

SKRIPSI

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT IBU DAN
ANAK DI PEKANBARU**

*Disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

FENI IRAWAN

NPM : 155310598

PROGRAM STUDI AKUNTANSI S1

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

ABSTRAK
PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT IBU DAN
ANAK DI PEKANBARU

Oleh:

Feni Irawan
NPM: 155310598

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Di Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit di Pekanbaru. Dengan menggunakan rumus slovin kemudian didapat sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 orang karyawan bagian keuangan. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah dirancang serta telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebagai alat pengumpulan data kemudian data dianalisis dengan menggunakan teknik regresi linier berganda dan pengujian hipotesis secara statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pengendalian internal maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak di pekanbaru. Dan gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan tersebut maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak di pekanbaru. Kemudian variabel pengendalian internal dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah sakit Ibu dan Anak di Pekanbaru. Kemudian nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 66.6%, berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikat adalah sebesar 66.6%.

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF INTERNAL CONTROL AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MATERNAL AND CHILD IN PEKANBARU HOSPITAL

By:

Feni Irawan

NPM: 155310598

This study aims to determine the Effect of Internal Control and Leadership Style on Employee Performance in Maternal and Child in Pekanbaru Hospital. The population in this study were all hospital employees in Pekanbaru. By using the Slovin formula, the samples in this study amounted to 88 employees in the financial department. This study uses a questionnaire that has been designed and has been tested for validity and reliability as a data collection tool then analyzed using multiple linear regression techniques and statistical hypothesis testing. The results of this study indicate that internal control has a positive effect on employee performance. The better internal control, the better the performance of employees at the Mother and Child Hospital in Pekanbaru. And leadership style has a positive effect on employee performance. The better the leadership style, the more employee performance of the Mother and Child Hospital in Pekanbaru will increase. Then the variables of internal control and leadership style simultaneously have a significant effect on the performance of the employees of the Mother and Child Hospital in Pekanbaru. Then the coefficient of determination R Square is 66.6%, which means that the ability of the independent variable to explain the variance of the dependent variable is 66.6%.

Keywords: Internal Control, Leadership Style, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya serta shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Rasulullah SAW, sehingga penulis senantiasa dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSIA DI PEKANBARU**

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Selama penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa telah mendapat bantuan secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Dr. Firdaus AR SE., MSi, Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Ibu Hj. Siska SE, M. Si, Ak, CA sebagai ketua Program Studi Ekonomi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

4. Ibu Dra. Eny Wahyuningsih, M. Si, Ak, CA sebagai Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta pikiran bersedia membimbing penulis dalam menyempurnakan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan pengetahuannya kepada penulis selama proses perkuliahan. Semoga semua ilmu yang diberikan selalu dalam keberkahan Allah SWT, sehingga dapat berguna dikemudian hari. Seluruh pimpinan, staff tata usaha, staff perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Kepada Kedua Orang Tua atas segala curahan kasih sayang, perhatian, dukungan dan pengarahan serta do'a yang selalu dipanjatkan kepada-Nya.

Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan serta jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna menyempurnakan pengetahuan penulis.

Pekanbaru, September 2020

Penulis,

FENI IRAWAN

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Telaah Pustaka	13
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.3 Pengukuran Kinerja	13
2.1.4 Tujuan Pengukuran Kinerja.....	13
2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan	13

2.1.6	Pengendalian Internal	15
2.1.7	Tujuan Pengendalian Internal	16
2.1.8	Indikator Pengendalian Internal.....	17
2.1.9	Gaya Kepemimpinan	20
2.1.10	Macam-macam Gaya Kepemimpinan.....	21
2.1.11	Indikator Gaya Kepemimpinan	23
2.1.12	Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan	25
2.1.13	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan	26
2.1.14	Penelitian Terdahulu	27
2.1.15	Model Penelitian	30
2.2	Hipotesis.....	30
 BAB III : METODE PENELITIAN		
3.1	Desain Penelitian.....	38
3.2	Lokasi/Objek Penelitian	39
3.3	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	39
3.4	Populasi dan Sampel	42
3.5	Jenis dan Sumber Data.....	44
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.7	Teknik Analisis Data.....	45
3.7.1	Uji Validitas	45
3.7.2	Uji Reliabilitas	45
3.7.3	Uji Normalitas.....	46

3.7.4 Uji Multikolinearitas	46
3.7.5 Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.7.6 Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.7.7 Uji Hipotesis T	48
3.7.8 Uji Hipotesis F	48
3.7.9 Uji Koefisien Determinasi	49
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.1.1 Sejarah Singkat RSIA Zainab	50
4.1.2 Sejarah Singkat RSIA Eria Bunda	51
4.1.3 Sejarah Singkat RSIA Annisa	51
4.1.4 Sejarah Singkat RS Sansani	51
4.2 Hasil Penelitian	52
4.2.1 Hasil Pengumpulan Data.....	52
4.2.2 Analisis Deskriptif	53
4.3 Pembahasan.....	58
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	58
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	61
4.3.3 Hasil Uji Normalitas	62
4.3.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
4.3.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
4.3.6 Analisis Regresi Linier Berganda	65

4.3.7 Hasil Uji Hipotesis T.....	67
4.3.8 Hasil Uji Hipotesis F.....	68
4.3.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
4.3.10 Pengujian Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.3.11 Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	71
BAB V : SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	73
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Sampel Penelitian.....	43
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data Kuesioner	53
Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	54
Tabel 4.3 Karakteristik Umur Responden.....	54
Tabel 4.4 Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden.....	55
Tabel 4.5 Karakteristik Lama Bekerja Responden	56
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengendalian Internal	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis T	66
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis F.....	68
Tabel 4.16 Hasil Uji R Square	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	30
Gambar 4.1 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi Data Responden

Lampiran 3 : Hasil Perhitungan SPSS



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kehidupan dalam masyarakat, keluarga maupun dunia kerja setiap orang pasti akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya, hal ini disebabkan karena setiap orang cenderung hidup bersosialisai. Seperti pada saat ini sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu perusahaan harus memanfaatkan dan menggunakan sumber daya manusia tersebut dengan sebaik mungkin agar setiap perusahaan memiliki tenaga kerja yang handal dan berkualitas serta perusahaan harus bisa mengelola sumber daya tersebut dengan baik agar kinerja karyawan lebih optimal.

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja karyawan perusahaan itu sendiri yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan (Sedarmayanti, 2011:260).

Dalam membangun organisasi yang baik tentunya kita membutuhkan lingkungan internal yang baik dan juga mendukung proses bisnis perusahaan. Kelemahan dari lingkungan internal sering kali mengakibatkan manajemen risiko

memburuk dan lemahnya pengendalian (Krismiaji, 2015). Lingkungan internal menjadi salah satu faktor utama perusahaan untuk menjadikan organisasi yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan, dan bagaimana perusahaan mampu menjadikan lingkungan internal yang mendukung karyawan-karyawannya untuk bersikap inisiatif, dan bertanggung jawab pada pekerjaan mereka. Dengan adanya lingkungan internal yang baik pada perusahaan seperti melakukan kontrol pada lingkungan pengendalian internal maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan terciptanya organisasi yang baik pada perusahaan.

Menurut Hery (2013:159) menjelaskan bahwa Pengendalian Internal merupakan seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari semua bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin adanya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memberi kepastian bahwa semua ketentuan hukum atau undang-undang serta kebijakan manajemen sudah dijalankan sesuai dengan ketetapan seluruh karyawan perusahaan. Pelaksanaan system pengendalian internal yang baik pada semua bagian dalam perusahaan maka dapat meningkatkan keefektivitasan dan mampu mengefisiensi operasional perusahaan tersebut sehingga dapat mempertanggungjawabkan semua laporan perusahaan. Jika sistem pengendalian internal yang tidak baik atau bisa dikatakan lemah dapat membuat semua laporan dalam perusahaan itu kurang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya atau bisa dikatakan terjadi kecurangan.

Dalam pengendalian internal mempunyai 5 komponen menurut Romney dan Steinbert (2015), yaitu lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penaksiran

risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Pada komponen-komponen dalam pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian yang baik, maka akan memberikan kontribusi yang baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Aktivitas pengendalian akan mendorong karyawan mentaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Dengan adanya penaksiran resiko maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengatasi resiko-resiko yang mungkin akan terjadi. Informasi dan komunikasi akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja karena semua karyawan memperoleh dan saling bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan. Dengan adanya pemantauan yang baik maka akan membuat karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja.

