuk melakukan tindakan (Rimadhina, 2018).

Dari pengertian-pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa Istilah "motivasi" mengacu pada dorongan yang dapat datang dari dalam diri seseorang ("motivasi internal") atau dari luar seseorang untuk mendorong seseorang berperilaku dengan cara tertentu agar mengejar tujuan mereka. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mengetahui cara menggairahkan orang dengan benar, karena hal ini akan berdampak menguntungkan bagi kinerja karyawan jika pemimpin tersebut berhasil. (Rimadhina, 2018).

2.1.3.2 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Adapun tujuan dari motivasi kerja sebagai berikut:

a. Menjaga loyalitas dan stabilitas pekerja perusahaan.
b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
c. Meningkatkan moral karyawan dan kepuasan kerja.
d. Meningkatkan inovasi dan keterlibatan staf.
e. Mendorong semangat dan kegembiraan karyawan.

f. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan interaksi antar karyawan (Astuti, 2017).

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Robbins, 2015) indikator dari motivasi yaitu:

a. Kebutuhan akan kekuatan (Need For Power) untuk memaksa individu lain untuk bertindak dengan cara yang tidak akan mereka lakukan. Hasrat akan kekuasaan atau kekuasaan akan menghasilkan etos kerja dan dedikasi terhadap perusahaan, dan orang-orang yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan lebih tertarik pada jabatan pimpinan dan cenderung kurang akomodatif terhadap tuntutan bawahan.
b. Kebutuhan pencapaian (Need For Achievement) Dorongan untuk unggul dan unggul, untuk mencapai standar, dan berjuang untuk sukses.
c. Kebutuhan hubungan (Need For Affiliation) Keinginan untuk interaksi interpersonal yang menyenangkan dan intim. Mengacu pada tiga tanda (Robbins, 2015) dari tuntutan prestasi, orang atau pekerja dapat mengatakan sebagai berikut: Mereka yang termotivasi dalam bekerja akan meningkatkan kinerjanya, sehingga mengungkapkan kemampuannya untuk berhasil.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada suasana sekitar atau keadaan tempat kerja. Lingkungan kerja akan kondusif jika mampu memberikan

suasana hati yang menyenangkan dan rasa damai. Sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan pekerjaan seseorang dengan beroperasi tanpa henti. Sebaliknya jika keadaan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan mengakibatkan lingkungan kerja yang terganggu, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja perusahaan (Kasmir, 2016).

Menurut (Gomes, 2003) Lingkungan Kerja adalah proses kerja di mana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dia masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan di mana organisasi itu berada, dan manusia yang merupakan sentrum segalanya. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2001) Lingkungan kerja meliputi semua peralatan dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, praktik kerjanya, dan pengaturan kerja individu dan kelompoknya.

Menurut (Schultz & Schultz, 2006), lingkungan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan karakteristik tempat kerja terhadap perilaku dan sikap karyawan, dimana hal ini berkaitan dengan terjadinya perubahan psikologis akibat hal-hal yang dialami di tempat kerja. atau keadaan tertentu yang memerlukan perhatian terus-menerus oleh organisasi, seperti kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton, dan kelelahan.

2.1.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang cocok memupuk rasa aman dan nyaman, memungkinkan individu untuk tampil di tingkat tertinggi. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik adalah dua kategori besar dari lingkungan kerja.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21), lingkungan kerja fisik meliputi semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan berpotensi mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti mengidentifikasi berbagai jenis tempat kerja berikut ini:

1) Suhu Kerja Setiap bagian tubuh manusia memiliki suhu yang unik dalam kondisi normal. Tubuh manusia terus berupaya untuk mempertahankan kondisi normal, dengan sistem tubuh yang sempurna, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
2) Penerangan Tempat Kerja Agar para pekerja dapat mencapai keselamatan dan efisiensi kerja, iluminasi atau penerangan merupakan nilai yang sangat besar. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan pencahayaan yang terang namun tidak menyilaukan.
3) Sirkulasi Udara di Kantor Udara dianggap tercemar jika kandungan oksigennya turun dan mengandung zat atau bau yang beracun. Kehadiran tanaman di tempat kerja merupakan sumber

utama udara bersih. Rasa sejuk dan segar saat bekerja akan membantu pemulihan tubuh dari rasa lelah setelah jam kerja.

4) Kelembaban Relatif Tempat Kerja Karena mekanisme penguapan, keadaan yang ditandai dengan suhu udara yang sangat panas dan kelembaban yang tinggi akan mengakibatkan hilangnya panas tubuh secara signifikan. Untuk memenuhi kebutuhan oksigen, sirkulasi darah menjadi lebih aktif sehingga detak jantung menjadi lebih cepat, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dan suhu lingkungan.
5) Getaran yang Disebabkan oleh Mesin di Tempat Kerja Getaran mekanis mengacu pada getaran yang dihasilkan oleh peralatan mekanis, beberapa di antaranya ditransmisikan ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan efek yang merugikan.
6) Gangguan di Tempat Kerja Kebisingan, yang merupakan suara yang tidak diinginkan di telinga, adalah salah satu polutan yang paling sulit dilawan oleh para profesional. Kerja menuntut fokus; karenanya, kebisingan harus diminimalkan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan produksi pekerjaan dapat meningkat.
7) Skema Warna di Kantor Sebenarnya, penataan warna dan penataan dekoratif tidak dapat dipisahkan. Sifat dan efek warna

kadang-kadang dapat menimbulkan perasaan bahagia, putus asa, dll, karena fakta bahwa warna dapat memicu emosi manusia.

8) Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja Bau di tempat kerja dapat dianggap sebagai jenis polusi karena dapat mengganggu fokus dan bau yang terus-menerus dapat mengurangi kepekaan penciuman. Menggunakan "AC" yang tepat adalah salah satu metode untuk menghilangkan bau tak sedap dari tempat kerja.
9) Dekorasi di Kantor Dekorasi berkaitan dengan tata letak warna yang sangat baik; karenanya, dekorasi tidak hanya terkait dengan hasil dari lingkungan kerja, tetapi juga bagaimana mengatur tata letak, tata warna, peralatan, dan lain-lain untuk bekerja.
10) Keamanan di Tempat Kerja Sangat penting untuk memperhatikan keberadaan lokasi dan lingkungan kerja agar keselamatan mereka tetap terjaga. Pemanfaatan Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM) mungkin merupakan salah satu langkah yang digunakan untuk menjamin keamanan tempat kerja.
11) Musik Tempat Kerja Menurut para ahli, musik dengan nada lembut yang sesuai dengan latar, waktu, dan lokasi dapat membangkitkan dan memotivasi pekerja (Sedarmayanti, 2001).

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2001), lingkungan kerja non fisik terdiri dari semua kondisi yang melibatkan hubungan kerja, termasuk dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. (Wursanto, 2009) menjelaskan lingkungan kerja non fisik sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan karakteristik psikologis tempat kerja. Wursanto mengidentifikasi berbagai macam lingkungan kerja non fisik, antara lain:

1) Perasaan Aman Pegawai merupakan rasa aman dari berbagai ancaman yang dapat merusak harga dirinya.
2) Kepuasan Pegawai Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pekerja. Konsekuensinya, lingkungan kerja non fisik yang dapat menciptakan rasa aman dan bahagia dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai kebutuhan organisasi.
3) Loyalitas Pegawai Loyalitas adalah disposisi pekerja untuk setia pada perusahaan, organisasi, atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Kesetiaan ini terdiri dari komponen vertikal dan horizontal. Loyalitas vertikal, terdiri dari loyalitas antar bawahan dan atasan atau sebaliknya antara atasan dan bawahan. (Wursanto, 2009).

2.1.4.3 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dipisahkan menjadi beberapa bagian atau fitur yang membentuk lingkungan kerja; (Simanjuntak, 2011) menjelaskan bagian-bagian tersebut sebagai berikut:

a. Kondisi Ketenagakerjaan Agar pekerja merasa nyaman di tempat kerja, manajemen perusahaan harus mencari lingkungan kerja yang seluas mungkin bagi stafnya. Kondisi kerja ini meliputi pencahayaan yang cukup, kebisingan yang diatur, suhu udara yang benar, ruang yang dibutuhkan untuk mobilitas, pengaruh warna, dan keselamatan karyawan.
b. Layanan bisnis Layanan karyawan adalah bagian paling penting yang harus disediakan bisnis apa pun untuk stafnya. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan memotivasi pekerja dalam bekerja, menanamkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas mereka, dan memungkinkan mereka untuk terus menjunjung tinggi reputasi perusahaan melalui hasil dan perilaku kerja mereka. Secara umum, pelayanan karyawan mencakup berbagai aspek, seperti pelayanan makanan dan minuman, pelayanan kesehatan, pelayanan toilet dan kamar mandi di tempat kerja, dll.
c. Hubungan pekerja Interaksi karyawan akan memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas kerja. Karena ada korelasi antara motivasi dan kegairahan kerja dan antusiasme dengan hubungan yang baik di antara rekan kerja, hubungan yang tidak cocok antara

karyawan dapat menurunkan motivasi dan antusiasme, yang mengakibatkan penurunan hasil kerja.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan uraian teori yang diberikan di atas, indikator berikut dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja:

a. Fasilitas yang diberikan, berupa fasilitas fisik dan non fisik yang ditawarkan oleh perusahaan kepada pekerja di tempat kerja sebagai penunjang kerja.
b. Tata letak tempat kerja, yaitu pengaturan ruang kerja yang menyenangkan agar orang dapat beroperasi dengan efisiensi tertinggi.
c. Sirkulasi udara dan suhu ruangan, yaitu penyediaan lingkungan kerja dengan sirkulasi udara yang cukup dan suhu ruangan yang menyenangkan.
d. Hubungan dengan rekan kerja, lingkungan emosional antara karyawan dan rekan kerja.
e. Tingkat keamanan tempat kerja, yang meliputi tidak adanya peralatan berbahaya dan penyediaan penjaga keamanan untuk melindungi karyawan.
f. Hubungan dengan atasan, iklim emosional pekerja dengan atasannya (Pranowo, 2016).

2.1.5 Kompensasi

2.1.5.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan segala bentuk balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas organisasi. Karyawan memperdagangkan energi mereka untuk kompensasi moneter dan non-moneter. Sistem kompensasi yang baik adalah yang dapat menjamin kepuasan anggota organisasi atau bisnis, sehingga memungkinkan organisasi atau perusahaan untuk merekrut, mempertahankan, dan mempekerjakan sejumlah orang yang berkinerja tinggi untuk keuntungan bersama (Kadarisman, 2016).

Menurut (Subekhi & Jauhar, 2012) kompensasi karyawan mengacu pada segala bentuk balas jasa atau insentif yang dihasilkan dari pekerjaan seorang karyawan. Kompensasi adalah semacam remunerasi dalam bentuk bonus dan insentif yang dirancang untuk menginspirasi pekerja dan meningkatkan output pekerjaan mereka (Yani, 2012).

Kompensasi dapat dipahami berdasarkan apa yang pekerja dapatkan sebagai remunerasi. Kompensasi yang diperoleh karena kewenangan atau kompetensi bank. Kompensasi harus mencapai keseimbangan antara potensi perusahaan untuk meningkatkan pendapatan dan kemampuan pekerja. (Anggraeni, 2019).

2.1.5.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

a. Kompensasi Langsung

    1) Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara teratur kepada pekerja sebagai kompensasi atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

2) Insentif

Insentif adalah hadiah berupa fasilitas yang diberikan langsung kepada pekerja yang kinerjanya melampaui tolok ukur yang telah ditetpkan.

3) Upah

Upah adalah kompensasi uang yang dibayarkan langsung kepada pekerja tergantung pada jumlah jam kerja, jumlah barang yang diproduksi, atau jumlah pelanggan yang dilayani.

4) Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada pekerja tertentu sebagai imbalan atas pengorbanan mereka, karena tuntutan fisik dan psikologis dari pekerjaan mereka melebihi tuntutan pekerja lainnya. (Anggraeni, 2019).

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah remunerasi yang dibayarkan kepada pekerja yang telah meninggalkan organisasi atau bisnis karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai imbalan atas usaha mereka selama bekerja di organisasi atau perusahaan tersebut.

1) Kompensasi Finansial meliputi pensiun penuh, pensiun dini, santunan pesangon, dan pensiun bagi janda dan duda.

2) Kompensasi kon-finansial, yaitu kompensasi yang tidak langsung diberikan kepada orang yang pensiun penuh atau pensiun dini, seperti asuransi kesehatan (Anggraeni, 2019).

2.1.5.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

(M. S. Hasibuan, 2003) menyebutkan beberapa tujuan pemberian kompensasi, antara lain:

a. Kepuasa Kerja

   Dengan kompensasi, pekerja akan dapat memuaskan fisik, sosial, dan emosinya tuntutan untuk mencapai kepuasan kerja.

b. Ikatan Kerja Sama

   Ikatan formal kolaborasi terbentuk antara pemimpin dan karyawan melalui pembayaran. Pimpinan harus memberikan remunerasi sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati, sedangkan pegawai harus melakukan tugasnya dengan baik.

c. Motivasi

   Jika kompensasi cukup, manajer tidak akan kesulitan memotivasi stafnya.

d. Pengadaan Efektif

   Jika paket pembayaran cukup murah hati, akan lebih mudah bagi perusahaan untuk merekrut pekerja berbakat

e. Stabilitas Pegawai

Karena perputaran staf umumnya rendah, stabilitas karyawan dipastikan melalui struktur remunerasi berdasarkan prinsip-prinsip yang adil dan sesuai serta konsistensi eksternal yang kompetitif.

f. Pengaruh Serikat Buruh

Karyawan akan fokus pada pekerjaan mereka dan menghindari pengaruh serikat pekerja jika ada skema pembayaran yang efektif.

g. Disiplin

Karyawan akan fokus pada pekerjaan mereka dan menghindari pengaruh serikat pekerja jika ada skema pembayaran yang efektif.

h. Pengaruh Pemerintah

Tindakan pemerintah dapat dihindari jika skema kompensasi sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang ada (seperti batasan upah minimum).

Sedangkan menurut (Handoko, 2001) tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Patuhi hukum.
b. Merekrut individu yang kompeten
c. Menjamin keadilan.
d. Mengontrol pengeluaran
e. Mempertahankan staf saat ini
f. Hadiahi perilaku yang diinginkan

2.1.5.4 Indikator Kompensasi

Menurut Samsudin (2010), indikator kompensasi adalah :

a. Kompensasi Gaji dan Upah sebagai jaminan eksistensi manusia serta sebagai penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima manfaat tenaga kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah selesai dan akan dilakukan di masa yang akan dating dan produksi yang baik. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang dan dibayarkan berdasarkan kontrak kerja antara pemberi kerja dan penerima tenaga kerja.
b. Kompensasi Tunjangan merupakan komponen penting dalam memberikan gaji kepada karyawan. Manfaat moneter tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan, seperti cuti berbayar, asuransi jiwa dan kesehatan, pensiun, dan diskon barang, dianggap sebagai kompensasi.
c. Kompensasi Pelengkap adalah sejenis remunerasi yang terdiri dari penawaran paket "tunjangan" dan program layanan karyawan, dengan tujuan utama mempertahankan pekerja sebagai anggota jangka panjang perusahaan.
d. Kompensasi Keamanan dan kesehatan Pengembangan dan kesehatan karyawan adalah semacam remunerasi non-finansial yang sangat dihargai oleh organisasi. Keadaan aman dan sehat karyawan tercermin dalam sikap dan operasi organisasinya.
e. Kompensasi Bonus/Insentif Tujuan dari pembayaran insentif adalah untuk menawarkan upah atau gaji yang bervariasi, bukan berdasarkan evaluasi pekerjaan, tetapi berdasarkan perbedaan prestasi kerja.

