

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RICHEESE FACTORY MEDAN

Oleh:  
Fatmawati Sembiring<sup>1)</sup>  
Nurweni<sup>2)</sup>  
Universitas Darma Agung, Medan<sup>1,2)</sup>  
E-mail:  
[fatmawati@gmail.com](mailto:fatmawati@gmail.com)<sup>1)</sup>  
[nurweni@gmail.com](mailto:nurweni@gmail.com)<sup>2)</sup>

## ABSTRACT

*Leadership style is the norm, behaviour, attitude, and character used by a leader in influencing people to achieve organizational goal and internal control is a process that is influenced by human resources and information technology system that are made in forming organizations in achieving certain goals, while the performance is the work that is obtained from the functions or indicators of a work seen from the aspects of quantity and quality in a certain period of time. The purpose of this study was to determine whether there is a significant relationship between leadership style and internal control on employee performance at PT. Richeese factory Medan. The research method was carried out with two methods, namely library research and field research. This study uses multiple linear regression analysis models using software SPSS (Statistica Product and Service Solution) version 20.0. The number of samples in this study were 30 employees. The results of the research show that the equation of multiple linear regression is  $Y = -0,199 + 0,505X_1 + 0,314X_2$  which means that leadership style and internal control have a positive effect on employee performance. Based on the  $t_{test}$  shows that there is a positive and significant effect of leadership style on employee performance, seen that the significance value for the effect of  $X_1$  on  $Y$  is equal to  $0,000 < 0,05$  and the value of  $t_{arithmetic} 4,705 > t_{table} 2,052$ . It means statistically it can be shown that leadership style influences employee performance. From the  $F$  test results is known that the calculated  $F_{arithmetic}$  value is  $17,427 > f_{table} 3,34$ , it means statistically it can be shown that internal control influences employee performance. The author suggest that company leader can improve the performance of employees by improving the way leader deliver that needs to be done and how to do it.*

**Keywords : Leadership style, Internal control, Performance.**

## ABSTRAK

Gaya kepemimpinan merupakan norma, perilaku, sikap, serta karakter yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang untuk mencapai tujuan organisasi dan pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi yang dibuat dalam membentuk organisasi dalam mencapai tujuan tertentu, sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh dari fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas dalam periode waktu tertentu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan di PT. Richeese factory Medan. Metode penelitian dilakukan dengan dua metode yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian ini menggunakan model

analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS (Statistica Product and Service Solution) versi 20.0. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda yaitu  $Y = -0,199 + 0,505X_1 + 0,314X_2$  yang artinya gaya kepemimpinan dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dilihat bahwa nilai sig untuk pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 4,705 > t_{tabel} 2,052$ . Artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji f diketahui nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $17,427 > f_{tabel} 3,34$  artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penulis menyarankan supaya pemimpin perusahaan dapat meningkatkan kinerja para karyawan dengan memperbaiki cara penyampaian pemimpin mengenai apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pengendalian Internal, Kinerja.**

## 1. PENDAHULUAN

Pada saat ini, setiap perusahaan ingin menciptakan keadaan dimana perusahaan dapat memperoleh kinerja yang optimal dari karyawan yang ada. Kita tau dengan jelas bahwa setiap karyawan membutuhkan panutan dan pandangan dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal tersebut. Karyawan juga membutuhkan pengendalian internal yang dapat mencegah kerugian atau pemborosan pengolahan sumber daya perusahaan.

Berdasarkan hasil survei awal yang di lakukan oleh penulis terhadap perusahaan PT. Richeese Factory Medan, adapun masalah pada perusahaan ini adalah lambatnya informasi yang masuk, adanya keterlambatan tentu akan memperlambat pemimpin melakukan keputusan yang akan dilakukan selanjutnya.

Dalam hal ini peneliti akan menelaah hubungan yang terjadi antara kepemimpinan dan pengendalian internal yang pasti mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Richeese Factory Medan. Karena dalam kepemimpinan dan pengendalian internal memiliki hubungan yang erat, dimana orang yang melaksanakannya tentu adalah para pemimpin/manajer yang ada pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berupa skripsi dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Richeese Factory Medan”**.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Landasan Teori

#### 2.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Wilson Bangun (2012) “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya.”