Seorang karyawan agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya maka seorang pemimpin harus dapat memberikan arahan yang bisa mempengaruhi bawahannya (Sutikno, 2014:16). Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan cara yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen puncak atau pimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga. Dalam *Teori Path Goal* ada 4 indikator gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan direktif (pengarah), kepemimpinan suportif (pendukung), kepemimpinan partisipatif (peran serta), kepemimpinan orientasi

prestasi. Dengan mengetahui kinerja karyawan maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan karyawan.

Jika karyawan tidak bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan para pemimpinnya maka karyawan tersebut tidak mampu dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dengan baik dan hal itu akan berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mengubah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja didalam suatu perusahaan (Ika Andriyani, 2016).

Apabila kinerja karyawan dapat dijalankan dengan baik maka hal ini akan berdampak bagi pencapaian perusahaan, maka dari itu pimpinan harus mengubah gaya kepemimpinannya agar bisa diterima dengan baik oleh karyawan dan karyawan pun bisa menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik pula sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Sistem pengendalian internal pada saat ini tidak hanya dibutuhkan pada perusahaan yang berorientasi laba, tetapi pengendalian internal juga dibutuhkan pada perusahaan yang berorientasi nirlaba seperti rumah sakit. Rumah sakit merupakan sebuah institusi kesehatan yang bergerak di bidang jasa. Rumah sakit memiliki peran penting dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Oleh karena itu rumah sakit harus berupaya untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan sebaik-baiknya (Fifi, 2017).

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor: 159b/Men.Kes/Per/II/1988 tentang rumah sakit adalah sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan

pelayanan kesehatan serta dapat dimanfaatkan untuk pendidikan tenaga kesehatan dan penelitian. Rumah sakit sebagai sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran sangat strategis dalam mempercepat derajat kesehatan masyarakat.

Surat keputusan menteri kesehatan Republik Indonesia No. 228/Menkes/SKIII/2002 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimum Rumah sakit yang wajib dilaksanakan oleh pemerintahan daerah dan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah yang menyebutkan bahwa pembangunan kesehatan merupakan salah satu bidang yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah (provinsi) dan bertanggung jawab sepenuhnya dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan dalam meningkatkan taraf kesehatan masyarakat.

Efektivitas pelayanan kesehatan seperti perawatan dan pengobatan yang baik akan mempengaruhi tingkat kepuasan pasien di rumah sakit. Setiap rumah sakit dituntut untuk menciptakan pelayanan kesehatan yang baik, Untuk menciptakan hal tersebut diperlukan serangkaian kegiatan pemeriksaan dan evaluasi atas kegiatan operasional yang dilakukan oleh rumah sakit, berupa sistem pengendalian internal dan gaya kepemimpinan. Hasil dari kegiatan tersebut dapat digunakan untuk bahan perbaikan ke depan sehingga rumah sakit dapat selalu memberikan pelayanan yang efektif (Tanjung, 2012).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Andayani (2016) yang berjudul Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Karyawan SPBU di wilayah Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada tempat penelitiannya. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Di Pekanbaru, sedangkan penelitian Lastri Andayani pada SPBU di wilayah Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan pada objek yang berbeda karena yang penulis ketahui penelitian ini dengan objek yang sama yaitu rumah sakit belum ada sehingga penulis mengadakan penelitian pada objek yang berbeda yaitu Rumah Sakit.

Alasan peneliti memilih lokasi ini adalah karena di RSIA ini peneliti lebih mudah mendapatkan data dan peneliti ingin mengetahui seberapa jauh kinerja karyawan pada RSIA di pekanbaru. Penulis merasa masalah kesehatan sangat penting di masyarakat sehingga penelitian tentang kinerja karyawan penting untuk diteliti lebih lanjut. Dengan adanya pengendalian internal dan gaya kepemimpinan yang dapat mengevaluasi dan juga memberikan solusi perbaikan agar kedepannya kinerja karyawan meningkat sehingga pelayanan kesehatan menjadi efektif sesuai dengan tujuan utama rumah sakit untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan sebaik-baiknya dan para karyawan bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin.

Adapun alasan peneliti hanya mengambil dua variabel yaitu pengendalian internal dan gaya kepemimpinan, karena pelaksanaan sistem pengendalian internal yang baik pada perusahaan dapat mewujudkan sasaran kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan keefektifitasan dan mampu mengefisiensikan operasional perusahaan tersebut sehingga dapat mempertanggungjawabkan semua laporan-laporan

perusahaan. Jika sistem pengendalian internal yang tidak baik atau bisa dikatakan lemah dapat membuat semua laporan dalam perusahaan itu kurang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Sebuah perusahaan tanpa adanya seorang pemimpin maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Sehingga penulis mengangkat tema tentang pengendalian internal dan gaya kepemimpinan pada rumah sakit tersebut cukup penting.

Lailatul dkk (2015) melakukan penelitian dengan tujuan membuktikan pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di rumah sakit Jember Klinik. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik. Elviera Is Mayarani (2017) juga melakukan penelitian dengan tujuan membuktikan Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember. Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa pengalaman kerja yang banyak, penilaian risiko yang baik, dan pengawasan secara teratur dan terus menerus mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Sedangkan lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian dan informasi dan komunikasi terhadap pekerjaan karyawan yang disediakan Rumah Sakit masih belum mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Paru Jember. Linda Oktarnia (2014) juga melakukan penelitian dengan tujuan membuktikan pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan rumah sakit tanjung pinang dan bintang. Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa pengendalian internal berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan. Ika Andriyani (2016) juga melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada rumah sakit panti rapih Yogyakarta. Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit panti rapih Yogyakarta. Kemudian Eva Faridah (2014) juga melakukan penelitian dengan judul pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi pada RSUD Kota Banjar. Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi pada RSUD Kota Banjar. Dan Adelia Rimadhina (2018) juga melakukan penelitian dengan judul pengaruh pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement di Tarjun. Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa Pengendalian internal berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Indocement di Tarjun.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak di Pekanbaru.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSIA di Pekanbaru?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSIA di Pekanbaru?
3. Apakah pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada RSIA di Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada di atas, tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh positif pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada RSIA di Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RSIA di Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RSIA di Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Pihak Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan menentukan kebijakan secara tepat untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini diharapkan mampu sebagai informasi dengan referensi untuk pembaca dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Menambah dan mengasah pengetahuan sebagai bekal menertapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah kedalam dunia kerja sesungguhnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, penulis menyajikan sistematika penulisan yang terdiri dari 3 bab, antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi penjelasan dan pembahasan yang menjadi landasan dalam penulisan ini seperti pengendalian internal, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Selanjutnya dalam bab ini juga

berisi penjelasan mengenai penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan tahap-tahap metode penelitian yang dilakukan seperti populasi dan sampel penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang jawaban atas rumusan masalah, gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data serta pembahasan hipotesis.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut”.

Sedangkan, Sedarmayanti (2011:260) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan sebuah proses suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja dari seorang pekerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur”.

Menurut Moehariono (2012:95) pengertian “kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Artinya dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk bisa mencapai tujuan kerja.

2.1.3 Pengukuran Kinerja

Wibowo (2011:229) mengemukakan bahwa:

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.4 Tujuan Pengukuran Kinerja

Sinambela (2012:187) mengungkapkan bahwa tujuan pengukuran kinerja mempunyai tiga tujuan:

1. Membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja.
2. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
3. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

2.1.5 Indikator Kinerja karyawan

Mangkunegara (2011:75) mengungkapkan indikator dari kinerja karyawan adalah:

a. Kualitas Kerja

Suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan dan konsisten.

d. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

1. Kualitas

Artinya dimana hasil kegiatan yang dilakukan karyawan hampir maksimal.

2. Kuantitas

Jumlah yang bisa diselesaikan dari hasil kegiatan perusahaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Suatu aktivitas yang direncanakan dan kita tentukan waktunya lalu kita beraktivitas sesuai dengan semua itu maka hasil yang dicapai akan maksimal.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Suatu usaha seseorang untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tanpa bantuan orang lain untuk mengerjakan sesuatu atas dorongan diri sendiri.