Akibatnya, dua individu dengan pekerjaan yang sama, seperti SPG/SPM, akan mendapatkan kompensasi yang berbeda, meskipun gaji pokoknya sama. Perbedaan gaji adalah bonus berdasarkan kinerja pekerjaan.

2.1.6 Kinerja Pegawai

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah konsekuensi dari kerja dan perilaku seseorang dalam memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Jika kinerja didasarkan pada hasil, kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang akan diamati. Kinerja alternatif dapat dianggap sebagai pelaksanaan fungsi yang diperlukan. Kinerja juga diartikan sebagai perbuatan, prestasi, dan kemahiran seseorang dalam menjalankan tugasnya (Kasmir, 2016).

Kinerja atau kinerja adalah derajat keberhasilan pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan tujuan organisasi, yang dicapai melalui perencanaan strategis. Kinerja individu atau kelompok pekerja dapat dipahami dan diukur jika perusahaan sebelumnya telah menetapkan kriteria keberhasilan awal. (Moeheriono, 2012).

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang terlibat secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral

maupun etika. Jadi Kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi (Nitiseminto, 2000).

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, 1995), antara lain:

a. Factor individu, termasuk bakat dan keterampilan mental dan fisik, sejarah (pengalaman, keluarga, dll.), dan demografi (umur, asal, dll.).

b. Factor psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, kebiasaan belajar, dan motivasi.

c. faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, gaji, struktur organisasi, dan uraian tugas

Dalam bisnis, individu diharapkan menunjukkan kinerja yang produktif; dengan demikian, mereka harus memiliki sifat-sifat pribadi yang produktif. Menurut (Sedarmayanti, 2001), sifat ini harus dipupuk dalam diri pekerja agar dapat meningkatkan kinerjanya. Di antara sifat-sifat atau ciri-ciri orang yang produktif adalah:

a. Kemampuan memberikan kontribusi yang baik terhadap lingkungan.

b. Adaptasi terhadap lingkungan yang berubah

c. Kemampuan memecahkan masalah

d. Kemampuan untuk menunjukkan potensi seseorang.

e. Keyakinan

f. Pandangan ke depan

g. Suka bekerja

h. Tanggung jawab

2.1.6.3 Indikator Kinerja Pegawai

Tolok ukur tingkat kinerja memberikan evaluasi kinerja karyawan yang objektif dan tepat. Penilaian ini memerlukan memberikan pekerja pilihan untuk menentukan tingkat kinerja mereka. memfasilitasi evaluasi kinerja karyawan Dalam buku berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja" (Sedarmayanti, 2001), Mitchel menawarkan indikator kinerja sebagai berikut:

a. Ketetapan Waktu (*Promptness*) berkaitan dengan cocok tidaknya waktu penyelesaian tugas dengan waktu tujuan yang diantisipasi. Agar tidak mengganggu tugas lain, setiap upaya dilakukan untuk mematuhi jadwal.

b. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan kesesuaian dan kesiapan yang tinggi, yang pada gilirannya mengarah pada penghargaan, kemajuan, dan pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang sistematis sebagai jawaban atas tuntutan yang berkembang pesat. ilmu pengetahuan dan teknologi.

c. Komunikasi (*Communication*) adalah interaksi antara atasan dan bawahan di mana rekomendasi dan pandangan untuk penyelesaian masalah diungkapkan. Komunikasi yang lebih baik akan menghasilkan lebih banyak kolaborasi dan interaksi yang lebih menyenangkan antara pekerja dan bos, yang dapat membantu menumbuhkan rasa takdir bersama.

d. Kemampuan (*Capability*) secara khusus, ternyata di antara berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja seseorang, Hal yang dapat diatasi atau ditindaklanjuti dengan pendidikan dan pelatihan merupakan komponen kapabilitas yang dapat diciptakan.

e. Inisiatif (*Initiative*) untuk bertindak dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab. Bisa saja bawahan atau pekerja melakukan tugas tanpa bergantung pada atasan terus menerus.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Telaah Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ekawati Ningtyas Putri, Sri Nuringwahyu ,Ratna Nikin Hardati (2019)	"Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Bandung Super Model Malang)"	Jenis penelitian deskriptif kualitatif, metodologi pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi, pengumpulan dan analisis data, reduksi data, penyajian data, dan perumusan	Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi memainkan lima peran dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu: Peluang untuk pengembangan dan pertumbuhan di tempat kerja berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, kualitas

			kesimpulan. Dengan menggunakan pendekatan inspeksi triangulasi, validitas kriteria tingkat kepercayaan dievaluasi.	layanan, kreativitas, dan potensi di tempat kerja.
2	Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, Tukini (2019)	"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jaeil Indonesia"	Jenis penelitian kuantitatif, Desain penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,486 artinya persentase pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 48,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3	Dio Prananda, Idris, Dewi Zaini Putri (2018)	"Dampak Kesehatan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia"	Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif asosiatif, Data yang digunakan data sekunder, Metode analisis regresi berganda atau Ordinary Least Square (OLS)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa harapan hidup, Angka fertilitas, angka kesakitan, dan investasi berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia.
4	Yuli Suwati (2013)	"Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tunas Hijau Samarinda"	Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif.	Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
5	Sarita Permata Dewi (2012)	"Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan	Penelitian ex-post facto, Teknik Pengumpulan Data Kuesioner (angket).	(1) Pengendalian Internal berpengaruh positif dan besar terhadap Kinerja

		Terhadap Kinerja Pegawai Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb.Group)"		Pegawai, dibuktikan dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,407, koefisien determinasi (R2) sebesar 0,165, dan nilai thitung > ttabel sebesar 3,506 > 1,6698 pada tingkat signifikansi tingkat 5%. (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,397, koefisien determinasi (R2) sebesar 0,158, dan thitung > ttabel pada taraf signifikansi 5%, yaitu 3,408 > 1,6698, (3) Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,481, koefisien
6	Linda Oktarnia (2014)	"Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Keuangan Puskesmas Tanjungpinang Dan Bintan"	Jenis data primer, Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0, Analisis data adalah uji validitas, reliabilitas, normalitas, uji T, uji F, dan uji R dan R2.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada

				bidang keuangan simultan.
7	Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie (2019)	"Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Puskesmas Islam Banjarmasin"	penelitian semacam ini menggunakan metodologi survei dan melibatkan penelitian penjelasan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert, analisis data regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Islam Banjarmasin, serta ketiga variabel independen tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Islam Banjarmasin
8	Christilia O. Posuma (2013)	"Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Ratumbuysang Manado"	Jenis penelitian kuantitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai.
9	Nunik Lestari Dewi, Yuliana Gunawan, Soddin Mangunsong dan Yohana Meiliana (2021)	"Pengaruh sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan publik berkelanjutan"	Teknik pengambilan data dilakukan dengan metode survei menggunakan alat bantu kuesioner. Data dianalisis menggunakan metode regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas pelayanan publik berkelanjutan, namun terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan publik yang berkelanjutan.

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Hubungan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Pengendalian internal adalah prosedur yang dimaksudkan untuk menawarkan keyakinan yang wajar bahwa tujuan manajemen mengenai keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasional, dan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan yang diterima secara luas terpenuhi. Jika pengendalian internal tidak memadai, aset perusahaan tidak akan terlindungi, informasi akuntansi tidak akurat dan tidak dapat diandalkan, operasi operasional tidak efisien dan efektif, dan peraturan yang ditetapkan tidak akan diikuti (Rimadhina, 2018).

Zulkarnain (2013) menemukan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerja perusahaan di PT MNC Sky Vision cabang Gorontalo yang didukung dengan temuan penelitian ini. Oleh karena itu, penerapan sistem pengendalian internal berdampak pada kinerja perusahaan. Dapat dikatakan bahwa semakin berhasil pengendalian internal suatu instansi dalam meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan di instansi kesehatan, maka semakin baik. hipotesis berikut dapat diturunkan dari deskripsi ini:

H1 : *Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai*

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Kusuma, 2013). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi pegawai memengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Penelitian Larasati dan Gilang (2014) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Ekawati (2019) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi memainkan lima peran dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu: Peluang untuk pengembangan dan pertumbuhan di tempat kerja berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, kualitas layanan, kreativitas, dan potensi di tempat kerja. Tujuan penetapan standar untuk mengevaluasi kemampuan kerja dan hasil kerja yang produktif adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mengukur kemampuan dan hasil pekerjaan yang sangat baik apakah karyawan terlibat dalam pekerjaan dan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepemimpinan. Informasi sebagai umpan balik untuk mengembangkan dan meningkatkan tindakannya di tempat kerja berupaya menawarkan umpan balik kepada pekerja yang telah melakukan kesalahan sehingga mereka dapat memperbaiki kesalahan mereka. meningkatkan kualitas pekerjaan

pegawai. Dari uraian tersebut, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

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

2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja merupakan ruang bagi sejumlah kelompok dengan sejumlah fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sejalan dengan visi dan tujuan organisasi. Sementara itu, Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktivitas, sehingga kondisi kerja yang baik harus diciptakan agar karyawan lebih betah dan nyaman di ruang kerja guna menyelesaikan pekerjaan. pekerjaan mereka dan mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Sedarmayanti (2014) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang sehat, aman, dan menyenangkan diperlukan agar orang dapat melaksanakan tugas profesionalnya secara efektif. Efek jangka panjang dari kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat meningkatkan pengeluaran tenaga kerja dan waktu serta menghambat terciptanya sistem kerja yang efektif. Dengan demikian, lingkungan kerja adalah suatu pengaturan kegiatan di mana para pekerja melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pemenuhan tujuan perusahaan dan memfasilitasi pelaksanaan tugasnya dengan nyaman. (Burhannudin, 2019).

Kajian empiris terkait lingkungan kerja yang dilakukan oleh Pratama dan Wismar'ein (2018) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki

efek yang substansial dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga menguatkan pandangan Sedarmayanti (2017) bahwa lingkungan kerja merupakan wadah bagi sejumlah kelompok dengan berbagai sumber daya pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sejalan dengan visi dan tujuan perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan menyenangkan, para pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan baik, sekaligus sehat dan selamat. Kecukupan lingkungan- Dari uraian di atas, hipotesis berikut dapat diturunkan:

H3 : *Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai*

2.3.4 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

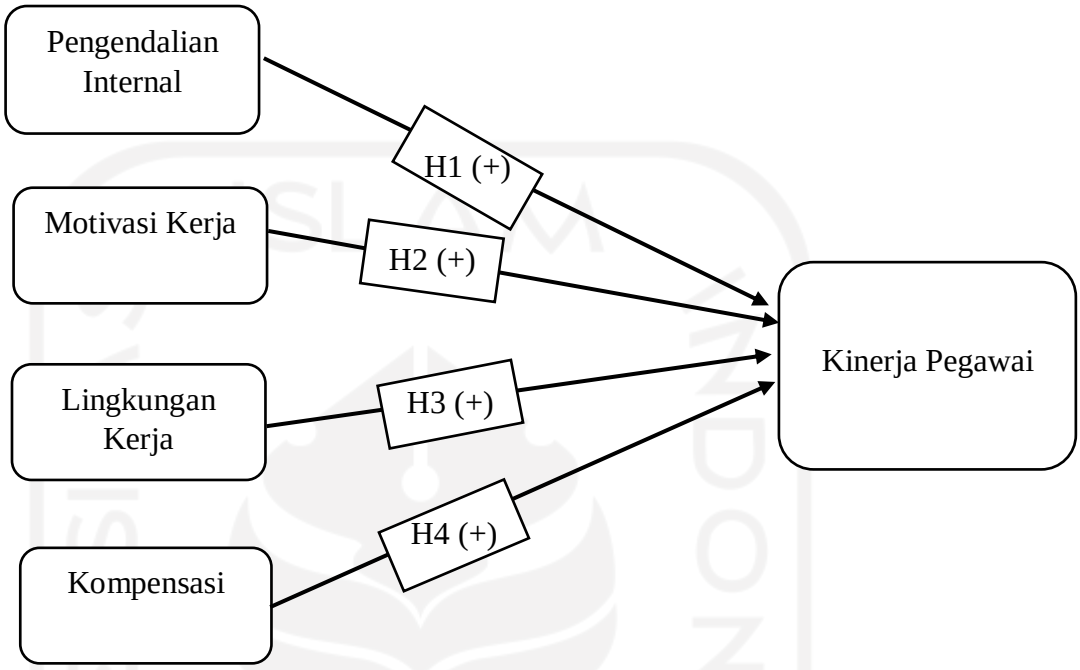
Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah: Sistem waktu dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem Hasil (Output) dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya (Yuli Suwati, 2013).

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hameed et al. (2014) dan Usman (2014),

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Dari uraian sebelumnya, hipotesis berikut dapat diturunkan:

H4 : *Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.*

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka konsep

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang populasi dan sampel penelitian, sumber data dan metode pengumpulan data, definisi variabel dan pengukuran variabel penelitian, metode analisis data.

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kesehatan di lingkungan Puskesmas Kabupaten Pacitan. Lima Puskesmas dengan kunjungan terbanyak digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Kelima Puskesmas tersebut adalah Puskesmas Tanjungsari, Puskesmas Pacitan, Puskesmas Kebonagung, Puskesmas Arjosari, dan Puskesmas Pringkuku. Seluruh pegawai di lingkungan kelima Puskesmas tersebut dijadikan sebagai responden penelitian. Jumlah pegawai di lima Puskesmas tersebut sebanyak 269 pegawai, yang terdiri dari:

a. Seluruh pegawai yang bertugas di Puskesmas di antaranya Dokter, Dokter Gigi, Perawat, Perawat Gigi, Bidan, Sanitarian, Penyuluh Kesehatan, Nutrisionis, Analis Kesehatan, Pengelola Kefarmasian, Asisten Apoteker, Rekam Medis dan Staf.
b. Pegawai yang tidak sedang studi di luar negeri.
c. Pegawai yang tidak sedang cuti.

3.1 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Data primer, atau data yang dikumpulkan dengan cara ini, digunakan untuk analisis ini (Sugiarto, 2017). Istilah "data primer" mengacu pada informasi yang telah dikumpulkan langsung dari sumber utama, atau awal.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah melalui penyebaran angket (kuesioner). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013).

Untuk mengumpulkan informasi, peneliti sering menggunakan kuesioner, yang terdiri dari serangkaian pertanyaan yang disajikan dalam bentuk tertulis dan dijawab oleh peserta penelitian (Sugiyono, 2017). Peneliti menggunakan kuesioner tertutup sebagai sarana utama pengumpulan data mereka. Untuk memastikan bahwa penelitian menghasilkan hasil yang valid dan dapat dipercaya, instrumen kuesioner harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner ini dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban yang terdiri dari Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, dan Sangat Setuju. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *google form* yang dikirimkan pada responden.

3.2 Definisi Variabel dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian. Variabel dibedakan menjadi dua yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang nilainya tergantung dari nilai variabel lain (Y) dan variable independen

(bebas) adalah variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain (X) (Sugiyono, 2017).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Ada sejumlah variabel yang mungkin mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Pengendalian internal, motivasi, lingkungan kerja, dan gaji merupakan faktor potensial. Pengendalian internal, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi semuanya berperan sebagai faktor independen dalam penelitian ini. Berikut ini adalah deskripsi tentang bagaimana kami mengukur masing-masing variabel penelitian. Variabel Dependen

3.3.1 Variabel Dependen

3.3.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah konsekuensi dari orang-orang yang melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab mereka dalam bisnis. Kinerja pegawai dinilai menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian Hidayah (2016), menggunakan skala Likert mulai dari 1 sampai 5, dengan 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 5 menunjukkan sangat setuju. Semakin tinggi nilainya, semakin unggul kinerja karyawan tersebut.

Tabel 3.1
Item Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan
1	Sebisa mungkin saya menghemat anggaran dalam melakukan pekerjaan saya.
2	Saya menganggap ketercapaian hasil pekerjaan sangat penting dalam bekerja.
3	Saya tidak selalu mengupayakan waktu pencapaian target pekerjaan.
4	Saya bekerja sesuai dengan fungsi saya dalam instansi.

5	Jabatan saya dalam instansi, saya pergunakan sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan instansi.
6	Saya konsisten menjalankan fungsi sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang digariskan.
7	Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.
8	Saya tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik.
9	Saya menyelesaikan pekerjaan segera pada hari itu juga.
10	Jika ada waktu, saya juga mengerjakan pekerjaan untuk esok hari daripada membuang waktu.

3.3.2 Variabel Independen

3.3.2.1 Pengendalian Internal

Pengendalian intern adalah prosedur yang dilakukan dewan komisaris untuk memastikan tercapainya tujuan pengendalian operasional yang efektif dan efisien, keakuratan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan. Lingkungan pengendalian, penilaian risiko manajemen, aktivitas pengendalian, sistem komunikasi dan informasi, serta pemantauan dapat digunakan untuk mengevaluasi pengendalian internal.

Pengendalian internal diuji dengan menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Arvianita (2018), dengan menggunakan skala Likert mulai dari 1 sampai 5, dengan 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 5 menunjukkan sangat setuju Semakin besar nilainya, semakin efektif pengendalian intern dilaksanakan.

Tabel 3.2
Item Pernyataan Variabel Pengendalian Internal

No	Pernyataan
1	Pegawai dan perawat di Puskesmas tempat saya bekerja telah menaati etika dan peraturan yang berlaku
2	Setiap pegawai dan perawat di Puskesmas tempat

	saya bekerja memiliki kompetensi yang cukup baik di setiap bidangnya
3	Penunjukan seorang auditor dilakukan oleh bagian dari Puskesmas yang memiliki wewenang
4	Di Puskesmas tempat saya bekerja, penerapan wewenang dan tanggungjawab pada setiap bidang adalah hal yang penting untuk dilakukan oleh seluruh pegawai
5	Di Puskesmas tempat saya bekerja, seluruh pegawai dan perawat sudah melaksakan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya
6	Manajer Puskesmas di tempat saya bekerja menjelaskan secara spesifik kepada pegawai mengenai kegiatan operasional Puskesmas
7	Risiko kegiatan operasional Puskesmas tidak dapat dihindari namun SPI berusaha mengendalikan terjadinya risiko
8	SPI pada Puskesmas telah mengidentifikasi risiko yang terjadi
9	SPI telah menganalisis risiko yang terjadi pada kegiatan operasional Puskesmas
10	Risiko dalam aktivitas Puskesmas telah di evaluasi sehingga dapat diperkirakan tindakan untuk meminimalkannya
11	Pemisahan fungsi untuk setiap tugas telah dilakukan oleh Puskesmas di tempat saya bekerja
12	SPI di Puskesmas tempat saya bekerja selalu melakukan evaluasi terhadap tugas yang dilakukan pegawai dan perawat
13	SPI di Puskesmas tempat saya bekerja telah melakukan pengendalian pengolahan informasi
14	SPI telah memastikan pengendalian fisik atas kekayaan dan catatan secara memadai
15	SPI dapat menyampaikan informasi kepada semua personel dengan baik
16	Di Puskesmas tempat saya bekerja sistem informasi selalu diperbarui sesuai dengan perkembangan teknologi yang ada
17	Sistem informasi akuntansi dan sistem informasi manajemen yang dimiliki Puskesmas memadai untuk menghasilkan informasi yang lengkap, akurat dan tepat waktu
18	Di tempat saya bekerja pengawasan dan evaluasi atas aktivitas operasional yang ada dalam seluruh instansi Puskesmas dilakukan secara kontinu

19	Di Puskesmas tempat saya bekerja pengawasan sudah berjalan dengan baik
20	Pimpinan Puskesmas di tempat saya bekerja memperhatikan hasil audit dan review lainnya mengenai Puskesmas

3.3.2.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada di dalam maupun di sekitar pegawai Puskesmas yang memengaruhi dalam pekerjaan. Motivasi kerja diteliti dengan menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2013) dengan menggunakan skala likert mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju), Semakin banyak nilainya, semakin besar insentif kerja karyawan yang diberikan oleh organisasi..

Tabel 3.3
Item Pernyataan Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan
1	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya
2	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum saya
3	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan
4	Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan
5	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja
6	Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak
7	Perusahaan memberikan bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan
8	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan
9	Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan
10	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja
11	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk

	mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja

3.3.2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari keadaan di sekitar pekerja yang mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka. Menggunakan skala likert mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju), kuesioner yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Budianto dan Katini (2015) digunakan untuk menilai lingkungan kerja. Semakin besar nilainya, semakin baik lingkungan kerja di sekitarnya bagi orang tersebut..

Tabel 3.4
Item Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan anda.
2	Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat tidak nyaman
3	Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat dalam menyiapkan pekerjaan.
4	Sirkulasi udara diruang kerja anda sudah cukup baik.
5	Kualitas udara disekitar tempat bekerja anda kurang baik.
6	Ruangan dengan AC yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga anda bekerja menjadi lebih nyaman.
7	Ruangan dengan AC yang membuat lebih santai dan nyaman dalam bekerja
8	Tempat kerja anda terganggu suara bising sehingga anda tidak dapat bekerja dengan nyaman.
9	Suasana lingkungan kerja anda sangat mendukung sehingga anda dapat bekerja lebih baik lagi.
10	Anda sering mendengarkan musik dalam bekerja di ruang kerja
11	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah

	tertata dengan baik sehingga dapat menunjang anda dalam bekerja.
12	Suasana ruangan tertata membuat nyaman bekerja
13	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan anda.
14	Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga anda dapat bekerja dengan baik.
15	Di lingkungan kerja anda tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan.

3.3.2.4 Kompensasi

Kompensasi adalah pembayaran yang diterima pekerja untuk kerja mereka. Kompensasi dikuantifikasi menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2016), dengan menggunakan skala Likert mulai dari 1 - 5, dengan 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 5 menunjukkan sangat setuju. Semakin banyak nilainya, semakin efektif sistem pembayaran organisasi.

Tabel 3.5
Item Pernyataan Variabel Kompensasi

No	Pernyataan
1	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban.
2	Instansi memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan
3	Besarnya kenaikan gaji yang diberikan kepada saya sudah disesuaikan
4	Instansi sudah memberikan penggantian atas biaya perawatan dan pengobatan yang besarnya sesuai dengan yang diterapkan organisasi.
5	Instansi telah memberikan bermacam-macam tunjangan kepada saya.
6	Instansi telah menyediakan fasilitas (parkir, telepon, ruang kerja yang nyaman dan mushola) yang memadai.
7	Kebijaksanaan atau sistem pemberian gaji, jaminan

	sosial, tunjangan dan bonus di instansi ini cukup adil
8	Saya merasa senang bekerja disini karena saya bekerja sama dengan teman-teman yang akan selalu memberikan dorongan semangat kepada saya jika saya sedang mendapatkan masalah dalam bekerja
9	Istansi memberikan tunjangan rekreasi kepada pegawainya.
10	Instansi telah memberikan peluang promosi atas prestasi kerja saya.
11	Instansi tidak memberikan kewenangan kepada pegawainya untuk ikut serta dalam mengambil keputusan dalam pemecahan masalah instansi.
12	Instansi memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai guna peningkatan kinerja pegawai
13	Instansi tidak memberikan peluang kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan perusahaan.

3.4 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metoda kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini, regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh banyak variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Data primer, atau data yang dikumpulkan dari sumber aslinya, digunakan dalam penelitian ini. biasanya

melalui kuesioner atau wawancara (Arikunto, 2013). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang dilengkapi dengan skala pengukuran. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *likert*.

Tabel 3.6

Skala Pengukuran *Likert*

Sikap Responden	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif kumpulan data dapat dipecah menjadi kategori berikut: rata-rata, standar deviasi, varians, jumlah, rentang, kurtosis, dan skewness (Ghozali, 2018). Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran tentang pengendalian internal, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

3.4.2 Uji Kualitas Data

Peneliti melakukan banyak pengujian, seperti pemeriksaan validitas dan reliabilitas, terhadap data yang telah mereka kumpulkan untuk menentukan kualitasnya.

3.4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa

yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Ketika r hitung > r tabel, maka item pertanyaan dapat dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung < r tabel, maka item pertanyaan dapat dikatakan tidak valid (Ghozali, 2013).

3.4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan uji statistic *Combach's Alpha* (α) melalui *software* SPSS. Suatu variabel dikatakan *reliabel* atau handal jika memberikan nilai *Combach's Alpha* > 0.60.

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

Salah satu tujuan uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui apakah data mengikuti distribusi normal. Ada tidaknya gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas juga dapat ditentukan dengan menggunakan uji asumsi standar ini.

3.4.3.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu penelitian dapat dikatakan bebas gejala multikoLinearitas jika nilai *Tolerance Value* > 0,10 atau VIF < 10.

3.4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual suatu model regresi memiliki varians yang tidak merata. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser ini mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2011). Suatu penelitian dapat dikatakan bebas dari gejala Heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05 dan jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan dalam penelitian tersebut terdapat gejala Heteroskedastisitas.

3.4.3.3 Uji Normalitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa "uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal". Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dilakukan yaitu non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05. Apabila nilai signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan jika data tidak berdistribusi normal.

3.4.4 Analisis Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan di sini. Dalam analisis regresi berganda, kita melihat bagaimana dua atau lebih variabel berhubungan

satu sama lain, atau dengan kata lain bagaimana pengaruh X atau variabel bebas terhadap Y atau variabel terikat secara keseluruhan (Ghozali, 2013). Untuk menjelaskan regresi linier berganda, kami menggunakan persamaan berikut:

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 + e

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai
a = Harga konstanta
b1,2,3,4 = Harga koefisien regresi
X1 = Variabel Pengendalian Internal
X2 = Variabel Motivasi Kerja
X3 = Variabel Lingkungan Kerja
X4 = Variabel Kompensasi
e = *standard error*

Terdapat 3 uji dalam analisis Linear berganda yang terdiri dari uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi.

3.4.4.1 Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel independen dapat layak digunakan untuk mengestimasi variabel dependen, jika layak maka model regresinya dapat di terusan untuk diteliti.

Dengan menggunakan nilai alpha atau tingkat kesalahan sebesar 0,05, maka model regresinya akan dinyatakan layak jika nilai signifikansinya < 0,05.

3.4.4.2 Uji T

T-test digunakan untuk menguji keseluruhan hipotesis dengan menunjukkan dampak dari masing-masing variabel independen.

Pemeriksaan hipotesis hubungan antara kinerja karyawan dan faktor-faktor seperti motivasi, dukungan organisasi, dan kompensasi menggunakan *tingkat kesalahan 0*,05 (α= 5%).

Melihat dari penjelasan di atas, maka hipotesis operasional dan hipotesis alternatif pada penelitian ini yaitu:

HO1: Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

HA1: Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

HO2: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

HA2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

HO3: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

HA3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

HO4: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

HA4: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Dengan tingkat kesalahan sebesar 0,05 (α= 5%), kriteria untuk diterimanya dan ditolaknya hipotesis peneliti adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, apabila nilai dari signifikansi < 0,05 dan koefisien regresi sesuai dengan yang diprediksi.
b. Hipotesis nol gagal ditolak dan hipotesis alternatif ditolak, apabila nilai dari signifikansi ≥ 0,05 dan/atau koefisien regresi tidak sesuai dengan yang diprediksi.

3.4.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengevaluasi seberapa besar dampak variabel dependen, peneliti menggunakan uji koefisien determinasi (R2). Signifikansi hubungan antara variabel independen dan dependen menjadi dasar analisis ini. R square adalah simbol untuk nilai koefisien determinasi (R2). Selain itu, model regresi dianggap berkualitas tinggi jika nilai koefisiennya mendekati 1.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab bab ini akan dijelaskan tentang gambaran umum lokasi penelitian, deskriptif objek dan data penelitian, karakteristik dan klasifikasi responden, analisis data dan pembahasan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji secara eksperimental pengaruh pengendalian intern, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan remunerasi terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Pacitan. Peneliti memilih lima Puskesmas Utama di Kabupaten Pacitan sebagai objek penelitian yang terdiri dari Puskesmas Tanjungsari, Puskesmas Pacitan, Puskesmas Kebonagung, Puskesmas Arjosari dan Puskesmas Pringkuku dengan jumlah sampel sebanyak 269 Pegawai. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 31 Maret 2022 sampai dengan 31 April 2022.

4.1. Gambaran Umum Kabupaten Pacitan

Kabupaten Pacitan merupakan kabupaten yang terletak di pesisir selatan Pulau Jawa yang 85% wilayahnya terdiri dari perbukitan dan pegunungan, jurang yang terjal, serta Pegunungan Seribu yang membentang sepanjang Pulau Jawa. Sedangkan untuk wilayah administrasi Kabupaten Pacitan, setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang dilanjutkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa, telah terjadi pembangunan daerah di Kabupaten Pacitan, khususnya di desa-desa. di mana total tujuh desa telah dibagi. Hal ini mengakibatkan terjadinya pergeseran wilayah administratif Kabupaten Pacitan dari 12 kecamatan menjadi 5 kecamatan dan 166 desa

(total 171 desa/kelurahan) dengan letak geografis antara 110° 55' dan 8° 17' LS. Adapun batas-batas administrasi dari Kabupaten Pacitan yaitu; sebelah Selatan adalah Samudra Indonesia, sebelah Timur adalah Kabupaten Trenggalek, sebelah Utara adalah Kabupaten Ponorogo, (sebelah Barat adalah Kabupaten WonogiriProfil Kabupaten Pacitan, 2022).

4.2. Deskripsi Objek dan Data Penelitian

Data primer pada penelitian ini didapatkan dari pegawai puskesmas dari Puskesmas Tanjungsari, Puskesmas Pacitan, Puskesmas Kebonagung, Puskesmas Arjosari dan Puskesmas Pringkuku, melalui 269 kuesioner yang disebarkan secara online yaitu google form. Jumlah total pegawai dari kelima Puskesmas tersebut adalah 269 pegawai.

Hasil pengumpulan data dalam bentuk kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	%
Kuesioner yang disebar	269	100
Kuesioner yang kembali	269	100
Kuesioner yang lengkap pengisiannya	269	100

Sumber: data primer, 2022

Berdasarkan temuan investigasi, sebanyak 269 kuesioner telah disampaikan kepada responden. Para peneliti menerima 269 dari 269 survei yang dikeluarkan. Tidak satu pun dari 269 kuesioner yang diterima peneliti tidak lengkap, dan semua survei yang dikembalikan dapat dievaluasi.

Dari penelitian yang dilakukan berdasarkan perusahaan, peneliti melakukan penelitian terhadap 5 Puskesmas Utama di Kabupaten Pacitan sebagai objek penelitian yang terdiri dari Puskesmas Tanjungsari, Puskesmas Pacitan, Puskesmas Kebon Agung, Puskesmas Arjosari dan Puskesmas Pringkuku. Dari penerimaan data responden berupa kuesioner didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Pengumpulan Data Berdasarkan Nama Puskesmas

Nama Perusahaan	Jumlah	%
Puskesmas Tanjungsari	52	19,3
Puskesmas Pacitan	57	21,2
Puskesmas Kebon Agung	34	12,6
Puskesmas Arjosari	80	29,7
Puskesmas Pringkuku	46	17,1
TOTAL	**269**	**100**

Sumber: data primer, 2022

Dari Tabel 4.2 di muka dapat dilihat persebaran kuesioner dari para responden yang terdiri dari Puskesmas Tanjungsari sebanyak 52 pegawai atau 19,3% dari total responden, Puskesmas Pacitan sebanyak 57 pegawai atau 21,2% dari total responden, Puskesmas Kebon Agung sebanyak 34 pegawai atau 12,6% dari total responden, Puskesmas Arjosari sebanyak 80 pegawai atau 29,7% dari total responden dan Puskesmas Pringkuku sebanyak 46 pegawai atau 17,1% dari total responden.

Sedangkan dari penerimaan data melalui kuesioner dengan pengelompokkan jabatan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Pengumpulan Data Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	%
Dokter	10	3,7
Dokter Gigi	1	0,4
Perawat	79	29,4
Perawat Gigi	8	3,0
Bidan	54	20,1
Sanitarian	6	2,2
Penyuluh Kesehatan	11	4,1
Nutrisionis	12	4,5
Analis Kesehatan	13	4,8
Pengelola Kefarmasian	2	0,7
Asisten Apoteker	11	4,1
Rekam Medis	12	4,5
Staf	50	18,6
TOTAL	**269**	**100**

Sumber: data primer, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, didapatkan data bahwa sebanyak 269 pegawai (100%) responden dengan jabatan dokter sebanyak 10 pegawai (3,7%), kemudian jabatan sebagai dokter gigi sebanyak 1 (0,4%), sebagai perawat sebanyak 79 pegawai (29,4%), dan perawat gigi 8 pegawai (3,0%). Sebanyak 54 (20,1%) responden menjabat sebagai bidan, sebagai penyuluh kesehatan sebanyak 11 (4,1%) responden, sebagai nutrisionis sebanyak 12 (4,5%) responden, dan sebagai analis kesehatan sebanyak 13 (4,8%) responden. Kemudian, responden yang menjabat sebagai pengelola kefarmasian sebanyak 2 (0,7%), sebagai asisten apoteker sebanyak 11 (4,1%), yang menjabat sebagai rekam medis sebanyak 12 (4,5%), dan jabatan sebagai staf sebanyak 50 (18,6%) responden.

4.3. Karakteristik dan Klasifikasi Responden

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

Tabel 4.4
Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Pria	71	26,4
Wanita	198	73,6
TOTAL	**269**	**100**

Sumber: data primer, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4, dari total 269 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, 71 adalah laki-laki atau (26,4% dari total responden) dan sisanya 198 adalah perempuan atau (73,6% dari total responden).

Tabel 4.5
Klasifikasi Berdasarkan Kelompok Usia

Kelompok Usia	Jumlah	%
Kurang dari 20 tahun	3	1,1
Antara 20-25 tahun	49	18,2
Antara 25-30 tahun	64	23,8
Antara 30-35 tahun	28	10,4
Antara 35-40 tahun	47	17,5
Lebih dari 40 tahun	78	29,0
TOTAL	**269**	**100**

Sumber: data primer, 2022

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa kategorisasi usia terbesar terdiri dari 78 pekerja atau 29,0% dari total responden yang berusia lebih dari 40 tahun. Disusul selanjutnya yaitu rentang usia antara 25-30 tahun dengan jumlah pegawai 64 atau (23,8%). Kemudian, rentang usia antara 20-25 tahun dengan jumlah pegawai 49 atau (18,2%). Selanjutnya, rentang usia antara 35-40 tahun dengan jumlah pegawai 47 atau (17,5%). Disusul

selanjutnya, rentang usia antara 30-35 tahun dengan jumlah pegawai 28 atau (10,4%). Terakhir, rentang usia kurang dari 20 tahun dengan jumlah pegawai 3 atau (1,1%) dari total responden.

Tabel 4.6
Klasifikasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Kelompok Usia	Jumlah	%
SMP	2	0,7
SMU	21	7,8
Akademi/Diploma	144	53,5
S1	100	37,2
S2	2	0,7
TOTAL	**269**	**100**

Sumber: data primer, 2022

Menurut Tabel 4.6, tingkat sekolah terakhir responden cukup bervariasi. Berdasarkan data yang terlihat pada tabel di atas, tingkat pendidikan yang paling banyak ditamatkan oleh pekerja adalah Akademi/Diploma, yang dicapai oleh 144 pekerja (atau 53,5% dari seluruh responden). Kedua, pada tingkat S1 dengan jumlah 100 pegawai atau 37,2% dari total responden. Ketiga, pada tingkat SMU dengan jumlah 21 pegawai atau 7,8% dari total responden. Tingkat SMP dan S2 mempunyai jumlah pegawai yang sama, yaitu masing-masing sebanyak 2 pegawai atau 0,7% dari total responden.

Tabel 4.7
Klasifikasi Berdasarkan Lama Bekerja Pegawai

Lama Bekerja	Jumlah	%
Kurang dari 1 tahun	56	20,8
1-5 tahun	63	23,4
Lebih dari 5 tahun	150	55,8
TOTAL	**269**	**100**

Sumber: data primer, 2022

seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.7. 150 pekerja, atau 55,8% dari total tanggapan, telah bekerja selama lebih dari lima tahun, Selanjutnya sebanyak 63 pegawai atau 23,4% memiliki masa kerja 1-5 tahun dan sebanyak 53 pegawai atau 20,8% memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun dari total responden.

4.4. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik digunakan untuk menggambarkan keadaaan variabel penelitian secara statistik. Penelitian ini menggambarkan analisis deskriptif setiap variabel dari 269 responden. Variabel-variabel yang di analisis dalam penelitian ini digambarkan melalui tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8

Distribusi Jawaban Kuisioner

Variabel	STS	TS	N	S	SS	Total
Pengendalian Internal	0,35%	1,06%	9,22%	62,40%	26,97%	100.00%
Motivasi Kerja	0,88%	5,10%	21,80%	55,29%	16,93%	100.00%
Lingkungan Kerja	1,76%	7,41%	18,27%	53,85%	18,71%	100.00%
Kompensasi	1,40%	7,43%	22,51%	53,87%	14,78%	100.00%
Kinerja	2,45%	10,56%	17,70%	52,38%	16,91%	100.00%

Berdasarkan tabel distribusi jawaban Kuesioner di atas, maka dapat dijelaskan hasil sebagai berikut:

a. Pengendalian Internal

Pada variabel pengendalian internal dapat dikatakan hampir 90% atau tepatnya 89,37% responden yang setuju atau sangat setuju bahwa pengendalian internal yang sesuai dan sudah berlaku di

organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dan hanya kurang dari 2% atau tepatnya 1,41% yang tidak setuju atau sangat tidak setuju bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Motivasi Kerja

Pada variabel motivasi kerja dapat dikatakan hampir 75% atau tepatnya 72,22% responden yang setuju atau sangat setuju bahwa motivasi yang sudah diberikan dan diterapkan di organisasi mampu mendukung kinerja pegawai dan hanya kurang dari 6% atau tepatnya 5,98% yang tidak setuju atau sangat tidak setuju bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja dapat dikatakan hampir 75% atau tepatnya 72,56% responden yang setuju atau sangat setuju bahwa lingkungan kerja yang baik dan sesuai akan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai dan hanya kurang dari 10% atau tepatnya 9,17% yang tidak setuju atau sangat tidak setuju bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

d. Kompensasi

Pada variabel kompensasi dapat dikatakan hampir 70% atau tepatnya 68,65% responden yang setuju atau sangat setuju bahwa kompensasi yang telah diberikan dan diterapkan di organisasi dapat

menunjang kinerja pegawai dan hanya kurang dari 10% atau tepatnya 8,83% yang tidak setuju atau sangat tidak setuju bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

e. Kinerja Pegawai

Pada variabel kinerja pegawai dapat dikatakan hampir 70% atau tepatnya 69,29% responden yang setuju atau sangat setuju bahwa mereka sudah menjalankan kinerja pegawai dengan baik dan hanya kurang dari 14% atau tepatnya 13,01% yang tidak setuju atau sangat tidak setuju bahwa mereka sudah menjalankan kinerja pegawai dengan baik..

4.5. Uji Kualitas Data

4.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat temuan analisis korelasi bivariat pada kolom korelasi SPSS versi 15 dengan menggunakan sampel sebanyak 269 responden dari 5 Puskesmas Utama di Kabupaten Pacitan dan melihat nilai signifikansinya. Jika r hitung > r tabel, maka data penelitian dapat dianggap sah. r tabel untuk n = 269 adalah 0,138 pada uji validitas ini.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal (X1)

No.	Item	*R table*	*R hitung*	Keterangan
1	X1.1	0,138	0,680	Valid
2	X1.2	0,138	0,767	Valid
3	X1.3	0,138	0,691	Valid
4	X1.4	0,138	0,720	Valid

5	X1.5	0,138	0,756	Valid
6	X1.6	0,138	0,784	Valid
7	X1.7	0,138	0,821	Valid
8	X1.8	0,138	0,761	Valid
9	X1.9	0,138	0,817	Valid
10	X1.10	0,138	0,841	Valid
11	X1.11	0,138	0,804	Valid
12	X1.12	0,138	0,853	Valid
13	X1.13	0,138	0,868	Valid
14	X1.14	0,138	0,793	Valid
15	X1.15	0,138	0,841	Valid
16	X1.16	0,138	0,795	Valid
17	X1.17	0,138	0,835	Valid
18	X1.18	0,138	0,807	Valid
19	X1.19	0,138	0,798	Valid
20	X1.20	0,138	0,770	Valid

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai r hitung>r tabel maka dapat dikatakan bahwa 20 pertanyaan yang valid karena memiliki nilai r hitung >r tabel lebih dari (0,138).

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Item	*R table*	*R hitung*	Keterangan
1	X2.1	0,138	0,706	Valid
2	X2.2	0,138	0,710	Valid
3	X2.3	0,138	0,700	Valid
4	X2.4	0,138	0,755	Valid
5	X2.5	0,138	0,685	Valid
6	X2.6	0,138	0,610	Valid
7	X2.7	0,138	0,693	Valid
8	X2.8	0,138	0,797	Valid
9	X2.9	0,138	0,751	Valid
10	X2.10	0,138	0,770	Valid
11	X2.11	0,138	0,707	Valid

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai r hitung>r tabel maka dapat dikatakan bahwa 11 pertanyaan yang valid karena memiliki nilai r

hitung >r tabel lebih dari (0,138).

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No.	Item	*R table*	*R hitung*	Keterangan
1	X3.1	0,138	0,573	Valid
2	X3.2	0,138	0,595	Valid
3	X3.3	0,138	0,569	Valid
4	X3.4	0,138	0,650	Valid
5	X3.5	0,138	0,499	Valid
6	X3.6	0,138	0,650	Valid
7	X3.7	0,138	0,547	Valid
8	X3.8	0,138	0,706	Valid
9	X3.9	0,138	0,573	Valid
10	X3.10	0,138	0,716	Valid
11	X3.11	0,138	0,608	Valid
12	X3.12	0,138	0,713	Valid
13	X3.13	0,138	0,592	Valid
14	X3.14	0,138	0,658	Valid
15	X3.15	0,138	0,648	Valid

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai r hitung>r tabel maka dapat dikatakan bahwa 15 pertanyaan yang valid karena memiliki nilai r hitung >r tabel lebih dari (0,138).

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X4)

No.	Item	*R table*	*R hitung*	Keterangan
1	X4.1	0,138	0,783	Valid
2	X4.2	0,138	0,760	Valid

3	X4.3	0,138	0,797	Valid
4	X4.4	0,138	0,662	Valid
5	X4.5	0,138	0,812	Valid
6	X4.6	0,138	0,531	Valid
7	X4.7	0,138	0,687	Valid
8	X4.8	0,138	0,755	Valid
9	X4.9	0,138	0,631	Valid
10	X4.10	0,138	0,724	Valid

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai r hitung>r tabel maka dapat dikatakan bahwa 10 pertanyaan yang valid karena memiliki nilai r hitung >r tabel lebih dari (0,138).

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y1)

No.	Item	*R table*	*R hitung*	Keterangan
1	Y1.1	0,138	0,641	Valid
2	Y1.2	0,138	0,632	Valid
3	Y1.3	0,138	0,649	Valid
4	Y1.4	0,138	0,687	Valid
5	Y1.5	0,138	0,643	Valid
6	Y1.6	0,138	0,685	Valid
7	Y1.7	0,138	0,668	Valid
8	Y1.8	0,138	0,699	Valid
9	Y1.9	0,138	0,693	Valid
10	Y1.10	0,138	0,662	Valid

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai r hitung>r tabel maka dapat dikatakan bahwa 10 pertanyaan yang valid karena memiliki nilai r hitung >r tabel lebih dari (0,138).

