

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Bakti Timah (RSBT) Pangkalpinang**

Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang adalah rumah sakit tertua yang berada di kota Pangkalpinang dan telah lama dikenal oleh masyarakat baik di kota Pangkalpinang maupun pulau Bangka sejak zaman Belanda dulu. Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang berawal dari sebuah balai pengobatan yang didirikan oleh Perusahaan Pertambangan Timah Hindia Belanda Banka Tin Winnen Bedryf sekitar tahun 1900. Pada tahun 1953 setelah Belanda meninggalkan Indonesia, perusahaan Belanda tersebut di nasionalisasi oleh pemerintah Indonesia menjadi perusahaan milik Negara pada tahun 1969.

Balai pengobatan tersebut berada dibawah pengelolaan Unit Penambangan Timah Bangka yang digunakan untuk pengobatan para karyawannya. Balai pengobatan tersebut berkembang menjadi sebuah Rumah Sakit dan menjadi bagian dari unit usaha PT. Tambang Timah yang merupakan unit pelayanan kesehatan yang berada dibawah divisi kesehatan PT. Tambang Timah dengan nama “Rumah Sakit Unit Penambang Timah Bangka”.

Pada tahun 1990, PT. Timah melaksanakan restrukturisasi yang dimaksud untuk lebih mengefisienkan perusahaan dengan program pelepasan asset yang tidak berhubungan dengan bisnis inti PT. Timah sehingga Rumah Sakit ini menjadi salah

satu dari sekian banyak asset PT. Timah yang dilepaskan. Pengelolaan secara mandiri Rumah Sakit ini dilaksanakan pada tanggal 1 februari 1993 dan berganti nama menjadi “Rumah Sakit Swakelola Pangkalpinang”.

Pada 1 april 1994 Rumah Sakit ini menjadi milik Yayasan Bakti Timah dan berganti nama lagi menjadi “Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang”. Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang Pda saat itu merupakan Rumah Sakit dengan bangunan lama yang sebagian besar dalam keadaan rusak sehingga mulai melakukan renovasi pada tahun 1996, 2006, 2011, dan tahun 2013.

#### **4.1.2. Visi, Misi, dan Tujuan Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang**

Visi rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang adalah menjadikan rumah sakit adalan sebagai rujukan di Provinsi Bangka Belitung. Sedangkan misi Rumah sakit Bakti Timah Pangkalpinang adalah menjadikan layanan kesehatan terpercaya dengan:

1. Menyediakan jasa layanan kesehatan unggulan
2. Mengembangkan dan menyiapkan tenaga professional
3. Mengembangkan system layanan terpadu yang handal

Tujuan dari Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang adalah :

1. Menjadikan Rumah Sakit yang terpandang dan guna meningkatkan masyarakat Bangka Belitung
2. Menjadikan Rumah Sakit yang mandiri dan dikelola dengan baik (Good Corporate Governance)

3. Menjadikan organisasi yang mengedepankan kesejahteraan melalui peningkatan profesionalisme

#### **4.1.3. Aktivitas Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang**

Secara garis besar aktivitas yang dilakukan oleh RS Bakti Timah Pangkalpinang adalah :

1. Menyelenggarakan pelayanan medis yang meliputi :
  - a. Pelayanan medis rawat inap yang terdiri dari rawat bedah, rawat kebidanan, rawat medical, dan rawat anak.
  - b. Pelayanan medis rawat jalan terdiri poliklinik-poklinik sebagai berikut :
    - 1) Poli mata
    - 2) Poli anak
    - 3) Poli besah mulut
    - 4) Poli kulit dan kelamin
    - 5) Poli penyakit dalam
    - 6) Poli syaraf
    - 7) Poli paru
    - 8) Poli bedah
    - 9) Poli kandungan dan KB
    - 10) Pelayanan unit gawat darurat
2. Menyelenggarakan pelayanan penunjang medic yang meliputi :
  - a. Labolatorium

- b. Radiologi
  - c. Apotek
  - d. Konsultasi gizi
3. Menyelenggarakan pelayanan non medis seperti, penerimaan atau pendaftaran pasien, pencatatan medic, perparkiran, dan ambulan.
  4. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.
  5. Menyelenggarakan pelayanan rujukan.
  6. Menyelenggarakan penelitian dna pengembangan.
  7. Menyelenggarakan administrasi dan keuangan.

#### **4.1.4. Struktur Organisasi Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang**

Untuk mencapai keberhasilan khususnya rumah sakit tidak terlepas dari struktur organisasi. Struktur organisasi memberikan gambaran yang jelas mengenai pengelompokkan tugas, tanggung jawab dan wewenang. Dengan adanya struktur organisasi akan tercipta kerja sama yang baik diantara para karyawan.