6. Komitmen

Tingkat dimana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi atau perusahaan tersebut dan bertanggungjawab terhadap perusahaan tersebut.

Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas
Merupakan ketepatan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
2. Kesesuaian jam kerja
Kesesuaian karyawan dalam bekerja seperti jam masuk atau pulang bekerja.
3. Tingkat kehadiran
Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan
Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai target yang diinginkan.
5. Kepuasan kerja
Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2.1.6 Pengendalian Internal

Menurut Romney dan Steinbart (2015) mengemukakan bahwa “pengendalian internal adalah suatu proses yang dirancang dan diimplementasikan oleh dewan komisaris atau manajemen untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan pengendalian telah tercapai sehingga dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan”.

Tujuan pengendalian tersebut antara lain perlindungan aktiva, keandalan laporan keuangan, meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum atau peraturan yang berlaku.

Menurut Hery (2014:11), mengemukakan bahwa:

Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum atau undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.

Seluruh kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik untuk menuju tercapainya maksimalisasi keuntungan maka dibutuhkan penerapan sistem pengendalian internal secara ketat. Bahkan tidak hanya dari segi operasional saja yang akan berjalan dengan tertib dan baik sesuai prosedur, akan tetapi dari segi finansial perusahaan juga dapat lebih termonitor dengan baik.

2.1.7 Tujuan Pengendalian Internal

Mulyadi (2010:163), menjelaskan tujuan sistem pengendalian internal adalah sebagai berikut:

a. Menjaga kekayaan organisasi.

Kekayaan fisik suatu perusahaan jika tidak dilindungi dan dijaga dengan sistem pengendalian yang memadai maka akan dicuri dan disalahgunakan oleh pihak yang tidak bertanggungjawab. Begitu juga dengan kekayaan perusahaan yang tidak memiliki wujud fisik seperti piutang dagang akan rawan oleh kekurangan jika dokumen penting dan catatan tidak dijaga.

b. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi.

Manajemen memerlukan informasi keuangan yang diteliti dan handal untuk menjalankan kegiatan usahanya. Banyak informasi akuntansi yang digunakan oleh manajemen untuk dasar pengambilan keputusan penting.

c. Mendorong efisiensi.

Agar tidak terjadi pemborosan dan penggunaan sumber daya yang tidak efisien maka dibutuhkan pengendalian internal sehingga semua kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

d. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Pengendalian internal ini ditujukan untuk memberikan jaminan yang memadai agar kebijakan manajemen dipatuhi oleh karyawan.

Menurut Hery (2014:160), tujuan dari pengendalian internal tidak lain adalah untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa:

- a. Asset yang dimiliki oleh perusahaan telah diamankan sebagaimana mestinya dan hanya digunakan untuk kepentingan perusahaan semata, bukan untuk kepentingan individu (perorangan) karyawan tertentu. Dengan demikian, pengendalian internal diterapkan agar seluruh asset perusahaan dapat terlindungi dengan baik dari tindakan penyelewengan, pencurian, dan penyalahgunaan yang tidak sesuai dengan wewenangnya dan kepentingan perusahaan.
- b. Informasi akuntansi perusahaan tersedia secara akurat dan dapat diandalkan. Ini dilakukan dengan cara memperkecil resiko baik ata salah saji laporan keuangan yang disengaja maupun yang tidak disengaja.
- c. Karyawan telah mentaati hukum dan peraturan.
Salah satunya ialah kecurangan yang dilakukan oleh karyawan (*employee fraud*). Kecurangan karyawan ini ialah perbuatan yang disengaja demi tujuan mendapatkan keuntungan pribadi.

2.1.8 Indikator Pengendalian Internal

Menurut COSO (2013:4), dalam *Internal Control-Integrated framework (ICF)* komponen pengendalian intern sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian (*control environment*)

Pentingnya pengendalian internal dan standar perilaku yang diharapkan, lingkungan pengendalian internal dapat tercermin dari suasana yang diciptakan manajemen puncak. Komponen lingkungan pengendalian mencakup integritas dan nilai etika yang dianut organisasi dalam suatu perusahaan, parameter yang menjadikan dewan komisaris mampu melaksanakan tanggung jawab tata kelola, struktur organisasi serta pembagian wewenang dan tanggung jawab, proses untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang kompeten, serta kejelasan ukuran kinerja, insentif, dan imbalan untuk mendorong akuntabilitas kinerja dalam suatu perusahaan.

2. Penilaian risiko (*risk assessment*)

COSO merumuskan definisi risiko sebagai kemungkinan terjadinya suatu kejadian yang akan berdampak merugikan bagi pencapaian tujuan. Risiko yang dihadapi organisasi bisa bersifat internal ataupun eksternal. Penilaian risiko adalah proses dinamis dan berulang untuk mengenali dan menilai risiko atas pencapaian tujuan. Risiko yang teridentifikasi selanjutnya dibandingkan dengan tingkat toleransi risiko yang telah ditetapkan. Dengan demikian, penilaian risiko menjadi landasan bagi pengelolaan atau manajemen risiko. Manajemen harus menetapkan tujuan dalam kategori operasi, pelaporan keuangan, dan kepatuhan dengan jelas sehingga risiko-risiko terkait bisa diidentifikasi dan dianalisis agar tidak terjadi prakodisi bagi penilaian risiko. Penilaian risiko mengharuskan manajemen untuk mempertimbangkan dampak perubahan lingkungan eksternal serta perubahan model bisnis entitas itu sendiri yang berpotensi mengakibatkan pengendalian internal yang ada tidak efektif lagi.

3. Aktivitas pengendalian (*control activities*)

Aktivitas pengendalian mencakup tindakan-tindakan yang ditetapkan melalui suatu kebijakan dan prosedur (SOP) untuk membantu memastikan dilaksanakannya arahan manajemen dalam rangka meminimalkan risiko yang terjadi atas pencapaian tujuan perusahaan. Aktivitas pengendalian internal juga

bisa manual atau otomatis, contohnya adalah aktivitas otorisasi dan persetujuan, verifikasi, rekonsiliasi, dan evaluasi kinerja. Pembagian tugas harus erat terkait dengan dengan proses pemilihan dan pengembangan aktivitas pengendalian. Jika pembagian tugas dianggap tidak praktis, manajemen harus memilih dan mengembangkan alternatif aktivitas pengendalian.

4. Informasi dan komunikasi (*information and communication*)

Entitas memerlukan informasi demi terselenggaranya tanggung jawab pengendalian internal yang mendukung pencapaian tujuan. Manajemen harus memperoleh, menghasilkan, dan menggunakan informasi yang relevan dan berkualitas, baik yang berasal dari sumber internal maupun eksternal, untuk mendukung komponen-komponen pengendalian internal lainnya yang dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

5. Pemantauan (*monitoring*)

Pemantauan mencakup evaluasi berkelanjutan, evaluasi terpisah, atau kombinasi dari keduanya yang dimaksudkan untuk memastikan tiap-tiap komponen pengendalian internal ada dan dengan adanya pemantauan dapat menemukan kelemahan-kelemahan dan memperbaiki efektivitas penegndalian.

Menurut V wiratna Sujarweni (2015:71), ada 5 komponen pengendalian intern,

yaitu :

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan Pengendalian merupakan sarana dan prasarana yang ada di dalam organisasi atau perusahaan untuk menjalankan struktur pengendalian intern yang baik.

2. Penaksiran Risiko

Manajemen perusahaan harus dapat mengidentifikasi berbagai resiko yang dihadapi oleh perusahaan.

3. Aktivitas Pengendalian

Kegiatan pengawasan merupakan berbagai proses dan upaya yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk menegakan pengawasan atau pengendalian operasi perusahaan.

4. Sistem Informasi dan Komunikasi

terdiri atas metode-metode dan catatan-catatan yang diadakan untuk mencatat, memproses, meringkas dan melapor transaksi-transaksi perusahaan dan untuk memelihara akuntabilitas dan aktiva-aktiva, hutang-hutang terkait.

5. Pemantauan adalah kegiatan untuk mengetahui jalannya sistem informasi akuntansi, sehingga apabila ada sesuatu berjalan tidak seperti yang di harapkan dapat segera di ambil tindakan.