4.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 15. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 269

responden yang berasal dari 5 Puskesmas Utama di Kabupaten Pacitan. Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini:

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	*Cronbach's Alpha*	Kesimpulan
Pengendalian Internal (X1)	0,968	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,903	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,873	Reliabel
Kompensasi (X4)	0,762	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,837	Reliabel

Sumber: data primer, 2022

Berdasarkan Tabel 4.14, koefisien Cronbach's Alpha untuk faktor pengendalian internal sebesar 0,966, keinginan sebesar 0,903, lingkungan sebesar 0,873, kompensasi sebesar 0,762, dan kinerja sebesar 0,837. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka suatu kumpulan data dapat dianggap kredibel (Ghozali, 2013). Nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel dalam penelitian ini > 0,60, maka dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini kredibel.

4.6. Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah variabel bebas dan terikat dalam suatu percobaan berdistribusi teratur atau tidak (Umar, 2011). Penelitian ini menggunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas data. Jika nilainya > 0,05, maka data dianggap

berdistribusi teratur. Hasil uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
n	269
Asymp Sig. (2-tailed)	0,424

Sumber: data primer, 2022

Semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal yang ditunjukkan dengan nilai akhir lebih dari atau sama dengan 0,424 dan 0,05 seperti yang terlihat pada tabel di atas. Menguji Multikolinearitas

4.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menilai adanya hubungan antar variabel bebas dalam suatu penelitian. Model regresi yang baik adalah model yang tidak memiliki hubungan antara variabel studi independen. Nilai toleransi dan Faktor Inflasi Varians dapat digunakan untuk menentukan ini (VIF). Jika nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF <10, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen dalam suatu penelitian tidak berkorelasi (Umar, 2011). Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.16

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
Pengendalian Internal (X1)	0,594	1,685
Motivasi Kerja (X2)	0,370	2,701
Lingkungan Kerja (X3)	0,282	3,546
Kompensasi (X4)	0,247	4,041

Sumber: data primer, 2022

Berdasarkan tabel sebelumnya, nilai tolerance untuk masing-masing variabel > 0,10 dan nilai VIF <10. Tidak adanya gejala multikolinearitas dalam penelitian ini dapat disimpulkan dari pemikiran tersebut..

4.6.3 Uji Heteroskedastistas

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas mencoba untuk mengetahui apakah varian dari residual pada model uji regresi berbeda. Dengan menggunakan uji Glejser, dianalisis heteroskedastisitas. Jika nilai sig pada uji Glejser untuk masing-masing variabel < 0,05 maka terdapat tanda heteroskedastisitas; jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi tanda heteroskedastisitas (Sujarweni, 2015). Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser ditunjukkan pada tabel di bawah ini**:**

Tabel 4.17

Hasil Uji Heteroskedastistas

Variabel Penelitian	Nilai Sig.
Pengendalian Internal (X1)	0,052
Motivasi Kerja (X2)	0,072
Lingkungan Kerja (X3)	0,732
Kompensasi (X4)	0,479

Sumber: data primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 ditentukan ambang batas signifikansi untuk masing-masing variabel > 0,05, sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4.7. Analisis Linier Berganda

Analisis Linear Berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh dua atau lebih faktor independen atau independen terhadap variabel dependen atau dependen. Hasil analisis regresi linier berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18

Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandarized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	0,129	1,553	0,083	0,934
Pengendalian Internal (X1)	0,106	0,022	4,801	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,097	0,046	2,115	0,035
Lingkungan Kerja (X3)	0,113	0,044	2,567	0,011
Kompensasi (X4)	0,363	0,050	7,267	0,000

Sumber: data primer, 2022

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut.

Y = 0,129 + 0,106X1 + 0,097X2 + 0,113X3 + 0,363X4

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,129 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel bebas (pengendalian internal, motivasi, lingkungan dan kompensasi) nilainya nol (0) maka nilai variabel dependen yang merupakan (kinerja pegawai) adalah sebesar 0,129 satuan.

2. Koefisien variabel pengendalian internal (X1) sebesar 0,106, berarti setiap peningkatan variabel pengendalian internal sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,106 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak mengalami perubahan atau tetap.

3. Koefisien variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,097, berarti setiap peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,097 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak mengalami perubahan atau tetap.

4. Koefisien variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,113, berarti setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,113 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak mengalami perubahan atau tetap.

5. Koefisien variabel kompensasi (X4) sebesar 0,363, berarti setiap peningkatan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,363 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak mengalami perubahan atau tetap.

4.7.1 Uji F *(*Goodness *of Fit)*

Uji F atau *Goodness of Fit* merupakan uji yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara Bersama-sama terhadap variabel dependennya. Suatu variabel independen dapat dikatakan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan apabila nilai signifikansinya < 0,05. Berikut merupakan hasil dari uji F:

Tabel 4.19

Hasil Uji F

Model	*Sum of Squares*	df	*Mean Square*	F	Sig.
Regression	5340,402	4	1335,100	168,313	0,000
Residual	2094,111	264	7,932		
Total	7434,513	258			

Sumber: data primer, 2022

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.19 di atas, diperoleh F hitung sebesar 168,313 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena sig. F_{hitung} <5% (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model yang dianalisis dikatakan fit untuk digunakan estimasi.

4.7.1 Uji T

Dalam sebuah penelitian, uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dalam ujian ini, pengambilan keputusan ditentukan oleh nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi variabel independen < 0,05 maka hipotesis yang diajukan berpengaruh signifikan, dan jika > 0,05 tidak berpengaruh signifikan. Tes T studi ini menghasilkan hasil sebagai berikut

Tabel 4.20

Hasil Uji T

Model	Unstandarized Coefficients		
	B	T	Sig.
(Constant)	0,129	0,083	0,934
Pengendalian Internal (X1)	0,106	4,801	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,097	2,115	0,035
Lingkungan Kerja (X3)	0,113	2,567	0,011
Kompensasi (X4)	0,363	7,267	0,000

Sumber: data primer, 2022

Berdasarkan hasil uji T pada Tabel 4.20, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengendalian Internal (X1) memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai koefisien Beta bernilai positif sebesar 0,106. Kesimpulannya dapat dikatakan bahwa Pengendalian Internal (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis 0 (nol) atau H0 ditolak dan hipotesis alternatif atau H1 diterima.

b. Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,035 < 0,05 dan nilai koefisien Beta bernilai positif sebesar 0,097. Kesimpulannya dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis 0 (nol) atau H0 ditolak dan hipotesis alternatif atau H2 diterima.

c. Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi 0,011 < 0,05 dan nilai koefisien Beta bernilai positif sebesar 0,113. Kesimpulannya dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis 0 (nol) atau H0 ditolak dan hipotesis alternatif atau H3 diterima.

d. Kompensasi (X4) memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai koefisien Beta bernilai positif sebesar 0,363. Kesimpulannya dapat dikatakan bahwa Kompensasi (X4) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis 0 (nol) atau H0 ditolak dan hipotesis alternatif atau H4 diterima.

4.7.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam suatu penelitian. Banyaknya Adjusted R Square dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien determinasi. Skor Adjusted R Square yang sangat baik mendekati satu, yang menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Temuan uji koefisien determinasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21

Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	***R Square***	***Adjusted R Square***
0,848	0,718	0,714

Sumber: data primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 ditentukan nilai Adjusted R Square pada penelitian ini sebesar 0,714 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian intern, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi dapat memberikan kontribusi sebesar 71,4% terhadap varians dalam variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 28,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam analisis ini.

4.8 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

4.8.1. Hubungan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan temuan penelitian, variabel Pengendalian Intern (X1) memiliki koefisien beta positif sebesar 0,106 dan nilai signifikansi 0,000< 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa Pengendalian Intern berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik pengendalian internal pada organisasi akan semakin meningkatkan kinerja para pegawainya.

Penerapan pengendalian internal yang efektif di lima Puskesmas di Kabupaten Pacitan berdampak besar pada kinerja staf. Beberapa faktor dapat berkontribusi terhadap terciptanya pengendalian internal yang efektif di lima Puskesmas di Rejim Pacitan. Yang pertama adalah kegiatan evaluasi rutin, yang kedua banyaknya program yang bertujuan untuk mengembangkan potensi pegawai Puskesmas, yang ketiga adalah aturan dan prosedur kerja yang jelas sehingga resiko kesalahan dapat diminimalisir, yang keempat adalah jumlah tindak lanjut atas kesalahan, yang kelima adalah kelancaran pertukaran informasi antar karyawan, dan yang keenam adalah banyaknya kegiatan pengawasan manajemen terhadap seluruh kegiatan operasional perusahaan.

Sistem pengendalian internal ini sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional Puskesmas, karena dengan adanya sistem pengendalian internal, maka kecurangan yang mungkin dilakukan pegawai dapat diminimalisir (Kalendesang *et al*., 2017). Sistem pengendalian internal

meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi (Mulyadi, 2014). Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengadopsian kontrol internal yang maksimal mungkin memiliki efek positif pada kinerja staf, yang memungkinkan mereka untuk memberikan layanan sebanyak mungkin kepada masyarakat. Sebaliknya, jika pelaksanaan pengendalian intern tidak memadai, maka akan berdampak pada kinerja personel perusahaan. Konsekuensinya, korporasi tidak akan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, dan kepercayaan masyarakat dalam menggunakan sistem angkutan umum akan menurun.

Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian Puspitasari dan Dahlia (2020) yang menyatakan bahwa pengendalian internal Pengendalian Internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Kesek *et al*. (2021) mendapatkan hasil bahwa Pengendalian Internal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi 0,028 < 0,05 yang artinya Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian Zendrato *et al*. (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal memiliki nilai sig-p 0,003 < 0,05, yang berarti pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas.

4.8.2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki koefisien memiliki koefisien beta bernilai positif sebesar 0,097 dan nilai signifikansi sebesar 0,035 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi akan semakin meningkatkan kinerja para pegawainya.

Tingkat motivasi seseorang dalam bekerja menentukan seberapa antusiasnya mereka dalam menjalankan tugasnya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan atasannya (M. Hasibuan, 2017). Dengan asumsi bahwa semua pekerja antusias dengan pekerjaan mereka, perusahaan seharusnya tidak mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja yang positif berkorelasi dengan tingkat kegembiraan karyawan yang tinggi, sedangkan motivasi kerja yang negatif memprediksi tingkat antusiasme karyawan yang rendah (Kurniasari, 2018).

Mulyana (2014) berpendapat bahwa menginspirasi, mendorong, dan mendorong karyawan adalah tiga pendekatan paling efektif untuk meningkatkan semangat kerja. Salah satu caranya adalah mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik dengan memberi mereka ungkapan yang menginspirasi. Yang kedua adalah menginspirasi orang untuk bekerja keras dengan memberi penghargaan kepada mereka yang telah melakukan pekerjaan dengan baik dengan pujian dan pengakuan.

Metode ketiga, "menekan", adalah menciptakan suasana di mana para pekerja merasa bahwa mereka harus melakukan tugas mereka dengan segala cara yang diperlukan, termasuk penggunaan ancaman dan bentuk kekerasan lainnya. Namun, strategi terakhir ini benar-benar usang di tempat kerja modern, di mana seorang karyawan harus melakukan tugasnya tanpa tekanan eksternal apa pun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung Motivasi Kerja sebesar 7,832 > t tabel 1,980 dan nilai Sig 0,000 < 0,025. Selain itu, hasil penelitian juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mustofa dan Matini (2022) menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Tambun Selatan sebesar 27,5%. Hasil penelitian lain Siahaan dan Dachi (2021) Terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi kerja dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Sigompul dengan tingkat keeratan hubungan kuat sekali bahkan hampir mendekati sempurna (Nilai Sig. 0,000 < 0,050, serta nilai Pearson's R sebesar 0,939), semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai juga semakin baik dan meningkat.

4.8.3. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) memiliki koefisien beta bernilai positif sebesar 0,113 dan nilai

signifikansi sebesar 0,011 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh organisasi akan semakin meningkatkan kinerja para pegawainya.

Lingkungan seperti Puskesmas, yang mendorong kerja keras dan mendorong keberhasilan para pekerja, dapat membantu menjelaskan temuan di atas. Penerangan ruangan yang mendukung, ruang kerja yang tidak terlalu bising, sirkulasi udara yang baik, komunikasi antar pegawai yang mudah, warna ruang kerja yang pas, dan terakhir, fasilitas yang disediakan Puskesmas sudah memadai, sehingga tidak menghambat pekerjaan semua karyawan berkontribusi pada lingkungan yang kondusif bagi produktivitas di tempat kerja.

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari hari (Siagian, 2014). Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan kondisi tempat kerja yang membuat pekerja merasa nyaman sekaligus memungkinkan mereka untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Kebersihan, pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, musik yang indah, dan ruang yang terencana dengan baik merupakan aspek penting dari lingkungan kerja yang menyenangkan. Ada sejumlah faktor di luar kantor yang mungkin berdampak pada produktivitas, antara lain moral rekan kerja, kualitas tunjangan, kedekatan staf dengan manajemen, dan ketersediaan fasilitas

ibadah. Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan moral, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahyar *et al*. (2022) yang menyatakan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh Nur *et al*. (2022) ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram Santoso dan Widodo (2022) juga menunjukkan hasil bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar (38,1%).

4.8.4. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X4) memiliki koefisien beta bernilai positif sebesar 0,363 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang diberikan oleh organisasi akan semakin meningkatkan kinerja para pegawainya.

Pegawai di lima Puskesmas di Kabupaten Pacitan mungkin bisa mencapai kinerja setinggi itu karena paket remunerasi yang murah hati yang ditawarkan pemerintah, seperti yang ditunjukkan oleh studi di atas. Karyawan dapat mempersepsikan perusahaan memberikan kompensasi yang baik karena gaji mereka sesuai dengan tanggung jawabnya, sistem

kompensasi di lima Puskesmas sudah baik, banyaknya bonus yang diberikan jika hasil kerja karyawan melebihi target yang ditentukan, banyaknya tunjangan yang diberikan kepada karyawan, seperti tunjangan kesehatan atau liburan, tinggi, dan perusahaan menyediakan berbagai layanan tambahan, seperti tempat parkir dan telepon.

Kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka, dan merupakan salah satu alat untuk memotivasi dan sekaligus sebagai jalur pengembangan yang strategis untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang bermutu (Suedah, 2020). Menurut Purnawati *et al*. (2022) bahwa kompensasi merupakan suatu yang diterima pegawai untuk balas jasa kerja mereka.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wandi *et al*. (2022) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Asniwati (2022) juga menunjukkan hasil kompensasi merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi Kinerja Pegawai. Penelitian Jatmika dan Sriadi (2022) juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kompensasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan disampaikan kesimpulan, keterbatasan, saran dan implikasi dari penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan olah data dan analisis yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5.2. Implikasi

Beberapa Puskesmas di Kabupaten Pacitan yaitu Puskesmas Tanjungsari, Puskesmas Pacitan, Puskesmas Kebonagung, Puskesmas Arjosari, dan Puskesmas Pringkuku diharapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan pengendalian internal, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasinya agar kinerja pegawai dapat meningkat serta layanan kerja yang diberikan kepada masyarakat dapat lebih maksimal lagi kedepannya. Diharpkan juga untuk instansi kesehatan yang lain ikut meningkatkan kinerjanya dengan cara yang sudah dilakukan oleh beberapa Puskesmas pada penelitian ini.

