

**ANALISIS EFIKASI DIRI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PERUM DAMRI WILAYAH SURABAYA**

**Deby Dwi Yanti<sup>1</sup>**  
Pendidikan Akuntansi FKIP  
Universitas PGRI Madiun  
[debydwi.yanti@gmail.com](mailto:debydwi.yanti@gmail.com)

**Isharijadi<sup>2</sup>**  
Pendidikan Akuntansi FKIP  
Universitas PGRI Madiun  
[isharijadi@unipma.ac.id](mailto:isharijadi@unipma.ac.id)

**Juli Murwani<sup>3</sup>**  
Pendidikan Akuntansi FKIP  
Universitas PGRI Madiun  
[jmuwarni@unipma.ac.id](mailto:jmuwarni@unipma.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efikasi diri dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan di perum damri wilayah Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan wawancara dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan meliputi metode deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri muncul dari kemampuan diri seseorang yang dapat mempengaruhi cara berpikir untuk memiliki pengaruh yang tidak sedikit untuk kinerja perusahaan. Ketika seseorang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya. Pengendalian intern merupakan bagian dari sistem pengendalian intern yang meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk menjaga kekayaan organisasi dan mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi.

**Kata Kunci:** *Efikasi Diri; Pengendalian Internal; Kinerja Karyawan*

**PENDAHULUAN**

Persaingan era global menuntut seluruh perusahaan untuk meningkatkan performa dengan melaksanakan kinerja yang efektif dan efisien. Dalam rangka menjaga *going concern* perusahaan, peningkatan daya saing menjadi salah satu faktor utama yang dapat menentukan apakah perusahaan masih dapat bereksistensi di tengah persaingan yang ada. Perusahaan merupakan kumpulan orang-orang yang terhimpun ke dalam satu wadah organisasi yang secara bersama-sama menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kumpulan dari orang-orang tersebut

biasa disebut karyawan. Di seluruh perusahaan hampir mempunyai maksud dan tujuan adalah untuk mengoptimalkan *profit* dan hasil untuk perusahaan, dan dapat meningkatkan kesejahteraan manajer dan karyawan atau pegawai, untuk persaingan antar perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi salah satu faktor terpenting dalam menjalankan sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan manusia merupakan unsur yang berperan sebagai pengendali dalam kegiatan bisnis, baik dipandang dari sudut pandang modal maupun teknologi, peran manusia menjadi bagian krusial dalam menghadapi ketatnya persaingan bisnis. Pertukaran yang nantinya akan terjadi di masyarakat dapat dipengaruhi oleh pertarungan antar perusahaan. Hal ini dapat dipengaruhi yang ada di perusahaan tetapi sangat perlu dilakukannya analisis cara bersaing di masa selanjutnya. Selain itu, analisis persaingan bisnis dalam kondisi saat ini juga dapat dilakukan guna meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki perusahaan. Hal ini sangat penting dilakukan karena SDM merupakan aktor yang akan merealisasikan tujuan yang telah dirumuskan oleh manajemen. Selain itu, SDM juga dapat dikatakan sebagai aset perusahaan, karena melalui SDM lah segala tujuan dan target manajemen dapat tercapai. Oleh karena itu, serangkaian mekanisme untuk menciptakan aset-aset yang berkualitas dan memiliki performa kinerja yang tinggi perlu dioptimalisasikan melalui serangkaian prosedur terkoordinir sebagai aktualisasi fungsi manajemen diantaranya adalah proses penyeleksian karyawan, pelatihan dan pengembangan, pemeliharaan dan lain-lain.

Efikasi diri adalah deskripsi dari *social learning theory* yang memprioritaskan pada struktur kognitif, pemikiran dan perbaikan. Efikasi diri yang menurut dari seseorang yang telah mempunyai keahlian dan pada akhirnya perusahaan dapat terpengaruh dari pikiran seseorang yang bagaimana dapat berpikir di perusahaan itu sendiri, seseorang dalam menghadirkan motivasi dalam dirinya, mampu memberikan arah dalam setiap bertindak dan bertingkah laku. Sehingga, seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, ia akan dengan mudah dalam menuntaskan setiap tanggung

jawab pekerjaan yang diberikannya, dengan demikian tujuan serta kinerja yang baik dapat dengan mudah dicapai.

