
Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis

ISSN: 2337-6112

(The Indonesian Journal of Management and Accounting)

Vol. 9 | No.1

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Andri Susilo* Ariani Mulyasari **

* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info

Keywords:

*Internal Control,
Leadership Style,
Employee Performance*

Abstract

*This research is titled *The Influence of Internal Control And Leadership Style on Employee Performance at PT. Primadelate Starlestari Malingping Branch*. The purpose of this study is to find out if there is an influence between Internal Control and Leadership Style on Employee Performance at PT. Primadelate Starlestari Malingping Branch. The population used in this study is PT Employees. Primadelate Starlestari Malingping Branch as many as 51 respondents, where the population is also used as a sample. The phenomena that occur in this study are a decrease in sales, the difference in spare parts stock, and a minus of real stock in the H2 (spare parts) & H3 (workshop) divisions.*

The sample technique used is Saturated Sample. Data collection techniques using observation, literature studies, questionnaires and documentation. Research instrument test using validity and reliability test. The data analysis technique uses a classic assumption test which consists of normality, multicollinearity, autocorrelation, and heteroskedastisity tests. Data analysis test in the form of multiple regression test, correlation, coefficient of determination. Then test the hypothesis using t test (partial) and F test (simultaneous). Based on the results of the data analysis, it can be concluded that partial internal control and leadership style have a positive and significant effect on employee performance. Then based on the results of the F test simultaneously internal control and leadership style simultaneously affect the performance of employees at PT. Primadelate Starlestari Malingping Branch. It is hoped that this research can be used by companies as materials to minimize the risk of identified organizations or companies and improve employee performance.

Penelitian ini berjudul Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Primadelta Starlestari Cabang Malingping. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Primadelta Starlestari Cabang Malingping.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Primadelta Starlestari Cabang Malingping sebanyak 51 responden, dimana populasi tersebut juga digunakan sebagai sampel. Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini adalah penurunan penjualan, terjadinya selisih stok sparepart, dan minusnya real stok pada divisi H2 (Sparepart) & H3 (Bengkel).

Teknik sampel yang digunakan adalah Sampel Jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kajian Pustaka, kuisioner dan dokumentasi. Uji instrument penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik dimana terdiri dari uji normalitas, multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Uji analisis data berupa uji regresi berganda, korelasi, koefisien determinasi. Kemudian uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil uji F secara simultan pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Primadelta Starlestari Cabang Malingping. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan perusahaan sebagai bahan untuk meminimalkan resiko organisasi atau perusahaan yang diidentifikasi serta meningkatkan kinerja karyawan.

©2021 JSAB. All rights reserved

Pendahuluan

Aset suatu perusahaan yang paling utama dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, dimana jika sumber daya manusia tidak ikutserta atau menjalankan semua kegiatan perusahaan maka dalam mencapai tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Semakin tingginya persaingan perusahaan dalam zaman globalisasi ini, dimana semua sudah semakin canggih, baik dalam hal financial, sumber daya alam, teknologi, dan sumber daya manusianya, maka setiap perusahaan harus meningkatkan performance disegala bidang sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan keinginan perusahaan. Tidak dapat dihindari bahwa setiap karyawan semakin mudah untuk melakukan tindak kecurangan di dalam perusahaan, tindak kecurangan seperti menyalahgunakan kepercayaan dari pimpinan, wewenang atau jabatan dapat dilakukan dengan mudah.

Peran aktif karyawan seperti dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Maka pemilik usaha (owner) atau pimpinan perusahaan harus mengetahui karakteristik, sifat dan sikap yang dimiliki oleh para karyawannya guna mengetahui apakah rencana yang dibuat perusahaan berjalan dengan efisien dan efektif. Secara lebih tegas Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Sumber daya manusia/karyawan pada dasarnya adalah bagaimana mendayagunakan manusia sebagai sumber daya organisasi/perusahaan secara efektif dan efisien sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Salah satu tolak ukur kinerja karyawan dalam perusahaan PT. Primadelta Starlestari Cabang malingping dapat dilihat dalam laporan penjualan Divisi H2 & H3 Tahun 2019, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Penjualan Tahun 2017 Sampai Dengan 2019 Divisi H2 & H3 PT.
Primadelta Starlestari Cabang Malingping

KETERANGAN	2017	2018	2019
Part	61,789,900	67,812,567	56,901,678
Oli	87,791,866	78,908,711	79,901,871
Jasa	75,902,788	68,016,561	61,997,781
Total	225,484,554	214,737,839	198,801,330

Sistem pengendalian internal sangat penting dalam menunjang pengelolaan sistem manajemen dan merupakan faktor pendukung untuk menciptakan perusahaan yang baik sebagai cerminan dari kinerja karyawan yang baik. Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam melaksanakan Pengendalian Internal adalah pengawasan tidak sesuai dengan pedoman tujuan dan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan. Jika pengendalian internal suatu perusahaan lemah maka kemungkinan terjadi kesalahan pada sistem manajemen, maka dari itu pengendalian internal harus diperkuat sehingga kemungkinan terjadi kesalahan pada sistem manajemen akan mengecil.

Pengertian pengendalian internal adalah semua rencana organisasi, metode, dan pengukuran yang dipilih oleh suatu kegiatan usaha untuk mengamankan harta kekayaannya, mengecek keakuratan dan keandalan data akuntansi usaha tersebut, meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung dipatuhinya manajerial yang telah ditetapkan menurut Dianan, dkk (2011:82) dalam (Yunas & Dewi, 2019).

Dari definisi di atas menunjukkan bahwa suatu sistem pengendalian internal yang baik itu akan berguna untuk :

1. Menjaga keamanan aset perusahaan
2. Memajukan efisiensi dalam operasi.
3. Memonitoring sistem manajemen agar tidak ada yang menyimpang dari kebijakan manajemen yang telah ditetapkan lebih dahulu.

Dalam manajemen terdapat seorang pemimpin, masing-masing pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang dapat mengkoordinasi pegawainya sehingga terciptalah kinerja pegawai. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi, hal tersebut dikemukakan oleh House dalam Gary Yukl, (2009:4) dalam (Yunas & Dewi, 2019). Kepemimpinan juga diartikan sebagai gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Jadi kepemimpinan adalah proses seseorang/pimpinan dalam memimpin sebuah kelompok/organisasi dan mempengaruhi kelompok tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Primadelta Starlestari Cabang Malingping (Group) adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor Honda dan layanan purna jual (service dan suku cadang). PT. Primadelta Starlestari Cabang Malingping didirikan sejak tahun 1995 oleh Bapak Meddy Irsyad. Lokasi PT. Primadelta Cabang Malingping terletak di Jl. Raya Bayah – Malingping Kp. Polotot Km. 2, Lebak-Banten. Meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya peningkatan pengendalian internal dan gaya kepemimpinan. Penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja ditunjukan seperti mengantisipasi pegawai yang lalai

dalam bekerja, bekerja tidak sesuai dengan peraturan perusahaan, pegawai yang menyalahgunakan kepercayaan pimpinannya.

Kinerja

Menurut Abdullah (2012:3) dalam (Kurnia, 2017), kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana yang dibuat oleh perusahaan, yang dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan bersama-sama dengan semua karyawannya yang bekerja diperusahaan itu untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan. Dan dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan, kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Pengendalian Internal

Pengendalian Internal adalah “suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain yang didesain untuk memberikan 3 (tiga) golongan tujuan berikut : (a). keandalan laporan keuangan (b). kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, (c). Efektifitas dan efisiensi operasi menurut Mulyadi (2002:180) dalam (Tresnawati, 2012). Menurut Azhar Sutanto (2013:95) dalam (Evaluation et al., 2019) Pengendalian intern merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi dalam menyajikan laporan keuangan yang dapat dipercaya, sesuai dengan aturan dan taat kepada undang-undang yang berlaku. Proses ini dipengaruhi manajemen, dewan direksi, serta karyawan untuk memberikan jaminan organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja, itu pengertian menurut Stoner (1996) dalam (Vinet & Zhedanov, 2011)

