

# Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Cabang Lampung

Noviar Hamdani<sup>1\*</sup>, Wulan Rezky Amlya<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Teknokrat Indonesia, Bandar Lampung, Indonesia

\*[noviardani228@gmail.com](mailto:noviardani228@gmail.com)

## Riwayat Artikel:

Tanggal diajukan:  
6 Maret 2024

Tanggal diterima:  
29 April 2024

Tanggal dipublikasi:  
30 April 2024

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

## Pengutipan:

Hamdani, N., Amlya, W. R., Sidarta, A. L. (2024). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Cabang Lampung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 14 (1), 145-151.

**Keywords:** *Internal Control, Leadership Style and Employee*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Cabang Lampung. Populasi penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk (Cabang Lampung). Sampel ditentukan dengan teknik nonprobability Sampling yaitu dengan sampling jenuh dan diperoleh 250 karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji analisis regresi berganda dan uji t (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Abstract

*This research aims to analyze the influence of internal control and leadership style on employee performance at PT Indofood Sukses Makmur Tbk Lampung Branch. The population of this research is employees at PT. Indofood Sukses Makmur Tbk (Lampung Branch). The sample was determined using a nonprobability sampling technique, namely saturated sampling and obtained 250 employees. This research is a type of quantitative research. The data analysis methods used in this research include reliability tests, validity tests, multiple regression analysis tests and t (partial) tests. The research results show that the variables of internal control and leadership style partially have a positive and significant effect on employee performance.*

## Pendahuluan

Kinerja karyawan atau pegawai merupakan hal terpenting dalam menentukan kesuksesan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan, tak terkecuali organisasi pemerintah. Tercapainya tujuan perusahaan berasal dari upaya perusahaan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi tinggi untuk meningkatkan hasil kerjanya. Walaupun telah didukung dengan sarana dan prasarana yang berkualitas, sebuah organisasi tidak akan mampu mencapai tujuan apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Hery (2013), 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 sistem 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.

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 (Andriyani, 2016).

Di kutip dari [kontan.co.id](http://kontan.co.id), PT Indofood Sukses Makmur Tbk (INDF) mencatatkan kinerja yang cemerlang pada semester I-2023. Di paruh kedua tahun ini, analis juga melihat sejumlah sentimen positif yang akan menjadi faktor pendukung kinerja INDF. Dalam riset tanggal 3 Agustus 2023, Analisis Maybank Sekuritas Willy Goutama mencatat, laba bersih INDF pada semester 1 2023 melesat hingga 92% year on year (yoy) menjadi Rp 5,57 triliun. Pencapaian ini didorong oleh beban bunga yang lebih rendah karena nilai tukar rupiah terhadap dolar AS menguat 4,5% pada periode tersebut. INDF memiliki utang dalam mata uang asing yang tinggi, yakni 74% dari total utang berbunga dan eksposur penjualan dalam mata uang asing sebesar 23% dari total penjualan. Alhasil, beban bunga INDF berkurang seiring dengan melemahnya nilai tukar dolar terhadap rupiah. Di luar kenaikan nilai tukar yang sebesar Rp 1,46 triliun, INDF mencetak laba bersih semester 1 2023 sebesar Rp 4,43 triliun atau naik 10% yoy. Realisasi tersebut setara 47% dari perkiraan konsensus untuk setahun penuh 2023. Dengan melihat hasil semester I 2023, Putu memprediksi pendapatan 2023 akan mencapai Rp 116,49 triliun dengan dan laba bersih sebesar Rp 10,58 triliun. Jumlah tersebut naik 5,1% dari pendapatan 2022 yang sebesar Rp 110,83 triliun dan laba bersihnya melesat 66,29% dari 2022 sebesar Rp 6,36 triliun.

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.

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 karyawan PT.Indofood Sukses Makmur Tbk, sedangkan penelitian Lastris Andayani pada SPBU di wilayah Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Alasan peneliti memilih lokasi ini adalah karena di PT.Indofood Sukses Makmur Tbk Cabang Lampung ini peneliti lebih mudah mendapatkan data dan peneliti ingin mengetahui seberapa jauh kinerja karyawan pada PT.Indofood Sukses Makmur Tbk Cabang Lampung. Dengan adanya pengendalian internal dan gaya kepemimpinan yang dapat mengevaluasi dan juga memberikan solusi perbaikan agar kedepannya kinerja karyawan meningkat. 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 mengefisienkan 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.

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. Penelitian yang dilakukan Linda Oktarnia (2014) membuktikan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan rumah sakit tanjung pinang dan bintang.  
*H1: Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan*

Rivai (2014) 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.  
*H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan*

Penelitian ini memilih PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Cabang Lampung penelitian ini berjumlah 250 karyawan. penelitian ini menggunakan teknik nonprobability Sampling yaitu dengan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alat yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada mahasiswa akuntansi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) dan Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan.

## Metode

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi dan atau memperkirakan rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan variabel independen yang diketahui. Menurut Ghozali (2018) selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, analisis regresi juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Model regresi yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2$	= Koefisien Regresi setiap variabel independen
X1	= Pengendalian Internal
X2	= Gaya Kepemimpinan
e	= error

## Hasil Dan Pembahasan

Pengujian yang dilakukan meliputi uji reabilitas, uji validitas, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis signifikan t). menggunakan software Statistical Program for Social Science (SPSS) versi 16.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	22

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Cornbach's Alpha dalam kuesioner penelitian ini adalah 0,902 Nilai ini lebih besar dari 0,70 atau ( $> 0,70$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang konstan.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal (X1)**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	X1p1	0,204	0,123	Valid
2	X1p2	0,194	0,123	Valid
3	X1p3	0,921	0,123	Valid
4	X1p4	0,151	0,123	Valid
5	X1p5	0,267	0,123	Valid
6	X1p6	0,265	0,123	Valid
7	X1p7	0,925	0,123	Valid
8	X1p8	0,930	0,123	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam setiap variabel Pengendalian Internal (X1) memiliki nilai korelasi di atas 0,123 nilai batas suatu item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan atau dapat diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa item kuesioner Pengendalian internal (X1) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	X2p1	0,188	0,123	Valid
2	X2p2	0,123	0,123	Valid
3	X2p3	0,955	0,123	Valid
4	X2p4	0,959	0,123	Valid
5	X2p5	0,139	0,123	Valid
6	X2p6	0,956	0,123	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam setiap variabel X2 memiliki nilai korelasi di atas 0,123 nilai batas suatu item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan (dapat diterima). Sehingga dapat dikatakan bahwa item kuesioner Gaya Kepemimpinan (X2) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Yp1	0,324	0,123	Valid
2	Yp2	0,816	0,123	Valid
3	Yp3	0,355	0,123	Valid
4	Yp4	0,377	0,123	Valid
5	Yp5	0,804	0,123	Valid
6	Yp6	0,365	0,123	Valid
7	Yp7	0,395	0,123	Valid
8	Yp8	0,388	0,123	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam setiap variabel Y memiliki nilai korelasi di atas 0,123 nilai batas suatu item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan (dapat diterima). Sehingga dapat dikatakan bahwa item kuesioner Kinerja Karyawan (Y) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	B	Std. Error	T hitung	Signifikansi
Konstanta	11,396	0,768	14,843	0,000
pengendalian internal	0,705	0,068	10,324	0,000
gaya kepemimpinan	0,304	0,071	10,474	0,000

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.6 diperoleh koefisien untuk variabel independen Pengendalian Internal 0.705 dan Gaya Kepemimpinan 0.304 dengan konstanta sebesar 11.396. Dengan demikian dapat dihasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,396 + 0,705X_1 + 0,304X_2 + e$$

**Tabel 6**  
**Hasil Uji t**

variabel	T hitung	T tabel	Signifikan	Keterangan
Pengendalian Internal	37,804	1,650	0,000	Diterima
Gaya Kepemimpinan	30,408	1,650	0,000	Diterima

Rumus T tabel  $(0,05; n-k-1) = (0,05; (250) = 1,650$  (T-tabel). Berdasarkan tabel diatas pengujian secara parsial diatas dapat dijelaskan secara berikut:

Berdasarkan uji T dapat diketahui bahwa:

1. Pengendalian Internal terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $37,804 > 1,650$  ttabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis satu diterima (H1) **diterima**.
2. Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $30,408 > 1,650$  ttabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis dua diterima (H2) **diterima**.

### Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, analisis regresi uji parsial menunjukkan variabel independen yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yakni variabel pengendalian internal dan variabel gaya kepemimpinan. Adapun saran penelitian yang didasari oleh simpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, yaitu: Bagi Perusahaan Untuk perusahaan yang mempunyai banyak karyawan agar dapat menerapkan pengendalian internal yang baik dan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang mumpuni pada perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, sebab dengan kinerja karyawan yang baik juga akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan. Bagi Peneliti Selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti masalah kinerja karyawan agar dapat menggunakan alat uji lain atau dengan mencari dan menambahkan variabel-variabel lain serta memperluas sampel dan objek penelitian sehingga hasil selanjutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih untuk peneliti, perusahaan, dan pihak lain.

## Daftar Rujukan

- 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.
- COSO. (2013). *Internal Control – Integrated Framework : Executive Summary*. Durham, North Carolina, May (2013).
- Dewi, S. P. (/ Tahun 2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb.Group ) . *Jurnal Nominal / Volume I Nomor I* , 1-22.
- Ghozali Imam,2018. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hery. 2014. "Akuntansi Dasar 1 dan 2". Jakarta: Kompas Gramedia
- <https://nvensatasi.kontan.co.id>
- Ikhsan, Arfan Dan Muhammad Ishak. 2019. Akuntansi Keperilakuan. Salemba Empat: Jakarta
- Kartono, Kartini. 2013. "Pemimpin dan Kepemimpinan". Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Krismiaji. 2015. Sistem Informasi Akuntansi. Yogyakarta: UPP-STIM YKPN.
- Luthans, Fred. 2005. Organizational Behavior 10th Edition. Alih Bahasa: Vivin Andhika, dkk. Yogyakarta: ANDI.
- Linda Oktarnia, 2014. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan. Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjungpinang
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. 2010. "Sistem Akuntansi". Edisi 3, Jakarta: Salemba Empat.
- Primasatya, R. D., Thaibi, M., Hutagahol, J. R., & Vega, E. (2015). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pengawasan Vol. 2 No. 1 Final* , 41-51.
- Romney, Marshall B. dan Paul John Steinbart. 2015. "Sistem Informasi Akuntansi". Edisi 13. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai. 2014. "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil". Bandung : Rafika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. "Kinerja Pegawai". Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2018. Statistik Untuk Penelitian. Cetakan Kedua Puluh Tujuh, Penerbit : Alfabeta, Bandung. hlm 179-190 ISSN: 2302-2019.

Suciningsih, L. M., & Kusuma, P. S. (April 2023). Pengaruh Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Selatan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen, Vol 6, No. 1*, Hal: 61-73.

Sutikno, Sobry M. 2014. "Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan". Lombok: Holistica

Taradipa, P. S. (2017). Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Bank Panin Tbk Cabang Kendari. *Jurnal Akuntansi (JAK)*, 27-38.

Thoha, Miftah. 2013. "Kepemimpinan Dalam Manajemen". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Zendrato, N., Nababan, D., Silitonga, E. M., & Hidayat, W. (April 2022). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Lotu Kabupaten Nias Utara. *volume 6, Nomor 1*, 145-150.