

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA
KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BPRS PUDUARTA INSANI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah*

Disusun Oleh :

EVI DAYANTI

1301270063

Program Studi Perbankan Syariah



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA
KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
BPRS PUDUARTA INSANI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah*

Oleh :

EVI DAYANTI

1301270063

PRODI PERBANKAN SYARIAH

Pembimbing

(Dr. Hj. Maya Sari, SE, Ak, M.Si)

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam ujian skripsi oleh:

NAMA : **EVI DAYANTI**

N.P.M : **1301270063**

Program Studi : **Perbankan Syariah**

Judul Skripsi : **Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Puduarta Insani Medan.**

Medan, April 2017

Pembimbing

(**Dr. Hj. Maya Sari, SE, Ak, M.Si**)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi

Dekan

Selamat Pohan S.Ag, MA

Dr. Muhammad Qorib, MA

Kepada Yth : **Bapak Dekan Fakultas Agama Islam**
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di-
Medan



Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan saran-saran peneliti sepenuhnya terhadap skripsi mahasiswa **EVI DAYANTI** yang berjudul “ **PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPRS PUDUARTA INSANI MEDAN** ” maka saya berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat gelar Sarjana Strata Satu (S-1) dalam Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Agama Islam Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian saya sampaikan atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Pembimbing

(**Dr. Hj. Maya Sari, SE, Ak, M.Si**)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Evi Dayanti
NPM : 1301270063
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Tempat/Tgl. Lahir : Sei-Sentosa, 07 Juni 1995
Pekerjaan : Mahasiswa FAI UMSU
Alamat : Jl. Muchtar Basri Ruko No. A-14
Telp/Hp : 0852 7703 1599

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya yang berjudul “ **Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Medan.**” Benar-benar karya saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, maka kesalahan dan kekeliruan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya dan saya ucapkan terima kasih.

Medan, April 2017

Hormat

Evi Dayanti

Daftar Riwayat Hidup

Nama : Evi Dayanti
Tempat/Tgl. Lahir : Sei-Sentosa, 07 Juni 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke- : Dua (2) dari Tiga (3) Bersaudara
Agama : Islam
Alamat : Jl. Muchtar Basri Ruko No. A-14

Telp/Hp : 0852 7703 1599

Nama Orang Tua

Ayah : Subarjo
Ibu : SURIANTI

Pekerjaan

Ayah : Wiraswasta
Ibu : Ibu rumah tangga
Alamat : Ajamu, Sei Sentosa Dusun IV, Kec. Panai Hulu

Latar Belakang Pendidikan

1. Tahun 2001-2007 : SDN 112204 Cinta Makmur
2. Tahun 2007-2010 : SMPN 1 Panai Hulu
3. Tahun 2010-2013 : SMAN 1 Panai Hulu
4. Tahun 2013-2017 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikian daftar riwayat hidup saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, April 2017

Evi Dayanti

NPM. 1301270063

ABSTRAK

EVI DAYANTI. 1301270063. “ Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Medan.” Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Puduarta Insani Medan. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Puduarta Insani Medan. Untuk mengetahui pengendalian internal dan gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Puduarta Insani Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Medan yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (quesioner), sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji f dan uji determinasi.

Hasil regresi linear berganda adalah $Y = 4,348 + 0,113X_1 + 0,796X_2$. Dari uji t variabel pengendalian internal diperoleh nilai $t_{hitung} 819 < t_{tabel} 2.042$ dan diperoleh sig pada pengendalian internal (X_1) $0.419 > 0.05$ maka H_a diterima, artinya pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel gaya kepemimpinan islam diperoleh nilai $t_{hitung} 6.390 > t_{tabel} 2.042$, dan diperoleh nilai sig gaya kepemimpinan islam (X_2) $0.000 < 0.05$, dikarenakan nilainya kurang dari 5% (0.05) maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial Gaya kepemimpinan islam (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Uji F diperoleh nilai $f_{hitung} 86.642 > f_{tabel} 3.33$ dengan probabilitas sig $0.000 < \alpha 0.05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan pengaruh pengendalian internal (X_1) dan gaya kepemimpinan islam (X_2) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan (Y).

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini, serta shalawat dan salam kepada nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang berjudul “***Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Puduarta Insani***”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan kerendahan hati, saya sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan laporan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi ini, untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yaitu ayahanda Subarjo dan Ibunda Suriyanti yang selalu memberikan dukungan berupa doa, motivasi dan juga dukungan moril maupun materil kepada penulis.
2. Buat abang kandung saya Agus Rianto Amd. Kom, dan Adik saya Ari Ardana.
3. Bapak Dr. H.Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Muhammad Qorib MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Zailani. S.Pd.I, MA selaku wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Munawir Pasaribu, S.Pd.I, MA selaku wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Selamat Pohan, S.Ag, MA sebagai Ketua Program Studi Perbankan Syariah Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara.

8. Ibu Dr. Hj. Maya Sari, SE, Ak, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus sebagai dosen pembimbing skripsi.
9. Seluruh staf dosen Fakultas Agama Islam Jurusan Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah banyak sekali memberikan ilmu kepada penulis terutama dalam menuntut ilmu dikampus ini.
10. Seluruh staf Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara salah satunya bagian administrasi atau biro Fakultas Agama Islam Jurusan Perbankan Syariah yang telah membantu dalam berbagai urusan selama penulis menjalankan perkuliahan.
11. Buat para sahabat-sahabat SMA yaitu Khairunnisa, Mita Yusnidar, Qori Ayu, Septiana dan Ade Irmayanti.
12. Buat sahabat terdekat saya yaitu Tri Kartika dan Dewi Paramita.
13. Buat teman-teman kos saya yaitu Indah, Putri, Fitry, Ayu, Dwi.
14. Buat adik-adik mahasiswa yaitu Yanki, Reni, Dewi dan Lingling.
15. Seluruh teman-teman perbankan syariah stambuk 2013 khususnya kelas A sore.

Demikian kata pengantar ini saya tulis, semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, April 2017

Evi Dayanti

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
.....	
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II : LANDASAN TEORI.....	9
A. Uraian Teoritis.....	9
1. Kinerja Karyawan	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	10
c. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2. Pengendalian Internal.....	11
a. Pengertian Pengendalian Internal	11
b. Komponen-komponen Pengendalian Internal.....	12
c. Tujuan Pengendalian Internal.....	13
d. Unsur-unsur Pengendalian Internal.....	14
e. Keterbatasan Bawaan dalam Pengendalian Intern.....	14
.....	
3. Gaya Kepemimpinan Islam.....	14
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Islam.....	14
b. Fungsi Gaya Kepemimpinan Islam.....	15
c. Macam-macam Gaya Kepemimpinan Islam.....	16
B. Penelitian Terdahulu.....	17
C. Kerangka Konseptual.....	20
D. Hipotesis	24
BAB III : METODE PENELITIAN.....	25
A. Pendekatan Penelitian.....	25
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25

C. Definisi Operasional.....	26
D. Teknik Pengumpulan Data.....	27
E. Jenis Data.....	28
F. Uji Validitas.....	28
G. Uji Reliabilitas.....	31
H. Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil Penelitian.....	39
a. Karakteristik Responden.....	39
b. Analisa Variabel Penelitian.....	41
B. Pengolahan Data.....	48
1. Regresi Linear Berganda.....	48
2. Koefisien Determinasi.....	50
3. Uji Asumsi Klasik.....	51
4. Pengujian Hipotesis.....	55
C. Pembahasan.....	58
1. Pengaruh X1 terhadap Y.....	58
2. Pengaruh X2 terhadap Y.....	60
3. Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y.....	61
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	63

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

TABEL II.I PENELITIAN TERDAHULU.....	17
TABEL III.I RINCIAN WAKTU PENELITIAN.....	26
TABEL III.II PENGUKURAN SKALA LIKERT.....	28
TABEL III.III UJI VALIDITAS (Y).....	29
TABEL III.IV UJI VALIDITAS (X1).....	30
TABEL III.V UJI VALIDITAS (X2).....	31
TABEL III.VI RELIABILITAS (X1).....	32
TABEL III.VII RELIABILITAS (X2).....	32
TABEL III.VIII RELIABILITAS (Y).....	33

TABEL IV.I PENGUKURAN SKALA LIKERT.....	39
TABEL IV.II JENIS KELAMIN.....	40
TABEL IV.III USIA.....	40
TABEL IV.IV PENDIDIKAN.....	41
TABEL IV.V VARIABEL KINERJA KARYAWAN.....	41
TABEL IV.VI VARIABEL PENGENDALIAN INTERNAL.....	43
TABEL IV.VII VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM...	46
TABEL IV.VIII REGRESI LINEAR BERGANDA.....	48
TABEL IV.IX MODEL SUMMARY.....	49
TABEL IV.X KOEFISIEN DETERMINASI.....	50
TABEL IV.XI KOLMOGOROV.....	52
TABEL IV.XII MULTIKOLINEARITAS.....	54
TABEL IV.XIII UJI T (Y).....	55
TABEL IV.XIV UJI T (X2).....	56
TABEL IV.XV UJI F.....	57