Blancard dan Hersey (2012:214) “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

#### Fungsi dan Peranan Kepemimpinan

Dengan demikian, secara umum fungsi kepemimpinan memiliki pola dasar yang sama fungsi dan perananan kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Menciptakan Visi
- b. Mengembangkan Budaya Organisasi
- c. Menciptakan Sinergi
- d. Memotivasi Para Pengikut
- e. Menciptakan Perubahan
- f. Memperdayakan Para Pengikut
- g. Mewakili Sistem Sosial
- h. Manajer Konflik

## Sifat-Sifat Pemimpin

George R. Terry (2010:47) menuliskan 10 sifat pemimpin yang unggul, yaitu:

- a. Kekuatan
- b. Stabilitas Emosi
- c. Pengetahuan Tentang Relasi Insani
- d. Kejujuran
- e. Objektif
- f. Dorongan Pribadi
- g. Keterampilan Berkomunikasi
- h. Kemampuan Mengajar
- i. Keterampilan Sosial
- j. Kecakapan Teknis atau Kecapakan Manajerial

## Metode Kepemimpinan

Seorang pemimpin adalah inspirator perubahan dan visioner yaitu memiliki visi yang jelas kemana organisasinya akan menuju. Kepemimpinan secara sederhana adalah proses untuk membawa orang-orang atau organisasi yang dipimpin menuju suatu tujuan yang jelas.

### 2.1.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2013:49) "Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat".

Menurut Biatna D Tampubolon (2007:10) mengatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang dilakukan seseorang pada seorang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat".

### Klasifikasi Gaya Kepemimpinan

Klasifikasi Gaya Kepemimpinan antara lain:

1. Gaya kepemimpinan Otokratis
2. Gaya Kepemimpinan Birokratis
3. Gaya Kepemimpinan Demokratis
4. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

### Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator dari Gaya Kepemimpinan menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut:

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Tempramen
4. Watak

## 5. Kepribadian

### 2.1.3. Pengertian Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2013:164) "pengendalian internal adalah meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen".

Menurut Krismiaji (2010:218) "Pengendalian Internal adalah rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva dan menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya".

#### 1.1.1.1 Fungsi pengendalian internal

Dengan melihat definisi dari pengendalian internal, maka fungsi pengendalian internal dapat dibagi sebagai berikut:

1. Melindungi harta perusahaan dari tindakan dan keadaan yang merugikan, misalnya pencurian, kerugian dan kerusakan.
2. Mengecek kerusakan data akuntansi, sehingga dapat menghasilkan data yang dapat diandalkan dalam pengambilan keputusan.
3. Meningkatkan efisiensi usaha dalam beroperasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari pengulangan kerja yang tidak perlu dan merupakan pemborosan dalam seluruh aspek usaha.
4. Mendorong ditaatinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan. Manajemen membuat berbagai peraturan dan prosedur untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### Unsur-unsur Pengendalian Internal

Menurut COSO (dalam Tunggal 2010:232) unsur-unsur pengendalian internal antara lain sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Enviroment*)
2. Penilaian Resiko
3. Aktivitas Pengendalian
4. Informasi dan Komunikasi
5. Aktivitas Pemantauan

### 2.1.4. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi Irham (2013:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

### Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

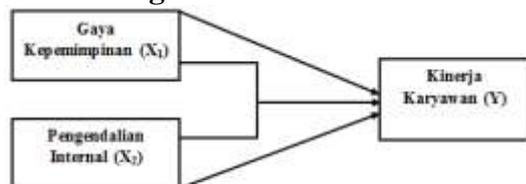
1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif
5. Inovasi karyawan

### 2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode analisis	Hasil Temuan	variabel
1	Lastri andaryani 2008	Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU di Wilayah Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah	Regresi Linear Berganda	Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan SPBU di Wilayah Karanganyar Jawa Tengah	Pengendalian Internal (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Kinerja Karyawan (Y)
2	Randy Mars Tomado (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tree Hotel di Makassar	Regresi Linear Berganda	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tree Hotel di Makassar	Gaya Kepemimpinan (X) Motivasi (X2) Kinerja (Y)
3	Sabda Teguh Peakoso 2016	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Pelturusan KPH KEDU Utara	Regresi Linear Berganda	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Perum Pelturusan KPH KEDU Utara	Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah peneliti, Tahun 2020

### 2.3. Kerangka Pemikiran



Sumber: Dewi, sarita permata 2012

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

#### a. Gaya kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan yang di maksud adalah proses mengarahkan, membimbing ,dan mempengaruhi pikiran ,perasaan dan tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

#### b. Pengendalian Internal (X2)

Menurut Anatasia dan setiawati (2011:82), pengertian pengendalian internal adalah semua rencana organisasi, metode dan pengukuran yang di pilih oleh suatu kegiatan usaha untuk mengamankan harta kekayaan,mengecek keakuratan dan

keadilan data akuntansi usaha tersebut,meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung dipatuhi manajerial yang telah ditetapkan.