Efikasi diri yang dimiliki oleh seseorang akan sangat mempengaruhi bagaimana orang tersebut dalam mencapai kinerjanya. Hal ini dapat terjadi memiliki tingkat efikasi diri dimana ketika seseorang yang nantinya cukup relatif tinggi bagi perusahaan maka hal ini yang dapat menjadi sebuah pendorong bagi dirinya dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan. Sebaliknya, orang yang lambat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini mengindikasikan bahwa seseorang tersebut memiliki efikasi diri yang relatif rendah.

Perusahaan Damri termasuk perusahaan yang telah melakukan penyelenggara jasa angkutan umum milik pemerintah atau biasa dikenal dengan (BUMN), tetapi perusahaan itu memiliki armada bus kota yang terdapat di wilayah Indonesia dan perusahaan akan mampu dapat menjadi salah satu sarana yang nantinya akan dapat dikembangkan kembali dalam perekonomian daerah. Melalui peranannya dalam membantu mobilitas masyarakat khususnya di wilayah Surabaya, sehingga berbagai macam kepentingan bisnis dapat diakomodir secara tepat. Selain itu, perum damri juga diharapkan dapat menjadi media dalam mengawal kebijakan pemerintah dalam rangka menurunkan tingkat kemacetan lalu lintas dengan penggunaan sarana transportasi umum.

Dalam rangka pencapaian target dan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya, perusahaan Perum Damri menggunakan strategi pembinaan yang diberikan kepada seluruh karyawan yang meliputi pembinaan staff, mengadakan pelatihan dan training, dan memastikan bahwa seluruh karyawan selalu *up to date* dalam menanggapi seluruh informasi terbaru. Strategi yang harus perlu disiapkan perusahaan yang ada di Perum Damri dan nantinya akan menghadapi adanya suatu persaingan yang nantinya terdapat sumber daya manusia yang telah memegang peranan terpenting yang ada di perusahaan yang nantinya akan melaksanakan tujuan yang di perusahaan tersebut.

Perum Damri adalah perusahaan yang salah satu perusahaan yang dimana mempunyai kegiatan operasional yang telah dilaksanakan secara langsung dan

berhubungan dengan masyarakat. Oleh karena itu, kualitas pelayanan sangat menjadi penentu dalam melayani setiap konsumen. Oleh karena itu guna menciptakan sebuah standarisasi pelayanan kepada konsumen Perum Damri merumuskan sebuah standar kerja yang dapat digunakan sebagai pedoman bagi seluruh karyawan. Standar tersebut meliputi kemampuan dalam berkomunikasi, elok secara penampilan, terampil dalam menggunakan komputer dan lain-lain. Hal ini dapat ditempuh seluruh karyawan setelah melalui serangkaian kegiatan pelatihan kerja (training) selama 3 bulan. Dengan demikian karyawan dituntut untuk selalu meningkatkan pelayanan karyawan guna mencapai target kinerja yang telah ditentukan.

#### **METODE PENELITIAN**

Menurut Gunawan (2013:80) metode penelitian kualitatif merupakan sebuah metode penelitian yang digunakan dalam mengungkapkan permasalahan dalam penelitian maupun kehidupan kerja organisasi pemerintah swasta, kemasyarakatan, kepemudaan, perempuan, olahraga, seni dan budaya, sehingga dapat dijadikan suatu kebijakan untuk dilaksanakan demi kesejahteraan bersama. Menurut Sugiyono (2013:347) penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat interpretif digunakan untuk penelitian pada kondisi obyek yang alamiah sebagai lawannya sebagai eksperimen dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan:

##### **1. Wawancara**

Wawancara merupakan suatu metode Tanya jawab atau dialog secara langsung kepada pihak yang dituju terkait dengan penelitian yang dilakukan. Wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara semi terstruktur yaitu menemukan permasalahan secara terbuka.