2.1.9 Pengertian gaya Kepemimpinan

Rivai (2014:42) menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan cara yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Sedangkan menurut Sutikno (2014:16) “Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya”.

Dari kedua definisi tentang gaya kepemimpinan ini penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain demi tercapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan

sangatlah tepat diterapkan manakala karyawan yang menjadi bawahannya tersebut cenderung pasif, malas bekerja, tidak kreatif, dan tidak inovatif. Oleh karena itu, peran pengarahan yang dilakukan oleh manajer suatu organisasi menjadi sangatlah dominan dan penting bagi kemajuan organisasinya tersebut.

2.1.10 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Thoah (2013:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
2. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal adalah sebagai berikut:

1. Tipe Otokratik, Pemimpin tidak mau berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang ikut campur merupakan tipe kepemimpinan otokratik yang menganggap bahwa kepemimpinannya adalah hak pribadi. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

2. Tipe Kendali Bebas, Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Seorang pemimpin yang termasuk ke dalam tipe ini biasanya dia menunjukkan perilaku yang pasif dan selalu menghindari dari tanggung jawabnya. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Seorang pemimpin yang merupakan tipe kendali bebas mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.
3. Tipe Paternalistik, Seorang pemimpin yang paternalistik dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan. Yang diharapkan mampu berperan sebagai atasan yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya.
4. Tipe Kharismatik, Seorang pemimpin yang termasuk ke dalam tipe kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut dikagumi. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.
5. Tipe Militeristik, Seorang pemimpin yang termasuk tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan tidak mau menerima kritikan dari bawahannya.
6. Tipe Pseudo-demokratik, Tipe kepemimpinan manipulatif ditandai dengan adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi dengan tujuan lain yaitu untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai alat untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang lebih mementingkan dirinya sendiri dalam bentuk yang halus.

7. Tipe Demokratik, Tipe kepemimpinan demokratik adalah tipe pemimpin yang memiliki sifat demokratis. Tipe kepemimpinan demokratik yaitu dimana seorang pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

2.1.11 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen puncak atau pimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga. Dalam *Teori Path Goal* ada 4 indikator gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan direktif (pengarah), kepemimpinan suportif (pendukung), kepemimpinan partisipatif (peran) serta, kepemimpinan orientasi prestasi. Dalam *Teori Path Goal* seorang pemimpin dapat mengubah gaya kepemimpinan mereka untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu, misalnya ketika menghadapi bawahan baru atau proyek baru, pemimpin mungkin akan memerintahkan bawahannya untuk melakukan tugasnya dengan penjelasan terinci.

Horse (1971), yang dikutip H. Suwanto (2011 : 157) menyatakan bahwa pemimpin dapat menunjukkan lebih dari satu gaya kepemimpinan, dan mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepemimpinan yang mengarahkan (*direktif*).
Seorang pemimpin yang memberikan perintah kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci tugas yang akan diberikan.
- b. Kepemimpinan yang mendukung (*supportive*).
Seorang pemimpin yang menunjukkan sikap kepedulian dan kebutuhan para karyawan serta sikap yang mudah bergaul dengan para karyawannya.

c. Kepemimpinan (*Partisipative*)

Seorang pemimpin yang membutuhkan pendapat atau gagasan anggota tim kerjanya dalam mengambil keputusan.

d. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (prestasi).

Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Menurut Kartono (2013:34) menyebutkan bahwa pengukuran gaya kepemimpinan dapat dilihat:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan dalam mengambil keputusan adalah sebuah kemampuan yang sangat penting dimiliki oleh seseorang. Dengan mempertimbangkan segala faktor dari setiap keputusan yang akan diambil.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin akan memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan

mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi maka suasana hati kita akan selalu ceria dan penuh semangat dengan demikian emosi menjadi modal yang besar bagi hidup kita, bukannya menjadi kecenderungan yang membuat kita frustrasi.

2.1.12 Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan

Romney dan Steinbart (2015) menyatakan pengendalian internal adalah suatu proses yang dirancang dan diimplementasikan oleh dewan komisaris atau manajemen untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan pengendalian telah tercapai sehingga dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan pengendalian tersebut antara lain perlindungan aktiva, keandalan laporan keuangan, meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum atau peraturan yang berlaku.

Pada komponen-komponen dalam pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian yang baik, maka akan memberikan kontribusi yang baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan

kinerjanya. Aktivitas pengendalian akan mendorong karyawan mentaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan.

Perusahaan harus waspada terhadap resiko yang akan dihadapi dengan adanya penaksiran risiko, maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengatasi risiko-risiko yang mungkin akan terjadi. Informasi dan komunikasi akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja karena semua karyawan memperoleh dan saling bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan. Dengan adanya pemantauan yang baik maka akan membuat karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan Linda Oktarnia (2014) membuktikan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan rumah sakit tanjung pinang dan bintang.

2.1.13 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Sosok seorang pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang besar dalam keberhasilan tugas yang dibebankan kepada bawahannya. Semakin pandainya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya, maka bawahan tersebut akan merasa termotivasi dan memiliki semangat kerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan Ika Andriyani (2016) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.

2.1.14 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti / Tahun	Topik Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Lailatul dkk (2015)	Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember Klinik	Variabel independen : Pengendalian Internal Variabel dependen : Kinerja Karyawan	Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Elviera Is Mayarani (2017)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember	Variabel independen : Pengalaman Kerja dan Pengendalian Internal Variabel dependen : Kinerja Karyawan	Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan pengendalian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Aktivitas pengendalian tidak berpengaruh terhadap kinerja

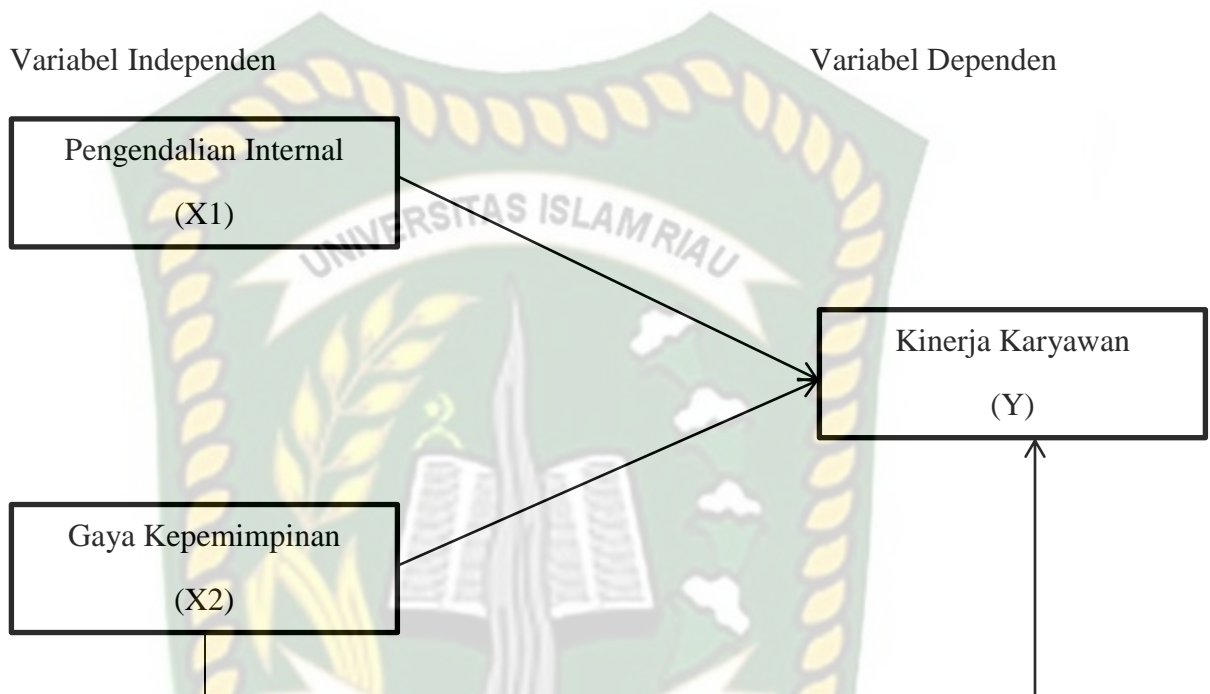
				karyawan, pengaruh Informasi dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan variabel pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Linda Oktarnia (2014)	Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjung Pinang dan Bintan	Variabel independen : Pengendalian Internal Variabel dependen : Kinerja Karyawan	Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan
4	Ika Andriyani (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta	Variabel independen : Gaya Kepemimpinan Variabel dependen : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

5	Eva Faridah (2014)	Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi Pada RSUD Kota Banjar.	<p>Variabel independen : Pengendalian Internal</p> <p>Variabel dependen : Kinerja Pegawai</p>	Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Adelia Rimadhina (2018)	Pengaruh Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Indocement di Tarjun)	<p>Variabel independen : Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja</p> <p>Variabel dependen : Kinerja Karyawan</p>	Pengendalian internal berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

2.1.15 Model Penelitian

Gambar 2.1
Model Penelitian



2.2 Hipotesis

Rumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

H1 : Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berawal dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran atau penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal dan dirancang sematang mungkin sebelumnya. Desain bersifat spesifik dan detail karena desain merupakan suatu rancangan penelitian yang akan dilaksanakan sebenarnya.