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR II.II.....	21
GAMBAR II.III.....	22
GAMBAR II.IV.....	23
GAMBAR III.I KRITERIA PENGUJIAN HIPOTESIS (Uji t)...	36
GAMBAR III.II KRITERIA PENGUJIAN HIPOTESIS (Uji f)...	37
GAMBAR IV.I HISTOGRAM.....	53
GAMBAR IV.II HETEROKEDASTISITAS.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Prinsip Islam dinyatakan secara tegas dalam UU No.10 Tahun 1998, yang kemudian diperbaharui dengan UU No.23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia dan UU No.3 Tahun 2004. Undang-undang ini memberikan arahan bagi bank konvensional untuk membuka cabang islam dan mengkonversi diri menjadi bank islam. Dalam hal ini Perbankan Syariah perlu melakukan pengembangan penilaian kinerja berbasis syariah untuk meningkatkan kinerja manajemen dalam jangka panjang yang berpengaruh terhadap peningkatan budaya unggul perusahaan sebagai kunci daya saing lokal dan global. Keberlangsungan usaha bukan hanya dilihat dari performa material, tetapi nilai-nilai yang diyakini oleh pekerjanya.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.¹ Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya insani yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya insani yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. AICPA (American Institute of Certified Public Accountants), menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitasterhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak

¹Nawawi, Hadari, “*Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan. Perusahaan dan Industri*”. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006). Hal.63

sesuai dengan aturan. Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuan.² Pengendalian internal dalam sebuah perusahaan harus mengandung unsur-unsur yang berhubungan langsung dengan pengendalian, sehingga tujuan dari pengendalian ini dapat tercapai. Unsur pokok sistem pengendalian internal yaitu : a) Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas. b) Sistem wewenang dan prosedur pencatatan uang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya. c) Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap organisasi. d) Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawab. Pengendalian internal merupakan proses yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen perusahaan, dan personel lainnya untuk memberikan keyakinan memadai mengenai pencapaian tiga golongan tujuan, yaitu: keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, serta efektivitas dan efisiensi operasi. Dalam hal ini pemilik perusahaan merangkap semua fungsi yaitu fungsi pimpinan, pengawas dan juga sebagai pengelola keuangan.

Perusahaan yang kecil tidak memerlukan tenaga-tenaga pimpinan yang professional. Hal ini disebabkan masih terbatasnya permasalahan yang dihadapi perusahaan tersebut. Pemilik perusahaan yang sekaligus merupakan pimpinan perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dan dibantu oleh beberapa orang dalam bidang administrasi dan pembukuan. Pada perusahaan yang lebih besar permasalahan yang dihadapi akan semakin kompleks. Hal ini mengakibatkan pihak manajemen tidak dapat lagi terlibat secara langsung di dalam setiap aspek kegiatan perusahaan. Manajemen memerlukan penambahan sumber daya baik dalam segi kuantitas maupun dalam segi kualitas. Hal ini sangat beralasan karena semakin berkembangnya suatu perusahaan ruang lingkupnya juga akan semakin luas dan kompleks sehingga pemilik, pemimpin perusahaan dan karyawan telah

²Wilopo, "Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecendrungan Kecurangan (Proceeding Simposium Nasional Akuntansi IX Padang 23-26 Agustus 2006).

terpisah menurut fungsinya masing-masing dan bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengendalian internal memiliki variabel yang meliputi Lingkungan Pengendalian yaitu mesin penggerak perusahaan dan merupakan pondasi segala sesuatunya di tempatkan. Penaksiran resiko yaitu perusahaan harus mewaspadai dan mengelola resiko yang akan di hadapinya. Informasi dan komunikasi yaitu karyawan perusahaan dapat menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola dan mengendalikan operasionalnya. Aktivitas pengendalian yaitu berupa kebijakan dan prosedur kontrol harus ditetapkan dan dilaksanakan untuk membantu menghadapi risiko terhadap pencapaian tujuan. Dan yang terakhir adanya Pemantauan yaitu berupa keseluruhan proses di monitor dan dibuat perubahan bila diperlukan. PT. BPRS Puduarta Insani merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan syariah Islam yang dikhawatirkan akan dapat mengakibatkan kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja, yang bisa berupa penyimpangan ataupun penyelewengan dalam pengawasan internal itu sendiri baik *accounting control* ataupun *operational control* nya maupun pada pelaksanaannya dilapangan. Dimana hal ini merupakan hal yang sangat sering terjadi pada suatu perusahaan, penyimpangan-penyimpangan tersebut dapat berupa tindakan korupsi ataupun penyelewengan kekuasaan yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan baik secara finansial maupun non-finansial. Penyimpangan-penyimpangan tersebut dapat saja terjadi dan luput dari pengawasan pihak manajemen perusahaan dikarenakan kurang fokusnya manajemen dalam melakukan pengawasan yang disebabkan ketidakcukupan waktu maupun ketidakmampuan serta kurangnya kredibilitas manajemen dalam melakukan kegiatan pengawasan. Untuk menjamin agar struktur pengawasan intern yang ada dilaksanakan dengan semestinya, diperlukan suatu bagian khusus dalam perusahaan yang disebut dengan bagian pemeriksaan internal Bagian ini berfungsi untuk meneliti dan mengawasi apakah struktur pengawasan yang ada dalam perusahaan dapat berjalan sebagaimana mestinya dan memberi saran perbaikan kepada manajemen apabila terjadi kesalahan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan Kinerja Karyawan selain Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan Islam juga perlu diperhatikan.

Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki Gaya Kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran dalam mencapai tujuan.³Gaya Kepemimpinan Islam juga harus mencakup tujuan hidup manusia yang terdiri atas Aqidah, Akhlak dan Ibadah dengan tetap mengikuti sifat Rasulullah SAW yaitu Siddiq, Fathonah, Amanah dan Tabligh.

Empat gaya kepemimpinan, yaitu: Kepemimpinan direktif yaitu tidak ada partisipasi dari bawahannya. Kepemimpinan supportif yaitu mudah didekati dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap parabawahannya. Kepemimpinan paritisifatif yaitu pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Dan Kepemimpinan berorientasi pada prestasi adalah menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahannya untuk berpartisipasi.⁴ Dalam falsafah kehidupan islam kepemimpinan dianggap sebagai kepercayaan dan tanggung jawab yang tidak hanya bertanggung jawab untuk anggotanya tetapi bertanggung jawab di depan Allah SWT seperti yang dinyatakan di dalam Al-Qur'an.⁵

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

Artinya: Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.

Karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan, sehingga diterimanya arahan atau permintaan pemimpin

³Flippo dalam Nurjanah. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan* (Studi pada Biro Lingkup Departemen Pertanian), (2008) hal. 39.

⁴Thoha, Miftah. *"Kepemimpinan dalam Manajemen"*. (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2007).hal. 49

⁵*Al-Qur'an dan Terjemahannya*. (QS. Al-Mu'minun (23) Ayat 8)

sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya. Kinerja Karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Gaya Kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan serta meningkatkan BPRS Puduarta Insani agar dapat bersaing dengan diperlukan adanya gaya kepemimpinan. Peneliti pada saat melakukan magang PT. BPRS Puduarta Insani mencoba memberikan beberapa pertanyaan kepada karyawan tentang gaya kepemimpinan yang dipakai adalah gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan partisipatif, hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun karena gaya kepemimpinan seperti ini pemimpin berkuasa penuh terhadap program-program yang akan dibuat, bawahan wajib mengikuti perintah dan jika ada masukan dari para bawahan pimpinan akan tetap mengambil keputusan seperti apa yang telah diprogramkan sebelumnya, hal ini menyebabkan karyawan menjadi tertekan terhadap kebijakan yang dibuat, rutinitas kerja yang membosankan dan bawahan tidak dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Kinerja Karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani belum begitu maksimal misalnya 3S (salam, sapa dan senyum) yang merupakan standar kerja sebagai seorang pegawai bank syariah pada umumnya, lain halnya dengan calon nasabah yang berpenampilan meyakinkan, misalnya berpakaian rapi, selayaknya pengusaha besar mereka langsung melayani dengan sangat baik beda halnya dengan calon nasabah yang kelihatan biasa saja mereka tidak begitu melayani dengan baik, seharusnya sebagai BPRS yang baik dan mementingkan kesejahteraan banyak orang mereka bersifat adil bukan sebaliknya. Terdapat juga karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja misalnya terlambat masuk kerja dan tidak mengikuti peraturan yang ada diperusahaan yaitu mengaji bersama yang dilakukan setiap hari sebelum memulai semua aktifitas pekerjaan diperusahaan tersebut. Pada perusahaan PT. BPRS Puduarta Insani jugabelum dapat mengelola

pengendalian internal dengan baik misalnya masih kurangnya pengawasan dari pimpinan BPRS secara langsung karena pemimpin tidak selalu berada di perusahaan, sehingga masih banyak ruang bagi karyawan untuk melakukan kecurangan dan pertukaran informasi yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan juga menjadi sedikit terhambat. Dengan adanya pemantauan dan aktivitas pengendalian oleh pemilik kepada pengelola, maka fungsi pengendalian internal semakin bertambah penting. Pimpinan PT. BPRS Puduarta Insani terkadang juga kurang menyadari betapa pentingnya dan berpengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan misalnya, pemimpin kurang memberikan motivasi dan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kegiatan operasional.

Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Islam yang efektif dibutuhkan dalam suatu organisasi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Puduarta Insani”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pengendalian internal dan gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani adalah sebagai berikut:

1. Pengendalian internal belum maksimal sehingga dikhawatirkan terjadinya penyimpangandapat berupa tindakan korupsi ataupun penyelewengan kekuasaan yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan baik secara finansial maupun non-finansial
2. Gaya kepemimpinan yang dipakai mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan tertekan karena pemimpin berkuasa penuh terhadap program-program yang dibuat tanpa berkoordinasi kepada bawahannya.

3. Kinerja Karyawan belum begitu maksimal misalnya tidak melakukan 3S (salam, sapa dan senyum) yang merupakan standar kerja sebagai seorang pegawai bank syariah pada umumnya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di paparkan di atas, maka pokok masalah yang diteliti adalah:

1. Apakah ada pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Puduarta Insani?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Puduarta Insani?
3. Apakah ada pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan islam secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Puduarta Insani?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan dan membuktikan secara empiris ada tidaknya pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Puduarta Insani.
2. Untuk menjelaskan dan membuktikan secara empiris ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Puduarta Insani.
3. Untuk menjelaskan dan membuktikan secara empiris ada tidaknya pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan islam secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Puduarta Insani.

E. Manfaat dari Penelitian

Adapun hasil penelitian ini secara umum diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi masyarakat luas, dan khususnya kepada:

1. Bagi Penulis
 - a. Sebagai persyaratan guna menyelesaikan tugas akhir mahasiswa untuk memperoleh gelar strata (S1) program studi Perbankan Syariah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- b. Untuk mengetahui lebih dalam tentang pentingnya pengendalian internal dan gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.
- 2. Bagi Perusahaan
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi manajemen PT. BPRS Puduarta Insani dalam evaluasi sistem pengendalian internal, gaya kepemimpinan islam dan kinerja karyawannya.
 - b. Sebagai informasi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan serta penetapan kebijakan demi kemajuan dan perkembangan PT. BPRS Puduarta Insani.
- 3. Bagi Akademisi
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan masukan bagi penulis yang akan datang dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya.
 - b. Sebagai penambah, pelengkap sekaligus pembanding hasil-hasil penelitian menyangkut topik yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁶Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.⁷ Kinerja juga merupakan keluaran juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau

⁶Prawirosentono Suryadi. "*Kebijakan Kinerja Karyawan*". (Yogyakarta:BPFE, 2008). Hal.2

⁷ Zainur, Muhammad Roziqin. "*Kepuasan Kerja*". (Malang: Everroes Press, 2010).hal. 41

profesi dalam waktu tertentu.⁸Karyawan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.⁹

Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah.¹⁰

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan yang meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.¹¹

c. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

⁸ Wirawan. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia". (Jakarta: Salemba Empat, 2009).hal 5

⁹ Hasibuan Malayu. "Manajemen Sumber Daya Manusia". (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).hal. 12

¹⁰Alqur'an dan Terjemahannya. QS. At-Taubah ayat. 105

¹¹Dale Timple dalam Siti Munafiah. "Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang. (Skripsi, FE Universitas Negeri Yogyakarta, 2011).hal 10-11

Dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran". Dimensi kerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja sementara itu, tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi.¹²Dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.¹³ Indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :¹⁴

a) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting/remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

b) Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

c) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

d) Inisiatif

¹² Wirawan. *Op.cit.* hal. 53

¹³*Ibid*, hal. 54.

¹⁴Prawirosentono, Suryadi. *Op.cit.* hal. 27-32

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2. Pengendalian Internal

a. Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian internal menurut Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission adalah proses dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, manajemen dan personal lain, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian sasaran dalam katagori berikut :¹⁵

- a) Efektivitas dan Efisiensi Operasi
- b) Tingkat Keandalan Pelaporan Keuangan
- c) Kepatuhan Terhadap Hukum dan Peraturan yang Berlaku

Pengendalian internal juga diartikan :

“Pengendalian Internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.¹⁶

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT yang berbunyi :¹⁷

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا

وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

Artinya: Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh.

b. Komponen-komponen Pengendalian Internal

¹⁵ Sawyer. “*Internal Auditing*”. Jakarta: Salemba Empat, 2005). Hal. 144

¹⁶Arens, Alvin & James. “*Auditing Edisi Indonesia*”, (Alih bahasa oleh Amir. Abadi Yusuf. Jakarta: Salemba Empat, 2006).hal. 412

¹⁷*Al-Qur'an dan terjemahannya*. Q.S Al-Ahzab Ayat 72

Menurut Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (COSO) pengendalian internal satuan usaha terdiri atas komponen-komponen berikut:¹⁸

a) Lingkungan Pengendalian

Inti suatu bisnis adalah orang-orangnya dengan karakteristiknya termasuk integritas, nilai-nilai, etika dan lingkungan tempat mereka bekerja. Hal-hal tersebut merupakan mesin penggerak perusahaan dan merupakan fondasi segala sesuatunya ditempatkan.

b) Penaksiran Risiko

Perusahaan harus mewaspadaikan dan mengelola risiko yang dihadapinya. Perusahaan harus menetapkan tujuan yang terintegrasi dengan penjualan, produksi, pemasaran, keuangan, dan aktivitas-aktivitas lainnya sehingga organisasi beroperasi secara harmonis. Perusahaan juga harus menetapkan mekanisme untuk mengidentifikasi, menganalisis dan mengelola risiko-risiko yang terkait.

c) Informasi dan Komunikasi

Disekitar aktivitas-aktivitas ini terdapat sistem informasi dan komunikasi. Hal ini memungkinkan karyawan perusahaan mendapatkan dan menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola dan mengendalikan operasinya.

d) Aktivitas Pengendalian

Kebijakan dan prosedur kontrol harus ditetapkan dan dilaksanakan untuk membantu memastikan bahwa tindakan-tindakan yang diidentifikasi oleh manajemen diperlukan untuk menghadapi risiko terhadap pencapaian tujuan entitas secara efektif dilakukan.

e) Pemantauan

Keseluruhan proses di monitor dan dibuat perubahan bila diperlukan. Dengan cara ini, sistem dapat bereaksi secara dinamis berubah seiring dengan perubahan kondisi. Pemantauan dilakukan setiap kegiatan operasional perusahaan.

c. Tujuan Pengendalian Internal

Tujuan pengendalian internal adalah sebagai berikut:¹⁹

1) Keandalan Informasi Keuangan

¹⁸ Sawyer. *Op.cit.* hal.144

¹⁹ Mulyadi. “*Sistem Akuntansi*”. (Jakarta: Salemba Empat, 2002).hal. 180

Pengendalian internal ini membuat manajemen bertanggung jawab menyiapkan laporan keuangan untuk kepentingan pihak internal dan eksternal perusahaan.

Laporan yang disajikan harus dapat diandalkan.

2) Kepatuhan terhadap Hukum dan Peraturan yang Berlaku

Pengendalian internal ini dimaksudkan agar organisasi melakukan kegiatannya sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku.

3) Efektivitas dan Efisiensi Operasi

Pengendalian Internal dalam perusahaan merupakan alat untuk mengurangi kegiatan pemborosan dan mengurangi penggunaan sumber daya yang tidak efektif dan efisien dalam operasi perusahaan.

d. Unsur-unsur Sistem Pengendalian Internal

Unsur-unsur yang mendukung atau menunjang terlaksananya sistem pengendalian internal yang baik adalah sebagai berikut :

- a) Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
- b) Sistem wewenang dan prosedur pencatatan uang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya.
- c) Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap organisasi.
- d) Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawab.

e. Keterbatasan Bawaan dalam Pengendalian Internal

Berikut ini adalah keterbatasan bawaan yang melekat dalam pengendalian internal yaitu: Kesalahan dalam pertimbangan, gangguan, kolusi dan pengabaian oleh manajemen.²⁰

3. Gaya Kepemimpinan Islam

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan dalam perspektif Islam adalah Kemampuan seseorang dalam memimpin untuk menjauhi larangan dari Allah SWT yang dilakukan secara bersama-sama atau secara pribadi. Dalam falsafah kehidupan Islam kepemimpinan dianggap sebagai kepercayaan dan tanggung jawab yang tidak hanya bertanggung jawab untuk anggotanya tetapi juga bertanggung jawab di depan Allah SWT yang berbunyi sebagai berikut :²¹

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

²⁰*ibid.* Hal. 181

²¹ Nawawi, Hadari, *op.cit.*

Artinya: Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat.²² Gaya Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari filsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika dia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.²³

b. Fungsi Gaya Kepemimpinan Islam

Fungsi Gaya Kepemimpinan Islam sebagai khalifah di muka bumi dan harus berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist. Dan mereka dapat memimpin dari seorang pemimpin yang dapat menjaga amanah dan tanggung jawabnya kepada anggota dan Allah SWT yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadist.

Indikator gaya kepemimpinan Islam (2011) yaitu :

- 1) Shiddiq / Kejujuran
- 2) Amanah / Kepercayaan
- 3) Fathanah / Pintar
- 4) Tabligh / Mengajak

Terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu :²⁴

1) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3) Fungsi Partisipasi

²² Thoha, Miftah. "*Kepemimpinan dalam Manajemen*". (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2007).hal. 49.