##### **2. Observasi**

Observasi merupakan suatu metode dengan melihat dan mengamati kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan secara langsung. Penelitian ini dengan terjun langsung ke Perum Damri Wilayah Surabaya untuk melihat secara langsung kondisi dan situasi yang ada di Perum Damri Wilayah Surabaya.

Menurut Sugiyono (2013:378) menyebutkan bahwa “triangulasi teknik dilakukan dengan cara mengecek data kepada narasumber dengan observasi, dokumentasi, atau kuisisioner”. Penelitian ini untuk mengecek keabsahan datanya dengan cara mencocokkan hasil wawancara dari sumber ke dokumentasi yang didapat oleh peneliti:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi Sumber untuk menguji kebenaran data dari sumber yang berbeda-beda dengan mengecek informasi/data yang sudah didapatkan melalui beberapa sumber.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi Teknik untuk menguji Kredibilitas data dengan cara mengecek data/informasi terhadap sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi Waktu dilakukan dengan cara mengumpulkan data pada waktu yang berbeda karena juga mempengaruhi kredibilitas pada informasi yang diperoleh.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Perum Damri yang berada di Surabaya, di dalam penelitian ini peneliti menganalisis efikasi diri dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan di Perum Damri wilayah Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian awal yang dilakukan dengan cara survey awal, wawancara terhadap narasumber ahli yang nantinya akan berkaitan dengan penelitian ini serta dokumentasi mengenai data yang diperlukan dalam penelitian. Perum Damri sendiri mempunyai banyak pesaing khusus nya yang dari bus Surabaya atau biasanya disebut dengan bus

merah, bus merah itu sendiri akan dikelola lagi oleh pihak Pemkot Surabaya, sedangkan pesaing Damri yang ada di segmen bandara itu ada taksi yang resmi maupun tidak resmi, bahkan taksi online yang ada di bandara juga pesaing Damri contohnya taksi online, grab, gojek motor atau gojek mobil. Secara administrasi Damri di bawah kementerian BUMN tapi dalam operasional Damri dibawah kementerian Perhubungan Darat. Damri pasti memiliki masalah dalam kegiatan kerja baik masalah internal maupun masalah eksternal, dalam artian Damri harus tetap sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) di staff maupun di lapangan, contohnya bagian lapangan tetap yang mengutamakan SOP dalam kegiatan kerja. Damri yang ada di Surabaya efikasi diri dalam kinerja karyawan sudah menerapkan KPI yang bertanggung jawab dengan atasannya atau General Manager yang ada di Damri dan damri sekarang sudah menerapkan penilaian tersendiri dan yang mengutamakan pelayanan kepada pelanggan. Damri sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di Damri baik di kepuasan pelanggan itu harus sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) atau aturan yang sesuai dengan SOP jadi rasa kepemilikan damai ke karyawan damri itu sendiri yang utama untuk pelanggan. Efikasi terhadap karyawan yang ada di Damri itu sendiri sangat penting karena mencerminkan nilai-nilai perusahaan itu sendiri, kalau pelayanan yang di Damri asal-asalan pelanggannya nantinya akan dinilai kurang bagus. Karyawan Damri yang dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan bidangnya sendiri, contohnya di lapangan sebagai pengawas apabila ada tambahan pengawas terlebih dahulu harus dibekali atau detraining, training yang bukan resmi pun di damri juga ada karena dalam situasional dari staff sendiri nantinya akan diterjunkan ke lapangan. Tapi disini kemampuannya sendiri harus di pertimbangkan terlebih dahulu, kalau training untuk mengemudi damri biasanya di adakan diklat dinas perhubungan baik di Kabupaten, Kabupaten Kota, Provinsi bahkan sampai di tingkat sekolah transportasi. Khusus di bagian lapangan di adakan diklat supaya mengetahui aturan lalu lintas kalau di staff untuk menumbuhkan kedisiplinan sedangkan bagian keuangan dan SDM juga ada diklatnya. Biasanya kalau masalh berapa lama training atau diklat yang diterapkan Perum Damri itu sudah