Penelitian ini untuk menguji pengaruh Variabel Pengendalian Internal (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Alasan dipilihnya jenis penelitian ini karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit ibu dan anak di Pekanbaru. Penelitian ini

terdiri dari tiga variabel yaitu variabel bebas pengendalian internal (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

3.2 Lokasi / Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Ibu dan Anak di Pekanbaru.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependen (y) yaitu variabel terikat yang mana merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel independen (x) yaitu variabel bebas yang mana mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen yang dijelaskan sebagai berikut:

3.3.1 Variabel Independen (X)

3.3.1.1 Pengendalian Internal (X1)

Menurut Romney dan Steinbart (2015) pengendalian internal adalah suatu proses yang dirancang dan diimplementasikan oleh dewan komisaris atau manajemen untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan pengendalian telah tercapai sehingga dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan pengendalian tersebut antara lain perlindungan aktiva, keandalan laporan keuangan, meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum atau peraturan yang berlaku.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Adelia Rimadhina (2018) dengan indikator pengendalian internal sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian
2. Penilaian resiko
3. Aktivitas pengendalian
4. Informasi dan komunikasi
5. Pemantauan

Pengukuran variabel ini menggunakan *Skala Likert* 5 poin yang dimulai dari skala 1 sangat tidak setuju sampai skala 5 menunjukkan sangat setuju.

3.3.1.2 Gaya Kepemimpinan (X2)

Rivai (2014:42) menyatakan pengertian Gaya Kepemimpinan adalah cara yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan dari organisasi dalam suatu perusahaan dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika pemimpin tersebut mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Variabel ini menggunakan indikator dari penelitian yang dilakukan oleh Adelia Rimadhina (2018), yaitu:

1. Kepemimpinan Direktif (pengarah), yaitu gaya kepemimpinan yang mengarah, dimana perhatian utamanya berpusat pada tugas.
2. Kepemimpinan Suportif (pendukung), gaya kepemimpinan yang mendukung, dimana perhatian utamanya berpusat pada hubungan kemanusiaan.

3. Kepemimpinan Partisipatif (peran serta), yaitu yang perhatiannya berpusat pada partisipasi dari bawahan.
4. Kepemimpinan Orientasi prestasi, yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada kesuksesan, dan kepercayaan bawahan akan dapat mencapainya.

Pengukuran variabel ini menggunakan *Skala Likert* 5 poin yang dimulai dari skala 1 sangat tidak setuju sampai skala 5 menunjukkan sangat setuju.

3.3.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Variabel ini menggunakan indikator dari penelitian yang dilakukan oleh Parjen (2018), yaitu:

1. Kualitas, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, yaitu kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Pengukuran variabel ini menggunakan *Skala Likert* 5 poin yang dimulai dari skala 1 sangat tidak setuju sampai skala 5 menunjukkan sangat setuju.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:80). Populasi pada penelitian ini berjumlah 6 Rumah Sakit Ibu dan Anak yang ada di Pekanbaru. Tetapi dalam penelitian ini hanya 4 Rumah Sakit Ibu dan Anak yang dijadikan penelitian dengan seluruh karyawan yang bekerja di 4 Rumah Sakit Ibu dan Anak Di Pekanbaru. Adapun rinciannya dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Nama RSIA	Alamat	Jumlah Seluruh Karyawan
1	RSIA Eria Bunda	Jl. KH. Ahmad Dahlan No.163, Pekanbaru	204
2	RSIA Zainab	Jl. Ronggowarsito I No.01	230
3	RSIA Annisa	Jl. Garuda No.66 kel.Tangkerang Tengah Kec.Marpoyan Damai	92
4	RSIA Sansani	Jl. Soekarno atas Pekanbaru	213
Jumlah			739

Sumber : Data Olahan, 2020

Dengan mengasumsikan adanya populasi sebanyak itu, maka pengambilan sampel dilakukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

e = Selisih atau kesalahan yang direncanakan, misal 10% (0,1)

N = Jumlah Populasi

Berdasarkan rumus tersebut, maka sampel yang diperoleh sebagai berikut :

$$n = \frac{739}{1 + 739(0,1)^2} = 88$$

Dari hasil tersebut, minimum sampel yang diperoleh adalah 88 responden.

3.4.2 Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Teknik tersebut termasuk kedalam jenis *Non Probability sampling* yang merupakan salah satu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2010) *purposive sampling* merupakan teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan atau kriteria tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Kriteria dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah karyawan bagian keuangan. Penulis mengambil responden karyawan bagian keuangan, karena sesuai dengan kriteria yang penulis

inginkan dan berhubungan dengan akuntansi. Untuk penyebaran sampel di tiap Rumah Sakit Ibu dan Anak Dipekanbaru dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Nama RSIA	Responden Karyawan Bagian Keuangan
1	RSIA Eria Bunda	24
2	RSIA Zainab	27
3	RSIA Annisa	12
4	RS Sansani	25
Jumlah Sampel		88

Sumber : Data Olahan, 2020

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Data primer yang merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) yaitu dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan, data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder yang didapat dari perusahaan seperti sejarah, visi dan misi perusahaan, data karyawan dan struktur organisasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari sumber asli. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuisisioner yang dibagikan kepada responden.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner. Kuesioner adalah kumpulan dari daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada responden, dan cara menjawab juga dilakukan dengan tertulis, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien. Skala yang digunakan adalah skala Likert dengan lima alternatif jawaban yang dimulai dari skala 1 sangat tidak setuju sampai skala 5 sangat setuju.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk memilih item-item pertanyaan relevan untuk dianalisis. Analisis item yaitu mengkorelasikan setiap item-item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel. Syarat tersebut menurut Ghozali (2013) apabila nilai $\text{sig} > 0,05$ maka item pertanyaan dari kuisisioner adalah valid tetapi apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka item pertanyaan dari kuisisioner tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel atau handal. Untuk menguji reliabilitas sampel ini digunakan testing kehandalan *Croanbach Alpha* yang akan menunjukkan ada tidaknya konsistensi antara pertanyaan dan sub bagian kelompok pertanyaan. Konsistensi internal, ditujukan mengetahui konsistensi butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk

mengukur *construct*. Suatu *construct* atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2013).

3.7.3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati modal. Untuk menguji normalitas, dapat menganalisis dengan melihat nilai probabilitasnya. Ketentuan yang harus dipenuhi berupa data residual normal yaitu ketika nilai sig yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, sedangkan data tidak residual normal yaitu ketika nilai sig yang dihasilkan kurang dari 0,05.

3.7.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah modal regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) (Ghozali, 2013). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas yang ada dalam model regresi bisa dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0.1 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas dan jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolineritas.