.

5.3. Keterbatasan

Dalam melakukan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi kelemahan dan dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian, antara lain:

1. Pada penelitian ini, varibel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbatas pada variable pengendalian internal, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi saja.
2. Penelitian ini hanya diterapkan di lingkungan puskesmas Kabupaten Pacitan saja dan tidak bisa digeneralisasikan ke Instansi lainnya.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan diatas, peneliti selanjutnya dapat memperbaikinya antara lain, dengan:

1. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lainnya di luar penelitian ini yang berkaitan dengan kinerja pegawai, contohnya disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan.
2. Melakukan penelitian dengan menambahkan objek penelitian yang lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan lebih akurat.
3. Dalam penelitian selanjutnya, pengukuran variable diharapkan tidak menggunakan persepsi namun menggunakan pengukuran yang lain

DAFTAR PUSTAKA

Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, Tukini (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jaeil Indonesia. Jurnal Ekonomi dan Syariah Vol 2, No.2.

Ahyar, M. A., Amir, & Kamidin, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Awangpone Kabupaten Bone. *CESJ Center Of Economic Students Journal*, *5*(1).

Anggraeni, S. (2019). Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kepatuhan Ibu Hamil Mengonsumsi Tablet Fe di BPM Isniwati Sukoharjo. *Media Ilmu Kesehatan*, *8*(1), 64–70. https://doi.org/10.30989/mik.v8i1.259

Apriandi. 2021. Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. Journal of Environment and Management Vol. 2 No. 1.

Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Asniwati. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *5*(2), 1163–1177. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2. 716

Astuti. (2017). Analisis Motivasi Kerja Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.

Aziz. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal.

Basori. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Sleman. Tesis.

Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Puskesmas Islam Banjarmasin. Jurnal Manajemen, Koperasi dan Enterpheneur, Vol. 8 No.2.

Bustanul dkk. 2012. Perbadaan Kecenderungan Pengungkapan Corporate Social Responsibility: Pengujian Terhadap Manipulasi Akrual dan Manipulasi Real. Simposium Nasional Akuntansi XV.

Christilia O. Posuma (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Ratumbuysang Manado. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol 1, No.4.

Dio Prananda, Idris, Dewi Zaini Putri (2018). Dampak Kesehatan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. Jurnal Ecogen,Vol 1, No.3.

Ekawati. 2019. Peranan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 8, No.1, Januari, hal. 26-32.

Ekawati Ningtyas Putri, Sri Nuringwahyu,Ratna Nikin Hardati (2019). Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Bandung Super Model Malang)

Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Gibson, et al. (1995). *Organisasi dan Manajemen* (Edisi ke empa). Erlangga.

Gilang dan Larasati. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol 5. No.3.

Gomes, F. Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber DayaManusia*. Andi.

Hadi, Nor. 2011. Corporate Social Responsibility. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Haffizurachman., 2011, Mengukur Kepuasan Suatu Institusi Kesehatan. Majalah Kedokteran Indonesia, 54(7), 282- 288.

Hameed, 2014, Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan) International Journal of Business and Social Science Vol. 5 No. 2, hlm 30.

Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Edisi Kedua.). BPFE.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara.

Hery. (2015). *Pengantar Akuntansi.* PT Grasindo.

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.

Idri. (2015). *Hadits Ekonomi: Ekonomi dalam Perspektif Hadits Nabi*. Kencana.

Jatmika, P. P., & Sriadi, M. B. D. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Kota Probolinggo. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *15*(1), 166–172. https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i1.159

Kadarisman. (2016). *Manajemen Kompensasi.* Raja Grafindo Persada.

Kalendesang, A. K., Lambey, L., & Budiarso, N. S. (2017). Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang Dagang pada Supermarket Paragon Mart Tahuna. *Jurnal Riset Akuntansi*, *12*(2). https://doi.org/10.32400/gc.12.2.17443.2017

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. RajaGrafindo Persada.

Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. (2015). Pedoman Umum Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga. Jakarta: Kementrian Kesehatan RI.

Kemenkes RI. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19), Kementerian Kesehatan RI § (2020).

Kesek, M. N., Tangon, J. N., & Korompis, S. N. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai. *Owner*, *5*(1), 12–21. https://doi.org/10.33395/owner.v5i1.332

Kurniasari, R. (2018). *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta*. *11*(1), 32–39.

Kusuma, Arta Adi. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Linda Oktarnia (2014). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Keuangan Puskesmas Tanjungpinang Dan Bintan. Jurnal.

Mariani. (2011). Anteseden dan Moderasi Kualitas Pengendalian Internal terhadap Hubungan antara Keadilan Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus

Pada Pemerintah Kabupaten Semarang). Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kopetensi*. PT Raja Grafindo Persada.

Mulyadi. (2014). *Sistem Akuntansi* (3rd ed.). Penerbit Salemba Empat.

Mulyadi. (2016). *Auditing.* (Edisi Keenam, Cetakan Pertama). Salemba Empat.

Mulyana, Deddy. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014.

Mustofa, G. A., & Matini, N. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pada Kecamatan Tambun Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *9*(1), 363–370.

Nitisemito, 2014, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta. Pratama dan Wismar'ein (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. BMAJ, Vol 1, No.1.

Nitiseminto, A. (2000). *Manajemen Personalia*. Galia Indonesia.

Nunik Lestari Dewi, Yuliana Gunawan, Soddin Mangunsong dan Yohana Meiliana (2021). Pengaruh sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan publik berkelanjutan. Jurnal Manajemen Marantha, Vol. 20, No.2.

Nur, S. H., Anwary, A. Z., & Aquarista, M. F. (2022). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Teluk Tiram Kota Banjarmasin Tahun 2021*.

Pamela, & Oloko. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Komersial. *Jurnal Bisnis University of Kenya*.

Permata Dewi. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan RB.GROUP). Barometer Riset Manajemen dan Akuntansi, Vol 1, No 1. Profil Kabupaten Pacitan, 2022

Pranowo, R. S. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada Cv. Sukses Sejati Computama)* [Skripsi]. Universitas Negeri Yogyakarta.

Pujiyanto, N. D., Puspita, D. R., & Harsanto, B. T., 2017. Pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan persepsi gaya kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana. Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 30(3), 278-289.

Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Bali Negar. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *1*(2), 41.

Puspitasari, A. D., & Dahlia, L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, *17*(1), 81–93. https://doi.org/10.31334/bijak.v17i1.828

Rimadhina. 2018. Pengaruh Pengendalian Internal,Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Indocement di Tarjun). Skripsi.

Rimadhina, A. (2018). *Pengaruh Pengendalian Internal,Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Indocement Di Tarjun)* [Skripsi]. Universitas Islam Indonesia.

Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi, Prentice Hall, Edisi Kesepuluh Subardini*. PT Indeks.

Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2015). *Accounting Information System*. Edition, England: Pearson.

Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.

Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, *1*, 11.

Sarita Permata Dewi (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan Rb.Group). Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen Vol 1, No.1.

Schultz, D., & Schultz, S. E. (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education. Inc.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.

Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Siahaan, D. P., & Dachi, R. A. (2021). Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Sigompul Kecamatan Lintongnihuta Kabupaten Humbang Hasundutan Tahun 2021. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, *7*(2).

Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja* (3rd ed.). Fakultas UI.

Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education*, *4*(3), 12.

Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Prestasi Pustakaraya.

Suedah, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, *5*(2), 177–181.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Tandri, M. (2015). Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Penerimaan dan Pengeluaran Kas di RSU Pancaran Kasih GMIM Manado. *Jurnal Al-Balaqh, 3*(3).

Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Umpung, 2020. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19,Junita Maya Pertiwi, Vol, 1 No.1, Okotober.

Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, *19*(1), 80–91. https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235

Wibi, A., 2015. Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian Rawat Inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru. Pekan Baru: Tesis Faculty of Economics, Riau University.

Wursanto, I. (2009). *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi* (Edisi dua). Andi.

Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitrawacana Media.

Zendrato, N., Nababan, D., Silitonga, E. M., Hidayat, W., & Sitorus, M. E. J. (2022). *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Lotu Kabupaten Nias Utara*. *6*, 6.

Yanthi. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Kuok Kabupaten Kampar. *Jurnal Kesehatan Global, Vol. 4, No. 1, Januari 2021 : 26-32.*

Yuli Suwati (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 1 No.1.

Zulkarnain Usman, (2013). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Perusahan (Studi kasus Pada PT Mnc Sky Vision Cabang Gorontalo). Skripsi.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

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 Pegawai Puskesmas" (Studi Empiris pada Pegawai Puskesmas di Kabupaten Pacitan).** 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.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Peneliti

Hafid Abiyyu

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama (Nama lengkap/inisial) :
   *tidak wajib
2. Nama Kantor :
3. Jabatan :
   - o Dokter
   - o Dokter Gigi
   - o Perawat
   - o Perawat Gigi
   - o Bidan
   - o Sanitarian
   - o Penyuluh Kesehata
   - o Nutrisionis
   - o Analis Kesehatan
   - o Pengelola Kefarmasian
   - o Asisten Apoteker
   - o Rekam Medis
   - o Staf
4. Jenis Kelamin :
   □ Pria □ Wanita
5. 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
6. Pendidikan Terakhir :
   □ SMP □ S1
   □ SMU □ S2
   □ Akademi/Diploma □ S3

7. 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.	Pegawai dan perawat di Puskesmas tempat saya bekerja telah menaati etika dan peraturan yang berlaku					
2.	Setiap pegawai dan perawat di Puskesmas tempat saya bekerja memiliki kompetensi yang cukup baik di setiap bidangnya					
3.	Penunjukan seorang auditor dilakukan oleh bagian dari Puskesmas yang memiliki wewenang					
4.	Di Puskesmas tempat saya bekerja, penerapan wewenang dan tanggungjawab pada setiap bidang adalah hal yang penting untuk dilakukan					
5.	Di Puskesmas tempat saya bekerja, seluruh pegawai dan perawat sudah melaksakan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya					
6.	Manajer Puskesmas di tempat saya bekerja menjelaskan					

	secara spesifik kepada pegawai mengenai kegiatan operasional Puskesmas					
7.	Risiko kegiatan operasional Puskesmas tidak dapat dihindari namun SPI berusaha mengendalikan terjadinya risiko					
8.	SPI pada Puskesmas telah mengidentifikasi risiko yang terjadi					
9.	SPI telah menganalisis risiko yang terjadi pada kegiatan operasional Puskesmas					
10.	Risiko dalam aktivitas Puskesmas telah di evaluasi sehingga dapat diperkirakan tindakan untuk meminimalkannya.					
11.	Pemisahan fungsi untuk setiap tugas telah dilakukan oleh Puskesmas di tempat saya bekerja					
12.	SPI di Puskesmas tempat saya bekerja selalu melakukan evaluasi terhadap tugas yang dilakukan pegawai dan perawat					
13.	SPI di Puskesmas tempat saya bekerja telah melakukan pengendalian pengolahan informasi.					
14.	SPI telah memastikan pengendalian fisik atas kekayaan dan catatan secara memadai.					
15.	SPI dapat menyampaikan informasi kepada semua personel dengan baik.					
16.	Di Puskesmas tempat saya bekerja sistem informasi selalu diperbarui sesuai dengan perkembangan teknologi yang ada.					
17.	Sistem informasi akuntansi dan sistem informasi manajemen yang dimiliki Puskesmas					

	memadai untuk menghasilkan informasi yang lengkap, akurat dan tepat waktu					
18.	Di tempat saya bekerja pengawasan dan evaluasi atas aktivitas operasional yang ada dalam seluruh instansi Puskesmas dilakukan secara kontinu					
19.	Di Puskesmas tempat saya bekerja pengawasan sudah berjalan dengan baik					
20.	Pimpinan Puskesmas di tempat saya bekerja memperhatikan hasil audit dan review lainnya mengenai Puskesmas					

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju ——— Sangat Setuju				
		1	2	3	4	5
1.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya					
2.	Gaji sayacukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum saya.					
3.	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan					
4.	Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan					
5.	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja					
6.	Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak					
7.	Perusahaan memberikan bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan					
8.	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan					

9.	Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan					
10.	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja					
11.	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja					

Lingkungan Kerja

No	**Pernyataan**	**Sangat Tidak Setuju ——— Sangat Setuju**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan anda.					
2.	Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat tidak nyaman.					
3.	Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat dalam menyiapkan pekerjaan.					
4.	Sirkulasi udara diruang kerja anda sudah cukup baik.					
5.	Kualitas udara disekitar tempat bekerja anda kurang baik.					
6.	Ruangan dengan AC yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga anda bekerja menjadi lebih nyaman.					

7.	Ruangan dengan AC yang membuat lebih santai dan nyaman dalam bekerja					
8.	Tempat kerja anda terganggu suara bising sehingga anda tidak dapat bekerja dengan nyaman.					
9.	Suasana lingkungan kerja anda sangat mendukung sehingga anda dapat bekerja lebih baik lagi.					
10.	Anda sering mendengarkan musik dalam bekerja di ruang kerja					
11.	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang anda dalam bekerja.					
12.	Suasana ruangan tertata membuat nyaman bekerja					
13.	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan anda.					
14.	Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga anda dapat bekerja dengan baik.					
15.	Di lingkungan kerja anda tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan.					

Kompensasi

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju ——— Sangat Setuju				
		1	2	3	4	5
1.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban.					
2.	Instansi memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan					
3.	Besarnya kenaikan gaji yang diberikan kepada saya sudah disesuaikan					
4.	Instansi sudah memberikan penggantian atas biaya perawatan dan pengobatan yang besarnya sesuai dengan yang diterapkan organisasi.					
5.	Instansi telah memberikan bermacam-macam tunjangan kepada saya.					
6.	Instansi telah menyediakan fasilitasfasilitas (parkir, telepon, ruang kerja yang nyaman dan mushola) yang memadai.					
7.	Kebijaksanaan atau sistem pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus di instansi ini cukup adil					
8.	Saya merasa senang bekerja disini karena saya bekerja sama dengan teman-teman yang akan selalu memberikan dorongan semangat kepada saya jika saya sedang mendapatkan masalah dalam bekerja					

9.	Istansi memberikan tunjangan rekreasi kepada pegawainya.					
10.	Instansi telah memberikan peluang promosi atas prestasi kerja saya.					
11.	Instansi tidak memberikan kewenangan kepada pegawainya untuk ikut serta dalam mengambil keputusan dalam pemecahan masalah instansi.					
12.	Instansi memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai guna peningkatan kinerja pegawai					
13.	Instansi tidak memberikan peluang kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan perusahaan.					

Kinerja Pegawai

No	**Pernyataan**	**Sangat Tidak Setuju ——— Sangat Setuju**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Sebisa mungkin saya menghemat anggaran dalam melakukan pekerjaan saya.					
2.	Saya menganggap ketercapaian hasil pekerjaan sangat penting dalam bekerja.					
3.	Saya tidak selalu mengupayakan waktu pencapaian target pekerjaan.					
4.	Saya bekerja sesuai dengan fungsi saya dalam instansi.					