Struktur organisasi RS Bakti Timah Pangkalpinang dipimpin oleh direktu. Direktur dibantu oleh wakil direktur yang terdiri dari :

1. Wakil direktur pelayanan yang membawahi :
  - a. Unit Gawat Darurat (UGD)
  - b. Bedah
  - c. Rekan medic

- A. Penunjang medik terdiri dari laboratorium dan radiologi
  - B. Bidang perawatan terdiri dari :
    - a. Pelayanan dan asuhan keperawatan
    - b. Mutu dan diklat
    - c. Renap terdiri dari ruang mawar, ruang nusa indah, ruang rajawali, ruang cendrawasih, ruang kebidanan, dan ruang anggrek
    - d. Rawat jalan
  - C. Instalasi farmasi terdiri dari :
    - a. Perencanaan
    - b. Gudang farmasi
    - c. Kamar obat
2. Wakil direktur umum dan keuangan yang membawahi :
- a. Kepegawaian
  - b. Satpam
- A. IPSRS (Instalasi Sarana dan Prasarana Rumah Sakit) terdiri dari :
- a. Mesin/listrik
  - b. Pemeliharaan Gedung dan lingkungan
  - c. Garasi
- B. secretariat terdiri dari :
- a. Administrasi umum
  - b. Humas (pemasaran)
  - c. Bidang kumdang

d. Pengadaan

C. Keuangan terdiri dari :

a. Perbendaharaan

b. Akuntansi

c. PIE (Pengolahan Data Informasi dan Evaluasi)

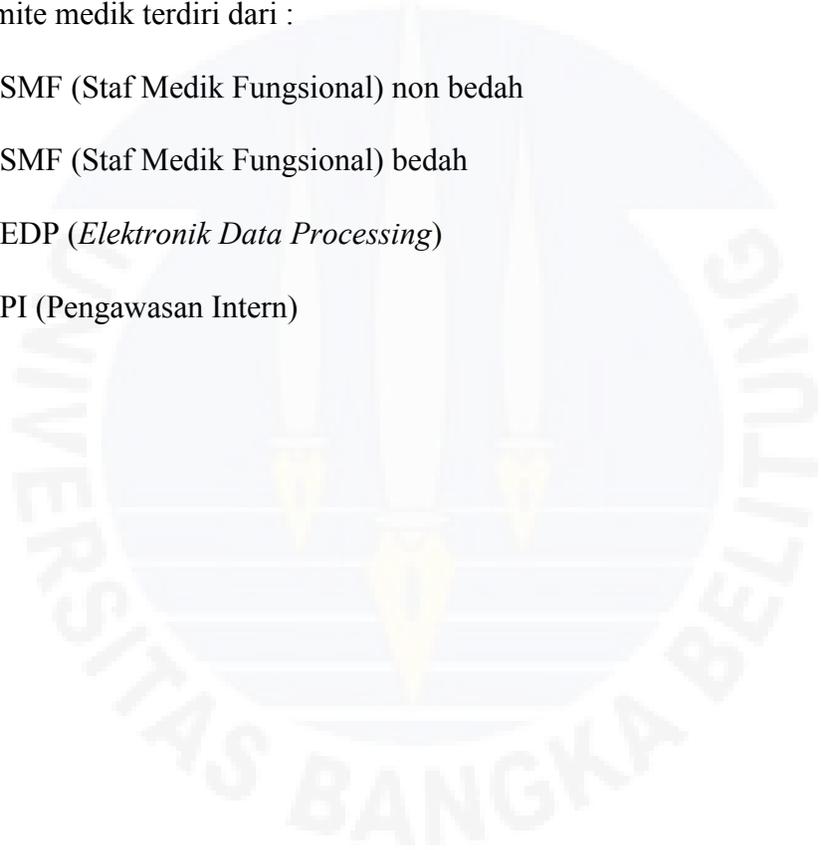
D. Komite medik terdiri dari :