3.7.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam modal regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Dasar analisisnya:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyepi), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengidentifikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, baik secara bersama-sama maupun parsial. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

α = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Pengendalian internal

X_2 = Gaya kepemimpinan

e = *Error*

3.7.7 Uji Hipotesis t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Langkah-langkah pengujian :

1. Apabila signifikansi > 0.05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila signifikansi < 0.05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.8 Uji Hipotesis F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja. Langkah-langkah pengujian :

1. Apabila signifikansi > 0.05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Apabila signifikansi < 0.05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

Hal ini berarti secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.9 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) adalah suatu titik nilai statistic yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 mendekati 0 maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat RSIA Zainab

Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab didirikan oleh dr. Diana Tabrani pada tahun 2006 berlokasi di jalan ronggowarsito No. 1 Pekanbaru. Sebagai *sister company* dari Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani, Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab banyak mendapatkan dukungan baik dari segi pengalaman dalam pengembangan rumah sakit maupun sistem pelayanan yang professional kepada pasien, sehingga dari tahun ke tahun Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab tumbuh menjadi rumah sakit yang berani berkomitmen menjadi rumah sakit cinta ASI (Air Susu Ibu).

Pada tahun 2012 pelayanan khusus terhadap bayi menjadi bertambah dengan dibukanya layanan pijat bayi dan senam hamil, sehingga terjadi peningkatan jumlah minat ibu dan bayi untuk memilih Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab. Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab menjadi rumah sakit kelas C Khusus dan mengadakan kerjasama dengan BPJS kesehatan pada tahun 2014.

Saat ini Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab tetap meningkatkan kualitas pelayanan dengan penguatan komitmen cinta ibu dan bayi dengan peniadaan susu formula dan mengutamakan ASI terhadap bayi yang baru lahir di Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab. Dengan jumlah karyawan yang bekerja saat ini berjumlah 230 orang.

4.1.2 Sejarah Singkat RSIA Eria Bunda

Pada Bulan Agustus 1998, didirikan sebuah Rumah Bersalin dibawah naungan Yayasan Eria Bunda. Pada awal berdiri RB ini, terdiri dari satu gedung dengan kapasitas 17 Kamar. Pada tahun 2003, RB Eria Bunda menambah gedung untuk rawat inap kelas 2 dan kelas 3, dengan kapasitas 10 TT. Pada tahun yang sama RB Eria Bunda berusaha merubah status menjadi Rumah Sakit dengan membuka fasilitas kamar operasi. Dan pada tahun itu juga Depkes mengeluarkan Izin sementara untuk RS Eria Bunda dengan nama RSAB Eria Bunda.

DINKES Mengeluarkan Izin Perubahan Nama dari RSAB Eria Bunda Menjadi RSIA Eria Bunda , untuk ijin operasional RS berdasarkan Surat Kesehatan Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Riau Nomor : 446.1/Akr-1/XI/2010/01.1051 tentang Pemberian izin penyelenggaraan sementara RSIA Eria Bunda dan pada tgl.07 Juli 2011 berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor : HK.03.05/I/1715/11 tentang penetapan kelas rumah sakit khusus ibu dan anak eria bunda pekanbaru provinsi riau ditetapkan sebagai rumah sakit khusus Kelas B yang secara teknis administrasi maupun secara teknis operasional bertanggung jawab kepada PT.Riau Sarana Medika melalui Direktur RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Pada bulan Feburari 2016, Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda melaksanakan perpanjangan izin operasional Rumah Sakit dan ditetapkan sebagai Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak kelas C. Pada tanggal 12 Desember 2018, RSIA Eria Bunda dinyatakan lulus akreditasi program khusus dengan predikat Perdana dan

mendapat bintang 1 dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS). Dan jumlah karyawan yang bekerja saat ini sebanyak 204 orang.

4.1.3 Sejarah Singkat RSIA Annisa

Awal cikal bakal Rumah Sakit Ibu dan Anak Annisa bermula dari sebuah Klinik dan Rumah Bersalin Annisa Medika yang didirikan pada tahun 1997. Tujuan utama pembangunan klinik ini adalah untuk membantu masyarakat dalam bidang kesehatan terutama pelayanan kesehatan Ibu dan Anak, yang menurut catatan statistik Provinsi Riau tingkat kematian bayi masih tinggi. Tujuan tersebut masih dirasakan relevan sampai saat ini sehingga Klinik dan Rumah Bersalin Annisa Medika masih terus bertahan dan berkembang yang notabeneanya bergerak untuk kesejahteraan kesehatan ibu dan anak.

Hingga saat ini kami telah melayani lebih dari 2000 pasien bersalin yang 90% diantaranya bersalin secara normal, yang ditolong oleh Bidan berpengalaman ± 20 tahun, dengan jumlah karyawan saat ini sebanyak 92 orang. Kami hadir dengan Motto "Mendampingi Sedekat Sahabat", dimana petugas kami akan selalu berusaha menjadi penolong sekaligus teman disaat-saat persalinan Ibu.

4.1.4 Sejarah Singkat RS Sansani

Rumah Sakit Sansani Pekanbaru merupakan Rumah Sakit Tipe C yang awalnya bermula dari Balai Pengobatan yang berkembang menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Sansani pada tahun 2010. Guna perbaikan manajemen dan meningkatkan kualitas pelayanan pada 30 April 2015 RSIA Sansani berkembang menjadi Rumah Sakit Umum Sansani Pekanbaru. Rumah Sakit Sansani terletak di jl

Soekarno Hatta (Arengka Atas) dengan luas bangunan sekitar 1350m². Dengan lokasi pada jalur lintas pekanbaru menjadikan Rumah Sakit Sansani menjadi salah satu pelayanan kesehatan yang mudah di akses oleh masyarakat Pekanbaru.

Untuk menjawab kebutuhan dari masyarakat, Rumah Sakit Sansani telah melakukan perjanjian kerjasama dengan berbagai layanan kesehatan seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Jaminan Kesehatan Daerah (Jamkesda), Asuransi Jasa Raharja, dan berbagai asuransi lainnya. Untuk menjaga mutu dan pelayanan yang memuaskan dan dipercaya oleh masyarakat. Dengan jumlah karyawan saat ini sebanyak 213 orang.

Rumah sakit Sansani senantiasa berkomitmen untuk selalu mengupayakan pelayanan yang ramah, santun dan ikhlas demi memenuhi kebutuhan pasien dan keluarga.

4.2 Hasil penelitian

4.2.1 Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu karyawan bagian keuangan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak di Pekanbaru. Hasil pengumpulan data berupa kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	88	100
Kuesioner yang tidak kembali	0	0
Kuesioner yang digunakan	88	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 88 kuesioner yang telah disebar secara langsung kepada responden dan kuesioner yang kembali untuk dianalisis adalah 88 responden. Untuk selanjutnya dianalisis dengan bantuan program *SPSS 20.0*.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 88 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

4.2.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik yang pertama yaitu jenis kelamin responden. Tujuannya untuk mengetahui lebih jelas informasi mengenai lebih dominan mana karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Dipekanbaru. Mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	22.7
2	Perempuan	68	77.3
Total		88	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah perempuan sebanyak 68 orang dengan persentase 77.3% dan laki-laki sebanyak 20 orang dengan persentase 22.7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dari Rumah Sakit Ibu dan Anak di Pekanbaru adalah perempuan.

4.2.2.2 Karakteristik Berdasarkan Umur

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan umur. Tujuannya untuk memperjelas informasi tambahan mengenai data karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Di Pekanbaru. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	3	3.4
2	25-35 Tahun	70	79.6
3	36-45 Tahun	15	17.0
Total		88	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa usia responden yang < 25 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 3.4%. Selanjutnya usia responden antara penelitian 25-35 tahun sebanyak 70 orang dengan persentase 79.6% dan usia responden antara 36-45 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 17.0%. jadi, rata-rata usia karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Dipekanbaru adalah 25-35 tahun.

4.2.2.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik selanjutnya yaitu klasifikasi berdasarkan tingkat pendidikan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	7	8.0
2	Diploma	15	17.0
3	Sarjana	66	75
	Total	88	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berpendidikan Sarjana sebanyak 66 orang dengan persentase 75%, dan Diploma sebanyak 15 orang dengan persentase 17.0% sedangkan SMA/SMK sebanyak 7 orang dengan persentase 8.0%. jadi, responden dalam penelitian ini rata-rata memiliki tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 66 orang dengan persentase 75%.

4.2.2.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja, maka responden pada penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	<5 Th	69	78.4
2	6-10 Th	17	19.3
3	11-20 Th	2	2.3
	Total	88	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat mengenai lamanya karyawan bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak < 5 Tahun sebanyak 69 orang dengan persentase 78.4%, dan karyawan yang bekerja selama 6-10 Tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 19.3%, sedangkan karyawan yang bekerja selama 11-20 Tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 2.3%. jadi, rata-rata karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Dipekanbaru adalah karyawan yang memiliki masa kerja < 5 Tahun.