5.	Jabatan saya dalam instansi, saya pergunakan sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan instansi.					
6.	Saya konsisten menjalankan fungsi sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang digariskan.					
7.	Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.					
8.	Saya tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik.					
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan segera pada hari itu juga.					
10.	Jika ada waktu, saya juga mengerjakan pekerjaan untuk esok hari daripada membuang waktu.					

Lampiran 2. Rekomendasi Penelitian

PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
JL. Ronggowarsito No. 07 Telp. (0357) 881066
email : bakesbangpol@pacitankab.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN
NOMOR : 072 /269/ 408.58 / 2022

Dasar : 1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistim Nasional Penelitian , Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuandan Teknologi;
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
4. Peraturan Bupati Pacitan Nomor 3 Tahun 2013 tentang Uraian Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pacitan.

Memperhatikan : Surat Dekan Universitas Islam Indonesia,Tanggal : 29 Maret 2022, Nomor : 1149/DEK/Div. URT/III/2022, Perihal : Izin Penelitian

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Pacitan, memberikan rekomendasi kepada :

a. Nama : **HAFID ABIYYU**
b. Alamat : Jln. Gajah Mada 18B, RT 01 RW 02, Kel. Baleharjo, Kec. Pacitan, Kab. Pacitan
c. Telpon : 082257861304/ 17312241
d. Lembaga/Instansi : Universitas Islam Indonesia
e. Pekerjaan/Jabatan : Mahasiswa

Untuk melakukan penelitian/survey/kegiatan dengan :

a. Judul Penelitian : ***"Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas (Studi empiris Pada Pegawai Puskesmas di Kabupaten Pacitan) "***
b. Tujuan : Ijin Penelitian
c. Bidang Penelitian : Kesehatan
d. Penanggungjawab : Arief Bahtiar, Drs., MSA., Ak
e. Anggota/Peserta : -
f. Waktu Kegiatan : 31 Maret 2022 s.d. 31 April 2022
g. Lokasi Kegiatan : Puskesmas Tanjungsari, Puskesmas Pacitan, Puskesmas Kebonagung, Puskesmas Pringkuku, Puskesmas Punung, Puskesmas Arjosari

Dengan ketentuan : 1. Setiap Peneliti mempunyai hak mendapatkan informasi yang akurat tentang tata cara penerbitan rekomendasi penelitian, mendapatkan pelayanan penerbitan rekomendasi penelitian sesuai aturan yang berlaku, mendapatkan penjelasan dalam hal keterlambatan dan penolakan penerbitan rekomendasi penelitian;
2. Berkewajiban menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib di daerah setempat/ lokasi penelitian;
3. Pelaksanaan penelitian agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan keamanan dan ketertiban di daerah setempat / lokasi penelitian;
4. Melaporkan hasil penelitian dan sejenisnya kepada Bupati Pacitan melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pacitan;
5. Apabila masa berlaku rekomendasi penelitian telah berakhir , dan penelitian sedang berjalan, peneliti harus segera mengajukan perpanjangan waktu dengan menyertakan hasil penelitian sebelumnya;
6. Surat Keterangan ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi apabila ternyata bahwa pemegang Surat Rekomendasi ini tidak memenuhi ketentuan tersebut diatas.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Pacitan, 31 Maret 2022

An. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN PACITAN
Kabid Kewaspadaan Nasional Dan Kerjasama Intelegent

JURI, S.Sos.,MM
Pembina Tingkat I
NIP. 19670623 199203 2 006

Tembusan :
Yth.
1. Bupati Pacitan
2. Dandim 0801 Pacitan
3. Kapolres Pacitan
4. Kepala Bappelitbang Kab. Pacitan
5. Kepala Dinas Kesehatan Kab. Pacitan
6. Kepala UPT Puskesmas Tanjungsari
7. Kepala UPT Puskesmas Pacitan
8. Kepala UPT Puskesmas Kebonagung
9. Kepala UPT Puskesmas Pringkuku
10. Kepala UPT Puskesmas Punung
11. Kepala UPT Puskesmas Arjosari
12. Yang bersangkutan harap dilaksanakan

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 1149/DEK/10/Div.URT/III/2022
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

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	: Hafid Abiyyu
No. Mahasiswa	: 17312241
Tempat/Tanggal Lahir	: Pacitan / 29 Juli 1998
Program Studi	: Akuntansi
Jenjang	: Strata 1 (S1)
Alamat	: Jalan Gajah Mada 18.B, Kel. Baleharjo, Kec. Pacitan, Kab. Pacitan, Jawa Timur

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 Pegawai Puskesmas (Studi Empiris pada Pegawai Puskesmas di Kabupaten Pacitan)"

Dosen Pembimbing : Arief Bahtiar, Drs., MSA., Ak.

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, 29 Maret 2022
Dekan,

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

Lampiran 3 Analisis Data

Data Variabel Pengendalian Internal

P	STS		TS		N		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0,00	4	1,49	14	5,20	158	58,74	93	34,57	100
X1.2	1	0,37	2	0,74	9	3,35	154	57,25	103	38,29	100
X1.3	2	0,74	5	1,86	23	8,55	162	60,22	77	28,62	100
X1.4	1	0,37	1	0,37	12	4,46	142	52,79	113	42,01	100
X1.5	1	0,37	4	1,49	15	5,58	158	58,74	91	33,83	100
X1.6	1	0,37	3	1,12	20	7,43	166	61,71	79	29,37	100
X1.7	1	0,37	2	0,74	27	10,04	172	63,94	67	24,91	100
X1.8	2	0,74	1	0,37	32	11,90	178	66,17	56	20,82	100
X1.9	1	0,37	4	1,49	50	18,59	158	58,74	56	20,82	100
X1.10	1	0,37	2	0,74	23	8,55	175	65,06	68	25,28	100
X1.11	1	0,37	3	1,12	23	8,55	173	64,31	69	25,65	100
X1.12	1	0,37	6	2,23	32	11,90	163	60,59	67	24,91	100
X1.13	1	0,37	3	1,12	31	11,52	175	65,06	59	21,93	100
X1.14	1	0,37	2	0,74	34	12,64	176	65,43	56	20,82	100
X1.15	1	0,37	1	0,37	30	11,15	170	63,20	67	24,91	100
X1.16	1	0,37	2	0,74	24	8,92	173	64,31	69	25,65	100
X1.17	2	0,74	3	1,12	24	8,92	175	65,06	65	24,16	100
X1.18	0	0,00	4	1,49	28	10,41	179	66,54	58	21,56	100
X1.19	0	0,00	3	1,12	28	10,41	176	65,43	62	23,05	100
X1.20	0	0,00	2	0,74	17	6,3197	174	64,68	76	28,25	100
RATA-RATA		0,35		1,06		9,22		62,40		26,97	100

Data Variabel Motivasi Kerja

P	STS		TS		N		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	5	1,86	19	7,06	73	27,14	139	51,67	33	12,27	100
X2.2	1	0,37	20	7,43	52	19,33	159	59,11	37	13,75	100
X2.3	6	2,23	16	5,95	40	14,87	158	58,74	49	18,22	100
X2.4	6	2,23	21	7,81	51	18,96	139	51,67	52	19,33	100
X2.5	1	0,37	8	2,97	41	15,24	162	60,22	57	21,19	100
X2.6	0	0,00	8	2,97	33	12,27	165	61,34	63	23,42	100
X2.7	4	1,49	27	10,04	96	35,69	114	42,38	28	10,41	100
X2.8	2	0,74	12	4,46	80	29,74	139	51,67	36	13,38	100
X2.9	1	0,37	10	3,72	91	33,83	129	47,96	38	14,13	100
X2.10	0	0,00	7	2,60	47	17,47	167	62,08	48	17,84	100
X2.11	0	0,00	3	1,12	41	15,24	165	61,34	60	22,30	100
RATA-RATA		0,88		5,10		21,80		55,29		16,93	

Data Variabel Lingkungan Kerja

P	STS		TS		N		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	1	0,37	2	0,74	24	8,92	175	65,06	67	24,91	100
X3.2	1	0,37	14	5,20	46	17,10	157	58,36	51	18,96	100
X3.3	2	0,74	2	0,74	25	9,29	180	66,91	60	22,30	100
X3.4	0	0,00	4	1,49	29	10,78	171	63,57	65	24,16	100
X3.5	23	8,55	93	34,57	46	17,10	76	28,25	31	11,52	100
X3.6	0	0,00	3	1,12	33	12,27	159	59,11	74	27,51	100
X3.7	21	7,81	63	23,42	54	20,07	97	36,06	34	12,64	100
X3.8	0	0,00	1	0,37	35	13,01	173	64,31	60	22,30	100
X3.9	6	2,23	38	14,13	85	31,60	104	38,66	36	13,38	100
X3.10	0	0,00	5	1,86	42	15,61	163	60,59	59	21,93	100
X3.11	0	0,00	6	2,23	33	12,27	170	63,20	60	22,30	100
X3.12	3	1,12	24	8,92	71	26,39	122	45,35	49	18,22	100
X3.13	3	1,12	13	4,83	68	25,28	141	52,42	44	16,36	100
X3.14	5	1,86	14	5,20	55	20,45	161	59,85	34	12,64	100
X3.15	6	2,23	17	6,32	91	33,83	124	46,10	31	11,52	100
RATA_RATA		1,76		7,41		18,27		53,85		18,71	

Data Variabel Kompensasi

P	STS		TS		N		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X4.1	3	1,12	18	6,69	60	22,30	149	55,39	39	14,50	100
X4.2	1	0,37	13	4,83	80	29,74	140	52,04	35	13,01	100
X4.3	2	0,74	24	8,92	85	31,60	126	46,84	32	11,90	100
X4.4	1	0,37	9	3,35	48	17,84	168	62,45	43	15,99	100
X4.5	2	0,74	11	4,09	69	25,65	152	56,51	35	13,01	100
X4.6	0	0,00	1	0,37	30	11,15	174	64,68	64	23,79	100
X4.7	5	1,86	12	4,46	66	24,54	146	54,28	40	14,87	100
X4.8	4	1,49	10	3,72	89	33,09	130	48,33	36	13,38	100
X4.9	16	5,95	72	26,77	72	26,77	86	31,97	23	8,55	100
X4.10	0	0,00	8	2,97	53	19,70	163	60,59	45	16,73	100
X4.11	15	5,58	80	29,74	63	23,42	85	31,60	26	9,67	100
X4.12	0	0,00	2	0,74	47	17,47	177	65,80	43	15,99	100
X4.13	0	0,00	0	0,00	25	9,29	188	69,89	56	20,82	100
RATA-RATA		1,40		7,43		22,51		53,87		14,78	

Data Variabel Kinerja Pegawai

P	STS		TS		N		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	14	5,20	78	29,00	65	24,16	83	30,86	29	10,78	100
Y1.2	0	0,00	1	0,37	35	13,01	176	65,43	57	21,19	100
Y1.3	0	0,00	0	0,00	31	11,52	186	69,14	52	19,33	100
Y1.4	0	0,00	0	0,00	31	11,52	180	66,91	58	21,56	100
Y1.5	1	0,37	5	1,86	61	22,68	149	55,39	53	19,70	100
Y1.6	35	13,01	109	40,52	36	13,38	57	21,19	32	11,90	100
Y1.7	0	0,00	4	1,49	50	18,59	165	61,34	50	18,59	100
Y1.8	1	0,37	5	1,86	57	21,19	151	56,13	55	20,45	100
Y1.9	15	5,58	80	29,74	63	23,42	85	31,60	26	9,67	100
Y1.10	0	0,00	2	0,74	47	17,47	177	65,80	43	15,99	100
RATA-RATA		2,45		10,56		17,70		52,38		16,91	

Hasil Karakteristik Responden
Frequency Table

Nama Puskesmas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Puskesmas Tanjungsari	52	19,3	19,3	19,3
	Puskesmas Pacitan	57	21,2	21,2	40,5
	Puskesmas Kebon Agung	34	12,6	12,6	53,2
	Puskesmas Arjosari	80	29,7	29,7	82,9
	Puskesmas Pringkulu	46	17,1	17,1	100,0
	Total	269	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	71	26,4	26,4	26,4
	Wanita	198	73,6	73,6	100,0
	Total	269	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 20 tahun	3	1,1	1,1	1,1
	Antara 20 s/d 25 tahun	49	18,2	18,2	19,3
	Antara 25 s/d 30 tahun	64	23,8	23,8	43,1
	Antara 30 s/d 35 tahun	28	10,4	10,4	53,5
	Antara 35 s/d 40 tahun	47	17,5	17,5	71,0
	Lebih dari 40 tahun	78	29,0	29,0	100,0
	Total	269	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	,7	,7	,7
	SMU	21	7,8	7,8	8,6
	Akademi/Diploma	144	53,5	53,5	62,1
	S1	100	37,2	37,2	99,3
	S2	2	,7	,7	100,0
	Total	269	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	56	20,8	20,8	20,8
	1-5 Tahun	63	23,4	23,4	44,2
	3,00	150	55,8	55,8	100,0
	Total	269	100,0	100,0	

Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal
Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,644**	,459**	,497**	,619**	,557**	,561**	,420**	,465**	,551**	,680**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X1.2	Pearson Correlation	,644**	1	,516**	,684**	,640**	,604**	,658**	,494**	,571**	,626**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X1.3	Pearson Correlation	,459**	,516**	1	,532**	,597**	,577**	,540**	,439**	,491**	,494**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X1.4	Pearson Correlation	,497**	,684**	,532**	1	,611**	,580**	,581**	,510**	,530**	,595**	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X1.5	Pearson Correlation	,619**	,640**	,597**	,611**	1	,637**	,559**	,483**	,523**	,596**	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X1.6	Pearson Correlation	,557**	,604**	,577**	,580**	,637**	1	,615**	,528**	,656**	,590**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X1.7	Pearson Correlation	,561**	,658**	,540**	,581**	,559**	,615**	1	,732**	,715**	,700**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X1.8	Pearson Correlation	,420**	,494**	,439**	,510**	,483**	,528**	,732**	1	,697**	,697**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X1.9	Pearson Correlation	,465**	,571**	,491**	,530**	,523**	,656**	,715**	,697**	1	,696**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X1.10	Pearson Correlation	,551**	,626**	,494**	,595**	,596**	,590**	,700**	,697**	,696**	1	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
TOTALX1	Pearson Correlation	,680**	,767**	,691**	,720**	,756**	,784**	,821**	,761**	,817**	,841**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269