#### c. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Robbins (2007:9), kinerja karyawan (Presentasi) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2.4. Hipotesis

Pembuktian itu dilakukan dengan menemukan fakta-fakta atau dengan menghubungkan antara fakta dan fenomena, sehubungan dengan perumusan masalah di atas, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Richeese Factory Medan,
2. Terdapat pengaruh Pengendalian Internal secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Richeese Factory Medan.
3. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengendalian Internal secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Richeese Factory Medan.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Richeese Factory Medan. Yang berlokasi di JL. Gajah Mada No.33-37 Medan Waktu penelitian yang dilakukan dimulai dari bulan April tahun 2020 sampai dengan bulan Agustus tahun 2020.

### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi subyek dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Richeese Factory Medan yang berjumlah 30 orang karyawan.

Namun apabila jumlah populasinya lebih dari 100 orang, maka sampel diambil sebesar 10 % -15 % atau 20 % -25 % atau

lebih. Berdasarkan pendapat tersebut, sehubungan dengan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Richeese Factory yang berjumlah 30 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus.

### 3.3. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

#### Variabel bebas (independent Variabel)

Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian berupa:

X1:Gaya Kepemimpinan, norma, perilaku, sikap, serta karakter yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang-orang dalam mencapai tujuan organisasi.

X2:Pengendalian Internal, adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi, yang dibuat dalam membentuk organisasi dalam mencapai suatu tujuan atau objektif tertentu.

#### Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya:

Y:Kinerja, adalah hasil kerja yang diperoleh dari fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas dalam periode waktu tertentu.

Tabel 3.1: Defenisi Operasional variable

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X1)	Norma, perilaku, sikap, serta karakter yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang-orang dalam mencapai tujuan organisasi.	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Temperamen 4. Watak 5. Kepribadian	Likert
Pengendalian Internal (X2)	Suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi, yang dibuat dalam membentuk organisasi dalam mencapai suatu tujuan atau objektif tertentu.	1. Lingkungan pengendalian 2. Perisian resiko 3. Aktivitas pengendalian 4. Informasi dan komunikasi 5. Aktivitas pemantauan	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu.	1. Efektivitas dan efisiensi 2. Otoritas dan tanggung jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif 5. Inovasi karyawan	Likert

Sumber: Data diolah oleh penulis (2020)

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data yang digunakan:

1. Data Primer adalah data yang didapat dari sumber pertama yaitu dari hasil pengisian kuisisioner yang dilakukan peneliti.
2. Data Sekunder adalah data yang diambil dari perusahaan berupa sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi.

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

#### 1. Penelitian Kepustakaan ( Libray Research)

Penelitian ini dilakukan dengan menelaah bahan-bahan pustaka seperti buku-buku yang membuat teori-teori, karya ilmiah dan bahan lain yang relevan dengan penelitian.

#### 2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian ini dilakukan secara langsung di objek penelitian. Metode yang digunakan ada 4 jenis.

1. Observasi
2. Dokumentasi
3. Wawancara
4. Kuesioner

Tabel 3.2: Skala Pengukuran Likert

Alternatif Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2017

### 3.6. Uji Instrumen

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data maka harus dilakukan uji validitas dan realibilitas.

#### Uji Validitas

Rumus korelasi product moment dapat dilihat sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{(n\sum xy - (\sum x)(\sum y))}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{(n\sum xy - (\sum x)(\sum y))}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$ : koefisien korelasi

n: Jumlah responden

x: nilai per butir

y: total nilai kuesioner masing-masing responden

sebuah data dapat dikatakan valid apabila validitas tersebut harus mencapai  $\geq 0,30$ , maka data tersebut dapat dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Nilai *alpha cronbach* dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xx} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right]$$

keterangan:

$r_{xx}$  = Reliabilitas yang dicari

$n$  = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varians skor tiap tiap item

$\sigma^2$  = Varians total

Suatu data dikatakan reliable atau korelasi apabila data korelasinya  $\geq 0,6$

### 3.7. Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pedoman yang digunakan untuk mengetahui residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikansi pada bagian Kolmogorov-Smirnov, apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$ .

#### Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidak multikolinieritas dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusan:

a) Jika nilai VIF  $< 10$ , artinya tidak terdapat multikolinieritas

Jika nilai VIF  $> 10$ , artinya terdapat multikolinieritas

#### Uji Heteroskedastisitas

Jika varians dari residual suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut heteroskedastisitas. Sebuah model regresi dikatakan baik apabila terjadi homoskedastisitas dalam modelnya atau dengan kata lain tidak heteroskedastisitas.