**THE 15<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

---

ditentukan atau di jadwal dari kantor pusat Perum Damri yang ada di Jakarta. Untuk diklat biasanya ada tim SDM dari kantor pusat kalau pihak luar itu secara permintaan. Pihak Perum Damri itu sendiri sudah menjalin kerja sama dengan pihak Dinas Perhubungan Kota maupun Kota/Kabupaten, Provinsi. Sedangkan masalah keselamatan biasanya di adakan diklat atau training selama 3 bulan oleh Polres Surabaya untuk keselamatan sebelumnya itu biasanya dilaksanakan tiap bulan dan secara bergilir diklat atau training yang ada di Perum Damri.

Efikasi diri yang di Perum Damri sudah diterapkan, Perum Damri menerapkan secara kebutuhan yang ada di lapangan pengalihan bisa saat itu juga atau secara permanen pengalihan tapi Perum Damri tetap mengedepankan SOP (*Standard Operating Procedure*) dan masalah training atau pembekalan di Perum Damri untuk saat ini sudah diterapkan dan sudah berjalan dengan baik. Di Perum Damri itu sendiri memberikan kepercayaan ke karyawannya dalam bentuk penilaian dari diklat untuk saat ini Perum Damri lagi menerapkan web seminar untuk karyawannya. Untuk saat ini dengan adanya pandemi dilaksanakan setiap minggu sekali, nanti buat kedepannya tergantung dengan kebutuhan kantor pusat damri yang ada di Jakarta, tetapi sebelum diterapkan pasti terlebih dahulu diadakan diklat maupun training atau pembinaan dari kantor Perum Damri. Contohnya di bagian keuangan pihak damri menggantikan Sistem Keuangan melalui vorkal atau diklat. Diklat atau pembinaan training sudah pasti diterapkan sampai saat ini, training itu sendiri di laksanakan di Surabaya maupun di luar Surabaya tergantung kebutuhan masing – masing bidang.

Perum Damri khusus regional dilaksanakan diklat di Surabaya sesuai dengan bidang masalah *E-Ticket* itu sendiri. Sistem Administrasi teknik secara regional kemarin dari cabang lain ke Surabaya training dan ada juga langsung ke kantor pusat trainingnya, ada juga training tingkat cabang itu sendiri. Jadi Damri itu secara struktur organisasi dibagi dari kantor pusat, kantor pusat menjadi 4 regional seluruh Indonesia. Regional 1 tempatnya di Jakarta tetapi kantor pusatnya di Jakarta jalan matraman 25. Regional 1 tempatnya di jakarta membawahi cabang yang ada di wilayah Sumatera, Jawa Barat, regional 2 tempatnya di Semarang membawahi cabang – cabang daerah



**THE 15<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

---

Kalimantan, Jawa Tengah, Yogyakarta, regional 3 ada di Surabaya membawahi wilayah Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur dan Sulawesi dan terakhir khusus regional 4 ada di daerah wilayah Indonesia timur, seperti Ambon, Jayapura, Sorong Selatan, Manokwari dan Mimika. Dan khusus segmen usaha damri ada segmen bandara, segmen bandara, segmen antar kota, segmen antar provinsi, segmen antar kota dalam provinsi dan ada juga angkutan Kawasan Strategi Pariwisata Nasional khusus Jawa Timur ada KSPN Bromo dan nonoperasional bus cabang malang bahkan di Indonesia ada 15 KSPN. Sedangkan Pengendalian internal yang ada di Perum Damri khususnya ada di kantor pusat yang ada di Jakarta tetapi pengendaliannya itu sendiri akan turun ke cabang-cabang maupun ke regional. Jadi pengendalian Perum Damri itu sendiri ada persatuan pengawas internal atau SPI dan ada divisi audit intern, selama ini Perum Damri ada sistem pemeriksaan yang secara berkala maupun secara langsung atau rutin dan ada penggantian kepala cabang, kepala regional, kepala manager pasti ada cek posisi. Pemeriksaan rutin yang dilakukan Perum Damri setiap 3 bulan sekali, sedangkan pengendalian internal di lapangan juga diterapkan oleh tim pengendali atau di lapangan kalau secara internal juga ada tetapi masih diterapkan di kantor pusat Perum Damri yang di Jakarta, tetapi dari pihak damri itu sendiri harus menyiapkan sewaktu-waktu sebelum ada pemeriksaan yang dilakukan oleh tim pengendali.