²³ Veitzhal, Rivai. "*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*". (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2004).Hal. 64

²⁴*Ibid.* Hal. 53-56

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

c. Macam-macam Gaya Kepemimpinan Islam

Teori Path Goal berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Teori Path Goal membagi empat gaya kepemimpinan yaitu :²⁵

1) Kepemimpinan Direktif

Tipe ini sama dengan model kepemimpinan Otokratis bahwa bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.

2) Kepemimpinan Supportif

Kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

3) Kepemimpinan Partisipatif

Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.

4) Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

²⁵ Thoha, Miftah. *Op.cit.* hal. 42.

Ada 3 Gaya Kepemimpinan yang dikenal dan biasa dilakukan disetiap Perusahaan yang berdiri, yaitu :

- d. Gaya Otokratis (Keputusan hanya oleh pemimpin dimana yang ekstrim akan menjadi diktator).
- e. Gaya Delegatif (Jarangnya pemimpin memberikan arahan)
- f. Gaya Birokratis (Memimpin berdasarkan peraturan)
- g. Gaya Demokratis (Keputusan adalah hasil dari musyawarah).
- h. Gaya Laissez-Faire (Kebebasan penuh bagi keputusan anggota kelompok dimana partisipasi pemimpin sedikit).

B. Penelitian Terdahulu

Secara umum masalah pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan telah dianalisa sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari penelitian yang telah dilakukan oleh berbagai ilmuan maupun sarjana dari berbagai aspek seperti terlihat pada table berikut ini :

Tabel II.I
Penelitian Terdahulu

N o	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil	Sumber
1.	Sarita Permata	Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpin an terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta.	X ₁ : pengendalian internal X ₂ : gaya kepemimpin an Y : Kinerja karyawan	i. pengendali an internal berpengaru h positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ii. Gaya kepemimpi nan berpengaru h positif dan sifnifikan	Jurnal nominal Volume : I Nomor : I Tahun 2012

				<p>terhadap kinerja karyawan</p> <p>iii. Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	
2.	Linda Oktarnia	Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Keuangan RS Tanjung Pinang & Bintang	X : pengendalian internal Y : kinerja karyawan	pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Jurnal umrah Volume: I Nomor : I Tahun 2014

3.	Farisa Lailatul Maharani	Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember	X : pengendalian internal Y : kinerja karyawan	Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember	Jurnal akuntansi Universitas Jember Volume: 13 Nomor : 2 Tahun 2015
4	Fahmi	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	X ₁ : gaya kepemimpinan X ₂ : kepuasan kerja Y : Kinerja pegawai	1. pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. kepuasan kerja berpengaruh positif dan	Jurnal Managem en Sumber Daya Manusia Volume: 2 Nomor : 1 Tahun 2016

				<p>sifnifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. Pengendali an internal dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan sifnifikan terhadap kinerja pegawai</p>	
5	Ruyatna sih Anwar	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap	X : gaya kepemimpinan Y : Kinerja pegawai	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap	Jurnal manajemen Volume: 10 Nomor : 3 Tahun 2013

		kinerja karyawan SPBU pada bagian operator SPBU Mitrabuana Jayalestari karawang		Kinerja Karyawan pada bagian operator SPBU Mitrabuana Jayalestari Karawang	
--	--	---	--	---	--

C. Kerangka Konseptual

1.....Peng

aruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Pengendalian Internal adalah segala sesuatu meliputi struktur organisasi, semua metode dan alat-alat yang di koordinasikan yang digunakan dalam perusahaan dengan tujuan menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah diterapkan. Komponen-komponen dalam pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam mengantisipasi mengatasi risiko-risiko yang mungkin terjadi. Informasi dan komunikasi akan memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja karena semua karyawan memperoleh dan bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan. Aktivitas pengendalian akan mendorong karyawan menaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Pemantauan yang baik akan membuat karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja.

Hasil penelitian dengan judul : Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Keuangan RS Tanjung Pinang & Bintang

diperoleh hasil pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan,²⁶ demikian juga dengan hasil penelitian dengan judul Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember dengan hasil penelitian Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember.²⁷



Gambar II-II : Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

2.....Peng aruh Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan

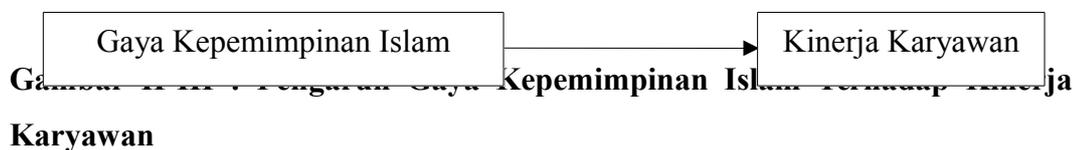
Kinerja Karyawan juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dianut dan diterapkan oleh manajemen puncak atau pimpinan. Teori path Goal mengasumsikan bahwa pimpinan bisa mengubah gaya atau perilaku mereka untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu, misalnya saat menghadapi kelompok bawahan baru atau proyek baru, pemimpin mungkin berperilaku direktif dalam membuat prosedur kerja dan menjelaskan apa yang mesti dilakukan. Berikutnya pemimpin dapat menggunakan perilaku suportif untuk meningkatkan kepaduan kelompok dan menumbuhkan iklim positif. Setelah kelompok terbiasa dengan tugas dan saat masalah-masalah baru ditemukan, pemimpin dapat menampilkan perilaku partisipatif untuk meningkatkan motivasi anggota kelompok. Terakhir, perilaku yang berorientasi pada prestasi dapat dipakai untuk mendorong kinerja yang semakin meningkat. Penerapan Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan, pekerjaan dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU pada bagian operator SPBU Mitrabuana Jayalestari

²⁶Oktarnia, Linda. *Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Keuangan RS Tanjung Pinang & Bintang*. Jurnal Umrah (2014) Vol. I, No. I

²⁷Maharani, FL. *Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember*. Jurnal Akuntansi (2015). Vol. 13, No. 2

karawang diperoleh hasil Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bagian operator SPBU Mitrabuana Jayalestari Karawang.²⁸



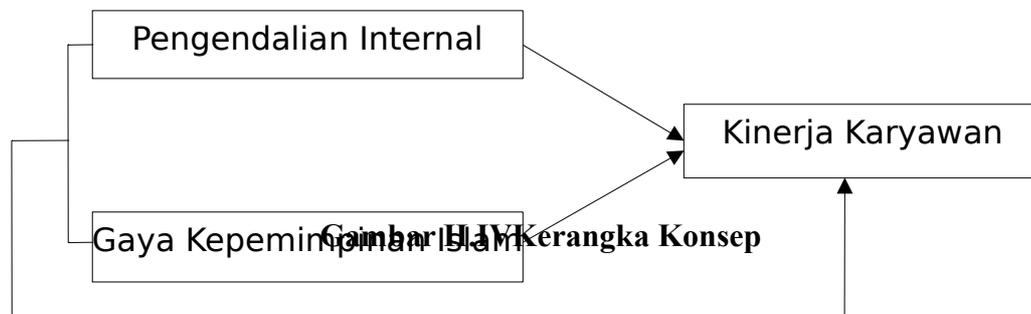
3.....Peng aruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Komponen-komponen pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian dan pemantauan yang baik akan mendorong kinerja karyawan untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab. Terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu partisipatif, direktif, suportif, dan berorientasi pada prestasi dalam teori Path Goal yang mengansumsikan bahwa pimpinan bisa mengubah gaya mereka untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu. Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan harus sangat diperhatikan. Apabila kedua faktor tersebut diimplementasikan dengan baik maka karyawan dapat bekerja secara maksimal dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian dengan judul Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta diperoleh hasil pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan²⁹

²⁸Anwar. R. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU pada bagian operator SPBU Mitrabuana Jayalestari karawang*. (2013). Vol. 10. No. 3

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka kerangka konsep dibuat dalam bentuk seperti di bawah ini:



D. Hipotesis

Menurut Azuar Juliandi, Irfan dan Saprinal Manurung “Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Dengan kata lain, jika teori menyatakan bahwa A dan B berpengaruh terhadap C, maka hipotesis adalah sesuai dengan apa yang dikatakan teori tersebut, yakni A dan B berpengaruh terhadap C. Jawaban sesungguhnya hanya baru akan ditemukan apabila peneliti telah melakukan pengumpulan data dan analisis data penelitian”³⁰.

Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani. Dari penjelasan di atas hipotesisnya meliputi:

1. Adanya pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Puduarta Insani.
2. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Puduarta Insani.

²⁹Permata, S. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta*. Jurnal Nominal (2012). Vol I, No. I

³⁰Azuar Juliandi, *et.al.*, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Umsu Press: 2015) hal. 44

3. Adanya pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Puduarta Insani.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini merupakan penelitian yang disusun untuk melihat dan mengetahui pengaruh pengendalian internal, gaya kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini peneliti menggunakan pendekatan asosiatif dan pendekatan survey, dimana pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang mencari hubungan antara variabel independent dan dependent yang berupa sebab akibat antara dua variabel atau lebih, dan pendekatan survey merupakan pendekatan yang dilakukan di tempat penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan Angket (Quisioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden.

B. `Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat yang diambil sebagai objek penulis adalah pada PT. BPRS Puduarta Insani Jl. Besar Tembung No. 13A.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai bulan Desember 2016 sampai dengan Februari 2017.