### 3.8. Metode Analisis Data Uji Hipotesis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif yaitu mengumpulkan, mengarahkan dan ditafsirkan sehingga data tersebut memberikan gambaran atau keterangan yang jelas tentang maksimum, minimum, rata-rata, pengaruh gaya kepemimpinan dan pengendalian internal terhadap kinerja

karyawan pada PT. Richeese Factory Medan.

### Statistik Regresi Linier Berganda

Sedangkan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja. Adapun rumus yang digunakan yaitu:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi masing-masing variabel

$x_1$  = Gaya Kepemimpinan

$x_2$  = Pengendalian Internal

e = Standar error atau variabel pengganggu

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Kriteria yang digunakan dalam menerima atau menolak hipotesis adalah:

a.  $H_0: b_i = 0$ , artinya Variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat

b.  $H_a: b_i \neq 0$ , artinya Variabel bebas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat:

a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Jika probabilitas  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Rumus: 
$$t = \frac{\Gamma}{\sqrt{\frac{n-2}{1-\Gamma^2}}}$$

Keterangan:

$\Gamma$  = Koefisien regresi

$n$  = Jumlah responden

#### Uji Secara Simultan (Uji F)

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$k$  = Jumlah Variabel Independen

$n$  = Jumlah anggota data atau kasus

#### Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Rumus koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD= Koefisien Determinasi

$r^2$ = Koefisien Korelasi

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Deskripsi Objek Penelitian

#### Sejarah Singkat PT. Richeese Factory Medan

PT.Richeese Factory Medan didirikan pada tanggal 8 Februari 2011 di paris van java Bandung ,jawa barat sejauh ini Richeese factory telah mengelolah 162 outlet yang tersebar di wilayah Sumatra, jawa, bali, Kalimantan Sulawesi dan akan tetap terus bertambah sampai hadir merata di seluruh Indonesia.

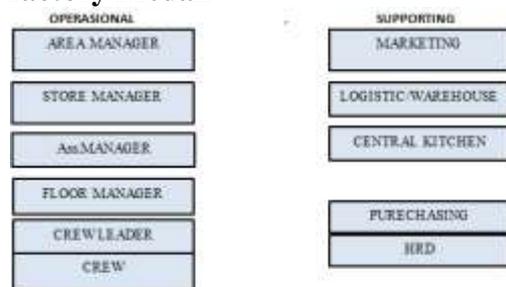
#### Visi perusahaan PT. Richeese Factory Medan

Untuk menjadi pilihan pertama pelanggan dalam menikmati keju dengan harga yang terjangkau dan pelayanan yang cepat.

#### Misi Perusahaan PT. Richeese Factory Medan

Kita menjamu para pelanggan berharga kita dengan cara terus berinovasi dengan keju dalam bentuk yang menyenangkan, bersemaangat, dan suasana bersahabat.

#### Struktur Organisasi PT. Richeese factory Medan



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Richeese factory Medan  
Sumber: PT.Richeese Factory Medan

### 4.2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

#### Karakteristik Responden

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4. 1 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	83,33
2	Perempuan	5	16,67
Jumlah		30	100

Sumber: Ditolah oleh penulis (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 83,33% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang atau 16,67 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Richeese Factory Medan dinominasi oleh karyawan laki-laki.

##### 2. Usia responden

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
17 tahun – 20 tahun	17	56,67
21 tahun – 25 tahun	6	20
25 tahun – 30 tahun	5	13,33
>30tahun	2	10
Jumlah	30	100

Sumber: Ditolah oleh penulis (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 18 tahun - 20 tahun sebanyak 17 orang atau 56,67 %, yang berusia 20 tahun – 25 tahun sebanyak 6 orang atau 20 %, yang berusia 25 tahun- 30 tahun sebanyak 45 orang atau 13,33 %, yang berusia >30 tahun sebanyak 2 orang atau 10%.

Dari data ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Richeese Factory Medan dari umur 18-20 tahun. Data ini menunjukkan mayoritas karyawan pada PT. Richeese Factory Medan berusia produktif.

##### 3. Lama Bekerja

Tabel 4. 3 Klasifikasi Responden berdasarkan Masa Kerja.

Lama Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 tahun – 3 tahun	25	63,33
3 tahun – 5 tahun	5	36,67
Jumlah	30	100

Sumber: Ditolah oleh penulis (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja 1 tahun – 3 tahun sebanyak 25 orang atau 63,33%, yang masa kerja 3 tahun – 5 tahun sebanyak 5 orang atau 36,67 %.