Perum damri sendiri mempunyai struktur pengendalian yang ada di setingkat kantor pusat Jakarta, struktur pengendalian keseluruhannya ada tetapi di cabang itu sendiri dari internalnya ada manajemen keuangannya yang harus melaporkan kondisi keuangan dan laporan yang harus dilaporkan harus sesuai dan punya bukti laporan keuangan atau *cash opname*. *Cash Opname* di damri ada yang harus dilaporkan setiap bulan bahkan ada setiap minggu sekali harus membuat laporan yang harus dilaporkan di kantor pusat, tetapi pihak Damri sendiri harus tetap menyediakan laporan sewaktu-waktu dari pihak kantor pusat meminta laporan keuangan pihak kantor cabang Surabaya sudah tersedia laporan keuangannya. Kemudian sistem kinerja karyawan yang ada di Perum Damri itu dengan sistem penilaian setiap pe 6 bulan tapi

untuk penilaian hanya untuk dijadikan acuan yang bersangkutan dalam usulan kenaikan gaji maupun kenaikan pangkat atau golongan itu dijadikan sebagai penilaian karyawan yang ada di Perum Damri, bukan hanya itu saja persyaratan yang ada di Perum Damri tetapi persyaratan dari KPI itu terdapat daftar penilaian pegawai setiap 6 bulan, tapi untuk saat ini yang terjadi di Perum Damri Surabaya hanya terjadi setiap setahun sekali. Pihak Perum Damri juga harus menyiapkan untuk yang 6 bulan sekali, sedangkan pengusulan gaji berkala setiap 2 tahun, dan biasanya hanya yang per tahun bukan yang 6 bulan sekali.

Sistem pengendalian Perum Damri tidak memiliki sistem yang berbeda, sistem yang ada di damri sama dengan sistem yang ada di luar tetapi sistem pengendalian yang ada di Damri sudah di tentukan oleh kantor pusat, jadi sistem pengendaliannya sama semua di seluruh Indonesia khususnya di Perum Damri, yang hanya membedakan Cuma segmen usahanya kalau dari sistem administrasinya sama dari kantor pusat Perum Damri yang terletak di Jakarta. Pengendalian internal yang ada di Perum Damri sudah berjalan dengan baik, setiap berkala harus melaporkan di kantor pusat dan sewaktu-waktu dari pihak kantor pusat meminta laporan pihak cabang Damri Surabaya harus siap baik laporan setiap minggu maupun setiap saat laporan harus siap di laporkan di kantor pusat.

Perum damri sudah terdapat alat kerja dan sudah mempunyai grup masing-masing yang sesuai dengan bidangnya untuk mengontrol pekerjaan. Dan untuk absensi karyawannya sudah bisa terhubung langsung di kantor pusat maupun provinsi. Absensi juga ada take list atau program kerja yang terbaru memakai aplikasi My Damri buat absen dan bisa terhubung langsung di kantor pusat terletak di Jakarta, agar mempermudah karyawan untuk absen di rumah. Masa pandemi ini karyawan yang ada di Perum Damri harus absen dari rumah dan banyak bekerja lewat rumah. Sebelum memakai aplikasi My Damri untuk absen Perum Damri memakai finger tetapi yang hanya bisa memakai finger hanya staf bagian di kantor sedangkan buat karyawan khusus yang di lapangan tidak bisa melakukan absen finger, dan sekarang damri sendiri sudah menerapkan absen lewat aplikasi My Damri dan semua karyawan baik di



staff maupun di lapangan sudah memakai aplikasi absen My Damri. Aplikasi My Damri untuk absensi karyawan sudah diterapkan sekitar tahun 2019 atau 2020 dan bisa absen lewat Hp dengan aplikasi My Damri itu sendiri. Aplikasi My Damri juga ada batas waktu absen yang mulai dari jam 8 pagi sampai jam setengah 5 sore, lewat dari jam sudah ditentukan absennya dinyatakan terlambat Perum Damri sendiri mempunyai tim pemeriksaan tersendiri di kantor Surabaya mempunyai tim untuk pemeriksaan, masalah mengotorisasi pekerjaan itu sendiri ada bagian masing-masing tim pemeriksaan atau tim PAP.