Menurut Hasibuan (2014:170) dalam (Tamzil Yusuf, 2020), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Swamy (2014:57) dalam (Bakara & Sukiswo, 2015), Gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi sosial dimana pemimpin berusaha mencari partisipasi bawahan yang sukarela dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

Populasi dan Sampel

Singkatnya populasi adalah kumpulan dari seluruh anggota objek penelitian atau responden yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang dimaksud populasi adalah

karyawan di PT. Primadelta Cabang Malingping yang berjumlah 51 Orang. Dengan begitu teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena jumlah seluruh responden hanya berjumlah 51 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data diperlukan teknik dan metode yang sistematis dan standar dalam mendekati responden atau objek penelitian agar data yang diperoleh mempunyai kualitas ilmiah. Teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu penelitian.

2. Studi Pustaka

Studi Pustaka dilakukan untuk mencari literatur penulisan yang perhubungan dengan penelitian ini. Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan referensi dari materi kuliah, jurnal, buku dan jurnal terdahulu dimana variabel sama dengan penelitian ini.

3. Kuisioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik Analisa Data

Teknis analisis data dalam penelitian ini yang menggunakan Analisis statistik deskriptif, dan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda adalah studi mengenai ketergantungan variable dependen (terkait) dengan satu atau lebih variable independen (bebas) dengan tujuan untuk mengestimasikan atau memprediksi rata-rata variable dependen berdasarkan nilai variable independen yang diketahui.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Total_X1	Total_X2	Total_Y
N		51	51	51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.92	57.29	528.20
	Std. Deviation	5.141	5.683	5.503
Most Extreme	Absolute	.120	.157	.136
Differences	Positive	.068	.106	.136
	Negative	-.120	-.157	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.854	1.123	.973
Asymp. Sig. (2-tailed)		.460	.160	.300

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai signifikan pada Pengendalian Internal (X1) sebesar 0.460, pada Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0.160, kemudian pada Kinerja (Y) sebesar 0.300. Dapat disimpulkan hasil dari penelitian normalitas ini semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Dalam pengujian multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui nilai *tolerance* dan *VIF*, dengan nilai perbandingan *tolerance* $< 0,10$ dan nilai *VIF* > 10 . Berikut hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini :

Tabel
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
1 Total_X1	.449	.279	.242	.776	1.228
Total_X2	.498	.363	.325	.776	1.228

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai *tolerance* pada Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan sebesar $0,776 > 0,10$ dan nilai *VIF* $1,228 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antara varabel satu dan varabel lainnya, metode yang digunakan adalah *pearson correlation*. Autokorelasi dideteksi dengan nilai *Durbin-Waston*. Batas tidak terjadinya autokorelasi adalah angka *Durbin-Waston* berada antara -2 sampai dengan +2.

Tabel
Hasil Uji Autokolerasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.554 ^a	.307	.278	4.676	1.955

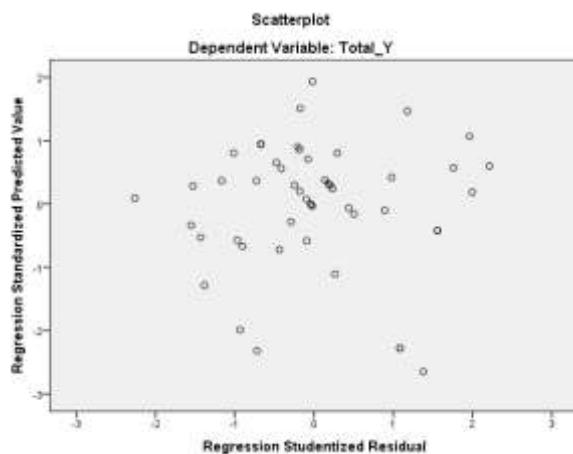
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel nilai DW adalah 1.955 yang berarti nilai DW berada diantara -2 dan +2, maka dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan tidak ada auto korelasi antar variabel satu dengan variabel lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam variabel regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas, cara mengetahuinya dengan gambar *scatterplot*. Berikut gambar *scatterplot* yang diolah dalam SPSS :



