

## **Pengaruh Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Sapta Palma (BSP)**

*Ratna<sup>1</sup>, Nadiatul Khoiroh<sup>2</sup>, Desi Ulandari<sup>3</sup>*

*Program Studi Manajemen, STIE-GK Muara Bulian –Jambi  
Jl.Gajah Mada Telp (0743) 23022  
Email: [ratnana498@yahoo.com](mailto:ratnana498@yahoo.com)*

### **Abstract**

*Changes in the organizational environment that are increasingly complex and competitiv, require every organization and company to be more responsive in order to survive and continue to grow. The aims of this research are (1) to find out whether internal control, leadership style and organizational commitment have an effect on organizational performance at PT. Berkah Sapta Salma (BPS) Muara Bulian. (2) To find out whether internal control affects the company's performance at PT. Berkah Sapta Salma (BPS) Muara Bulian. (3) To find out whether the leadership style affects the company's performance at PT. Blessings of Sapta Salma (BPS) Muara Bulian. (4) To find out whether organizational commitment affects the company's performance at PT. Blessings of Sapta Salma (BPS) Muara Bulian. The data used are primary data obtained through questionnaires to employees of PT. Berkah Sapta Salma (BPS) M uara Bulian and the sample of this study were 80 respondents. The data analysis method used multiple linear regression analysis using SPSS.20 program. Overall, it can be concluded that if the variables of internal control, Leadership Style and Organizational Commitment simultaneously affect the company's performance variables, the better the implementation of the variables of Internal Control, Leadership Style and Organizational Commitment, the better the company's performance will be.*

**Keywords : Internal Control, Leadership Style, Organizational Commitment, Company Performance**

### **Abstrak**

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui apakah pengendalian intern, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada PT. Berkah Septa Palma (BSP) Muara Bulian. (2) Untuk mengetahui apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada PT. Berkah Septa Salma (BSP) Muara Bulian. (3) Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada PT. Berkah Septa Salma (BPS) Muara Bulian. (4) Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada PT. Berkah Septa Salma (BPS) Muara Bulian. Data yang dipergunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner kepada karyawan PT. Berkah Septa Salma (BPS) Muara Bulian dan sampel penelitian ini sebanyak 80 responden. Metode analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda yang menggunakan program bantu SPSS.20. Hasil dari penelitian secara keseluruhan dapat disimpulkan jika variable pengendalian intern, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable kinerja perusahaan, maka semakin baik pelaksanaan variable pengendalian intern, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi maka akan semakin naik pula kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan**



## 1. Pendahuluan

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif menurut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsive agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya upaya-upaya yang harus dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia agar mempunyai kinerja yang baik dan maksimal. Upaya yang dilakukan antara lain dengan pengendalian intern, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi (Aryati, 2016)

Pengendalian intern adalah salah satu faktor yang akan menentukan suatu laporan yang dihasilkan oleh perusahaan dapat dipercaya atau tidak. Pengendalian intern dapat memberikan suatu keyakinan pada perusahaan antara lain manajemen dan dewan komisaris agar pengendalian intern dalam perusahaan dapat tercapai. Dalam mencapai tujuan pengendalian intern dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya keterbatasan bawahan, hal ini mencakup keyakinan jika manusia dalam mempertimbangkan pengambilan keputusan dapat terjadi kesalahan dan sistem pengendalian intern juga bisa rusak disebabkan adanya kegagalan yang bersifat manusiawi.

Manajemen suatu perusahaan yang telah menjalankan usahanya harus memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Pengendalian intern digunakan untuk memantau semua kegiatan yang ada di perusahaan. AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) yang menjelaskan tentang pengendalian internal sangat penting yang berguna untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan apa yang dilakukan tidak sesuai dengan aturan perusahaan (Hadi, 2016). Pengelolaan dan penerapan pengendalian intern yang baik membuat suatu perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan. Prosedur pengendalian intern dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan menetapkan tujuan, misi dan visi perusahaan, strategi serta pelaksanaan dan pengukuran serta analisis kinerja dan penghargaan.