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

Correlations

Correlations

		X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	TOTALX1
X1.11	Pearson Correlation	1	,693**	,748**	,644**	,697**	,685**	,617**	,567**	,572**	,573**	,804**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X1.12	Pearson Correlation	,693**	1	,782**	,670**	,753**	,695**	,698**	,677**	,720**	,692**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X1.13	Pearson Correlation	,748**	,782**	1	,704**	,785**	,722**	,709**	,682**	,605**	,586**	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X1.14	Pearson Correlation	,644**	,670**	,704**	1	,642**	,625**	,698**	,725**	,619**	,573**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X1.15	Pearson Correlation	,697**	,753**	,785**	,642**	1	,726**	,726**	,673**	,708**	,589**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X1.16	Pearson Correlation	,685**	,695**	,722**	,625**	,726**	1	,708**	,614**	,600**	,632**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X1.17	Pearson Correlation	,617**	,698**	,709**	,698**	,726**	,708**	1	,748**	,690**	,618**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X1.18	Pearson Correlation	,567**	,677**	,682**	,725**	,673**	,614**	,748**	1	,720**	,659**	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X1.19	Pearson Correlation	,572**	,720**	,605**	,619**	,708**	,600**	,690**	,720**	1	,692**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X1.20	Pearson Correlation	,573**	,692**	,586**	,573**	,589**	,632**	,618**	,659**	,692**	1	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
TOTALX1	Pearson Correlation	,804**	,853**	,868**	,793**	,841**	,795**	,835**	,807**	,798**	,770**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269

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

Uji Reliabilitas Variabel Pengendalian Internal
Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	269	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	269	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,968	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	78,6506	93,519	,645	,968
X1.2	78,5911	92,571	,741	,967
X1.3	78,7732	92,377	,652	,968
X1.4	78,5576	93,039	,689	,967
X1.5	78,6729	92,116	,726	,967
X1.6	78,7286	91,937	,758	,967
X1.7	78,7918	91,628	,799	,966
X1.8	78,8550	92,311	,732	,967
X1.9	78,9331	90,667	,792	,966
X1.10	78,7732	91,579	,821	,966
X1.11	78,7770	91,808	,780	,966
X1.12	78,8401	90,172	,832	,966
X1.13	78,8439	90,901	,851	,966
X1.14	78,8587	92,017	,768	,966
X1.15	78,7955	91,410	,821	,966
X1.16	78,7732	92,064	,770	,966
X1.17	78,8067	91,052	,813	,966
X1.18	78,8327	92,110	,784	,966
X1.19	78,8104	92,274	,774	,966
X1.20	78,7100	93,035	,745	,967

Uji Validitas Variabel Motivasi
Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,679**	,424**	,520**	,407**	,215**	,443**	,493**	,497**	,385**	,402**	,706**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X2.2	Pearson Correlation	,679**	1	,423**	,532**	,411**	,324**	,390**	,428**	,395**	,514**	,468**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X2.3	Pearson Correlation	,424**	,423**	1	,580**	,464**	,370**	,441**	,470**	,431**	,447**	,373**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X2.4	Pearson Correlation	,520**	,532**	,580**	1	,485**	,335**	,451**	,514**	,531**	,474**	,399**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X2.5	Pearson Correlation	,407**	,411**	,464**	,485**	1	,550**	,332**	,508**	,394**	,482**	,441**	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X2.6	Pearson Correlation	,215**	,324**	,370**	,335**	,550**	1	,319**	,473**	,368**	,526**	,488**	,610**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X2.7	Pearson Correlation	,443**	,390**	,441**	,451**	,332**	,319**	1	,594**	,575**	,449**	,389**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X2.8	Pearson Correlation	,493**	,428**	,470**	,514**	,508**	,473**	,594**	1	,673**	,614**	,539**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X2.9	Pearson Correlation	,497**	,395**	,431**	,531**	,394**	,368**	,575**	,673**	1	,559**	,488**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X2.10	Pearson Correlation	,385**	,514**	,447**	,474**	,482**	,526**	,449**	,614**	,559**	1	,764**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X2.11	Pearson Correlation	,402**	,468**	,373**	,399**	,441**	,488**	,389**	,539**	,488**	,764**	1	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
TOTALX2	Pearson Correlation	,706**	,710**	,700**	,755**	,685**	,610**	,693**	,797**	,751**	,770**	,707**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269

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

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi
Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	269	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	269	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38,3978	31,114	,625	,896
X2.2	38,2677	31,547	,637	,895
X2.3	38,2045	31,089	,617	,897
X2.4	38,2714	30,079	,678	,893
X2.5	38,0632	32,239	,615	,896
X2.6	38,0000	33,097	,532	,900
X2.7	38,5502	31,151	,608	,897
X2.8	38,3271	30,781	,743	,889
X2.9	38,3346	31,320	,688	,892
X2.10	38,1004	31,852	,718	,892
X2.11	38,0037	32,578	,648	,895

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja
Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	1	,401**	,384**	,668**	-,044	,619**	,020	,559**	,106	,583**	,573**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,467	,000	,739	,000	,081	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X3.2	Pearson Correlation	,401**	1	,489**	,457**	,101	,432**	,202**	,404**	,266**	,379**	,595**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,100	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X3.3	Pearson Correlation	,384**	,489**	1	,458**	,108	,455**	,208**	,427**	,341**	,396**	,569**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,077	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X3.4	Pearson Correlation	,668**	,457**	,458**	1	,025	,627**	,080	,712**	,225**	,583**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,681	,000	,194	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X3.5	Pearson Correlation	-,044	,101	,108	,025	1	,043	,607**	,109	,362**	,060	,499**
	Sig. (2-tailed)	,467	,100	,077	,681		,477	,000	,074	,000	,324	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X3.6	Pearson Correlation	,619**	,432**	,455**	,627**	,043	1	,128*	,636**	,257**	,613**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,477		,036	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X3.7	Pearson Correlation	,020	,202**	,208**	,080	,607**	,128*	1	,164**	,405**	,164**	,547**
	Sig. (2-tailed)	,739	,001	,001	,194	,000	,036		,007	,000	,007	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X3.8	Pearson Correlation	,559**	,404**	,427**	,712**	,109	,636**	,164**	1	,258**	,659**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,074	,000	,007		,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X3.9	Pearson Correlation	,106	,266**	,341**	,225**	,362**	,257**	,405**	,258**	1	,320**	,573**
	Sig. (2-tailed)	,081	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X3.10	Pearson Correlation	,583**	,379**	,396**	,583**	,060	,613**	,164**	,659**	,320**	1	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,324	,000	,007	,000	,000		,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
TOTALX3	Pearson Correlation	,573**	,595**	,569**	,650**	,499**	,650**	,547**	,706**	,573**	,716**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269

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

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

Correlations

Correlations

		X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	TOTALX3
X3.11	Pearson Correlation	1	,409**	,377**	,432**	,325**	,680**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269
X3.12	Pearson Correlation	,409**	1	,473**	,430**	,394**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269
X3.13	Pearson Correlation	,377**	,473**	1	,419**	,306**	,592**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269
X3.14	Pearson Correlation	,432**	,430**	,419**	1	,632**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269
X3.15	Pearson Correlation	,325**	,394**	,306**	,632**	1	,648**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	269	269	269	269	269	269
TOTALX3	Pearson Correlation	,680**	,713**	,592**	,658**	,648**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	269	269	269	269	269	269

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

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja
Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	269	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	269	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	52,9182	49,516	,512	,866
X3.2	53,1487	48,194	,521	,865
X3.3	52,9591	49,435	,506	,866
X3.4	52,9480	48,706	,597	,863
X3.5	54,0558	46,993	,362	,879
X3.6	52,9219	48,535	,594	,863
X3.7	53,8290	46,299	,421	,874
X3.8	52,9665	48,465	,662	,861
X3.9	53,5836	47,125	,475	,868
X3.10	53,0260	47,734	,667	,860
X3.11	52,9963	48,205	,627	,862
X3.12	53,3457	45,667	,644	,859
X3.13	53,2714	47,915	,513	,865
X3.14	53,2900	47,192	,588	,862
X3.15	53,4684	46,907	,572	,863

Uji Validitas Variabel Kompensasi
Correlations

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	TOTALX4
X4.1	Pearson Correlation	1	,712**	,685**	,550**	,685**	,350**	,521**	,585**	,332**	,584**	,783**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X4.2	Pearson Correlation	,712**	1	,669**	,394**	,618**	,362**	,427**	,569**	,353**	,563**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X4.3	Pearson Correlation	,685**	,669**	1	,483**	,706**	,366**	,474**	,630**	,360**	,570**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X4.4	Pearson Correlation	,550**	,394**	,483**	1	,604**	,491**	,471**	,431**	,210**	,526**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X4.5	Pearson Correlation	,685**	,618**	,706**	,604**	1	,447**	,516**	,593**	,347**	,635**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X4.6	Pearson Correlation	,350**	,362**	,366**	,491**	,447**	1	,249**	,243**	,080	,518**	,531**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,192	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X4.7	Pearson Correlation	,521**	,427**	,474**	,471**	,516**	,249**	1	,669**	,447**	,400**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X4.8	Pearson Correlation	,585**	,569**	,630**	,431**	,593**	,243**	,669**	1	,498**	,532**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X4.9	Pearson Correlation	,332**	,353**	,360**	,210**	,347**	,080	,447**	,498**	1	,238**	,631**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,192	,000	,000		,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
X4.10	Pearson Correlation	,584**	,563**	,570**	,526**	,635**	,518**	,400**	,532**	,238**	1	,724**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
TOTALX4	Pearson Correlation	,783**	,760**	,797**	,662**	,812**	,531**	,687**	,755**	,631**	,724**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269

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

Correlations

Correlations

		X4.11	X4.12	X4.13	TOTALX4
X4.11	Pearson Correlation	1	,279**	,138*	,615**
	Sig. (2-tailed)		,000	,024	,000
	N	269	269	269	269
X4.12	Pearson Correlation	,279**	1	,643**	,579**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	269	269	269	269
X4.13	Pearson Correlation	,138*	,643**	1	,472**
	Sig. (2-tailed)	,024	,000		,000
	N	269	269	269	269
TOTALX4	Pearson Correlation	,615**	,579**	,472**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	269	269	269	269

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

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

Uji Reliabilitas Kompensasi
Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	269	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	269	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	93,2788	174,545	,758	,739
X4.2	93,3086	176,266	,735	,742
X4.3	93,4312	173,925	,773	,738
X4.4	93,1301	179,285	,632	,747
X4.5	93,2639	175,359	,793	,740
X4.6	92,9145	183,347	,500	,754
X4.7	93,2751	176,663	,654	,743
X4.8	93,3494	175,519	,728	,741
X4.9	93,9294	174,066	,580	,741
X4.10	93,1227	178,354	,699	,745
X4.11	93,9331	174,145	,562	,742
X4.12	93,0632	182,395	,549	,752
X4.13	92,9182	184,978	,441	,756
TOTALX4	48,5167	47,930	1,000	,898

Uji Validitas Kinerja Pegawai
Correlations

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOTALY
Y1.1	Pearson Correlation	1	,207**	,148*	,157**	,217**	,614**	,246**	,219**	,554**	,196**	,641**
	Sig. (2-tailed)		,001	,015	,010	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
Y1.2	Pearson Correlation	,207**	1	,689**	,709**	,394**	,242**	,493**	,496**	,125*	,516**	,632**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,040	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
Y1.3	Pearson Correlation	,148*	,689**	1	,774**	,398**	,165**	,563**	,535**	,208**	,612**	,649**
	Sig. (2-tailed)	,015	,000		,000	,000	,007	,000	,000	,001	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
Y1.4	Pearson Correlation	,157**	,709**	,774**	1	,472**	,225**	,608**	,523**	,216**	,640**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
Y1.5	Pearson Correlation	,217**	,394**	,398**	,472**	1	,186**	,597**	,539**	,382**	,437**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,002	,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
Y1.6	Pearson Correlation	,614**	,242**	,165**	,225**	,186**	1	,214**	,316**	,590**	,258**	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,000	,002		,000	,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
Y1.7	Pearson Correlation	,246**	,493**	,563**	,608**	,597**	,214**	1	,483**	,261**	,496**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
Y1.8	Pearson Correlation	,219**	,496**	,535**	,523**	,539**	,316**	,483**	1	,362**	,534**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
Y1.9	Pearson Correlation	,554**	,125*	,208**	,216**	,382**	,590**	,261**	,362**	1	,279**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000	,040	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
Y1.10	Pearson Correlation	,196**	,516**	,612**	,640**	,437**	,258**	,496**	,534**	,279**	1	,662**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
TOTALY	Pearson Correlation	,641**	,632**	,649**	,687**	,643**	,685**	,668**	,699**	,693**	,662**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269

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

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

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai
Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	269	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	269	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	33,9442	21,486	,490	,831
Y1.2	33,0000	24,142	,556	,823
Y1.3	32,9963	24,280	,581	,822
Y1.4	32,9740	23,958	,623	,819
Y1.5	33,1524	23,346	,551	,821
Y1.6	34,2900	20,266	,523	,833
Y1.7	33,1041	23,549	,589	,819
Y1.8	33,1301	22,942	,617	,815
Y1.9	33,9740	20,906	,557	,822
Y1.10	33,1041	23,892	,590	,820

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	269	1,00	5,00	4,1487	,53271
X2	269	2,00	5,00	3,8290	,62930
X3	269	2,00	5,00	3,8364	,58208
X4	269	2,00	5,00	3,7472	,61937
Y	269	3,00	5,00	3,7138	,63762
Valid N (listwise)	269				

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		269
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79532601
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.042
Kolmogorov-Smirnov Z		.878
Asymp. Sig. (2-tailed)		.424

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI MULTIKOLONIERITAS

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.594	1.685
	X2	.370	2.701
	X3	.282	3.546
	X4	.247	4.041

a. Dependent Variable: Y

UJI HETEROKEDASTISITAS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.673	.932		2.869	.004
	X1	.026	.013	.153	1.949	.052
	X2	-.050	.028	-.180	-1.809	.072
	X3	.009	.026	.039	.342	.732
	X4	-.021	.030	-.086	-.708	.479

a. Dependent Variable: ABS

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	37.0743	5.26695	269
X1	82.9145	10.08417	269
X2	42.0297	6.16071	269
X3	57.0520	7.37363	269
X4	48.5167	6.92313	269

Correlations

		Y	X1	X2	X3	X4
Pearson Correlation	Y	1.000	.639	.712	.757	.813
	X1	.639	1.000	.582	.595	.576
	X2	.712	.582	1.000	.717	.768
	X3	.757	.595	.717	1.000	.831
	X4	.813	.576	.768	.831	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000	.000
	X3	.000	.000	.000	.	.000
	X4	.000	.000	.000	.000	.
N	Y	269	269	269	269	269
	X1	269	269	269	269	269
	X2	269	269	269	269	269
	X3	269	269	269	269	269
	X4	269	269	269	269	269

Model Summary

					Change Statistics				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.848[a]	.718	.714	2.81642	.718	168.313	4	264	.000

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5340.402	4	1335.100	168.313	.000[a]
	Residual	2094.111	264	7.932		
	Total	7434.513	268			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.129	1.553		.083	.934
	X1	.106	.022	.204	4.801	.000
	X2	.097	.046	.114	2.115	.035
	X3	.113	.044	.158	2.567	.011
	X4	.363	.050	.477	7.267	.000

a. Dependent Variable: Y