Gambar
Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas s dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Data

Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Metode analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.029	7.067		3.683	.001
1 Total_X1	.294	.146	.274	2.012	.050
Total_X2	.357	.143	.368	2.701	.010

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan :

$$Y = 26.029 + 0.294 + 0.357 + e$$

Persamaan regresi tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Ketika dua variabel bebas yang terdiri dari Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan bernilai nol dan tidak ada perubahan, maka $Y = 26.029$ satuan.
2. Ketika Pengendalian Internal nilainya 0.294, sementara variabel lainnya konstan maka Kinerja PT Primadelta Starlestari akan meningkat sebanyak 0.294 kali.
3. Ketika Gaya Kepemimpinan nilainya 0.357, sementara variabel lainnya konstan maka Kinerja PT Primadelta Starlestari akan meningkat sebanyak 0.357 kali.

Uji Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengukur ketentuan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Berikut hasil uji korelasi :

Tabel
Hasil Uji Korelasi
Correlations

		Total_X1	Total_X2	Total_Y
	Pearson Correlation	1	.473**	.449**
Total_X1	Sig. (2-tailed)		.000	.001
	N	51	51	51
	Pearson Correlation	.473**	1	.498**
Total_X2	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	51	51	51
	Pearson Correlation	.449**	.498**	1
Total_Y	Sig. (2-tailed)	.001	.000	
	N	51	51	51

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

Berdasarkan tabel jika disesuaikan dengan kriteria penilaian korelasi maka dapat disimpulkan bahwa nilai pada variabel Pengendalian Internal (X1) sebesar 0,449 nilai diantara 0,40-0,599 menunjukkan hubungan yang “sedang” hal ini sesuai dengan tabel 3.6, sedangkan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,498 dengan nilai diantara 0,40-0,599 menunjukkan hubungan yang “sedang” hal ini sesuai dengan tabel 3.6.

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi bepengaruh secara simultan dengan diperoleh nilai R sebesar 0,554 dengan kriteria penilaian korelasi 0,40-0,599 menunjukkan hubungan yang “sedang” sesuai dengan tabel 3.6.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai yang mendekati satu

berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, rumus determinasi sebagai berikut :

Berdasarkan tabel diperoleh nilai R sebesar 0.554, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R^2 &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0.554)^2 \times 100\% \\
 &= 30.7\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Primadelta Starlesatari Cabang Malingping dengan nilai sebesar 30,7%, sementara sisanya 69.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
3. Jika signifikansi nilai $t_{hitung} < 0,05$ maka variabel-variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terkait.

Tabel
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	26.029	26.029	7.067	3.683	.001
	.294	.294	.146		
	.357	.357	.143		

Berdasarkan pengujian hipotesis pada tabel dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

1. Pengujian (H_1) Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.59 diatas nilai tabel diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai sebesar $2.012 > 1.676$, dengan nilai signifikansi $0.05 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0.05 < 0.05$ artinya Pengendalian Internal mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengujian (H_2) Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.59 diatas nilai t_{hitung} diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai sebesar $2.701 > 1.676$, dengan nilai signifikansi $0.01 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0.01 < 0.05$ artinya Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji f (Simultan)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Untuk menguji hipotesis ini sebagai berikut :

1. Jika nilai $F > 4$ dan nilai signifikansi < 0.05 , maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%
2. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ nilai signifikansi < 0.05 nilai signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan menerima H_A .
3. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terkait

Tabel
Hasul Uji f
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464.394	2	232.197	10.618
	Residual	1049.646	48	21.868	
	Total	1514.039	50		

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Berdasarkan tabel menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. $F > 4$ atau $10.618 > 4$ dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan menerima H_A
2. $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $10.618 > 3.18$, maka H_0 ditolak dan menerima H_A
3. Nilai signifikansi < 0.05 atau $0.00 < 0.05$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Pengendalian Internal (X1) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Primadelta Starlestari Cabang Malingping (Y).