##### 4. Pendidikan

Tabel 4. 4 Klasifikasi Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	15	20
SMK	8	10
D3	5	26,67
S1	2	40
Jumlah	30	100

Sumber: Ditolah oleh penulis (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang SMA sebanyak 15 orang atau 20%, SMK sebanyak 8 orang atau 10%, D3 sebanyak 5 orang atau 26,67%, S1 sebanyak 2 orang atau 40%. Data tersebut menunjukkan bahwa PT. Richeese Factory Medan didominasi yang berpendidikan SMA.

### Distribusi Penilaian Responden

Tabel 4.5 Distribusi Penilaian Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
I	Variabel Gaya Kepemimpinan	5	4	3	2	1
1	Atasan selalu berkomunikasi dengan jelas kepada bawahan tentang apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana cara mengerjakannya	7	17	6	0	0
2	Atasan selalu memberikan solusi jika bawahan bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan	8	15	7	0	0
3	Atasan selalu memberikan tanggapan yang aktif dan selalu cepat dalam memberikan solusi untuk setiap kendala di la. pekerjaan	7	19	4	0	0
4	Adanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan	8	16	6	0	0
5	Atasan mengkomunikasikan tujuan yang hendak dicapai dan memberikan kesempatan bagi bawahan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cara mereka sendiri	11	13	6	0	0

Sumber : Hasil pengolahan Data 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden Terhadap Gaya Kepemimpinan.

1. Pernyataan no. 1, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, 6 responden yang menyatakan ragu-ragu , 17 responden menyatakan setuju dan 7 responden menyatakan sangat setuju.
2. Pernyataan no. 2, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, 7 responden yang menyatakan ragu-ragu, 15 responden menyatakan setuju dan 8 responden menyatakan sangat setuju.
3. Pernyataan no. 3, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan ragu-ragu, 19 responden menyatakan setuju dan 7 responden menyatakan sangat setuju.
4. Pernyataan no. 4, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan

ragu-ragu, 16 responden menyatakan setuju dan 8 responden menyatakan sangat setuju.

5. Pernyataan no. 5, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan ragu-ragu, 13 responden menyatakan setuju dan 11 responden menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.6 Distribusi Penilaian Responden terhadap Variabel Pengendalian Internal (X2)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
II	Variabel Pengendalian Internal	5	4	3	2	1
1	Karyawan ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya	12	10	8	0	0
2	Auditor mengetahui proses penilaian risiko yang dilakukan manajemen	15	11	4	0	0
3	Adanya pemisahan tugas sesuai dengan tanggung jawab	8	14	8	0	0
4	Informasi diolah dengan cepat dan tepat waktu	7	15	8	0	0
5	Atasan melakukan penilaian secara berkala	6	19	5	0	0

Sumber : Hasil pengolahan Data 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap Pengendalian Internal.

1. Pernyataan no. 1, tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, 8 menyatakan ragu-ragu, 10 menyatakan setuju dan 12 menyatakan sangat setuju.
2. Pernyataan no. 2, tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, 4 menyatakan ragu-ragu, 11 menyatakan setuju dan 15 menyatakan sangat setuju.
3. Pernyataan no.3, tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, 8 menyatakan ragu-ragu, 14 menyatakan setuju dan 18 menyatakan sangat setuju.
4. Pernyataan no.3, tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, 8 menyatakan ragu-ragu, 15 menyatakan setuju dan 7 menyatakan sangat setuju.
5. Pernyataan no.3, tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak

ada responden menyatakan tidak setuju, 5 menyatakan ragu-ragu, 19 menyatakan setuju dan 6 menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.7 Distribusi Penilaian Responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
III	Variabel Kinerja Karyawan	5	4	3	2	1
1	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	6	19	5	0	0
2	Saya menyelesaikan semua tugas dalam waktu yang telah ditentukan	9	17	4	0	0
3	Saya dapat menjalankan peraturan dan ketetapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan	12	12	6	0	0
4	Saya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal	10	16	4	0	0

Sumber : Hasil pengolahan Data 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden Terhadap Kinerja Karyawan.

1. Pernyataan no. 1, tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, 5 menyatakan ragu-ragu, 19 menyatakan setuju dan 6 menyatakan sangat setuju.
2. Pernyataan no. 2, tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, 4 menyatakan ragu-ragu, 17 menyatakan setuju dan 9 menyatakan sangat setuju.
3. Pernyataan no. 3, tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, 6 menyatakan ragu-ragu, 12 menyatakan setuju dan 12 menyatakan sangat setuju.
4. Pernyataan no. 4, tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, 4 menyatakan ragu-ragu, 16 menyatakan setuju dan 10 menyatakan sangat setuju.

#### 4.3. Uji Instrumen Uji Validitas

Pada tingkat dari signifikan 5% dari jumlah sampel sebanyak 30 orang, dari tabel r akan diperoleh besar koefisien kolerasi tabel sebesar  $t_{tabel}$  dengan  $N/df = N-2$  yaitu  $30-2= 28$ . Dengan demikian jika

suatu item pernyataan mempunyai item-total *correlation* atau koefisien validitas  $> r_{tabel} = 0,374$  dapat dinyatakan valid dan jika suatu item pernyataan mempunyai item- total *correlation* atau koefisien validitas  $< t_{tabel}$  dapat dinyatakan tidak valid.

Adapun skor dari setiap pertanyaan yang ditentukan adalah :

1. Untuk jawaban “A” “sangat setuju” diberi skor 5
2. Untuk jawabab “B” “setuju” diberi skor 4
3. Untuk jawaban “C” “Ragu-ragu” diberi skor 3
4. Untuk jawaban “D” “ Tidak setuju” diberi skor 2
5. Untuk jawaban “E” “sangat tidak setuju” diberi skor 1

#### 1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)

Pernyataan	Correlation item-total correlation	$t_{tabel}$	Keterangan
1	0,646	0,374	Valid
2	0,558	0,374	Valid
3	0,398	0,374	Valid
4	0,752	0,374	Valid
5	0,799	0,374	Valid

Sumber: Data Output SPSS

Setelah dilakukan uji validitas pada variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) item pertanyaan sebanyak 5 dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected* item-total  $> 0,374$ .

#### 2. Uji Validitas Pengendalian Internal (X2)

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel X2 (Pengendalian Internal)

Pernyataan	Correlation item-total correlation	$t_{tabel}$	Keterangan
1	0,825	0,374	Valid
2	0,710	0,374	Valid
3	0,456	0,374	Valid
4	0,570	0,374	Valid
5	0,349	0,374	Valid

Sumber: Data Output SPSS

Setelah dilakukan uji validitas pada variabel X2 (Pengendalian Internal) item pertanyaan sebanyak 3 dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected* item-total  $> 0,374$ .

#### 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Pertanyaan	Correlation item-total correlation	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,611	0,374	Valid
2	0,777	0,374	Valid
3	0,769	0,374	Valid
4	0,572	0,374	Valid

Sumber: Data Output SPSS

Setelah dilakukan uji validitas pada variabel Y (Kinerja Karyawan) item pertanyaan sebanyak 5 dinyatakan valid karena memiliki nilai corrected item-total > 0,374.

### Uji Reliabilitas

#### 1. Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub> (Gaya Kepemimpinan)

Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Reliabilitas Angket Variabel X<sub>1</sub>

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.631	5

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh hasil reliabilitas variabel X<sub>1</sub> sebagai berikut :

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

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

Sumber : Data Output SPSS

Tabel 4.11 di atas menyatakan data N=30, dan semua data yaitu sebanyak 30 data dinyatakan valid 100%.

#### 2. Uji Reliabilitas Variabel X<sub>2</sub> (Pengendalian Internal)

Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Reliabilitas Angket Variabel X<sub>2</sub>

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.618	5

Sumber : Data Output SPSS

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh hasil reliabilitas variabel X<sub>2</sub> sebagai berikut :

Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Pengendalian Internal (X<sub>2</sub>)

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

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

Sumber : Data Output SPSS

Tabel 4.13 di atas menyatakan data N=30, dan semua data yaitu sebanyak 30 data dinyatakan valid 100%.

### 3. Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Reliabilitas Angket Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.625	4

Sumber : Data Output SPSS

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh hasil reliabilitas variabel Y sebagai berikut :

Tabel 4.16 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

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

Sumber : Data Output SPSS

Tabel 4.15 di atas menyatakan data N=30, dan semua data yaitu sebanyak 30 data dinyatakan valid 100%.

#### 4.4. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Berikut adalah hasil dari data olahan dari SPSS dengan uji *Kolmogorov Smirnov*.

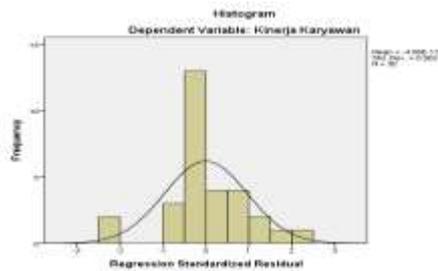
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas dengan Metode Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.22194447
	Absolute	.159
Most Extreme Differences	Positive	.139
	Negative	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		.869
Asymp. Sig. (2-tailed)		.437

a. Test distribution is Normal.