4.2.2.5 Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden yang terakhir yang akan diklasifikasikan adalah berdasarkan jabatannya. Dalam hal ini peneliti membagi kedalam 3 golongan jabatan yang terdiri dari Staff Keuangan, Staff Kasir dan *Accounting* yang mana ketiga komponen tersebut merupakan hal yang berkaitan dengan kriteria peneliti. Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	<i>Accounting</i>	16	18.18
2	Staff Keuangan	45	51.13
3	Staff Kasir	27	30.68
	Total	88	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas, karyawan yang menjabat sebagai *Accounting* sebanyak 16 orang dengan persentase 18.18% dan karyawan yang menjabat sebagai Staff Keuangan sebanyak 45 orang dengan persentase 51.13% sedangkan 27 orang menjabat sebagai Staff Kasir dengan persentase 30.68%.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013). Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Perhitungan validitas instrumen penelitian didasarkan pada perbandingan antara r-hitung dan r-tabel. Apabila nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka item pertanyaan dianggap valid, begitupun sebaliknya, jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka item pernyataan dianggap tidak valid. Berikut ini hasil pengujian validitas instrumen penelitian yang disajikan dalam tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengendalian Internal

No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.598	0.207	Valid
2	0.349	0.207	Valid
3	0.663	0.207	Valid
4	0.569	0.207	Valid
5	0.583	0.207	Valid
6	0.664	0.207	Valid
7	0.670	0.207	Valid
8	0.575	0.207	Valid
9	0.605	0.207	Valid
10	0.547	0.207	Valid

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat mengenai r hitung dari masing-masing item yang di uji validitasnya. Adapun syarat dikatakan valid dengan membandingkan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ yang telah ditentukan pada penelitian ini menggunakan r tabel 0.207 yang diperoleh dari jumlah sampel penelitian ini yaitu 88 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada kuesioner pengendalian internal adalah valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan

No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.630	0.207	Valid
2	0.570	0.207	Valid
3	0.674	0.207	Valid
4	0.513	0.207	Valid
5	0.718	0.207	Valid
6	0.376	0.207	Valid
7	0.460	0.207	Valid
8	0.386	0.207	Valid

9	0.633	0.207	Valid
10	0.359	0.207	Valid

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat mengenai r hitung dari masing-masing item yang di uji validitasnya. Adapun syarat dikatakan valid dengan membandingkan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ yang telah ditentukan pada penelitian ini menggunakan r tabel 0.207 yang diperoleh dari jumlah sampel penelitian ini yaitu 88 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada kuesioner gaya kepemimpinan adalah valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.462	0.207	Valid
2	0.571	0.207	Valid
3	0.604	0.207	Valid
4	0.608	0.207	Valid
5	0.636	0.207	Valid
6	0.408	0.207	Valid
7	0.435	0.207	Valid
8	0.425	0.207	Valid
9	0.393	0.207	Valid
10	0.459	0.207	Valid

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat mengenai r hitung dari masing-masing item yang di uji validitasnya. Adapun syarat dikatakan valid dengan membandingkan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ yang telah ditentukan pada penelitian ini menggunakan r tabel 0.207 yang diperoleh dari jumlah sampel penelitian ini yaitu 88 orang. Jadi dapat

disimpulkan bahwa seluruh item pada kuesioner kinerja karyawan adalah valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel terhadap instrument penelitian. Menurut Ghozali (2013) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel atau handal. Untuk menguji reliabilitas sampel ini digunakan testing kehandalan *Cronbach Alpha* yang akan menunjukkan ada tidaknya konsistensi antara pertanyaan dan sub bagian kelompok pertanyaan. Konsistensi internal, ditujukan mengetahui konsistensi butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur *construct*. Suatu *construct* atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013).

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketentuan	Keterangan
X1	0.784	0.6	Reliabel
X2	0.720	0.6	Reliabel
Y	0.670	0.6	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 4.7 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan adalah reliabel.

4.3.3 Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas, dapat menganalisis dengan melihat nilai probabilitasnya. Ketentuan yang harus dipenuhi berupa data residual normal yaitu ketika nilai sig yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, sedangkan data tidak residual normal yaitu ketika nilai sig yang dihasilkan kurang dari 0,05. Hasil uji normalitas dengan *Kolmogrov Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.63530727
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		1.024
Asymp. Sig. (2-tailed)		.245

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogrov Smirnov Test* di atas terlihat bahwa nilai *asympt. Sig* > 0.05. Dimana nilai *Kolmogrov-Smirnov Z* adalah 1.024 dengan signifikansi 0.245 yang artinya diatas nilai signifikan 0.05. jadi, dapat

disimpulkan bahwa hipotesis alternatif diterima dengan interpretasi data residual berdistribusi normal dan data penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

4.3.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pendeteksian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode VIF. Apabila diperoleh VIF kurang dari 10, maka disimpulkan tidak ada multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	.387	2.585
X2	.387	2.585

Sumber: Data Output SPSS, 2020

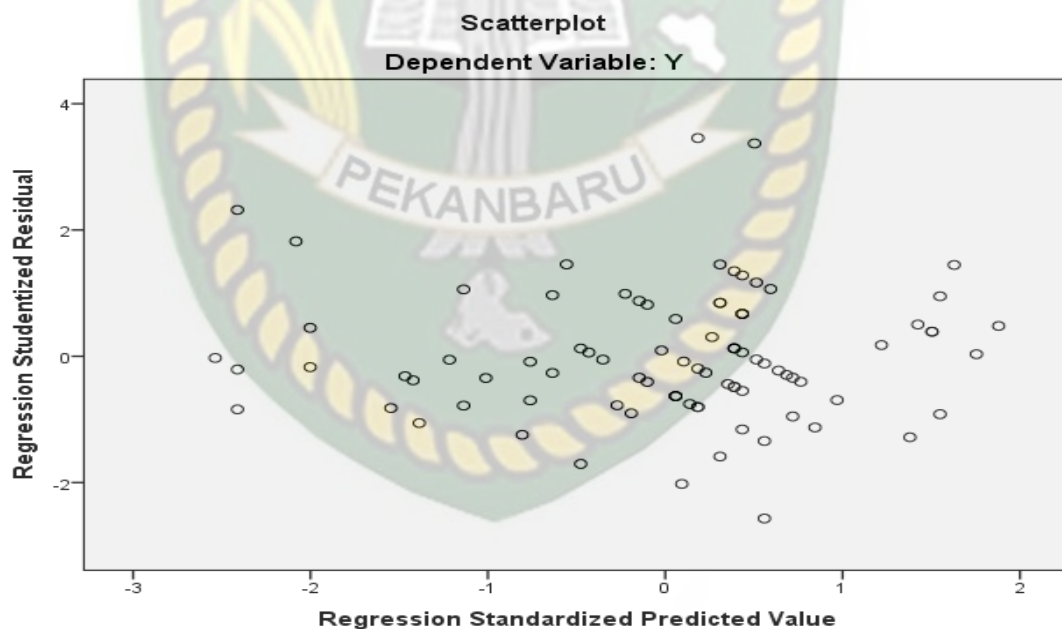
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF pada variabel pengendalian internal (X1) sebesar 2.585 dan variabel gaya kepemimpinan (X2) juga memiliki nilai sebesar 2.585 yang artinya kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF yang dibawah 10, maka dapat dinyatakan telah memenuhi salah satu asumsi dari uji multikolinearitas.

4.3.5 Hasil Uji Heteroskedastiditas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam modal regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Dasar analisisnya:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyepi), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.1
Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Output SPSS, 2020

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model penelitian ini.