Tabel III.I
Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis Penelitian	Nov 2016				Des 2016				Jan 2017				Feb 2017				Mar 2017				Apr 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■	■																				
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
3	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■													
4	Seminar Proposal													■	■										
5	Penyusunan Skripsi															■	■	■	■	■					
6	Bimbingan Skripsi																			■	■				
7	Sidang Meja Hijau																				■	■			

C. Definisi Operasional

- a. Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan tidak melanggar hukum. Indikator-indikator penilaian kinerja yaitu : Efektivitas dan efisiensi, Otoritas dan tanggung jawab, Disiplin dan Inisiatif.

b. Variabel Independen

1) Pengendalian Internal

Pengendalian Internal adalah sistem yang meliputi struktur organisasi, semua metode dan ketentuan-ketentuan yang terkoordinasi yang dianut dalam perusahaan untuk melindungi harta kekayaan, memeriksa ketelitian, dan seberapa jauh data akuntansi dapat dipercaya, meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan. Pengendalian internal terdiri atas komponen-komponen berikut : Lingkungan pengendalian, Penaksiran risiko, Informasi dan komunikasi, Aktivitas pengendalian dan Pemantauan.

2) Gaya Kepemimpinan Islam

Gaya Kepemimpinan Islam adalah perilaku atau cara seorang pemimpin yang menjalankan fungsi-fungsi manusia sebagai khalifah di muka bumi dan harus berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist yang harus dapat menjaga amanah dan tanggung jawabnya kepada anggota dan Allah SWT. Adapun indikator gaya kepemimpinan Islam dalam penelitian ini adalah: kepemimpinan direktif, kepemimpinan supportif, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan berorientasi pada prestasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.³¹

³¹ Sugiyono. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. (Bandung : ALFABETA, 2009). Hal.142

Tabel III.II
Pengukuran Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

E. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian data kualitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambil data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Adapun sumber-sumber tersebut adalah Kuesioner (angket), wawancara dan pengamatan langsung pada karyawan PT. BPRS Puduarta Insani yang berjumlah 32 orang dengan menggunakan sampling jenuh.

2. Data Sekunder

Yaitu data sekunder dalam penelitian ini dengan metode pengumpulan data dan komunikasi, yaitu mengumpulkan data dari perusahaan seperti sejarah perusahaan dan jumlah karyawan.

F. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang benar/ tepat untuk mengukur variabel penelitian. Untuk mengukur validitas dari setiap butir pertanyaan, dengan rumus korelasi sebagai berikut³²:

³²*Ibid.*, 276

$$r = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\left[n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2 \right] \left[n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2 \right]}} \quad (\text{Sugiyono, 2008, hal. 276})$$

Dimana:

n : banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$: jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$: jumlah pengamatan variabel y

$\left(\sum x^2 \right)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$\left(\sum y^2 \right)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy$: jumlah hasil kali variabel x dan y

Hipotesisnya adalah:

- $H_0 : \rho = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- $H_1 : \rho \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed <
- Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed >

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan , maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket (quisioner) yang telah disebarakan di PT. BPRS Puduarta Insani Medan adalah sebagai berikut :

Tabel III.III
Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas
Item 1	0.713	0.000 < 0.05
Item 2	0.866	0.000 < 0.05
Item 3	0.461	0.008 < 0.05
Item 4	0.606	0.000 < 0.05
Item 5	0.866	0.000 < 0.05
Item 6	0.626	0.000 < 0.05
Item 7	0.866	0.000 < 0.05
Item 8	0.382	0.031 < 0.05
Item 9	0.866	0.000 < 0.05
Item 10	0.713	0.000 < 0.05

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, dengan nilai probabilitasnya rata-rata sig $0.000 < 0.05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan dikatakan valid.³³

Tabel III.IV
Uji Validitas Instrumen Pengendalian Internal (X1)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.669	0.000 < 0.05	Valid
Item 2	0.487	0.005 < 0.05	Valid
Item 3	0.665	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0.487	0.005 < 0.05	Valid
Item 5	0.669	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0.420	0.017 < 0.05	Valid
Item 7	0.420	0.017 < 0.05	Valid
Item 8	0.669	0.000 < 0.05	Valid
Item 9	0.665	0.000 < 0.05	Valid
Item 10	0.669	0.000 < 0.05	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, dengan nilai

³³ *Ibid.* Hal.137

probabilitasnya rata-rata sig $0.000 < 0.05$ yang artinya semua item pertanyaan dari pengendalian internal dikatakan valid.

Tabel III.V
Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpina Islam (X2)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.720	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 2	0.773	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 3	0.633	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 4	0.720	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 5	0.720	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 6	0.646	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 7	0.524	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 8	0.773	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 9	0.646	$0.000 > 0.05$	Valid
Item 10	0.633	$0.000 > 0.05$	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig $0.000 < 0.05$ yang artinya semua item pertanyaan dari gaya kepemimpinan islam dikatakan valid.

G. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun merupakan alat ukur yang dapat dipercaya atau tidak. Teknik yang digunakan adalah Cronbach Alpha.

Berikut merupakan rumus Cronbach Alpha menurut Azuar Juliandi (2013, hal 86) adalah sebagai berikut³⁴:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum 2}{\sigma^2} \right]$$

³⁴Azuar, *op, cit.*, h. 86

Dimana:

r : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

\sum_{ob}^2 : jumlah varians butir

σ_i^2 : varians total

Kriteria pengujinya:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha \geq 0,6$ maka instrumen dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha \leq 0,6$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Tabel III.VI
Reliabilitas Pengendalian Internal (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	10

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,764 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel atau terpercaya.³⁵

Tabel III.VII
Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Islam (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	10

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,845 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel atau terpercaya.

Tabel III.VIII

Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	10

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,851 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel atau terpercaya.

H. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji data dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus-rumus di bawah ini.

1. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh faktor-faktor fundamental, yaitu pengaruh pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan Islam, dan Kinerja Karyawan, dengan menggunakan regresi berganda dengan tingkat signifikan 95% dan $\alpha = 0,05$. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:³⁶

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pengaruh Pengendalian Internal

X_2 = Gaya Kepemimpinan Islam

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen

³⁶ Azuar, *op. cit.* Hal. 160

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.³⁷

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

Dimana:

D: Koefisien determinasi

$(R_{YX_1X_2})^2$: Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien determinasi, uji F dan t.

3. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Syarat dari regresi linier adalah adanya kenormalan data. Sering kali dijumpai keharusan untuk menguji kenormalan. Tujuan dari normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti distribusi normal yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng. Pendekatan grafik dan pendekatan Kolmogorov-smirnov. Pendekatan kolmogorov-smirnov adalah suatu alternatif yang meletakkan dasar-dasar teoritis.³⁸

b. uji Multikolienaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian jugs sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan

37 Gulo, W. "Metodologi Penelitian". (Jakarta: Grasindo, 2006). Hal. 89

38 *Ibid*, Hal. 186

adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan *VIF* > 10.³⁹

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:⁴⁰

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

- a. $H_0 : \rho = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- b. $H_1 : \rho \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed <

³⁹Ghozali, Imam, “*Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*”.(Semarang : UNDIP, 2009). Hal.96

⁴⁰ *Ibid*, Hal. 161.

- b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed $>$)

5. Uji t

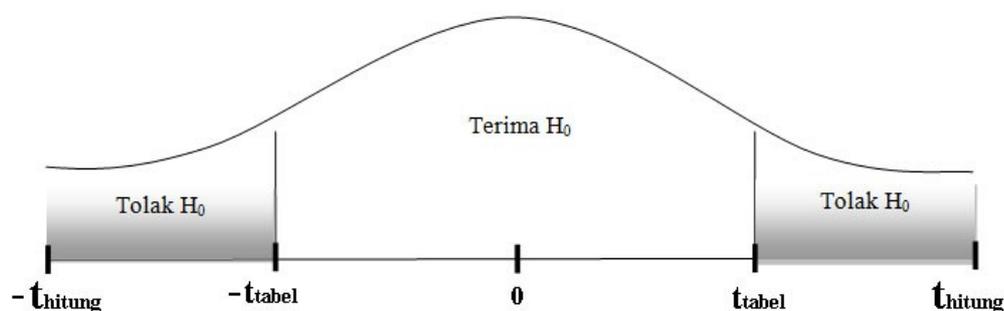
Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \rho \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengujian Hipotesis:⁴¹



Gambar III.I Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

1. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya pengendalian internal dan gaya kepemimpinan islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja kayawan.