a. SMF (Staf Medik Fungsional) non bedah

b. SMF (Staf Medik Fungsional) bedah

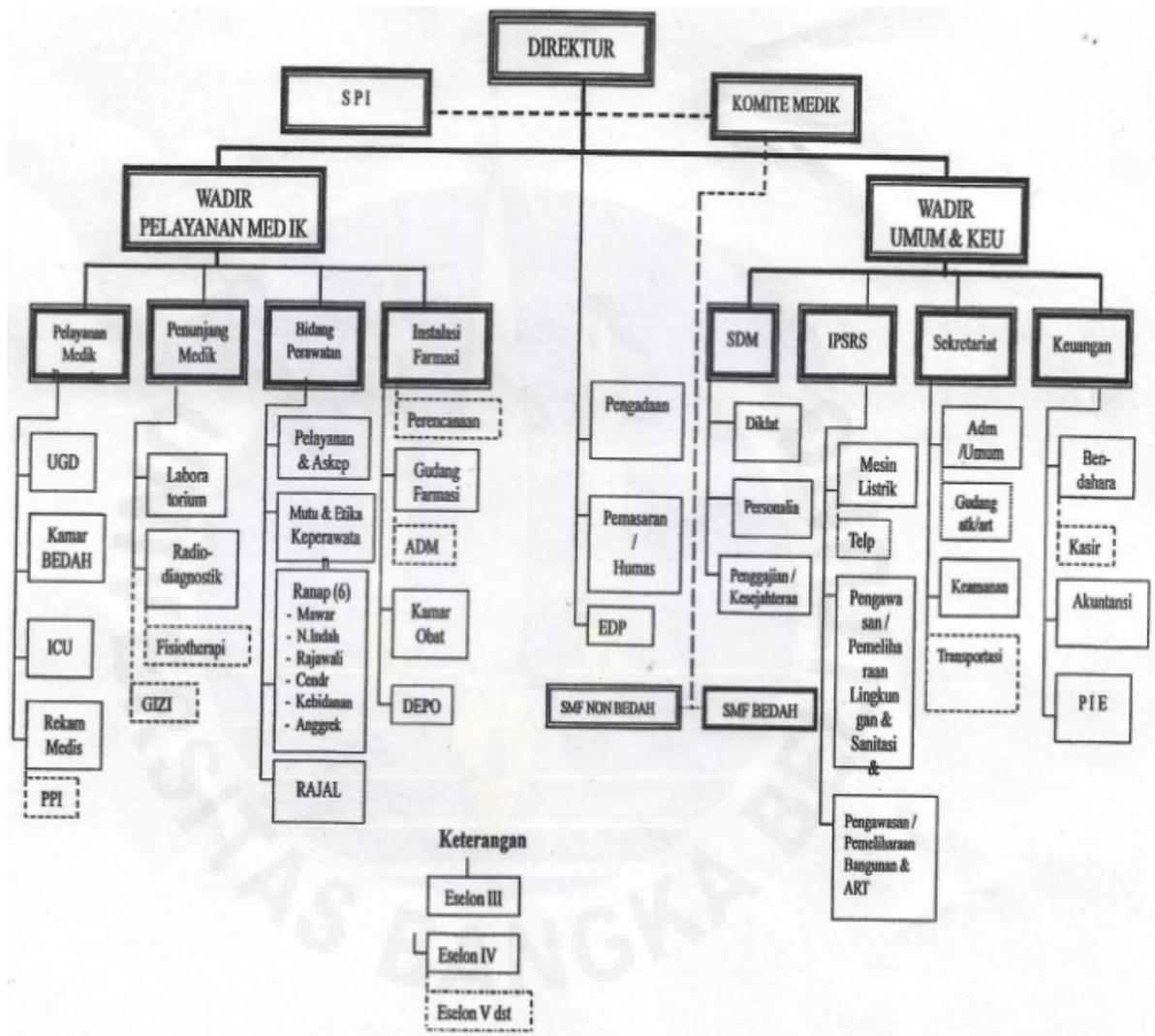
c. EDP (*Elektronik Data Processing*)

d. PI (Pengawasan Intern)



Gambar IV.1

## Struktur Organisasi RS Bakti Timah Pangkalpinang



Sumber : Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang, 2017

Tugas pokok yang dilakukan oleh direktur RS Bakti Timah Pangkalpinang adalah :

1. Menetapkan peraturan-peraturan, prosedur kerja dan pedoman kerja lainnya untuk kelancaran pengelolaan unit usaha.
2. Menyusun strategi perolehan keuntungan dan tariff suatu unit usaha sehingga disetujui oleh semua pengurus.
3. Melaporkan kepada pengurus tentang rencana pengangkatan dan pemberhentian karyawan.
4. Menandatangani setiap pembukuan baik buku kas penerimaan dan pengekuan maupun buku bank penerimaan dan pengeluaran.

Tugas pokok yang dilakukan oleh wakil direktur bagian pelayanan adalah :

1. Meneliti mengkoreksi atas buku penerimaan kas dan pengeluaran kas.
2. Merencanakan dan mengawasi semua tugas atau system kerja yang ada di rumah sakit.
3. Membuat tugas-tugas direktur.