Dalam melaksanakan operasional perusahaan di masa sekarang ini, kinerja karyawan memiliki fungsi dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan tangguh untuk siap memasuki era globalisasi serta mampu melakukan perubahan-perubahan untuk dapat bersaing serta berperan aktif dalam perusahaan.

Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan salah satu faktor penting, karena kepemimpinan dipandang sebagai 2 (dua) hal pertama yaitu adanya kenyataan bahwa pengganti pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan. (Supardo, 2006).

Gaya kepemimpinan yang baik menurut Hakim adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Seorang pimpinan harus memilih berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan memberikan motivasi pada setiap bawahannya (Hakim, 2008). Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dari perusahaan maka diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif. Efektif atau tidaknya pimpinan berdasarkan atas penilaian karyawan pada kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan, sehingga diterimanya arahan atau penerintah pimpinan sebagai besar bergantung pada harapan pengikutnya (Nuraini E. , 2014).

Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk bertahan dengan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang terbaik. Seorang karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan menunjukkan kualitas yang baik, kesungguhan dalam bekerja sehingga perusahaan akan dapat menekan tingkat kerugian. Tingkat komitmen organisasi tersebut ada 3 (tiga) yaitu adanya rasa percaya yang tinggi dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh



untuk organisasi dan adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi (Zainal, 2014).

Pengukuran kinerja merupakan hal yang penting dan selayaknya dilakukan oleh setiap perusahaan karena pengukuran kinerja merupakan proses mengukur sejauh mana atau seberapa baik perusahaan tersebut melakukan pekerjaannya utukmencapai tujuannya, jadi pengukuran tersebut haruslah jelas, dan alat ukur yang digunakan harus dapat mengukur keberhasilan perusahaan dalam menerjemahkan tujuan dan strateginya sehingga perusahaan tersebut dapat bertahan dalam jangka panjang. Suatu perusahaan juga diharuskan melakukan pengukuran kinerjanya tidak hanya melakukan pengukuran finansialsaja juga melalui pengukuran non financial, seperti tingkat kepuasan konsumen, inovasi produk, pengembangan perusahaan dan karyawannya. Kemampuan perusahaan untuk memenuhi tingkat kepuasan konsumennya, melakukan inovasi produk dan pengelolaan sumber daya manusia tersebut akan memeberikan keunggulan bersaing yang kuat bagi perusahaan yang bersangkutan. (Zainal, 2014)

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengendalian intern, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawanpada PT. Berkah Sapta Palma (BSP) di Desa Singkawang Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batanghari. Dimana perusahaan ini bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Dengan jumlah karyawan sebanyak 80 orang.

PT. Berkah Sapta Palma (BSP) di Muara Bulian mempekerjakan karyawan dengan jenjang pendidikan mulai dari SMA, D3 dan S1. Karyawan dituntut untuk bekerja secara efektif sesuai dengan bagiannya masing-masing. Perkembangan perusahaan sangat tergantung dengan karyawan, tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik, maka dari itu perusahaan harus selalu memperhatikan para karyawan agar karyawan merasa nyaman dan tenang selama bekerja, sebaliknya perusahaan juga harus memperhatikan alur perkembangan masuk keluarnya karyawan di perusahaan.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yang mana data yang diperoleh digunakan untuk mencari keterkaitan antara satu variable dengan variable yang lain. Dalam penelitian ini akan menganalisis Tentang“Pengaruh Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja KaryawanPada PT. Berkah Sapta Palma (BSP)Desa Singkawang Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batanghari”.

### 2.2 Jenis dan Sumber Data

#### 2.2.1Jenis Data

##### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Menurut Sugiyono yang menyatakan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data(Sunyoto, 2016). Dalam hal ini data primer diperoleh melalui wawancara dengan pengelola atau pihak PT.Berkah Sapta Palma (BSP)Desa Singkawang Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batanghari.