⁴¹ Rosady Ruslan. *“Metode Penelitian”*. (Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2010).hal.171

2. Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya pengendalian internal dan gaya kepemimpinan islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

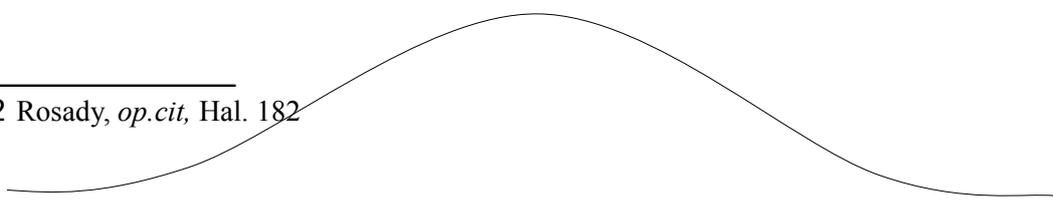
6. Uji f

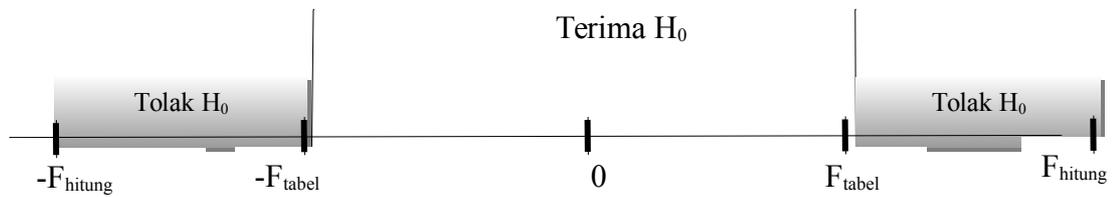
Uji statistik f (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap, variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata, 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian hipotesis yaitu:⁴²

$H_0: \rho = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \rho \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis:

42 Rosady, *op.cit*, Hal. 182





Gambar III.III Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $-f_{tabel} \leq f_{hitung} \leq f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya pengendalian internal dan gaya kepemimpinan islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Jika $-f_{tabel} \geq f_{hitung} \geq f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya pengendalian internal dan gaya kepemimpinan islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴³

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

⁴³ *Ibid*, hal. 175

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan perolehan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X1, 10 pernyataan untuk variabel X2, 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X1 adalah Pengendalian Internal, variabel X2 adalah Gaya Kepemimpinan Islam, dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebar ini diberikan kepada 32 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Metode Likert Summated Rating (LSR)*.

Tabel IV.I
Pengukuran Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2010, hal 132)

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah bagian dari populasi pada PT. BPRS Puduarta Insani Medan dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang karyawan pada perusahaan tersebut, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan.

Tabel IV.II
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	15	46,9 %
2	Perempuan	17	53,1 %
Jumlah		32	100 %

Sumber: PT. Bprs Puduarta Insani Medan

Dari tabel diatas di ketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 15 orang (46.9%), sedangkan perempuan sebanyak 17 orang (53,1%). Hal ini

disebabkan pada saat pelaksanaan penerimaan karyawan baru, lebih banyak yang diterima jenis kelamin perempuan dibandingkan laki-laki.

Tabel IV.III
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20-30 Tahun	7 orang	21,9 %
2	31-40 Tahun	11 orang	34,4 %
3	41-50 Tahun	8 orang	25 %
4	51 <	6 Orang	18,7 %
Jumlah		32 Orang	100 %

Sumber: PT. Bprs Puduarta Insani Medan

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31-40 tahun sebanyak 11 orang (34,4%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 6 orang (18,7%).

Tabel IV.IV
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	4 orang	12,5 %
2	D-III	8 orang	25 %
3	S1	14 orang	43,8 %
4	S2-S3	6 orang	18,7 %
Jumlah		32 Orang	100 %

Sumber: PT. Bprs Puduarta Insani Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT. BPRS Puduarta Insani Medan dengan kelompok terbesar untuk pendidikan, S1 sebanyak 14 orang (43,8%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan SMA sebanyak 4 orang (12,5%).

2. Analisa Variabel Penelitian

	karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan baik	7	21.9	24	75.0	1	3.1	0	0	0	0	32	
7	Saya akan menyelesaikan pekerjaan secara baik dan benar	7	21.9	24	75.0	1	3.1	0	0	0	0	32	100
8	Saya akan memanfaatkan waktu luang untuk mengerjakan pekerjaan	16	50.0	14	43.8	2	6.2	0	0	0	0	32	100
9	Saya akan selalu berusaha untuk mengerjakan secara sendiri	7	21.9	24	75.0	1	3.1	0	0	0	0	32	100
10	Saya tidak akan mengeluh menerima pekerjaan yang sesuai dengan bagian saya	6	18.8	22	68.8	4	12.5	0	0	0	0	32	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai pada umumnya sudah tinggi, terlihat dari rendahnya tingkat kesalahan kerja dan selalu mengutamakan kesempurnaan hasil kerja, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 75.0 %.

Tabel IV.VI
Skor angket untuk Variabel X₁ (Pengendalian Internal)

No	Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Di bank tempat saya bekerja, audit internal sebelum melaksanakan tugas auditnya selalu membuat program	7	21.9	24	75.0	1	3.1	0	0	0	0	32	100
2	Komunikasi standar nilai perilaku di bank terhadap pegawai dinyatakan melalui kebijakan dan aturan pelaksanaannya	16	50.0	14	43.8	2	6.2	0	0	0	0	32	100
3	Penerimaan pegawai di tempat saya bekerja melalui seleksi	3	9.4	22	68.8	3	9.4	3	9.4	1	3.1	32	100
4	Struktur organisasi di tempat saya bekerja telah memuat secara jelas garis wewenang dan	16	50.0	14	43.8	2	6.2	0	0	0	0	32	100

	tanggung jawab masing-masing fungsi												
5	Di tempat saya bekerja, terdapat pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari atasan kepada stafnya	7	21.9	24	75.0	1	3.1	0	0	0	0	32	100
6	Sistem otorisasi antara transaksi penerimaan kas di bank tempat saya bekerja sesuai dengan yang diterapkan perusahaan	4	12.5	22	68.8	6	18.8	0	0	0	0	32	100
7	Bank di tempat saya bekerja melakukan pemantauan karyawan secara berkala	4	12.5	22	68.8	6	18.8	0	0	0	0	32	100
8	Ada pemeriksaan atas transaksi penerimaan kas, cek, giro dan diadakan pencocokan	7	21.9	24	75.0	1	3.1	0	0	0	0	32	100

	dengan catatan yang ada oleh bagian pemeriksaan internal												
9	Semua arsip-arsip, dokumentasi, faktur bukti dan laporan-laporan memiliki nomor urut tercetak	3	9.4	22	68.8	3	9.4	3	9.4	1	3.1	32	100
10	Rotasi pekerjaan dilaksanakan tepat waktu sesuai dengan rutinitas yang diterapkan di bank	7	21.9	24	75.0	1	3.1	0	0	0	0	32	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengendalian internal sudah baik berdasarkan tabel di atas, ini menunjukkan bahwa pengendalian internal yang dilakukan PT. BPRS Puduarta Insani Medan telah diterapkan dan dirasakan oleh karyawan diperusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 68.8 %

Tabel IV.VII
Skor angket untuk Variabel X₂ (Gaya Kepemimpinan Islam)

Alternatif Jawaban							
No	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah

		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan Bapak/Ibu selalu melakukan pengarahannya secara spesifik	7	21.9	24	75.0	1	3.1	0	0	0	0	32	100
2	Pimpinan Bapak/Ibu menjelaskan cara mengerjakan pekerjaan tersebut	7	21.9	24	75.0	1	3.1	0	0	0	0	32	100
3	Pimpinan Bapak/Ibu mulai melakukan komunikasi dua arah dengan karyawan	7	21.9	22	68.8	3	9.4	0	0	0	0	32	100
4	Pimpinan Bapak/Ibu meminta saran atas keputusan yang akan ditetapkan kepada karyawan	7	21.9	24	75.0	1	3.1	0	0	0	0	32	100
5	Pimpinan Bapak/Ibu menjelaskan keputusan yang akan diambil kepada karyawan	7	21.9	24	75.0	1	3.1	0	0	0	0	32	100
6	Pimpinan Bapak/Ibu memberikan gagasan kepada karyawan	3	9.4	22	68.8	3	9.4	3	9.4	1	3.1	32	100

7	Pimpinan Bapak/Ibu mendukung usaha-usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas	6	18.8	22	68.8	4	12.5	0	0	0	0	32	100
8	Pimpinan Bapak/Ibu memberikan motivasi kepada karyawan	7	21.9	24	75.0	1	3.1	0	0	0	0	32	100
9	Pimpinan Bapak/Ibu bersama-sama membuat keputusan bersama dengan karyawan	3	9.4	22	68.8	3	9.4	3	9.4	1	3.1	32	100
10	Pimpinan turun langsung untuk melihat kegiatan karyawannya	7	21.9	22	68.8	3	9.4	0	0	0	0	32	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan islam sudah baik dilihat dari jawaban responden tabel di atas. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan islam yang dilakukan di PT. BPRS Puduarta Insani Medan sudah berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 68.8 %.