## **4.2. Hasil Penelitian**

### **4.2.1. Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu 3 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari variabel pengendalian internal dengan 5 item pertanyaan, variabel audit internal dengan 4 item pertanyaan, variabel gaya kepemimpinan dengan 4 item pertanyaan, sedangkan untuk

variabel dependen adalah kinerja karyawan yang terdiri dari 4 item pertanyaan. Total keseluruhan pertanyaan adalah 17 item.

Data penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan-karyawan rumah sakit yang menjadi objek penelitian. total responden untuk menjawab kuesioner sebanyak 60 orang sedangkan kuesioner yang kembali sebanyak 60 (100%) kuesioner.

**Tabel IV.1 Sampel dan Tingkat Pengembalian**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Kuesioner yang diberikan	60	100%
Kuesioner yang kembali	60	100%
Kuesioner yang tidak dapat digunakan	-	-
<b>Kuesioner yang dapat digunakan</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : kuesioner penelitian, 2017

#### 4.2.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan kuesioner adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.2 Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Jenis kelamin		
Laki-laki	24	40%
Perempuan	36	60%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : kuesioner penelitian, 2017

Tabel diatas menunjukkan responden dengan jenis kelamin perempuan merupakan responden terbanyak yaitu 36 orang sebesar 60% sisanya sebanyak 24 orang berjenis kelamin laki-laki sebesar 40%.

**Tabel IV.3 Kelompok Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Pendidikan terakhir SMA/SMK	10	16%
D3	25	42%
S1	25	42%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Kuesioner penelitian, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden S1 dan D3 lebih banyak dalam penelitian ini sebanyak 25 koresponden dengan 42%.

**Tabel IV.4 Kelompok Responden berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Pengalaman Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<5 tahun	15	25%
6-10 tahun	26	43%
11-15 tahun	13	22%
>16 tahun	6	10%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : kuesioner penelitian, 2017

Responden dengan lama bekerja 6-10 tahun merupakan responden dengan jumlah terbanyak yaitu 26 orang dengan persentase 43% sedangkan responden dengan lama bekerja >16 tahun merupakan responden paling sedikit dengan jumlah 6 orang dan persentasenya 10%.

### 4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), maksimum, minimum dan standar deviasi. Dapat dilihat ditabel IV. berikut ini :

**Tabel IV.5 Hasil Analisis Deskriptif Pengendalian Internal**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PI1	60	4	5	4,58	,497
PI2	60	3	5	4,57	,533
PI3	60	3	5	4,48	,596
PI4	60	4	5	4,55	,502
PI5	60	3	5	4,47	,676
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel IV.5 dapat dilihat bahwa pernyataan nomor 1 sampai dengan 5 menunjukkan respon diatas 4. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju terhadap seluruh item pertanyaan bahwa pengendalian internal mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel IV.6 Hasil Analisis Deskriptif Audit Internal**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AI1	60	3	5	4,63	,520
AI2	60	3	5	4,60	,527
AI3	60	4	5	4,63	,486
AI4	60	3	5	4,40	,764
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2017

Berdasarkan tabel IV.6 dapat dilihat bahwa pernyataan nomor 1 sampai dengan 4 menunjukkan respon nilai diatas 4. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju terhadap keseluruhan item pertanyaan bahwa audit internal mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel IV.7 Hasil Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GK1	60	3	5	4,52	,624
GK2	60	4	5	4,55	,502
GK3	60	3	5	4,50	,567
GK4	60	3	5	4,55	,622
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel IV.7 dapat dilihat bahwa pernyataan nomor 1 sampai dengan 4 menunjukkan repon nilai diatas 4. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju terhadap keseluruhan item pernyataan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel IV.8 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
KK1	60	4	5	4,57	,500
KK2	60	3	5	4,50	,676
KK3	60	3	5	4,55	,534
KK4	60	3	5	4,52	,596
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel IV.8 dapat dilihat bahwa pernyataan nomor 1 sampai dengan 4 menunjukkan respon nilai diatas 4. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju terhadap keseluruhan item pernyataan bahwa kinerja karyawan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **4.2.4. Analisis Data**

##### **4.2.4.1. Uji Validitas**

Untuk mengukur valid tidaknya item-item pertanyaan kuesioner perlu dilakukan uji validitas. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika item-item pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kemudian nilai r hitungnya dibandingkan dengan nilai r tabel. Berikut adalah tabel hasil uji validitas.

Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Pengendalian Internal (PI)	PI1	0,699	0,254	Valid
	PI2	0,711	0,254	Valid
	PI3	0,610	0,254	Valid
	PI4	0,715	0,254	Valid
	PI5	0,764	0,254	Valid
Audit Internal (AI)	AI1	0,801	0,254	Valid
	AI2	0,833	0,254	Valid
	AI3	0,763	0,254	Valid
	AI4	0,839	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan	GK1	0,814	0,254	Valid
	GK2	0,785	0,254	Valid
	GK3	0,683	0,254	Valid
	GK4	0,843	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,865	0,254	Valid
	KK2	0,818	0,254	Valid
	KK3	0,811	0,254	Valid
	KK4	0,806	0,254	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS, 2017

Dari hasil perhitungan pada tabel-tabel diatas maka diketahui item-item pertanyaan dari variabel sistem pengendalian internal, audit internal, gaya kepemimpinan, dan kinerja adalah valid, dikatakan valid karena nilai r hitung > r tabel

#### 4.2.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akuntansi, ketepatan dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil. Dalam penelitian ini variabel dikatakan reliable apabila menghasilkan *Cronbach Alpha* > 0,70. Hasil Uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.10 Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Pengendalian Internal	0,733	0,70	Reliabel
Audit Internal	0,811	0,70	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,786	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,835	0,70	Reliabel

Sumber : data diolah dengan SPSS, 2017

Dari tabel IV.10 dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal, audit internal, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan dinyatakan reliable karena menghasilkan *Cronbach's Alpha* > 0,70.

#### 4.2.5. Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan uji asumsi klasik, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data untuk melihat apakah distribusi data tersebut normal atau tidak dan setelah itu baru dilakukan uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

##### 4.2.5.1. Uji Normalitas

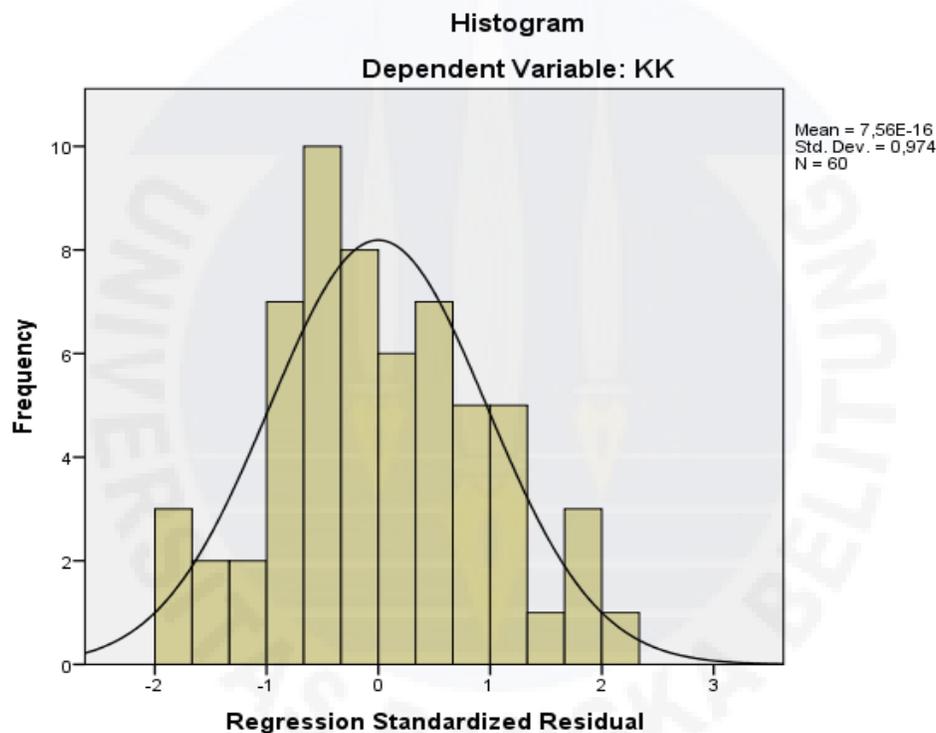
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual

mengikuti distribusi normal. Kalau ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2013).

Berikut adalah gambar hasil uji normalitas dengan analisis grafik menggunakan SPSS 21 yaitu :