4.3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RSIA di Pekanbaru. Berikut ini hasil perhitungan regresi linier berganda dengan program SPSS yang disajikan pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	9.897	2.252	
1 Pengendalian_internal (X1)	.473	.088	.540
Gaya_kepemimpinan (X2)	.289	.091	.321

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan(Y)

Sumber : Data Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS 20.0* maka diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$b_1, b_2,$ = Koefisien Regresi

X_1 = Pengendalian Internal

X_2 = Gaya Kepemimpinan

e = *Error*

Persamaan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 9.897 + 0.473X_1 + 0.289X_2$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RSIA di Pekanbaru. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah :

1. Pada persamaan di atas nilai konstanta sebesar 9.897 yang artinya jika nilai pada pengendalian internal dan gaya kepemimpinan sama dengan 0, maka kinerja karyawan RSIA di Pekanbaru sebesar 9.897
2. Variabel pengendalian internal memiliki nilai sebesar 0.473 yang artinya setiap kenaikan pengendalian internal sebesar satu maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0.473, dan sebaliknya jika setiap penurunan variabel pengendalian internal sebesar satu maka variabel kinerja karyawan akan menurun sebesar 0.473.

3. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai sebesar 0.289 yang artinya setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0.289, dan sebaliknya jika setiap variabel gaya kepemimpinan turun sebesar satu maka variabel kinerja karyawan akan menurun sebesar 0.289.

4.3.7 Hasil Uji Hipotesis T

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

- Apabila signifikansi > 0.05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila signifikansi < 0.05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis T

Model	T	Sig.
(Constant)	4.396	.000
1 Pengendalian_internal(X1)	5.354	.000
Gaya_kepemimpinan(X2)	3.185	.002

Sumber : Data Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel output SPSS “coefficients” di atas diketahui nilai signifikansi masing-masing variabel < 0.05 . Artinya dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pengendalian Internal adalah sebesar 0,000. Karena nilai sig $0,000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya variabel pengendalian internal (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Ibu dan Anak dipekanbaru.
2. Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 0,002. Karena nilai sig $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima artinya variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Ibu dan Anak dipekanbaru.

4.3.8 Hasil Uji Hipotesis F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X1, X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila signifikansi > 0.05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Apabila signifikansi < 0.05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15
Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.422	2	231.711	84.654	.000 ^b
	Residual	232.658	85	2.737		
	Total	696.080	87			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya_kepemimpinan(X2), Pengendalian_internal(X1)

Sumber : Data Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai sig adalah sebesar 0.000. Karena nilai sig $0.000 < 0.05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang artinya bahwa secara bersama-sama variabel pengendalian internal (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Dipekanbaru.

4.3.9 Hasil Uji koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) adalah suatu titik nilai statistic yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 mendekati 0 maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Tabel 4.16
Hasil Uji R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.658	1.654

a. Predictors: (Constant), Gaya_kepemimpinan(X2), Pengendalian_internal(X1)

Sumber : Data Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,666. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,666 atau sama dengan 66,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas yaitu pengendalian internal (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 66,6%. Sedangkan sisanya 33,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

4.3.10 Pengujian Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh nilai Signifikan $0,000 < Level\ of\ Significant$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Pengendalian internal terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0.473 yang artinya setiap kenaikan pengendalian internal sebesar satu maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0.473 dengan taraf signifikan 0,000.

Jadi, semakin baik penerapan pengendalian internal maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Dengan demikian jika perusahaan memiliki lingkungan pengendalian yang baik dan aktivitas pengendalian yang baik maka akan mendorong karyawan untuk mentaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Selain itu, ketika perusahaan mampu membuat penilaian risiko, mampu melakukan pemantauan dan pengawasan secara rutin serta mampu memberikan informasi dan komunikasi yang baik, maka karyawan akan menjadi disiplin dan menyadari otoritas serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan menjadi efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani, Lailatul (2015), Prita, Septarina (2015), dan Wardayati, Siti Maria (2015) yang berjudul Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik.

4.3.11 Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh nilai Signifikan ($0,002 < Level\ of\ Significant$ (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai sebesar 0.289 yang artinya setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0.289 dengan taraf

signifikansi 0,002. Jadi, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ika Andriyani (2016) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat dari penelitian Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSIA di Pekanbaru, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai signifikansi pada hasil uji t yang bernilai sebesar 0.000. Karena nilai sig $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak dipekanbaru. Dan nilai koefisien pada hasil uji regresi linier bernilai sebesar 0.473 dan positif yang artinya setiap kenaikan variabel pengendalian internal sebesar satu maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0.473, dan sebaliknya jika variabel pengendalian internal turun sebesar satu maka variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.473.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai signifikansi pada hasil uji t yang bernilai sebesar 0.002. Karena nilai sig $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak dipekanbaru. Dan nilai koefisien pada hasil uji regresi linier bernilai sebesar 0.289 dan positif yang artinya setiap kenaikan variabel gaya

kepemimpinan sebesar satu maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0.289, dan sebaliknya jika variabel gaya kepemimpinan turun sebesar satu maka variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.289.

3. Pengendalian internal dan Gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji F dimana nilai sig $0,000 < 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, yang artinya bahwa secara bersama-sama variabel pengendalian internal (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Dipekanbaru. Dan besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,666 atau sama dengan 66,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas yaitu pengendalian internal (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 66,6%. Sedangkan sisanya 33,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini, maka saran yang diberikan peneliti untuk penelitian di masa yang akan datang, antara lain:

1. Bagi pihak rumah sakit
 - a. Pihak rumah sakit diharapkan dapat memaksimalkan pengelolaan pengendalian internal yang sudah ada sebelumnya sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

- b. Pimpinan hendaknya secara rutin memantau langsung kinerja karyawan dan memiliki catatan hasil pengawasan terhadap kerja karyawan.
 - c. Pimpinan hendaknya memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk memberikan pendapat agar terjadi komunikasi yang baik antara pemimpin dengan seluruh karyawannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- a. Masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan melibatkan faktor-faktor yang belum diteliti, seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja
 - b. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan teknik pengumpulan data yang memberikan informasi lebih lengkap.
 - c. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Lastri. 2016. "Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU di Wilayah Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah". *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Andriyani, Ika. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Administrasi Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta)". Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Faridah, Eva. 2014. "Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Pada RSUD Kota Banjar". *Jurnal Akuntansi Galuh Ciamis*. Vol. 1 No. 2
- Ghozali, Imam. 2013. "Aplikasi Multivariat dengan Program IBM SPSS". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hery. 2014. "Akuntansi Dasar 1 dan 2". Jakarta: Kompas Gramedia
- Kartono, Kartini. 2013. "Pemimpin dan Kepemimpinan". Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Maharani, Farisa Lailatul, dkk. 2015. "Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik". *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*. Vol. 13 No. 2
- Mangkunegara. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- _____. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Mayarani, Elviera Is, dkk. 2017. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember". *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember*.
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. 2010. "Sistem Akuntansi". Edisi 3, Jakarta: Salemba Empat.

- _____. 2013. "Sistem Akuntansi". Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Oktarnia, Linda. 2014. "Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuanagan Rumah Sakit Tanjung Pinang dan Bintan". Skripsi. Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjung Pinang.
- Parjen. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Proers 1 Pada PT Tunggal Mitra Plantations Perkebunan Di Siarang-arang Kab. Rokan Hilir". Skripsi. Universitas Islam Riau.
- Rikantika, Rurin. 2016. "Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)". Skripsi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Rimadhina, Adelia. 2018. "Pengaruh Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Indocement di Tarjun)". Skripsi. Universitas Islam Indonesia.
- Rivai. 2014. "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Romney, Marshall B. dan Paul John Steinbart. 2015. "Sistem Informasi Akuntansi". Edisi 13. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil". Bandung : Rafika Aditama.
- Setiawan, Agung. 2014. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. "Kinerja Pegawai". Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. "Akuntansi Manajemen". Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Sujarweni, V. Wiratna dan Lila Retnani Utami. 2019. "Pintar Mengolah Data Statistik Untuk Segala Keperluan Secara Otodidak". Cetakan Pertama. Yogyakarta: STARTUP
- Sutikno, Sobry M. 2014. "Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan". Lombok: Holistica.
- Suwanto. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis". Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, Abdul Hafiz. 2012. "Akuntansi Pemerintahan Daerah". Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2013. "Kepemimpinan Dalam Manajemen". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. "Manajemen Kinerja". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Republik Indonesia. 2004. "*Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Tentang Pemerintahan Daerah*".
- Republik Indonesia. 2002. "*Keputusan Menkes Nomor 228/MENKES/SK/III/2002. Tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit yang Wajib Dilaksanakan Daerah*".