B. Pengolahan Data

1. Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Pengendalian Internal (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Islam (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini: ⁴⁴

Berikut adalah rumus dari regresi berganda:

$$Y = \beta + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

B = Konstanta

B_1 dan β_2 = Besaran koefisien dari masing masing variabel

X_1 = Pengendalian Internal

X_2 = Gaya Kepemimpinan Islam

E = Error

Tabel IV.VIII

Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.348	3.064		1.419	.167		
Pengendalian Internal	.113	.138	.107	.819	.419	.290	3.443
Gaya Kepemimpinan Islam	.796	.125	.834	6.390	.000	.290	3.443

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

⁴⁴ Azuar, *op. cit.* Hal. 160

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 16.0 didapat:

$$\beta = 4,348$$

$$\beta_1 = 0,113$$

$$\beta_2 = 0,796$$

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,348 + 0,113X_1 + 0,796X_2 + e$$

Nilai β adalah 4,348 menunjukkan bahwa jika variabel independent yaitu Pengendalian Internal (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Islam (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 43,48. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,113$ menunjukkan apabila pengendalian internal mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 11,30%. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,796$ menunjukkan apabila gaya kepemimpinan islam mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan kinerja karyawan sebesar 43,48%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV.IX
Model summary Ganda dan R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-W
1	.926 ^a	.857	.847	1.45327	1.85

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Gaya kepemimpinan Islam

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Melalui tabel di atas terlihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,926. Sedangkan R-Square adalah 0,857 atau 85,7%, menunjukkan sekitar 85,7% variabel (Y) kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pengendalian Internal (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Islam (X_2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Pengendalian Internal (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Islam (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 85,7% sisanya 14,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independent dapat menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil pengujian Statistiknya: ⁴⁵

Tabel IV.X**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.857	.847	1.453

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

$$\begin{aligned}
 D &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0.857)^2 \times 100\% \\
 &= 0.73445 \times 100\% \\
 &= 73.445 \%
 \end{aligned}$$

⁴⁵ W, Gulo. "Metodologi Penelitian". (Jakarta: Grasindo, 2006). Hal. 89.

Keterangan:

D = Determinasi

R² = Nilai Korelasi Berganda

Dari hasil uji determinasi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan. Terlihat dari nilai sekitar 73.45% pengaruh yang ditimbulkan oleh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan islam, 26.55% dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan juga BLUE (*Best Linear Unbias Estmation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :⁴⁶

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel IV.XI

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

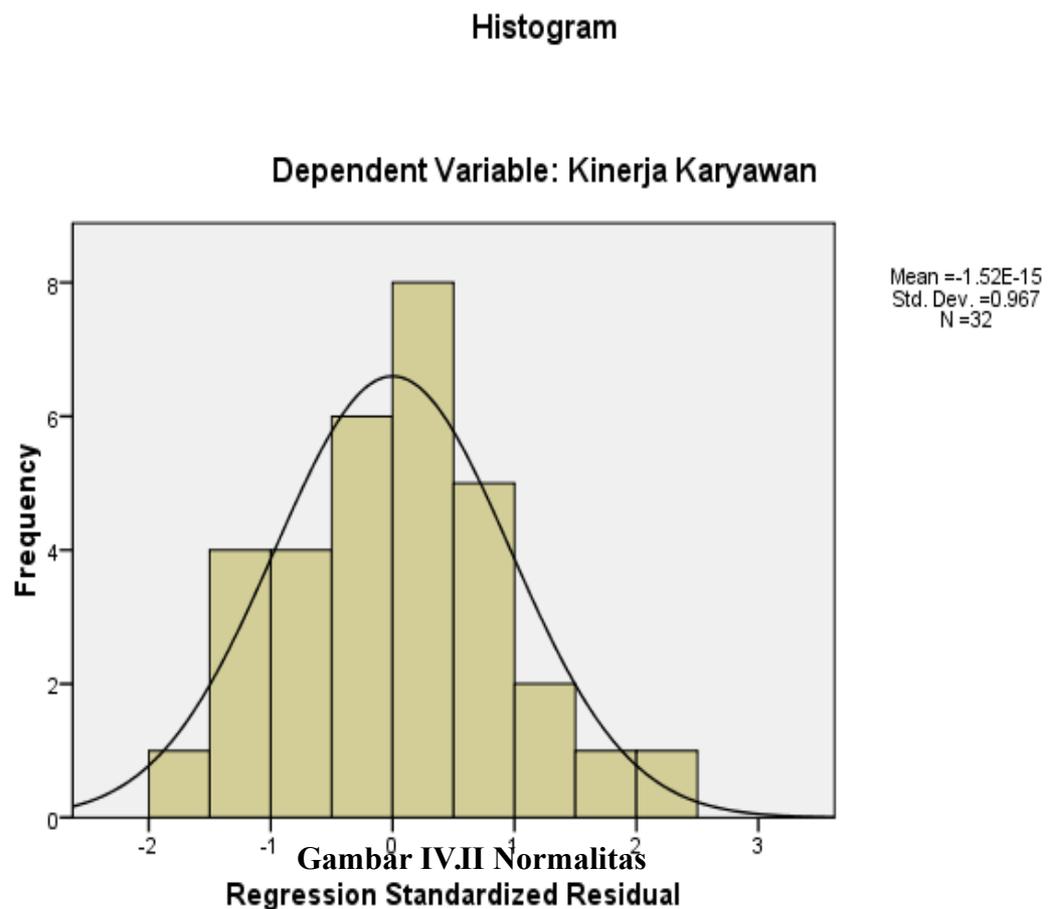
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40560559
Most Extreme	Absolute	.116
Differences	Positive	.090
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.657
Asymp. Sig. (2-tailed)		.782

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

⁴⁶Ghozali, Imam, "Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS".(Semarang : UNDIP, 2009). Hal.96

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model garis regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal yaitu $0.782 > 0.05$.



Berdasarkan Gambar IV.II di atas diketahui bahwa grafik histogram menunjukkan pola berdistribusi normal, karena kurva memiliki kecenderungan yang berimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan.

b. Uji Multikolienaritas

Uji Multikolienaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang

digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 4 atau 5.⁴⁷

Tabel IV.XII
Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengendalian Internal	.290	3.443
Gaya Kepemimpinan Islam	.290	3.443

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

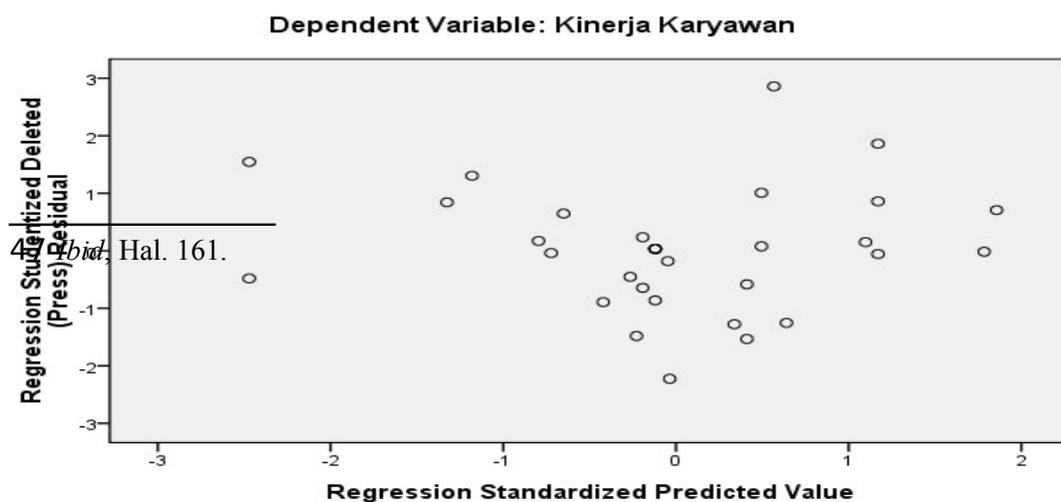
Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Variabel Pengendalian Internal (X₁) dan Gaya Kepemimpinan Islam (X₂) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5) sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu kepengamatan lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Scatterplot



Gambar IV.II Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen untuk melihat arti dari masing masing koefisien regresi berganda digunakan uji t.

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16.0 dapat dilihat berdasarkan tabel berikut.

1) Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengendalian internal secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV.XIII (Uji t Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.348	3.064		1.419	.167
Pengendalian Internal	.113	.138	.107	.819	.419
Gaya Kepemimpinan Islam	.796	.125	.834	6.390	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Pada tabel di atas terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan di peroleh nilai t_{hitung} 819 Dengan derajat kebebasan (dk) $n_2 = 32-2 = 30$ adalah 2.042 , dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya $t_{hitung} 819 < t_{tabel} 2.042$ dan diperoleh sig pada pengendalian internal (X_1) $0.419 > 0.05$ maka H_a diterima, artinya pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Gaya Kepemimpinan islam terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan islam secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV.XIV
Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	4.348	3.064		1.419
Pengendalian Internal	.113	.138	.107	.819
Gaya Kepemimpinan Islam	.796	.125	.834	6.390

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Pada tabel di atas terdapat pengaruh gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan dengan di peroleh nilai t_{hitung} 6.390. Dengan derajat kebebasan (dk) $n - 2 = 32-2 = 30$ adalah 2.042 , dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya $t_{hitung} 6.390 > t_{tabel} 2.042$, dan diperoleh nilai sig gaya kepemimpinan islam (X_2) $0.000 < 0.05$, dikarenakan nilainya kurang dari 5% (0.05) maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan hipotesis nol

(Ho) ditolak dan Ha diterima yang berarti secara parsial Gaya kepemimpinan islam (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

3) Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen digunakan uji F . Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan menggunakan uji F.

Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel IV.XV

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.971	2	182.986	86.642	.000 ^a
	Residual	61.248	29	2.112		
	Total	427.219	31			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas terdapat pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 86.642 > f_{tabel} 3.33$ dengan probabilitas $sig\ 0.000 < \alpha\ 0.05$ menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan pengaruh pengendalian internal (X_1) dan gaya kepemimpinan islam (X_2) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan (Y).