#### Gambar IV.2

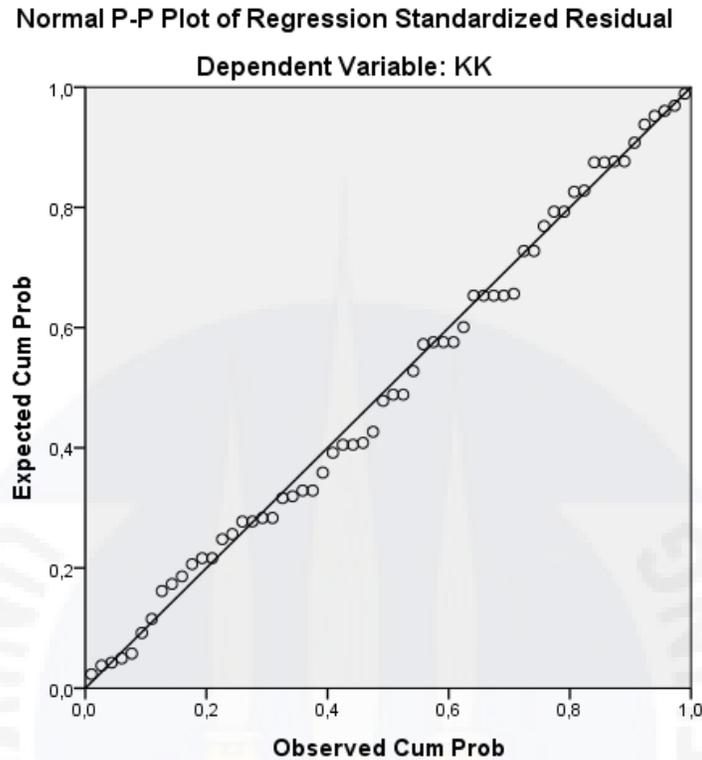
#### Hasil Pengujian Normalitas dengan Menggunakan Grafik Histogram



Sumber : Data primer diolah peneliti, 2017

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Gambar IV.2 diketahui bahwa grafik histogram diatas tidak memberikan pola menceng (*skewness*) kekanan maupun kekiri sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Selain itu juga, dapat dilihat dengan menggunakan grafik pola berikut ini:

**Gambar IV.3 Hasil Pengujian Normalitas dengan Menggunakan Grafik Plot**



Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2017

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Gambar IV.3 diketahui bahwa grafik normal plot memberikan pola distribusi normal, karena semua data menyebar membentuk garis lurus diagonal, maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

**Tabel IV.11 Hasil Pengujian Kolmogrov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,82663074
	Absolute	,061
Most Extreme Differences	Positive	,061
	Negative	-,048
Kolmogorov-Smirnov Z		,471
Asymp. Sig. (2-tailed)		,980

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah sendiri dengan SPSS, 2017

Dari tabel IV.11 hasil pengujian normalitas dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,471 dan signifikan pada 0,980, hal ini berarti  $H_0$  diterima, yang berarti data residual terdistribusi normal.

#### 4.2.5.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Ghozali,2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol.

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi harus menggunakan uji multikolinieritas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas, yaitu dapat dilihat dari *p- Value Inflation Factor* (VIF) pada model regresi *p-value tolerance*.

**Tabel IV.12 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
1 (Constant)	-,732	1,332		-,550	,585		
PI	,179	,087	,185	2,065	,044	,419	2,386
AI	,462	,120	,454	3,838	,000	,242	4,136
GK	,352	,106	,336	3,327	,002	,332	3,012

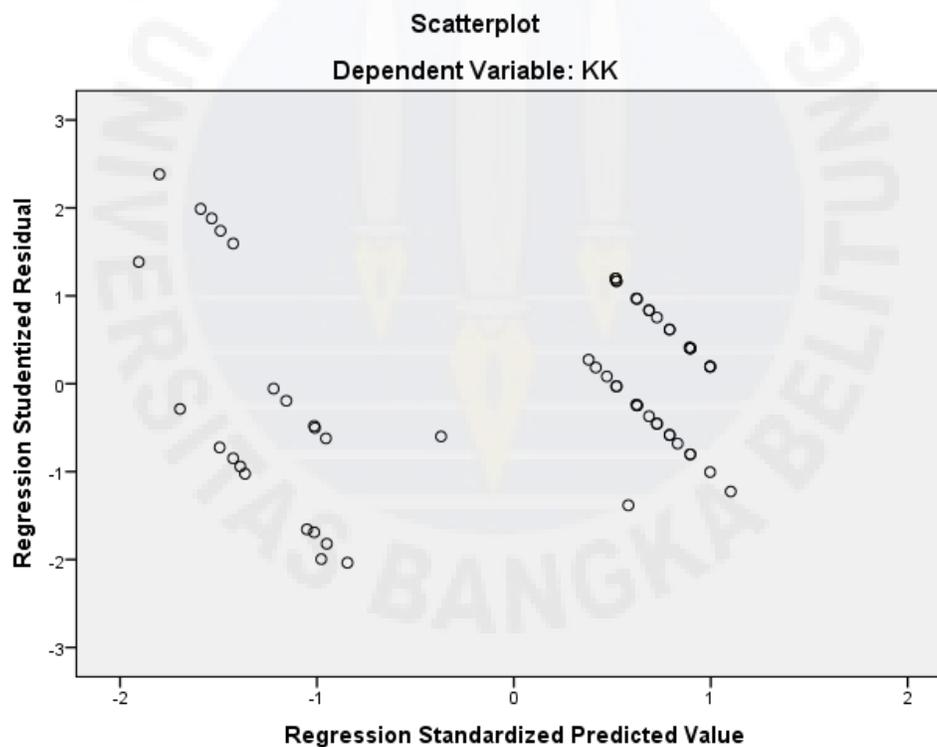
Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2017