##### 2. Data Sekunder

Pengertian dari data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumentasi (Sunyoto, Metode Penelitian Akuntansi, 2016). Data jenis ini diperoleh penulis dari dokumen-dokumen usaha dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang masalah yang menyangkut dengan penelitian.

#### 2.2.2.Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data lapangan yaitu data tentang Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi serta Kinerja Karyawan PT.Berkah Sapta Palma (BSP) Desa Singkawang Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batanghari



## 2.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya (Arikunto, 2013). Metode penelitian merupakan cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 2.3.1 Riset Perpustakaan (*Library Research*)

Riset Perpustakaan dilakukan untuk memperoleh data dan informasi tentang teori-teori yang berkaitan dengan skripsi yang disusun melalui buku-buku ilmu pengetahuan dan tulisan-tulisan di internet yang juga berkaitan dengan pokok permasalahan. Cara ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

### 2.3.2 Riset Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini menurut penulis adalah mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada karyawan yang bersangkutan. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara :

- 1) Wawancara  
Wawancara adalah cara untuk mendapatkan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang.
- 2) Observasi  
Observasi merupakan teknik dalam pengumpulan data dengan ciri yang spesifik bila dibandingkan teknik yang lain. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua proses pengamatan dan ingatan.
- 3) Kuesioner  
Pengumpulan dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data primer dari karyawan dengan menggunakan kuesioner.

## 2.4. Populasi dan Sampel

### 2.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sunnyoto, 2016). Dalam penelitian ini Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berkah Saptia Palma (BSP) Desa Singkawang Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batanghari yang berjumlah 80 orang.

### 2.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dengan memperhitungkan waktu, maka penelitian ini mengambil sampelnya saja. Menurut Arikunto yang menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semuanya, selanjutnya apabila subjeknya lebih dari 100 orang, maka sampel yang diambil 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih sebagai subjek penelitian (Arikunto, 2013). Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah karyawan yaitu sebanyak 80 orang.

## 2.5. Alat Analisa Data

### 2.5.1 Analisa Deskriptif

Analisis ini merupakan analisa terhadap variabel X dan variabel Y. Dimana untuk melakukan analisa ini dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden pada masing-masing pertanyaan disetiap variabel. Kuesioner ini menggunakan skala Likert.

### 2.5.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Algifari, 2015).



### 2.5.3. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,50 (Algifari, 2015)

### 2.5.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Sunyoto analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). (Sunyoto, Metode Penelitian Akuntansi, 2016) Analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah dari variabel independennya minimal 2. Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= kinerja perusahaan
$\alpha$	= konstanta
$b_1, b_2, b_3, b_4$	= koefisien regresi masing-masing variabel bebas
$X_1$	= pengendalian intern
$X_2$	= gaya kepemimpinan
$X_3$	= komitmen organisasi
e	= error atau tingkat kesalahan

### 2.5.5 Uji Hipotesis t (*parsial*)

Model regresi sudah diketahui, maka perlu melakukan pengambilan keputusan terkait dengan kebenaran hipotesis penelitian. Perlu dilakukannya uji statistik dengan menggunakan uji T. (Ghozali, 2016) Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Pada penelitian ini taraf signifikansinya adalah 5%. Kemudian kriteria yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  diterima yang artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 2.5.6. Uji F (*simultan*)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan  $df = (n - k - 1)$ , dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel. (Algifari, 2015; dkk, 2017)

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah :

- 1) Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak (ada pengaruh)
- 2) Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima (tidak ada pengaruh)