Pembahasan

Pengendalian Internal (X1) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Primadelta Starlestari Cabang Malingping

Berdasarkan hasil uji Korelasi pada Pengendalian Internal (X1) sebesar 0,449 kemudian dibandingkan dengan nilai kriteria korelasi diantara 0,40-0,599 menunjukkan hubungan yang “sedang”. Kemudian berdasarkan hasil dari uji t (parsial) untuk variabel Pengendalian Internal (X1) dengan nilai thitung $2.012 > 1.676$ (ttabel), dengan nilai signifikansi $0.05 < 0.05$. Maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa secara parsial Pengendalian Internal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Primadelta Starlestari Cabang Malingping (Group).

Hal ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Putri Seyla Taradipta (2017) dengan judul “ Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Panin Tk Cabang Kendari”. Dengan hasil penelitian menunjukkan secara parsial Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Primadelta Starlestari Cabang Malingping

Berdasarkan hasil uji Korelasi pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,498, kemudian dibandingkan dengan nilai diantara 0,40-0,599 menunjukkan hubungan yang “sedang”. Kemudian untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dalam uji t diperoleh nilai thitung $2.701 > 1.676$ (ttabel), dengan nilai signifikansi $0.01 < 0.05$. Maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Primadelta Starlestari Cabang Malingping (Group).

Hal ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Bella Nelfa, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Rezeki Maju Medan”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengendalian Internal (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Primadelta Starlestari Cabang Malingping

Pada variabel Pengendalian Internal (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y) yang ditunjukkan dengan diperoleh nilai fhitung $10.618 > 3.180$ (ftabel) dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengendalian Internal (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Primadelta Starlestari Cabang Malingping (Group).

Hal ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Nurfitri Yunas (2019) dengan judul “ Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Padang”. Dengan hasil penelitian menunjukkan secara parsial Pengendalian Internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Primadelta Starlestari Cabang Malingping. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 51 orang. Berdasarkan data yang sudah di kumpulkan dan diolah, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial hasil uji dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel Pengendalian Internal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Primadelta Starlestari Cabang Malingping (Group) dengan diperoleh nilai dari hasil uji Korelasi pada sebesar 0,449 kemudian dibandingkan dengan nilai kriteria korelasi diantara 0,40-0,599 menunjukkan hubungan yang “sedang”. Kemudian berdasarkan hasil dari uji t (parsial) dengan nilai thitung $2.012 > 1.676$ (ttabel), dengan nilai signifikansi $0.05 < 0.05$.
2. Secara parsial hasil uji dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Primadelta Starlestari Cabang Malingping (Group) dengan diperoleh nilai dari hasil uji Korelasi sebesar 0,498, kemudian dibandingkan dengan nilai diantara 0,40-0,599 menunjukkan hubungan yang “sedang”. Kemudian diperoleh dari hasil uji t nilai thitung $2.701 > 1.676$ (ttabel), dengan nilai signifikansi $0.01 < 0.05$.

3. Secara simultan hasil uji dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel Pengendalian Internal (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y) Karyawan di PT Primadelta Starlestari Cabang Malingping (Group) yang ditunjukan dengan diperoleh nilai fhitung $10.618 > 3,180$ (ftabel) dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$.

Daftar Pustaka

- Audina, Bella Nelfa, et al. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Rezeki Maju Medan." Aksara Public 3.3 (2019): 37-47.
- Bakara, L., & Sukiswo. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hotel Travellers Suites Medan. *Jurnal Ilman*, 3(1), 9–15.
- Marceliani, R. C. (2019). Analisis Pengendalian Internal berbasis COSO dalam Mendukung Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Furnindo (Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya).
- Tamzil Yusuf, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Dan Kalimantan Utara (BPD KALTIM KALTAR). *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani*, 6(1), 60–77.
- Tresnawati, R. (2012). Pengaruh Efektifitas Pengendalian Intern Terhadapkinerja Instansi Pemerintah Di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bandung. Prosiding Seminar Nasional, 139–151.
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/2424>
- Vinet, L., & Zhedanov, A. (2011). A “missing” family of classical orthogonal polynomials. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1689–1699.
<https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Yunas, N., & Dewi, A. S. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Padang. 1–13. <https://doi.org/10.31219/osf.io/3a2u6>