Pengujian diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat data dengan *p-value tolerance* dibawah 0,10 dan *p-value inflation factor* (VIF) diatas 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2013).

#### 4.2.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

**Gambar IV.4 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**



Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2017

Berdasarkan grafik *scatterplots* pada Gambar IV.4 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## 4.2.6. Uji Hipotesis

### 4.2.6.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2013). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini yang dilakukan beberapa langkah dalam analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 21, sebagai berikut :

**Tabel IV.13 Hasil Uji Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized		Standardized		Collinearity		
		Coefficients		Coefficients		Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,732	1,332		-,550	,585		
	PI	,179	,087	,185	2,065	,044	,419	2,386
	AI	,462	,120	,454	3,838	,000	,242	4,136
	GK	,352	,106	,336	3,327	,002	,332	3,012

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2017

$$KK = \alpha + \beta_1 PI + \beta_2 AI + \beta_3 GK + \varepsilon$$

$$KK = (-0,732) + 0,179PI + 0,462AI + 0,352GK + \varepsilon$$

Dimana :

KK = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

PI = Pengendalian internal

AI = Audit internal

$\varepsilon$  = Standar error

Hasil analisis regresi berganda yang masih berbentuk angka dapat dijelaskan dalam bahasan yang mudah dipahami berikut ini :

1. Nilai konstanta sebesar -0,732 yang diperoleh dari hasil perhitungan menyimpulkan bahwa apabila nilai variabel pengendalian internal, audit internal, dan gaya kepemimpinan bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan akan bernilai sebesar -0,732.
2. Koefisien regresi pengendalian internal menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,179 yang artinya setiap peningkatan pengendalian internal akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,179.
3. Koefisien audit internal sebesar 0,462 dengan arah positif berarti bahwa setiap peningkatan audit internal akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,462.
4. Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,352 dengan arah positif berarti bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,352.

#### 4.2.6.2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu(parsial). Pada uji t, nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis alternative diterima dan demikian pula sebaliknya. Taraf nyata yang digunakan sebesar 5%. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian secara parsial dari masing-masing variabel :

**Tabel IV.14 Hasil Uji Statistik t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized		Standardized		Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,732	1,332		-,550	,585		
PI	,179	,087	,185	2,065	,044	,419	2,386
AI	,462	,120	,454	3,838	,000	,242	4,136
GK	,352	,106	,336	3,327	,002	,332	3,012

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2017

Hasil *Coefficients* melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  yaitu  $n =$  jumlah sampel 60 dengan  $\alpha = 0,05$  maka didapat  $t_{tabel}$  sebesar 2,0003 dengan  $df = 60$  ( $n - k - 1 = 60 - 3 - 1 = 56$ ). Jadi, hasil dari tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel mana yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Bakti Timah Pangkalpinang, sebagai berikut :

a. Pengendalian Internal (PI)

Variabel pengendalian internal merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan RS Bakti Timah Pangkalpinang sebesar 2,065. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 2,065 > t_{tabel} 2,0003$ ) dan nilai  $p = 0,044 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti pengendalian internal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan RS Bakti Timah Pangkalpinang secara signifikan.

b. Audit Internal (AI)

Variabel audit internal merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan RS Bakti Timah Pangkalpinang sebesar 3,838. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 3,838 > t_{tabel} 2,0003$ ) dan nilai  $p = 0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti audit internal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan RS Bakti Timah Pangkalpinang secara signifikan.

c. Gaya Kepemimpinan (GK)

Variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan RS Bakti Timah Pangkalpinang sebesar 3,327. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 3,327 > t_{tabel} 2,0003$ ) dan nilai  $p = 0,002 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti audit gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan RS Bakti Timah Pangkalpinang secara signifikan.