### 3. Hasil

#### 3.1 Analisis Pengaruh Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil angket dan diolah dengan menggunakan program bantu SPSS maka hasil out put dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Pernyataan	R <sub>Tabel</sub>	R <sub>hitung</sub>	Keterangan
Pengendalian Intern (X <sub>1</sub> )	1	0,1852	0,410	Valid
	2	0,1852	0,593	Valid
	3	0,1852	0,463	Valid
	4	0,1852	0,465	Valid
	5	0,1852	0,588	Valid
	6	0,1852	0,504	Valid
	7	0,1852	0,548	Valid
	8	0,1852	0,435	Valid
Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	1	0,1852	0,792	Valid
	2	0,1852	0,334	Valid
	3	0,1852	0,453	Valid
	4	0,1852	0,760	Valid
	5	0,1852	0,420	Valid
	6	0,1852	0,833	Valid
	7	0,1852	0,371	Valid
	8	0,1852	0,514	Valid
	9	0,1852	0,836	Valid
	10	0,1852	0,760	Valid
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	1	0,1852	0,643	Valid
	2	0,1852	0,584	Valid
	3	0,1852	0,529	Valid
	4	0,1852	0,632	Valid
	5	0,1852	0,555	Valid
	6	0,1852	0,747	Valid
	7	0,1852	0,577	Valid
	8	0,1852	0,549	Valid
	9	0,1852	0,598	Valid
	10	0,1852	0,672	Valid
Kinerja karyawan (Y)	1	0,1852	0,738	Valid
	2	0,1852	0,449	Valid
	3	0,1852	0,817	Valid
	4	0,1852	0,458	Valid
	5	0,1852	0,858	Valid
	6	0,1852	0,416	Valid
	7	0,1852	0,226	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan jika semua pernyataan dalam angket disetiap variable adalah valid, hal ini dibuktikan dengan R<sub>tabel</sub> lebih besar dari R<sub>hitung</sub> ( $R_{tabel} < R_{hitung}$ )



2. Uji Reliabilitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>		Keterangan
Pengendalian Intern (X <sub>1</sub> )	0,566	0,50	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,823	0,50	Reliabel
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,805	0,50	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,669	0,50	Reliabel

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa keseluruhan variable dalam angket penelitian ini adalah reliable, hal ini dibuktikan dengan *Cronbach's Alpha* pada setiap variable lebih besar dari 0,50.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Hasil out put SPSS pada tabel *Coefficient* adalah sebagai berikut :

**Tabel Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.107	2.112		-.005	.996
	PENGENDALIAN INTERN	.088	.056	.095	1.574	.120
	GAYA KEPEMIMPINAN	.545	.039	.835	13.965	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	.091	.039	.135	2.306	.024

a. Dependent Variable: KINERJA PERUSAHAAN

Berdasarkan hasil *out put* SPSS, maka hasil persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,107 + 0,088 X_1 + 0,545 X_2 + 0,091 X_3$$

Interpretasi dari persamaan diatas adalah:

- 1) Konstanta (a)  
Konstanta dalam penelitian ini adalah 0,107 artinya variable bebas (Pengendalian intern, Gaya kepemimpinan, Komitmen organisasi) memiliki nilai 0 (nol) maka variable terikat (Kinerja karyawan) sebesar 0,107.
- 2) Pengendalian Intern (X<sub>1</sub>)  
Nilai koefisien untuk variable pengendalian intern (X<sub>1</sub>) sebesar 0,088 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan jika setiap kenaikan satu satuan maka variable Kinerja karyawan(Y) sebesar 0,088.
- 3) Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)  
Nilai koefisien untuk variable gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,545 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan jika setiap kenaikan satu satuan maka variable Kinerja karyawan(Y) sebesar 0,545.
- 4) Komitmen Organisasi  
Nilai koefisien untuk variable komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) sebesar 0,091 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan jika setiap kenaikan satu satuan maka variable Kinerja karyawan(Y) sebesar 0,091.

4. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Berdasarkan hasil analisa diperoleh nilai Fhitung sebesar 75,810 dan nilai Ftabel Sebesar 4,05 maka nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel (75,810 > 4,05) artinya variable Pengendalian Intern (X<sub>1</sub>), Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama (simultan) dan signifikan berpengaruh terhadap variable Kinerja karyawan(Y).



