PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GARUDA INDONESIA (PERSERO) TBK BRANCH OFFICE PADANG

Nurfitri Yunas, Aminar Sutra Dewi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

nurfitriyunas@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the Influence of Internal Control and Leadership On Employee Performance PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Padang. The method used in this research is questionnaire. The samples used were as many as 45 respondents.. Data analysis techniques used in this research is multiple linear regression with SPSS version 20. Based on the development of a hypothesis can be obtained the results of that internal control variables, the leadership of the positive and significant effect on performance of employees at PT. Garuda Indonesia (Persero) tbk Branch Office Padang with a value Adjusted R Square of 67.9% 32.1%, while the rest is affected by other variables that are not included in this study. It is advisable to improve the performance of employees to be more in focus on internal control variables by means of identifying any risks that exist to achieve company goals, so more employees can achieve company goals with optimal

Keywords: Internal Control, Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri dan kinerja merupakan prestasi kerja suatu perusahaan. Mengenai kinerja karyawan erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kerja.

Pelaksanaan kinerja pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Padang terdiri dari beberapa bagian. Dari beberapa bagian yang ada pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Padang, penilaian pada perusahaan ini diawasi oleh bagian Kepegaiwan penilaiannya dilihat dari 2 aspek yaitu dari perilaku dan hasil kerja karyawan. Dilihat dari 2 aspek tersebut dapat dinilai bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki kualitas penilaian yang kurang baik. Masih terdapat karyawan tidak memanfaatkan waktu bekerja dengan efektif dan efisien. Setiap harinya, pada jam kerja, karyawan tersebut meminta ijin

untuk menjemput anaknya pulang sekolah. Walaupun karyawan tersebut kembali lagi ke kantor, tetapi hal itu dilakukan pada saat jam kantor sepanjang hari. Masalah toleransi sebagai rekan kerja menjadi alasan utama yang membuat teman bekerja, tidak ada yang melakukan teguran kepada pegawai tersebut.

Dengan tidak adanya teguran, karyawan masih memiliki inisiatif yang kurang baik dalam menyelesaikan masalah dapat dilihat dari demi menjaga kinerja karyawan lain agar tetap baik, sebagai rekan kerja harusnya bisa mengingatkan dengan berinisiatif untuk mencari solusi atas semua masalah yang terjadi. Akan tetapi, karena sudah biasa terjadi di lingkungan bekerja, karyawan yang lain menganggapnya bukan sebagai masalah yang penting.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah pengendalian internal. Pengendalian internal pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Padang masih belum efektif dimana masih kurangnya pengawasan dan evaluasi kerja secara berkala oleh manajer dan supervisor setiap bagian pelakasan kinerja.

Upaya-upaya dalam meningkatkan Kinerja Karyawan selain Pengendalian Internal adalah Gaya Kepemimpinan yang perlu diperhatikan. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya itu dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri.

Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki Gaya Kepemimpinan yang baik yang dapat menciptakan motivasi yang tinggi di dalam diri setiap bawahan, sehingga dengan motivasi tersebut akan timbul semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja dari bawahan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik.

Namun yang terjadi pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Padang gaya kepemimpinan masih kurang efektif dimana pemimpin perusahaan yang tidak selalu berada ditempat sehingga pemimpin kurang memberikan motivasi agar karyawan dapat bekerja dan berkarya lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan. Dengan kurangnya gaya kepemimpinan seorang pemimpin tersebut, maka ada kecenderungan karyawan merasa kurang senang dan kekecewaan kepada atasan yang berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Padang?

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2008:67), kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya

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

Menurut Sjafri, dkk (2007:155) kinerja merupakan suatu konstuktur multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada karyawan.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260) indikator atau kriteria untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

Pengendalian Internal

Menurut Dianan, dkk (2011:82), 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 manajemen yang telah ditetapkan.

Indikator Pengendalian Intern

Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008, bahwa unsur sistem pengendalian intern dalam Peraturan Pemerintah ini mengacu pada unsur Sistem Pengendalian Intern yang telah dipraktikan di lingkungan pemerintah di berbagai Negara, yang meliputi:

1. Lingkungan Pengendalian Tindakan, kebijakan, dan prosedur yang merefleksikan seluruh sikap top manajemen, dewan komisaris, dan pemilik entitas tentang pentingnya pengendalian dalam suatu entitas.
2. Penilaian Risiko
3. Kegiatan Pengendalian
4. Informasi dan komunikasi
5. Pemantauan

Gaya Kepemimpinan

Menurut House dalam Gary Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2002:121), indikator-indikator yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Iklim saling mempercayai.
2. Penghargaan terhadap ide bawahannya.
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan.
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan.
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan.
6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya
7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik mempelajarinya atau yang menjadi objek penelitian (Masngudi, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bertugas pada PT. Garuda Indonesia Padang yang berjumlah 45 orang.

Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2006:131) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat menggambarkan keadaan dan sifat dari populasi yang diambil dengan teknik tertentu.

Menurut Arikunto (2006:112) apabila anggota populasi kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 5%, 10%-15% atau 20%-50% atau lebih. Berdasarkan pendapat tersebut mengingat jumlah populasi yang relatif kecil maka penarikan sampel tidak dilakukan, melainkan menggunakan metode sensus dimana jumlah populasi = jumlah sampel yaitu sebanyak 45 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Imam Ghazali (2005), skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Kurang Setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat setuju

Metode Analisis

Dalam suatu penelitian, jenis data dan hipotesis sangat menentukan dalam ketepatan pemilihan metode analisis. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini maka digunakan beberapa metode analisis data sebagai berikut :

Uji Validitas

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Pengujian Validitas berguna untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan valid atau tidak, maka digunakan *bivariate correlation*, yaitu mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan terhadap nilai *corrected item to total item correlation*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghazali,2007).

Analisis Deskriptif / Tingkat Capaian Responden (TCR)

Untuk mengetahui tingkat capaian responden (TCR) dan kriteria responden tersebut digunakan formulasi atau rumus yang dikembangkan oleh Sudjana (2009:22) sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\%$$

Dengan kriteria nilai tingkat capaian responden diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 1
Klasifikasi Tingkat Capaian Responden

Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
90 – 100	Sangat Baik
80 – 89	Baik
65 – 79	Cukup
55 – 64	Kurang Baik
0 – 54	Tidak Baik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2007:110) untuk mendeteksi uji normalitas dapat dilakukan melalui Analisa grafik. Analisa grafik ini dapat digunakan untuk menentukan normalitas dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Model regresi yang baik adalah data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data normal memiliki bentuk seperti lonceng. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov–Smirnov dengan koreksi Lilliefors.

Pengambilan keputusan mengenai normalitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika $p < 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- b. Jika $p > 0,05$ maka distribusi data normal

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan metode *Glejser Test*, yaitu dengan cara meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel independen, sehingga dapat diketahui ada tidaknya derajat kepercayaan 5%. Jika nilai signifikansi variabel independen $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi variabel independen $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2007:91).

Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2009:277) analisis ini untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
X_1	= Pengendalian Internal
X_2	= Gaya Kepemimpinan
a	= Konstanta
b_1 dan b_2	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

Uji T

Dimana uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ($X_1, X_2, \dots X_n$) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria Pengujian :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $sign < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti kepemimpinan transformasional dan hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sign \geq \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti kepemimpinan transformasional dan hubungan interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent ($X_1, X_2, \dots X_n$) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Y). Signifikan berarti dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

Kriteria keputusan :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti kepemimpinan transformasional dan hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig \geq \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti kepemimpinan transformasional dan hubungan interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2010:66) Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ($x_1, x_2, \dots x_n$) secara serentak terhadap variabel dependen (y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang

digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikit pun variasi dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2

Uji Validitas Pengendalian Internal (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	Kesimpulan
Pengendalian Internal (X_1)	10	Valid
Gaya Kepemimpinan (X_2)	12	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	10	Valid

Sumber: *Olahan Data Primer 2017*

Dari Tabel 2 dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 32 item pernyataan dari variabel pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari nilai kritis, yaitu 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pernyataan yang valid dapat di lanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Nilai Kritis	Kesimpulan
Pengendalian Internal (X_1)	0,886	0,60	Reliabel baik
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,893	0,60	Reliabel baik
Kinerja Karyawan (Y)	0,847	0,60	Reliabel baik

Sumber: *Olahan Data Primer 2017*.