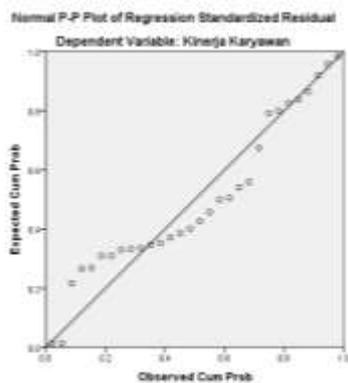
Sumber : Data Output SPSS

Dari hasil normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,437 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji test pada uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.



**Sumber : Data Output SPSS**  
**Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas dengan Histogram**

Gambar histogram diatas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan berbentuk kurva sehingga dapat diasumsikan data lebih berdistribusi normal.



**Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot Of Regression Standardized Residual.**

**Sumber : Data Output SPSS**

Dari gambar 4.2 dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya pada gambar 4.3 gambar *P-P Plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 18 Hasil Uji Normalitas dengan Metode Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Tolerance	VIF	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t			Sig.
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	-.199	2.908			-.068	.948		
1 Daya Kepemimpinan	.808	.107	.932	4.705	.000	.587	1.013	
Pengendalian Internal	.314	.104	.388	3.000	.005	.587	1.013	

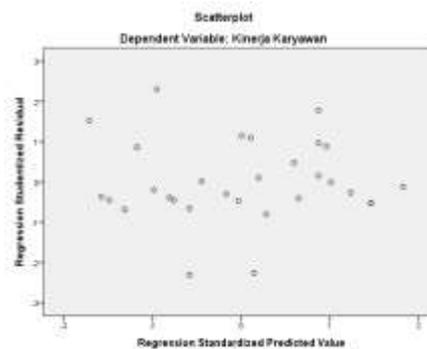
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Output SPSS

Dari hasil perhitungan yang ada pada hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai  $VIF = 1,013$  dimana nilai tersebut  $< 10$  dan *Tolerance* sebesar  $0,987 < 0,1$ , maka dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis *Grafik Scatter Plot*.



**Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas dengan Metode Grafik Scatter Plot.**

**Sumber : Data Output SPSS**

Dari gambar 4.4 diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

## 4.5. Uji Hipotesis

### 1. Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. 19 Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t			Sig.
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	-.199	2.908			-.068	.948		
1 Daya Kepemimpinan	.808	.107	.932	4.705	.000	.587	.000	
Pengendalian Internal	.314	.104	.388	3.000	.005	.588	.008	

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Output SPSS

Dari tabel diatas dapat dihitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap suatu variabel yang digunakan analisis regresi linear berganda. Bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

$$Y = -0,199 + 0,505X_1 + 0,314X_2$$

Arti angka-angka diatas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah sebesar -0,199 artinya jika gaya kepemimpinan dan pengendalian internal bernilai nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar -0,199.
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan bernilai positif, yaitu 0,505 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,505 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel pengendalian internal bernilai positif, yaitu 0,314 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengendalian internal sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,314 satuan. Sedangkan e merupakan kesalahan acak.

## 2. Uji t

Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

- Menentukan  $t_{hitung}$   
Dari tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  gaya kepemimpinan 4,705 dan variabel pengendalian internal 3,006 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,052
- Menentukan  $t_{tabel}$   
 $T_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan  $0,05/2 = 0,025$  dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1$  atau  $30 - 2 - 1 = 27$ , hasil diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2,052.
- Kriteria pengujian  
Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh)  
Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh)

Berdasarkan kriteria uji hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )  
Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,705 > 2,052$ ) dan  $sig < 0,05$  maka  $H_a$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT. Richeese factory Medan. Nilai  $t_{hitung}$  positif berarti berpengaruh positif, yaitu jika gaya kepemimpinan naik maka tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat.

## 2. Pengendalian Internal ( $X_2$ )

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,006 > 2,052$ ) dan  $sig < 0,05$  maka  $H_a$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Richeese Factory Medan. Nilai  $t_{hitung}$  positif berarti berpengaruh positif, yaitu jika pengendalian internal naik maka tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat.