## 5. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri. Dengan jumlah sampel sebanyak 80 dan jumlah variable sebanyak 4, maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66515.

### 1) Variabel Pengendalian Intern terhadap Kinerja karyawan

Pada variable ini diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,574 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66515 maka nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  ( $1,574 < 1,66515$ ) artinya variabel pengendalian intern ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y).

### 2) Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Pada variable ini diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 13,965 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66515 maka nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $13,965 > 1,66515$ ) artinya variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y).

### 3) Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Pada variable ini diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,306 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66515 maka nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,306 > 1,66515$ ) artinya variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

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

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable Pengendalian Intern ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan(Y). Berdasarkan hasil output SPSS diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,740 atau sebesar 74% maka pengaruh Pengendalian Intern ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 74% sedangkan sisanya 26% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis output SPSS.20 di atas maka hipotesis  $H_1$  dari Pengaruh Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### 3.2 Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan

Pengendalian intern dalam perusahaan besar sangat penting, dikarenakan semakin besar perusahaan maka tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan akan semakin tinggi. Oleh karena itu diperlukan pengendalian intern yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada penelitian ini pengendalian intern ( $X_1$ ) merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan informasi keuangan, kepatuhan terhadap hukum, dan efektivitas dan efisiensi operasi. Indikator-indikator pengendalian (1) Lingkungan pengendalian (2) Penilaian resiko (3) Aktivitas Pengendalian (4) Informasi dan komunikasi (5) Pemantauan.

Pada hasil analisa data yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden sebanyak 80 orang responden. Berdasarkan hasil uji t (Parsial) dengan program bantu SPSS.20 adalah pada variable ini diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,574 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66515 maka nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  ( $1,574 < 1,66515$ ) artinya variabel pengendalian intern ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Berdasarkan analisis regresi antara pengendalian intern terhadap kinerja karyawan maka hipotesis penelitian ini pada  $H_2$  adalah Pengendalian Intern tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak berpengaruhnya pengendalian intern terhadap kinerja karyawan diakibatkan tidak semua responden mengerti akan pentingnya pengendalian intern perusahaan. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden adalah pekerja perkebunan atau dibagian lapangan.

Secara konsep, suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai karyawan harus memiliki kesadaran akan lingkungan pengendalian yang terdapat di dalam perusahaan. Apabila karyawan telah memahami lingkungan pengendalian yang ada di lingkungan kerjanya dapat dipastikan kinerja yang dilakukan karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan. yang berarti bahwa lingkungan pengendalian yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja





karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan pengendalian dalam suatu organisasi mempengaruhi efektivitas pengendalian internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing karyawan dalam organisasi terhadap tindakan, kebijakan, dan prosedur yang telah dibuat yang akan membuat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi lebih termotivasi lagi dari sebelumnya dalam melakukan setiap pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian merupakan mesin penggerak perusahaan dan merupakan fondasi segala sesuatu ditempatkan dan kinerja karyawan merupakan pelaksana keberhasilan suatu pencapaian tujuan perusahaan.

### 3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang berkerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi anggota atau kelompok untuk bersedia melakukan kegiatan demi mencapai suatu tujuan. Adapun indikator-indikator pada variable Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah (1) Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik (2) Kepedulian kepada anggota dan lingkungan (3) Merangsang anggota (4) Menjaga kekompakan tim (5) Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Hasil analisa data yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden sebanyak 80 orang responden. Pada variable ini diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 13,965 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66515 maka nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $13,965 > 1,66515$ ) artinya variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan ( $Y$ ). Maka hipotesis dari  $H_3$  adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hasil pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan, jika seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja. Karena dalam kepemilikan kompetensi karyawan tersebut akan mampu mendorong peningkatan kualitas kerja yang mereka hasilkan. Untuk itu, setiap pemimpin bukan hanya dituntut untuk mampu bekerja secara maksimal namun juga mengerti dimana permasalahan dalam mengembangkan bakat yang dimiliki oleh seorang karyawan.