#### 4.2.6.3. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji variabel independen apakah berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersamaan, criteria pengujian :

1. Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%.
2. Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

Hasil pengujian uji signifikansi simultan atau uji statistik F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.15 Hasil Uji Statistik F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172,618	3	57,539	79,924	,000 <sup>b</sup>
	Residual	40,316	56	,720		
	Total	212,933	59			

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2017

Berdasarkan data dari tabel IV.15 hasil perhitungan Uji statistik F, dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  79,924. Sedangkan nilai derajat pembilang ( $df_1 = k-1$ ) atau  $4-1=3$  dan derajat penyebut ( $df_2 = n-k-1$ ) atau  $60-3-1=56$  sehingga  $F_{tabel}$  dengan signifikansi 5% maka didapat  $F_{tabel}$  2,77 berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $F_{hitung}$  79,924 >  $F_{tabel}$  2,76) dan  $p = 0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti pengendalian internal, audit internal, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan RS Bakti Timah Pangkalpinang secara signifikan.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Angka koefisien dilihat dari hasil perhitungan SPSS 21 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900 <sup>a</sup>	,811	,801	,848

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2017

Dilihat dari Tabel IV.16 koefisien determinasi menunjukkan angka *adjusted R Square* 0,801 atau 80,1% yang berarti variasi variabel kinerja karyawan RS Bakti timah Pangkalpinang dapat dijelaskan/ditentukan oleh variabel pengendalian internal, audit internal, dan gaya kepemimpinan, dan sisanya 0,199 atau 19,9% dapat dijelaskan/ditentukan oleh variabel lainnya yang diluar penelitian.

### 4.3. Pembahasan

Dari hasil penyebaran kuesioner, pengumpulan sampai dengan pengelolaan data dengan menggunakan SPSS 21, maka adapun hasil penelitian yang terkait dengan hipotesis adalah yang telah dirumuskan sebagai berikut :

#### 4.3.1. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Pengendalian internal memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,065 dan nilai signifikan sebesar 0,044. Ini berarti  $t_{hitung} 2,065 > t_{tabel} 2,0003$  dan nilai signifikan  $0,044 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS Bakti Timah Pangkalpinang.

Pengendalian internal memiliki arah hubungan yang positif berarti semakin tinggi tingkat pengendalian internal maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Pengaruh signifikan berarti pengendalian internal memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Pengendalian internal yang kuat menyebabkan karyawan RS Bakti Timah Pangkalpinang berusaha keras mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan oleh organisasi melalui lingkungan pengendalian yang baik, yang memberikan kontribusi yang baik dalam menciptakan suasana kerja yang baik pula, disertai dengan penaksiran resiko dan didukung dengan adanya pertukaran informasi dan penggunaan teknologi dalam melakukan operasional perusahaan dan dilanjutkan dengan aktivitas pengendalian yang akan mendorong karyawan mentaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja, dan dilakukannya pemantauan akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Mulyadi (2016), “system pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikooordinasi untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen.” Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi (2012), membuktikan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian Septiani (2015), membuktikan bahwa system pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.2. Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel audit internal memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,838 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Ini berarti  $t_{hitung}$   $3,838 > t_{tabel}$  2,0003 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dari angka tersebut menunjukkan bahwa audit internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara audit internal dengan kinerja karyawan atau dengan kata lain  $H_{a1}$  diterima.

Audit internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja dari para karyawan. Dengan adanya audit internal di RS Bakti Timah Pangkalpinang maka kinerja atau pencapaian dari para karyawan akan selalu diawasi apakah kinerja mereka telah mencapai harapan atau belum sehingga

para karyawan secara tidak langsung harus terus meningkatkan kinerja mereka agar mencapai tujuan yang diharapkan atau yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan teori yang dikemukakan oleh Guy (2002) audit internal adalah, "suatu proses sistematis yang secara obyektif memperoleh dan mengevaluai bukti yang terkait engan pernyataan mengenai tindakan atau kejadian ekonomi untuk menilai tingkat kesesuaian antara pernyataan tersebut dan criteria yang telah ditetapkan serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

#### **4.3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,327. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 3,327 > t_{tabel} 2,0003$ ) dan nilai  $p = 0,002 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Bakti Timah Pangkalpinang secara signifikan.

Gaya kepemimpinan memiliki arah hubungan yang positif berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja dari para bawahannya. Pengaruh signifikan berarti gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga membuat karyawan yang dipimpinya suka dengan gaya kepemimpinan yang dimilikinya dapat memotivasi karyawan yang dipimpinya agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta

tanggung jawab yang diberikan kepadanya tepat pada waktunya dan sesuai dengan pencapaian yang diharapkan perusahaan dengan begitu kinerja karyawan tersebut telah meningkat sejalan dengan meningkatnya pencapaian dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Robbins (2008), kepemimpinan adalah “kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan”. Sehingga gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja para karyawan yang dipimpinnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012), membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.