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa ternyata nilai *Cronbach's alpha* untuk pengendalian internal adalah sebesar 0,886 dan untuk gaya kepemimpinan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,893, sedangkan untuk kinerja karyawan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,847. Ini menunjukkan bahwa ke semua variabel nilai *Cronbach's alpha* nya $> 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan yang valid tersebut handal, sehingga tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Tabel 4

Analisa Deskriptif / Tingkat Capaian Responden (TCR)

Variabel	Hasil	Kesimpulan
Pengendalian Internal (X_1)	69,24	Cukup
Gaya Kepemimpinan (X_2)	73,42	Cukup
Kinerja Karyawan (Y)	77,24	Cukup

Sumber: *Data Primer yang Diolah 2017*

Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test

Variabel	Asymp.sig (2 tailed)	Keterangan
Pengendalian Internal (X ₁)	0,691	Normal
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,093	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,428	Normal

Sumber: *Data Primer yang Diolah 2017*

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Pengendalian Internal	0,236	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,803	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: *Data Primer yang Diolah 2017*

Uji Multikolonieritas

Tabel 7
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengendalian Internal	0,591	1,693	Tidak terjadi multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,591	1,693	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: *Data Primer yang Diolah 2017*

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (pengendalian internal dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 8
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,617	3,230		2,358	,023		
1 Pengendalian Internal	,378	,107	,400	3,519	,001	,591	1,693
Gaya Kepemimpinan	,386	,086	,508	4,465	,000	,591	1,693

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Primer yang Diolah 2017*

Berdasarkan Tabel maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 7,617 + 0,378X_1 + 0,386X_2 + e$$

Uji T

Berdasarkan proses analisis data yang telah dilakukan pada table di atas diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel pengendalian internal menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh adalah 3,519 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,001, hal ini berarti nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($3,519 > 2,109$) dan nilai probabilitas (sig) yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 (α) ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, artinya, semakin tinggi pengendalian internal, maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah pengendalian internal, maka semakin rendah kinerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh adalah 4,465 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000, hal ini berarti nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($4,465 > 2,109$) dan nilai probabilitas (sig) yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 (α) ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, artinya, semakin tinggi gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan, maka semakin rendah kinerja karyawan.

Uji F

Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F).

Tabel 9
Hasil Pengujian F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	875,152	2	437,576	44,382	,000 ^b
	Residual	414,093	42	9,859		
	Total	1289,244	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2017*

Berdasarkan Tabel, hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 44,382 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000, karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($44,382 > 2,83$) serta nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($\alpha=5\%$) ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari pengendalian internal dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh pengendalian internal secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (persero) Tbk Branch Office Padang. merupakan H_1 yang telah diuji dengan t-test menggunakan SPSS 20.0. Dari tabel diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($3.519 > 2,109$) dan nilai probabilitas (sig) yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 (α) ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, artinya, semakin tinggi pengendalian internal, maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah pengendalian internal, maka semakin rendah kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2015) dengan judul “Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma)”, hasilnya menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma). Sedangkan penelitian oleh Dewi (2012) dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan Rb.Group)”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan Rb.Group).

Berdasarkan hasil penelitian ini maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima karena pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia (persero) Tbk Branch Office Padang.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh gaya secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (persero) Tbk Branch Office Padang. merupakan H_1 yang telah diuji dengan t-test menggunakan SPSS 20.0. Dari tabel 4.14 diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($4,465 > 2,109$) dan nilai probabilitas (sig) yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 (α) ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, artinya, semakin tinggi gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan, maka semakin rendah kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mujiatun (2011) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni”, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Dan hasil penelitian oleh Tampi (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales

Manado)”, hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima karena gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia (persero) Tbk Branch Office Padang.

SIMPULAN

Berdasarkan analisa data, interpretasi hasil penelitian, dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Padang dengan nilai TCR sebesar 69,24%, hasil ini mengindikasikan variabel pengendalian internal berada pada kriteria cukup baik, artinya karyawan pada PT. Garuda Indonesia (persero) Tbk Branch Office Padang sudah memiliki pengendalian internal dengan cukup baik.
2. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Padang nilai TCR sebesar 73,42%, hasil ini mengindikasikan variabel gaya kepemimpinan berada pada kriteria cukup baik, artinya karyawan pada PT. Garuda Indonesia (persero) Tbk Branch Office Padang sudah memiliki gaya kepemimpinan dengan cukup baik.
3. Variabel pengendalian internal dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Padang, dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 67,9%, sedangkan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Devisi Fam 1. <https://doi.org/10.31227/osf.io/7tbrg>

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management, alih bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semen Padang. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/FYPQ9>.
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar). <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/JGPDN>
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sjafri, Mangkuprawira. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, cetakan pertama*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Sjafri, Mangkuprawira. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, cetakan pertama*. Bogor : Ghalia Indonesia.