## **SIMPULAN**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Perum Damri secara struktur organisasinya di bagi dari kantor pusat dan memiliki 4 bagian regional. Regional 1 tempatnya di Jakarta kantor pusat yang terletak di jalan matraman 25, regional 1 terletak di Jakarta membawahi cabang yang ada di wilayah Sumatera, Jawa Barat. Regional 2 terletak di Semarang membawahi cabang daerah Kalimantan, Jawa Tengah, Yogyakarta, regional 3 terletak di Surabaya membawahi wilayah Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur dan Sulawesi, regional 4 terletak di Jayapura yang membawahi daerah Wilayah Indonesia Timur, contohnya Ambon, Jayapura, Sorong Selatan, Manokwari dan Mimika. Perum Damri khususnya yang terdiri dari segmen usaha, segmen usaha di Perum Damri ada beberapa yaitu segmen bandara, segmen perintis (ponorogo), segmen antar kota, segmen antar provinsi, segmen antar kota dalam provinsi dan perum damri memiliki angkutan Kawasan Strategi Pariwisata Nasional Khusus Jawa Timur (KSPN). KSPN Bromo yang mengoperasikan bus cabang malang bahkan perum damri memiliki KSPN sebanyak 15 di Indonesia.

Perum damri juga sudah memiliki aplikasi My Damri untuk absensi di rumah semua karyawan baik di kantor maupun karyawan yang kerjanya di rumah saja. Dengan adanya aplikasi dapat mempermudah semua karyawan dan sudah diterapkan mulai tahun 2019 sampai saat ini. Perum Damri memiliki pesaing yang khususnya ada

di Surabaya, pesaing Perum Damri ada bis kota yaitu bus merah atau Surabaya bus yang nantinya akan dikelola oleh pemkot Surabaya, sedangkan pesaing damri di segmen bandara ada taksi yang tidak resmi saja tetapi taksi yang resmi pun sudah menjadi pesaing damri, taksi online, grab, gojek baik grab mobil maupun motor menjadi pesaing damri. Sedangkan damri antar kota seperti manggala, avana menjadi pesaing damri, damri secara administrasi di bawah kementerian BUMN tapi dalam operasional damri di bawah kementerian perhubungan darat. Damri yang khususnya segmen perintis yang terletak di Ponorogo yang melalui jalur Ponorogo–Ngebel maupun Ponorogo–Sarangan dan masih banyak jalur yang lain di ponorogo, damri bandara yang terletak di Surabaya juga banyak armada yang sudah tersedia dari pihak damri dengan tarif yang cukup relatif murah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2012. Auditing. Edisi 4. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Desiana Eka Nofi. 2019. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening Saraswati Dinni Bali, vol 7 No.2*
- Gunawan, Imam. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mardi. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mukrodi. 2018. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT EXPRESS Kencana Lestari (Express Group) Depok. Jurnal Penelitian Mukrodi Pamulang. Vol 6 No. 1, Desember 2010*
- Mulyadi. 2010. *Sistem Informasi Akuntansi*, Edisi ke-3, Cetakan ke-5. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi. 2013. *Sistem Informasi Akuntansi*, Edisi ke-2, Cetakan ke-4. Jakarta: Salemba Empat
- Saraswati Dinni, Dewi Manuati, Piartini Sarojini. 2017. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi, Jurnal Penelitian Saraswati Dinni Bali, vol 6 No.6, Juni 2017*



**THE 15<sup>th</sup> FIPA**  
**FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI**  
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP**  
**UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

---

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