### 3.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap organisasi. Guna menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi/organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggotan dalam tujuan organisasi atau organisasi. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para anggota dengan organisasi. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan organisasi.

Adapun indikator-indikator variable komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah (1) Ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi (2) Menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar (3) Memahami kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar (4) Memilili kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas dari pada mengikuti beberapa minat profesional.

Hasil analisa data yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden sebanyak 80 orang responden. Pada variable ini diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,306 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66515 maka nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,306 > 1,66515$ ) artinya variabel Komitmen Organisasi



(X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y). Maka hipotesis H<sub>4</sub> dalam penelitian ini adalah Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dapat diterima. Kinerja perusahaan dapat dinyatakan baik karena hasil kerja karyawan yang baik sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan adanya komitmen yang diterapkan dalam diri masing-masing karyawan, mereka jadi semangat untuk bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan, selain itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan, jika perusahaan mempunyai banyak produksi. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan akan meningkat ketika komitmen organisasi berada dalam posisi yang tinggi dalam suatu perusahaan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada Bab V pada penelitian tentang Pengaruh Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan pada PT Berkah Sapta Palma Desa Singkawang Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batanghari maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

1. Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $75,810 > 4,05$ ).
2. Pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  ( $1,574 < 1,66515$ ).
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66515 maka nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $13,965 > 1,66515$ ).
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,306 > 1,66515$ ).

#### 5. Daftar Pustaka

- Andayani, L. (2016). *Pengaruh Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karaywan Spbu Diwilayah Kabupaten Karang Anyar Jawa Tengah*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Angelina, dkk. (2017). *Analisis Efektivitas Sistem Pegendalian internal*. Jurnal Riset Akuntansi Going Concern 12(2), 2017, 131-139.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rienaka Cipta.
- Aryati, A. N. (2016). *Pengaruh Pengendalian Intern Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Naskah Publikasi.
- dkk, A. (2017). *Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Internal*. Jurnal Riset Akuntansi Going Concern.
- Fandy, T. (2016). *ervice, Quality & satisfaction*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: UNDIP.
- Gondodiyoto, S. (2009). *Audit Sistem Informasi + pendekatan COBIT.Edisi Revisi*. Jakarta: Mitra Wcana Media.



- Hadi, H. K. (2016). *Akuntansi Keuangan Berdasarkan SAK Berbasis IFRS. Buku I*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hakim, W. d. (2008). Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis No. 2 Vol. 13*.
- Hani, H. t. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hendri., A. I. (2008). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Hery. (2013). *Auditing (Pemeriksaan Akuntansi I), Cetakan Pertama*. Jakarta: CAPS.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniawati. (2011). Pengaruh Penerapan TQM Terhadap Keputusan Pelanggan pada Hotel Pondok Asri Tawang Mangun. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Luthans. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mowen/Hansen. (2013). *Akuntansi Manajerial*. Jakarta: Salemba.
- Mulyadi. (2013). *Sistem Akuntansi, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat*. Jakarta: Salemba.
- Nuraini, E. (2014). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisa.
- Romney, M. B. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi, Diterjemahkan oleh Kikin dan Novita.*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rudianto. (2012). *Pengantar Akuntansi Konsep & Teknil Laporan Keuangan*. Jakarta: Erlangga.
- Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sony, Y. (2007). *Petunjuk Praktis Penyusunan BalancedScorecard*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Srimindarti. (2006). *Balanced Scorecard Sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja*. Semarang: STIE Stikubang.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Kontks Organisasi Publik, Edisi kedua, Cetakan Pertama*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2016). *Metode Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sunyoto, D. (2016:47). *Metode Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Supardo, B. R. (2006). *Kepemimpinan: Dasar-dasar. Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Widjajanto, N. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Erlangga.
- Zainal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