## 3. Uji F (Simultan)

Tabel 4.21 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regresion	58,895	2	27,945	17,427	,000 <sup>b</sup>
Residual	43,301	27	1,584		
Total	99,200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan kriteria uji hipotesis maka dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  adalah 17,427 pada tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ , nilai F tersebut signifikan. Nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  pada derajat kebebasan ( $df = 2:30-2$ ), nilai F tabel = 3,34. Berdasarkan kriteria uji hipotesis  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $17,427 > 3,34$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan yang terdiri dari variabel **Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Variabel Pengendalian Internal ( $X_2$ ) Secara Bersama-sama Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Richeese Factory Medan.**

## 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.22 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,751 <sup>b</sup>	,563	,531	1,266	1,918

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.20 dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai R sebesar 0.751 berarti variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pengendalian internal ( $X_2$ ) memiliki

hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Nilai *adjusted R Square* adalah 0,531 berarti 53,1% yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi kuat oleh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pengendalian internal ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 46,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

#### 4.6. Interpretasi Hasil

##### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian pada uji t (Uji Parsial)  $t_{hitung}$  variabel Gaya Kepemimpinan, nilai  $t_{hitung}$  dari variabel ini adalah 4,705 dengan tingkat signifikan 0,002. Nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan ( $df$ ) = 30 (30-3) adalah 2,052. Berdasarkan kriteria uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (4,705 > 2,052) dan nilai  $sig < \alpha$  (0,000 < 0,05) maka  $H_a$  diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Richeese Factory Medan.

##### 2. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian pada uji t (Uji Parsial)  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan, nilai  $t_{hitung}$  dari variabel ini adalah 4,705 dengan tingkat signifikan 0,002. Nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan ( $df$ ) = 30 (30-3) adalah 2,052. Berdasarkan kriteria uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (3,006 > 2,052) dan nilai  $sig < \alpha$  (0,006 < 0,05) maka  $H_a$  diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Richeese Factory Medan.

##### 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimana Nilai R sebesar 0,751 berarti variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pengendalian

internal ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai *adjusted R Square* adalah 0,531 berarti 53,1% yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi kuat oleh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pengendalian internal ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 46,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Misalnya motivasi, kompensasi, dll.

Kemudian dari hasil penelitian pada uji simultan (Uji F) dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} 17,427 > F_{tabel} 3,34$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan pengendalian internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Richeese factory Medan.

#### 5. SIMPULAN

1. Persamaan regresi berganda dari penelitian ini adalah  $Y = -0,199 + 0,505X_1 + 0,314X_2$  dimana Y merupakan kinerja,  $X_1$  merupakan gaya kepemimpinan dan  $X_2$  merupakan pengendalian internal, dimana nilai konstanta adalah sebesar -0,199 artinya jika gaya kepemimpinan dan pengendalian internal bernilai nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 0,199. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan bernilai positif, yaitu 0,505 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,505 satuan, Nilai koefisien regresi variabel pengendalian internal bernilai positif, yaitu 0,314 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengendalian internal sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,314 satuan. Sedangkan e merupakan kesalahan acak
2. Hasil dari uji secara individual atau secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja

- karyawan begitu juga dengan variabel pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Richeese Factory Medan.
3. Hasil uji secara simultan atau serentak (Uji F) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan pengendalian internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Richeese factory Medan.
  4. Nilai *adjusted R Square* adalah 0,531 berarti 53,1 % yang menunjukkan bahwa variabel kinerja (Y) dipengaruhi kuat oleh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pengendalian internal ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 46,9 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Misalnya motivasi, kompensasi, dll.
- 6. DAFTAR PUSTAKA**
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta
- Hersey, Paul dan Kenneth, H. Blanchard. 2013. *Kepemimpinan Birokratis*, Terjemahan Harbani Pasolong, Bandung: Alfabeta
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kaswan. 2019. *Kepemimpinan Dampak dan Warisannya*, Bandung: Alfabeta
- Krismiaji. 2010. *Sistem Informasi Akuntansi*, Edisi Ketiga, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu YPKN
- Lastri, Andayani. 2016. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Di Wilayah Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Mulyadi. 2013. *Auditing Buku I*, Jakarta: Salemba Empat
- Newstrom, Jhon W., Don Hellriegel. 2007. *Fundamentals Of Organizational Behavior*. USA: Thomson South-Western
- Prakoso, Sabda Teguh. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutanan KPH KEDU Utara. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- R. Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Kesebelas, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Keenam, Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*, Jakarta: PT Rajawali Pers
- Tornado, Randy Mars. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tree Hotel di Makassar. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
- Tunggal, Amin Widjaya. 2010. *Dasar-Dasar Audit Internal Pedoman untuk Auditor Baru*, Jakarta: Harvarindo
- Yani. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima, Alih Bahasa: Budi Supriyanto, Jakarta: PT. Indeks