

Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada GraPARI Telkomsel di Kabupaten Karawang

Influence of Internal Control And Leadership Style To Employee Performance At GraPARI Telkomsel in Kabupaten Karawang

¹Maulana Ari Wibowo, ²Elly Halimatussadiah, ³Magnaz L. Okatroza

^{1,2,3}Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: ¹ari_m74@yahoo.com, ²elly.halimatusadiah@yahoo.com, ³ira.santoz@gmail.com

Abstract. This study was conducted to determine the effect of internal control and leadership style on employee performance on grapari telkomsel in karawan district. Respondents in this study are all employees on grapari Telkomsel. The sample in this study with the number of samples of 40. The research method used is an empirical study with the type of descriptive research and verification. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the help of program SPSS 24.00 version. The results showed that internal control, leadership style and employee performance on grapari telkomsel in karawang regency is good. Internal control has a significant positive effect on employee performance of 32.9%. Leadership style has a significant positive effect on employee performance on grapari telkomsel in karawang regency of 12.9%

Keywords: Internal Control, Leadership Style, and Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada grapari telkomsel di kabupaten karawan. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada grapari telkomsel. Sampel dalam penelitian ini dengan jumlah sampel sebanyak 40. Metode penelitian yang digunakan adalah studi empiris dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 24.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada grapari telkomsel di kabupaten karawang sudah baik. Pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,9%. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada grapari telkomsel di kabupaten karawang sebesar 12,9%.

Kata kunci: Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan.

A. Pendahuluan

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012: 233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Kinerja karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama. Selain itu, keberhasilan kinerja karyawan tidak terlepas dari pengendalian internal. Mulyadi (2010:163) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen

Permasalahan lainnya yang terjadi pada pengendalian internal sebagaimana dikemukakan oleh Agung Firman Saputra, Anggota BPK (2016) Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menyoroti sistem pengendalian internal (SPI) kementerian/lembaga yang dinilai masih lemah sehingga terdapat temuan-temuan yang ditemukan BPK dalam laporan keuangan. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menyoroti sistem pengendalian

internal (SPI) kementerian/lembaga yang dinilai masih lemah sehingga terdapat temuan-temuan yang ditemukan BPK dalam laporan keuangan. (<http://nasional.republika.co.id>).

Dalam hal gaya kepemimpinan adalah suatu aktivitas untuk mempengaruhi dan membuat seluruh karyawan ikut turut serta memberikan kontribusinya kepada perusahaan agar dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, Yukl (2010:3). Permasalahan lainnya yang terjadi pada gaya kepemimpinan, menurut mantan tim pemenangan ahok-djarot, Ruhut Sitompul (2017) "Yang kita lihat kan 3 figur sebelumnya; Jokowi, Ahok, Djarot itu melayani, tidak *jaim*. Tiga tokoh ini terkenal dengan tidak *jaim*, kejujurannya, rendah hati, dan tegas. Kalau Anies-Sandi bisa begitu kitavdukung," kata Ruhut, dalam *Prime Talk*, Selasa 10 Oktober 2017. (<http://news.metrotvnews.com>).

Kedua aspek tersebut yakni pengendalian internal, dan gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan yang akan dihasilkan oleh suatu perusahaan. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menulis skripsi dengan judul "Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Grapari Telkomsel di Kabupaten Karawang".

Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian pada Grapari Telkomsel di Kabupaten Karawang adalah:

1. Untuk mengetahui pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

B. Landasan Teori

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) (2013:3) menyatakan bahwa pengertian pengendalian internal adalah "Internal control is a process, effected by an entity's board of directors, management and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives relating to operations, reporting and compliance". Maksudnya pengendalian internal adalah suatu proses yang dilakukan oleh dewan komisaris, manajemen dan personil dari suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan dan kepatuhan. Senada dengan pendapat di atas, Mulyadi (2010:163) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen.

Robbins & Judge (2011:410) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan. Pendapat yang sama diungkapkan oleh Miftah Thoha (2010:49) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Hal senada diungkapkan oleh Wijaya Supardo (2006:4) bahwa "gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks di mana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal".

menurut Mangkunegara (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012) adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding (benchmark) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan perusahaan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan (Misransyah, 2012).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan agar kesimpulan dari regresi tidak bias. Dimana terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan analisis linier. Berikut ini hasil uji asumsi klasik :

Uji Normalitas	
Keputusan	Alasan
Model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas	Nilai signifikan uji Kolmogorov-Smirnov dan P-P Plot memiliki p-value dibawah 0,05 dan titik-titik data menyebar digaris lurus diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal yang artinya nilai residual dan model regresi berdistribusi normal
Uji Multikolinieritas	
Terbebas dari multikolinieritas	Diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian kurang dari 10 yaitu sebesar 1,125
Uji Heteroskedastisitas	
Tidak terjadi heterokedastisitas	Titik-titik data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu

Pengujian Regresi

Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Grapari Telkomsel di Kabupaten Karawang maka dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 24 diperoleh hasil perhitungan seperti tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Regresi Liner Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.973	6.796		.437	.664
PI	.563	.135	.516	4.161	.000
GK	.732	.228	.398	3.207	.003

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda untuk data penelitian yang digunakan ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,973 + 0,563 X_1 + 0.732 X_2$$

Koefisien Determinasi (R-Squares)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel independen. Koefisien ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kapabilitas Personal (X1) dan Teknologi Informasi (X2) terhadap kualitas sistem informasi akuntansi (Y). Untuk mendapatkan hasil koefisien determinasi tersebut dengan perhitungan menggunakan program SPSS 24.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.431	.400	4.86505

a. Predictors: (Constant), GK, PI

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,431. Dengan menggunakan rumus koefisien determinasi yaitu $KD = R^2 \times 100\%$ maka diperoleh :

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

$$= (0,657)^2 \times 100\%$$

$$= 0,431 \times 100\%$$

$$= 43\%$$

Berdasarkan tabel diatas perhitungan koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa persentase pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang rendah namun cukup berarti yaitu sebesar 43%. Dengan kata lain, variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi

oleh variabel pengendalian internal dan gaya kepemimpinan sebesar 43%, sedangkan sisanya sebesar 57% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Besar persentase pengaruh secara parsial dapat diketahui dengan cara mengalikan nilai koefisien *Beta* dengan nilai koefisien *Zero Order* sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai Koefisien Beta dan Zero Order

Model		Standardized Coefficients	Correlation
		Beta	Zero-order
1	(Constant)		
	PI	0,516	0,523
	GK	0,398	0,406

a. Dependent Variable: Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

$$1. \text{Variabel X1} = 0,516 \times 0,523 = 0,2698 = 26,98\%$$

$$2. \text{Variabel X2} = 0,398 \times 0,406 = 0,1615 = 16,15\%$$

Dari hasil analisis secara individu di atas diketahui bahwa pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan akuntansi memiliki kontribusi sebesar 0,26988 atau 26,98% dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki kontribusi sebesar 0,1615 atau 16,15%.

D. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang berobjek penelitian pada keseluruhan karyawan divisi yang bekerja pada Grapari Telkomsel Karawang maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada dasarnya penerapan kinerja karyawan pada Grapari Telkomsel di Kabupaten Karawang sudah baik. Hal ini didukung oleh pengendalian Internal dan gaya kepemimpinan yang sudah baik.
2. Pengendalian Internal memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pengendalian internal yang semakin baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas.
3. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya gaya kepemimpinan yang semakin maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas. Sedangkan sebaliknya apabila gaya kepemimpinan buruk maka akan berdampak menurunnya kinerja karyawan.

Saran

Setelah dilakukannya penelitian dan pembahasan, peneliti akan memberikan saran perbaikan dari penelitian yang telah dilakukan.

1. Bagi perusahaan yang penerapan pengendaliannya masih lemah disarankan untuk menempatkan pegawai yang sesuai dengan pendidikan dan pengalamannya, sehingga dapat melakukan proses pencatatan setiap transaksi dengan tepat dan benar.
2. Bagi perusahaan yang gaya kepemimpinannya masih lemah sebaiknya pemimpin mencontohkan perilaku yang profesional terhadap pekerjaan, menghargai setiap pendapat dan masukan dari karyawan sehingga perilaku tersebut menjadi teladan yang patut untuk di contoh.
3. Selain itu, kinerja karyawan yang masih lemah sebaiknya perusahaan memanage tingkat volume konsumen yang datang dengan batas waktu yang telah ditentukan pada jam kerja sehingga jumlah siklus aktifitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat berjalan dengan normal dan sesuai.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardine R. Wirjana dan Susilo Supardo. 2006. *Kepemimpinan: Dasar-Dasar Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.
- COSO, 2013, *Internal Control – Integrated Framework: Executive Summary*, Durham, North Carolina, May 2013.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *“Manajemen Sumber Daya manusia”*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- <http://nasional.republika.co.id>
- <http://news.metrotvnews.com>
- Misransyah. 2012. Beberapa *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan* (Studi pada PT. Argo Afiat Nusantara Banjarmasin). *Jurnal Socioscientia Kopertis Wilayah XI Kalimantan*. Retrieved from STIA Bina Banua Banjarmasin database. [Online],
- Mulyadi. 2010. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. P, dan Timothy Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks