BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin merupakan salah satu milik swasta yang berada di Kota Banjarmasin yang bergerak dibidang pendistribusian produk makanan dan minuman. Adapun macam-macam produk makanan dan minuman yang di distribusikan oleh perusahaan misalnya seperti minyak goreng, minuman, jely, sirup, cokelat, margarin, gula, tepung, dan sebagainya.

Saat ini PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin memiliki karyawan sebanyak 48 orang yang diposisikan disebagian bidang. Untuk tetap menjaga kelancaran pendistribusian hingga sampai ke pelanggan, perusahaan memiliki beberapa sarana pergudangan yang cukup untuk menampung semua pasokan produk yang dikirim dari perusahaan pemasok.

Jumlah sarana transportasi yang dimiliki oleh perusahaan sebagai sarana untuk pendistribusian produk makanan dan minuman adalah kurang lebih 8 unit. Kondisi tersebut sebenarnya belum mampu menopang kelancaran pendistribusian produk makanan dan minuman ke berbagai daerah, hal ini mengingat kategori produk yang di distribusikan oleh perusahaan merupakan produk yang dibutuhkan oleh masyarakat dan juga mengingat wilayah jangkauan pendistribusian produk yang sudah

mencapai ke luar provinsi. Guna untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan, maka perusahaan terus mencoba untuk melakukan penambahan jumlah armada transportasi , jumlah sarana pergudangan dan jumlah agen-agen besar.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh menggunakan kuesioner melalui *google from*. Adapun metode pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Sampling* Jenuh yang merupakan teknik penentu sampel dengan pertimbangan tertentu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin yang berjumlah 48 orang. Hasil pengumpulan data kuesioner yang berhasil dikembalikan dan layak untuk dianalisis dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 1 Pengumpulan Data Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang diterima kembali	48	100%
Kuesioner yang tidak diterima kembali	0	0%
Kuesioner yang tidak layak diolah data	0	0%
Kuesioner yang disebar	48	100%

Sumber: Data diolah,2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kuesioner yang disebar kepada seluruh responden berjumlah 48 orang. Dari jumlah tersebut, seluruh kuesioner sebanyak 48 orang berhasil diterima kembali

dan layak untuk diolah data, sehingga presentase pengembalian kuesioner mencapai 100%. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada kuesioner yang tidak kembali maupun yang tidak layak diolah dalam penelitian ini.

1. Karakteristik Responden

   a. Usia

      Berdasarkan usia responden dalam penelitian ini, dapat di klasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 tahun	24	50.0	50.0	50.0
	31-40 tahun	19	39.6	39.6	89.6
	41-50 tahun	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Data Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 25-30 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 50,0%. Selanjutnya responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 19 orang 39,6%. Dan sisa responden untuk usia 41-50 tahun sebanyak 5 orang atau 10,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan tersebut berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup baik.

   b. Jenis Kelamin

      Berdasarkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini, dapat diklasifikansikan sebagai berikut

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	75.0	75.0	75.0
	Perempuan	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Data Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas, maka dalam penelitian ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 12 orang, sedangkan sisanya berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 36 orang.

2. Pengujian Kualitas Data

   a. Uji Validitas

Teknik pengujian yang digunakan peneliti untuk uji validitas adalah korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen *Pearson*). Analisis ini dengan cara mengkolerasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yng berkolerasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap α adalah valid. Jika r hitung ≥ r tabel (uji 2 sisi dengan sig . 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid. Penelitian ini variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, dan variabel independen yaitu Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	PengendalianInternal
X1.1	Pearson Correlation	1	.239	.222	.184	-.201	.230	.378**	.013	.500**
	Sig. (2-tailed)		.102	.129	.210	.171	.115	.008	.932	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.2	Pearson Correlation	.239	1	.128	.194	.004	.213	-.047	.209	.467**
	Sig. (2-tailed)	.102		.387	.188	.981	.147	.750	.154	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.3	Pearson Correlation	.222	.128	1	.371**	.235	.236	.341*	.122	.658**
	Sig. (2-tailed)	.129	.387		.010	.108	.106	.018	.409	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.4	Pearson Correlation	.184	.194	.371**	1	-.031	-.022	.207	.350*	.570**
	Sig. (2-tailed)	.210	.188	.010		.834	.884	.159	.015	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.5	Pearson Correlation	-.201	.004	.235	-.031	1	.133	.032	.084	.331*
	Sig. (2-tailed)	.171	.981	.108	.834		.369	.827	.572	.022
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.6	Pearson Correlation	.230	.213	.236	-.022	.133	1	.296*	.001	.483**
	Sig. (2-tailed)	.115	.147	.106	.884	.369		.041	.994	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.7	Pearson Correlation	.378**	-.047	.341*	.207	.032	.296*	1	.195	.575**
	Sig. (2-tailed)	.008	.750	.018	.159	.827	.041		.184	.000

	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.8	Pearson Correlation	.013	.209	.122	.350*	.084	.001	.195	1	.490**
	Sig. (2-tailed)	.932	.154	.409	.015	.572	.994	.184		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
PengendalianInternal	Pearson Correlation	.500**	.467**	.658**	.570**	.331*	.483**	.575**	.490**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.022	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Output SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, dapat dilihat bahwa untuk setiap indikator dari variabel Pengendalian Internal (X1), yaitu:

1. X1.1 dengan nilai signifikan 0,000 (valid).
2. X1.2 dengan nilai signifikan 0,001 (valid).
3. X1.3 dengan nilai signifikan 0,000 (valid).
4. X1.4 dengan nilai signifikan 0,000 (valid).
5. X1.5 dengan nilai signifikan 0,022 (valid).
6. X1.6 dengan nilai signifikan 0,000 (valid).
7. X1.7 dengan nilai signifikan 0,000 (valid).
8. X1.8 dengan nilai signifikan 0,000 (valid).

Disimpulkan bahwa hasil diatas memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan valid dengan nilai *Bivariate Pearson* diatas 0,05. Untuk indikator yang tidak valid

akan dihilangkan atau tidak dimasukkan ke perhitungan pada saat uji reliabilitas.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	GayaKepemimpinan
X2.1	Pearson Correlation	1	.563**	.137	.209	.231	.318*	.178	.309*	.686**
	Sig. (2-tailed)		.000	.351	.154	.114	.028	.226	.033	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.2	Pearson Correlation	.563**	1	.239	.398**	.196	.289*	.442**	.241	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000		.102	.005	.181	.047	.002	.099	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.3	Pearson Correlation	.137	.239	1	.275	.046	.247	.183	-.122	.428**
	Sig. (2-tailed)	.351	.102		.059	.757	.091	.214	.407	.002
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.4	Pearson Correlation	.209	.398**	.275	1	.063	.092	.241	.003	.518**
	Sig. (2-tailed)	.154	.005	.059		.668	.535	.099	.982	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.5	Pearson Correlation	.231	.196	.046	.063	1	.013	.272	.101	.429**
	Sig. (2-tailed)	.114	.181	.757	.668		.931	.061	.495	.002
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

X2.6	Pearson Correlation	.318*	.289*	.247	.092	.013	1	.207	.452**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.028	.047	.091	.535	.931		.157	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.7	Pearson Correlation	.178	.442**	.183	.241	.272	.207	1	.099	.574**
	Sig. (2-tailed)	.226	.002	.214	.099	.061	.157		.501	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.8	Pearson Correlation	.309*	.241	-.122	.003	.101	.452**	.099	1	.465**
	Sig. (2-tailed)	.033	.099	.407	.982	.495	.001	.501		.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
GayaKepemimpinan	Pearson Correlation	.686**	.764**	.428**	.518**	.429**	.587**	.574**	.465**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.002	.000	.000	.001	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, maka dapat dilihat bahwa setiap indikator variabel Gaya Kepemimpinan (X2), yaitu:

1. X2.1 dengan nilai signifikan 0,000 (valid).
2. X2.2 dengan nilai signifikan 0,000 (valid).
3. X2.3 dengan nilai signifikan 0,002 (valid).
4. X2.4 dengan nilai signifikan 0,000 (valid).
5. X2.5 dengan nilai signifikan 0,002 (valid).

6. X2.6 dengan nilai signifikan 0,000 (valid).
7. X2.7 dengan nilai signifikan 0,000 (valid).
8. X2.8 dengan nilai signifikan 0,001 (valid).

Disimpulkan bahwa hasil diatas memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan valid dengan nilai *Bivariate Pearson* diatas 0,05. Untuk indikator yang tidak valid akan dihilangkan atau tidak dimasukkan ke perhitungan pada saat uji reliabilitas.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	KinerjaKaryawan
Y.1	Pearson Correlation	1	-.085	.337*	.141	.171	.180	.592**
	Sig. (2-tailed)		.563	.019	.340	.244	.221	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y.2	Pearson Correlation	-.085	1	-.024	-.131	.103	.290*	.375**
	Sig. (2-tailed)	.563		.874	.375	.484	.046	.009
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y.3	Pearson Correlation	.337*	-.024	1	.373**	.300*	-.017	.718**
	Sig. (2-tailed)	.019	.874		.009	.038	.911	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y.4	Pearson Correlation	.141	-.131	.373**	1	-.297*	-.245	.379**
	Sig. (2-tailed)	.340	.375	.009		.040	.094	.008
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y.5	Pearson Correlation	.171	.103	.300*	-.297*	1	.091	.414**
	Sig. (2-tailed)	.244	.484	.038	.040		.537	.003
	N	48	48	48	48	48	48	48

Y.6	Pearson Correlation	.180	.290*	-.017	-.245	.091	1	.403**
	Sig. (2-tailed)	.221	.046	.911	.094	.537		.005
	N	48	48	48	48	48	48	48
KinerjaKaryawan	Pearson Correlation	.592**	.375**	.718**	.379**	.414**	.403**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.008	.003	.005	
	N	48	48	48	48	48	48	48

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Output SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, maka dapat dilihat bahwa setiap indikator variabel Kinerja Karyawan (Y), yaitu:

1. Y.1 dengan nilai signifikan 0,000 (valid).
2. Y.2 dengan nilai signifikan 0,009 (valid).
3. Y.3 dengan nilai signifikan 0,000 (valid).
4. Y.4 dengan nilai signifikan 0,008 (valid).
5. Y.5 dengan nilai signifikan 0,003 (valid).
6. Y.6 dengan nilai signifikan 0,005 (valid).

Disimpulkan bahwa hasil diatas memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan valid dengan nilai *Bivariate Pearson* diatas 0,05. Untuk indikator yang tidak valid akan dihilangkan atau tidak dimasukkan ke perhitungan pada saat uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu instrumen

penelitian diindikasikan memiliki tingkat reabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* (α) > 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel. Penelitian ini variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, dan variabel independen yaitu Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Pengendalian Internal (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	7

Sumber: Data Output SPSS,2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa *Alpha Cronbach* (α) > 0,60 untuk variabel Pengendalian Internal yaitu 0,646. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengendalian Internal memiliki nilai *Alpha Cronbach* (α) > 0,60 dan dalam penelitian ini variabel Pengendalian Internal telah memenuhi kriteria reliabilitas.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	8

Sumber: Data Output SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa *Alpha Cronbach* (α) > 0,60 untuk variabel Gaya Kepemimpinan yaitu 0,703. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *Alpha Cronbach* (α) > 0,60 dan dalam penelitian ini variabel Gaya Kepemimpinan telah memenuhi kriteria reliabilitas.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.680	6

Sumber: Data Output SPSS,2026

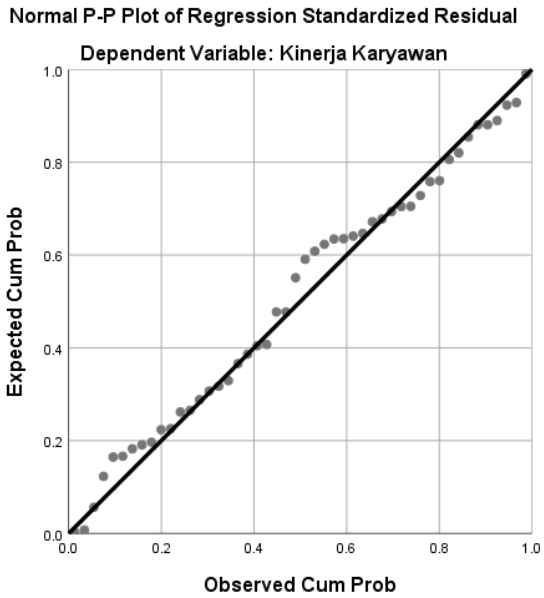
Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa *Alpha Cronbach* (α) > 0,60 untuk variabel Kinerja Karyawan yaitu 0,680. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *Alpha Cronbach* (α) > 0,60 dan dalam penelitian ini variabel Kinerja Karyawan telah memenuhi kriteria reliabilitas.

1. Pengujian Asumsi Klasik
   a. Uji Normalitas

      Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan > 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan > 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen

mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas diantaranya dapat dilihat dari grafik normal *P-plot*. Grafik histogram dan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* memiliki program SPSS 26. Berikut hasil uji normalitas dengan grafik *P-plot of regression Standarized Residual* dan menggunakan grafik histogram.

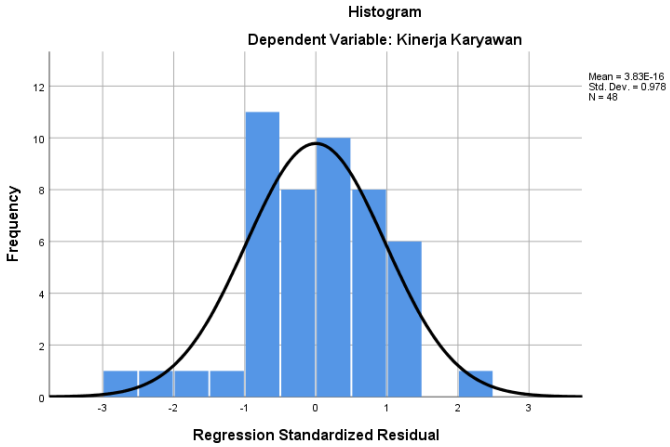
Gambar 4. 1 Normal P-P Plot



Sumber: Data Output SPSS, 2026

Berdasarkan gambar diatas, uji normalitas terlihat menyebar disekitaran garis diagonal dan searah dengan garis tersebut, walaupun ada sedikit titik ke kiri dan ke kanan namun model regresi tersebut masih layak digunakan untuk memprediksi variabel terkait berdasarkan masukan variabel bebasnya.

Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Sumber: Data Output SPSS, 2026

Berdasarkan gambar diatas, grafik mempunyai kurva yang dapat dianggap seperti bentuk bel atau lonceng , maka model regresi dalam penelitian ini dapat dikatakan normal. Selanjutnya akan dilakukan uji normalitas menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan > 0,05 atau 5%. Metode uji *One Kolmogorov Smirnov* dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33369755
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.047
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Output SPSS, 2026

Berdasrkan gambar diatas, menunjukkan bahwa sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang. Analisis normalitas dengan ini K-S dilakukan dengan cara melihat nilai probabilitas signifikansi. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%. Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat besarnya *Kolmogorov Smirnov* pada penelitian ini adalah 0,093 dengan nilai signifikansi 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah masinh-masing variabel bebas berhubungan secara Linear atau saling berkolerasi. Model regresi yang baik yaitu ketika tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation faktor* (VIF) dan *tolerance*. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai VIF 0,1 jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas, namun sebaliknya jika nilai VIF > 10 dan *torance* > 0,1 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.467	2.484		2.201	.033		
	Pengendalian Internal	.431	.080	.601	5.401	.000	.747	1.339
	Gaya Kepemimpinan	.158	.068	.258	2.318	.025	.747	1.339

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

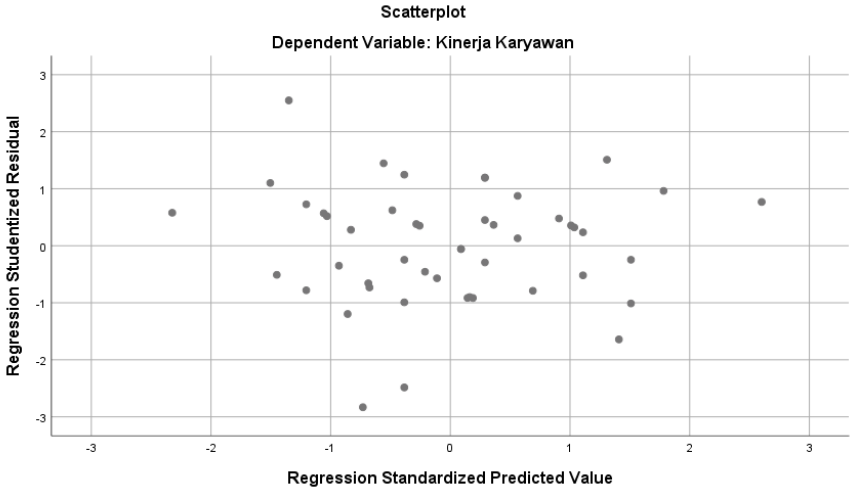
Sumber: Data Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, bahwa dapat dilihat nilai VIF untuk variabel Pengendalian Internal (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai yang sama sebesar 1,339 hal tersebut menunjukkan lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai *tolerance* untuk variabel Pengendalian Internal (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai yang sama sebesar 0,747 hal tersebut menunjukkan lebih besar dari 0,1. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel dependen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menguji perbedaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengamatan yang tetap disebut Homoskedastisitas sedangkan pengamatan yang berbeda disebut Heteroskedastisitas dan model regresi yang baik adalah ketika suatu pengamatan terjadi homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot



Sumber: Data Output SPSS, 2026

Berdasarkan gambar diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak serta menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah suatu model regresi yang melibatkan variabel independen lebih dari satu. Dalam analisis regresi linear berganda akan diketahui arah serta berapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta 1x1 + \beta 1x2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin.

X1 = Pengendalian Internal.

X2 = Gaya Kepemimpinan.

α = Konstanta.

β = Koefisien regresi masing-masing variabel.

e = *Error* atau *Residual*.

Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.467	2.484		2.201	.033
	Pengendalian Internal	.431	.080	.601	5.401	.000
	Gaya Kepemimpinan	.158	.068	.258	2.318	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Output SPSS, 2026

Berdasarkan hasil nilai koefisiensi regresi linear diatas, dapat dikatakan bahwa hasil rumus regresi linear yaitu:

Y= 5.467 + 0,431(X1) + 0,158(X2) +e

Yang memiliki arti:

1. Nilai koefisien regresi untuk varibel Pengendalian Internal (X1) sebesar 0,431. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Pengendalian Internal, maka Kinerja Karyawan PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin akan mengalami kenaikan sebesar 0,431.

2. Nilai koefisien regresi ntuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,158. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Gaya Kepemimpinan, maka Kinerja Karyawan PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin akan mengalami kenaikan sebesar 0,158.

b. Uji Hipotesis (T)

Uji T bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel bebas atau independen secara individual terhadap variabel terikat atau dependen. Dengan dasar pengambilan keputusan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikasi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Apabila probabilitas signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Hipotesis (T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.467	2.484		2.201	.033
	Pengendalian Internal	.431	.080	.601	5.401	.000
	Gaya Kepemimpinan	.158	.068	.258	2.318	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Output SPSS, 2026

1. Nilai signifikansi variabel Pengendalian Internal (X1) diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 (0,000 < 0,05) yang berarti bahwa Hipotesis H1 diterima. Berdasarkan hasil tersebut

dapat disimpulkan bahwa variabel Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin. Artinya, semakin baik dan memadai penerapan sistem pengendalian internal diperusahaan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Sebaliknya, jika pengendalian internal kurang diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan cenderung menurun.

2. Nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X2) diperoleh sebesar 0,025 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 (0,025 < 0,05) yang berarti bahwa Hipotesis H2 diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin. Semakin tepat dan sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis (F)

Uji F adalah pengujian hipotesis untuk mengetahui kelayakan model regresi sebagai alat analisis. Uji F dilakukan untuk

menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Jika tingkat signifikan < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang diteliti secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Hiptesis (F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.211	2	58.606	31.546	.000[b]
	Residual	83.601	45	1.858		
	Total	200.812	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas, uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama serta kelayakan model regresi dalam penelitian ini. Diperoleh nilai signifikansi sebasar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dinyatakan layak dan valid digunakan. Secara simultan, variabel Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menerangkan variasi dari variabel terikat. Nilai dari uji koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil artinya adalah kemampuan variabel

bebas dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya nilai R2 yang mendekati nilai satu menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefesiensi Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764[a]	.584	.565	1.36301

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

Sumber: Data Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,764. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara variabel Pengendalian Internal serta Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,584 atau 58,4%. Hal ini berarti bahwa variasi atau perubahan pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan sebesar 58,4%. Sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak bahas atau tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi atau disiplin kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,565 atau 56,5% merupakan nilai koreksi dari R Square agar lebih akurat, mengingat jumlah variabel independen yang digunakan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpian terhadap kinerja karyawan di PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin. Berikut hasil penelitian berdasarkan analisis yang telah dilakukan:

1. Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin.

Hipotesis pertama yang diajukan diterima dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti H1 diterima yaitu pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin. Hal ini disebabkan karena adanya aturan, prosedur, dan sistem kerja yang jelas membuat karyawan mengetahui batas tugas, tanggung jawab, serta standar kerja yang harus dipatuhi. Ketika sistem pengendalian berjalan dengan baik, pekerjaan menjadi lebih terarah, teratur, dan mengurangi risiko kesalahan. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan disiplin dan efisien sehingga kinerjanya menjadi lebih optimal sesuai apa yang diharapakan oleh perusahaan.

Menurut Romney (2018), menyatakan pengendalian internal adalah suatu proses yang dirancang dan diimplementasikan oleh dewan komeris atau manajemen untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan pengendalian telah tercapai sehingga dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan. Dengan pengendalian internal ini

diharapkan nantinya setiap kegiatan operasional yang dikerjakan oleh karyawan dapat berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan penelitian Rimadhina (2018), menyatakan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indocement. Artinya jika pengendalian internal sudah diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian ini dilakukan Sabrina (2019), menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinkona Indonesia Lestari. Hal ini dikarenakan pengendalian internal yang baik maka akan memperoleh kinerja yang berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Hasil uji regresi menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,431 bertanda positif, yang mengindikasikan adanya pengaruh yang searah dan positif. Nilai koefisien beta sebesar 0,601 menunjukkan bahwa Pengendalian Internal memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengendalian Internal (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya pengendalian internal yang tinggi akan mendorong karyawan untuk menaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah

ditetapkan sehingga mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini membuktikan bahwa adanya aturan yang jelas, pembagian tugas yang tegas, pencatatan yang rapi, serta sistem pengawasan yang memadai membuat karyawan bekerja lebih terarah, tertib, dan teliti. Ketika setiap aktivitas terkontrol dan terstandar. Risiko kesalahan dapat diminimalisir, sehingga hasil kerja menjadi lebih berkualitas, tepat waktu, dan sesuai standar yang diharapkan perusahaan.

2. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin.

Hipotesis kedua yang diajukan diterima dengan nilai signifikan sebesar 0,025 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti H2 diterima yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin. Nilai koefisien regresi sebesar 0,158 bernilai positif, yang berarti pengaruh yang terjadi bersifat positif dan searah. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan semakin baik, semakin mendukung, dan semakin memperhatikan kebutuhan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkatkan. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan kurang tepat atau otoriter, maka kinerja karyawan berpotensi menurun. Nilai koefisien beta sebesar 0,258 menunjukkan bahwa meskipun pengaruhnya tidak sebesar pengendalian internal, gaya kepemimpinan tetap menjadi faktor penentu yang nyala.

Menurut Irawan (2020), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku seorang pemimpin dalam mepengaruhi orang lain demi tercapainya tujuan organisasi. Guna mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahanya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Susanto (2024), yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Bali Pawiwahan. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang sesuai maka seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama dalam hal tugas dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dwi (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Di Palembang. Hal ini dikarenakan semakin baik penerapan gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin. Hal ini disebabkan karena pemimpin yang mampu mengambil keputusan tepat waktu, memberikan arahan yang jelas, melakukan pengawasan yang wajar, serta memotivasi bawahan

akan menimbulkan rasa percaya diri dan semangat kerja yang tinggi. Dorongan dan arahan dari pemimpin membuat karyawan lebih bersemangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

3. Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin.

Hipotesis ketiga yang diajukan diterima dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti H3 diterima yaitu pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin. Hal ini disebabkan karena pengandalian internal yang diterapkan telah berjalan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan, berupa aktivitas pengendalian operasional yang mendorong karyawan menaati dan melaksanakan peraturan standar kerja, adanya penilaian risiko dari manajemen guna meningkatkan kinerja karyawan, setiap karyawan dapat saling bertukar informasi dan komunikasi serta pemantauan yang membuat karyawan lebih disiplin dalam kerja.

Semakin baik gaya kepemimpinan yang dihasilkan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hal ini disebabkan karena gaya

kepemimpinan yang sudah berjalan dapat memberikan kontribusi berupa pedoman kepada karyawan, memberi imbalan atau suatu pencapaian, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan serta adanya standar dan keunggulan dalam bekerja juga tak luput membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian Irawan (2020), yang menyatakan pengendalian internal dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak di Pekanbaru. Hal ini dikarenakan kedua faktor tersebut diimplementasikan dengan baik yang membuat kinerja karyawan yang terus meningkat.

Sejalan dengan penelitian yang dikatakan Dwi (2018), yang menyatakan pengendalian internal dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang. Hal ini dikarenakan kedua faktor tersebut saling memberikan kontribusi pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan yang telah dilakukan melalui uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,584 atau setara dengan 58,4%. Angka ini memiliki arti bahwa sebesar 58,4% perubahan atau variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan, dipengaruhi, dan ditentukan oleh kedua variabel yang diteliti, yaitu Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan.

Sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas atau dimasukkan ke dalam model penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi atau disiplin kerja.

Hasil ini menegaskan bahwa di PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin, sistem pengendalian yang baik dan cara memimpin yang tepat menjadi faktor utama penyebab naik atau turunnya kinerja karyawan. Meskipun masih ada faktor lain yang berpengaruh, angka 58,4% membuktikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran yang sangat penting dan harus menjadi fokus utama perhatian manajemen jika ingin meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Semakin baik penerapan pengendalian internal dan semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh para karyawan.