C. Pembahasan

1. Pengaruh Pengendalian Internal (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Medan yang menyatakan bahwa nilai t_{hitung} 819 Dengan derajat kebebasan (dk) $n_2 = 32-2 = 30$ adalah 2.042 , dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya $t_{hitung} 819 < t_{tabel} 2.042$ dan diperoleh sig pada pengendalian internal (X_1) $0.419 > 0.05$ maka H_a diterima, artinya pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan Commitee of Sponsoring organization of Tread way Commission proses pengendalian internal dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan personal lain, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian sasaran dalam perusahaan tersebut, baik dari lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian serta pemantauan.

Dari hasil penelitian dilihat adanya persamaan yang dilihat dari penelitian terdahulu oleh Sari Permata dengan judul: Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Keuangan RS Tanjung Pinang & Bintang diperoleh hasil pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, demikian juga dengan hasil penelitian dengan judul Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember dengan hasil penelitian Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember.

Pengendalian Internal yang meliputi struktur organisasi, semua metode dan alat-alat yang di koordinasikan yang digunakan dalam perusahaan dengan tujuan menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah diterapkan. Komponen-komponen dalam pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam mengantisipasi mengatasi risiko-risiko yang mungkin terjadi. Informasi dan komunikasi akan memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja karena semua karyawan memperoleh dan bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas

operasional perusahaan. Aktivitas pengendalian akan mendorong karyawan menaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Pemantauan yang baik akan membuat karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja.

Pengendalian internal di PT. BPRS Puduarta Insani belum berjalan dengan baik, hal ini di buktikan masih adanya karyawan yang menyatakan bahwa audit internal di perusahaan belum sepenuhnya dilaksanakan. Pimpinan perusahaan juga kurang melakukan pemantauan secara berkala. Kemudian komunikasi dengan pegawai tentang kebijakan dan aturan pelaksanaan internal audit belum berjalan dengan baik yang memungkinkan terjadinya penyimpangan berupa tindakan korupsi ataupun penyelewengan kekuasaan yang dapat menimbulkan kerugian baik secara finansial maupun non finansial, disamping itu penerimaan pegawai masih banyak dilakukan tanpa seleksi sehingga di khawatirkan banyak pegawai yang tidak berkompeten di bidangnya.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam (X_2) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Medan yang menyatakan bahwa nilai t_{hitung} 6.390. Dengan derajat kebebasan (dk) $n_2 = 32 - 2 = 30$ adalah 2.042, dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya t_{hitung} 6.390 > t_{tabel} 2.042, dan diperoleh nilai sig gaya kepemimpinan islam (X_2) 0.000 < 0.05, dikarenakan nilainya kurang dari 5% (0.05) maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial Gaya kepemimpinan islam (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y), sesuai dengan kemampuan seseorang dalam memimpin untuk menjauhi larangan Allah SWT yang dilakukan secara bersama-sama atau secara pribadi. Karena dalam falsafah kehidupan islam

kepemimpinan dianggap sebagai kepercayaan dan tanggung jawab yang tidak hanya untuk anggotanya tetapi juga bertanggung jawab di depan Allah SWT.

Dari hasil penelitian dilihat adanya persamaan dari penelitian terdahulu oleh Linda Oktarnia dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU pada bagian operator SPBU Mitrabuana Jayalestari karawang diperoleh hasil Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bagian operator SPBU Mitrabuana Jayalestari Karawang.

Kinerja Karyawan juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dianut dan diterapkan oleh manajemen puncak atau pimpinan. Teori path Goal mengasumsikan bahwa pimpinan bisa mengubah gaya atau perilaku mereka untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu, misalnya saat menghadapi kelompok bawahan baru atau proyek baru, pemimpin mungkin berperilaku direktif dalam membuat prosedur kerja dan menjelaskan apa yang mesti dilakukan. Berikutnya pemimpin dapat menggunakan perilaku suportif untuk meningkatkan kepaduan kelompok dan menumbuhkan iklim positif. Setelah kelompok terbiasa dengan tugas dan saat masalah-masalah baru ditemukan, pemimpin dapat menampilkan perilaku partisipatif untuk meningkatkan motivasi anggota kelompok. Terakhir, perilaku yang berorientasi pada prestasi dapat dipakai untuk mendorong kinerja yang semakin meningkat. Penerapan Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan, pekerjaan dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

PT. BPRS Puduarta Insani yang merupakan salah satu bank pembiayaan yang berbasis syariah selayaknya menganut gaya kepemimpinan islami akan tetapi kenyataannya pimpinan belum melakukan pengarahan dan menjelaskan pekerjaan secara spesifik bahkan keputusan yang diambil tanpa meminta saran dari para bawahan, kemudian pimpinan kurang mendukung usaha ataupun ide yang digagas oleh karyawan, disamping itu pimpinan juga kurang memberikan motivasi kepada karyawan dan tidak turun langsung untuk melihat kegiatan karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi dan bekerja lebih baik.

3. Pengaruh Pengendalian Internal (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Islam (X_2) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengendalian internal dan gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Medan yang menyatakan bahwa nilai f_{hitung} 86.642 $> f_{tabel}$ 3.33 dengan probabilitas sig $0.000 < \alpha$ 0.05 menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan pengaruh pengendalian internal (X_1) dan gaya kepemimpinan islam (X_2) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan (Y). Karena pengendalian internal dan gaya kepemimpinan islam yang diterapkan dalam suatu perusahaan harus sangat diperhatikan. Apabila kedua faktor tersebut diimplementasikan dengan baik maka karyawan dapat bekerja secara maksimal dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil penelitian dilihat adanya persamaan dari penelitian terdahulu oleh Ruyatnasih dengan judul Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta diperoleh hasil pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Komponen-komponen pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian dan pemantauan yang baik akan mendorong kinerja karyawan untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab. Terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu partisipatif, direktif, suportif, dan berorientasi pada prestasi dalam teori Path Goal yang mengansumsikan bahwa pimpinan bisa mengubah gaya mereka untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu. Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan harus sangat diperhatikan. Apabila kedua faktor tersebut diimplementasikan dengan baik maka karyawan dapat bekerja secara maksimal dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan PT. BPRS Puduarta Insani pada umumnya sudah tinggi terlihat dari rendahnya tingkat kesalahan kerja dan selalu mengutamakan kesempurnaan hasil kerja, akan tetapi seharusnya pegawai melakukan standar kerja sebagai pegawai bank syariah pada umumnya seperti melakukan 3 S (salam, sapa dan senyum) agar nasabah dan calon nasabah merasa lebih nyaman dan dihargai serta masih ditemukan beberapa karyawan dalam mengerjakan sesuatu kurang perhitungan dan masih ada karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya bukan merupakan keahliannya, bahkan ada karyawan yang merasa target kerja yang diberikan perusahaan tanpa memperhatikan kondisi karyawan, disamping itu kurangnya inisiatif karyawan dalam memanfaatkan waktu luang untuk mengerjakan pekerjaan yang tertunda dan mengeluh ketika menerima pekerjaan tambahan yang pada dasarnya adalah merupakan tugas utamanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh antara pengendalian internal (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPRS Puduarta Insani, dilihat dari nilai t_{hitung} 819 $< t_{tabel}$ 2.042 dan diperoleh sig pada pengendalian internal (X_1) 0.419 $>$ 0.05 maka H_a diterima, artinya pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara pengendalian internal (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPRS Puduarta Insani, dilihat dari nilai t_{hitung} 6.390 $> t_{tabel}$ 2.042, dan diperoleh nilai sig gaya kepemimpinan islam (X_2) 0.000 $<$ 0.05, dikarenakan nilainya kurang

dari 5% (0.05) maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial Gaya kepemimpinan islam (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

3. Adanya pengaruh yang signifikan antara pengendalian internal (X_1) dan gaya kepemimpinan islam (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPRS Puduarta Insani, dilihat dari nilai $f_{hitung} 86.642 > f_{tabel} 3.33$ dengan probabilitas $sig 0.000 < \alpha 0.05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan pengaruh pengendalian internal (X_1) dan gaya kepemimpinan islam (X_2) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, dijelaskan bahwa Adanya pengaruh yang signifikan antara pengendalian internal dan gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Medan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian internal dan gaya kepemimpinan islam adalah suatu yang berarti dan mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan. Dan dari penelitian yang dilakukan, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang berguna bagi PT. BPRS Puduarta Insani Medan yang bersangkutan dengan pengendalian, gaya kepemimpinan islam dan kinerja karyawan, juga saran bagi penelitian selanjutnya agar hasil yang didapatkan lebih maksimal. Maka dalam hal ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan PT. BPRS Puduarta Insani harus lebih meningkatkan Pengendalian Internal khususnya internal audit dan pemantauan karyawan dengan cara melakukan audit secara berkala agar tidak terjadi penyimpangan, dan memantau langsung pekerjaan karyawan termasuk

- melakukan seleksi penerimaan karyawan dengan ketat, sehingga karyawan yang ada benar-benar sesuai dan berkompeten dibidangnya.
2. Pimpinan PT. BPRS Puduarta Insani hendaknya menerapkan Gaya Kepemimpinan Islam khususnya melakukan komunikasi dua arah serta meminta pendapat dan saran dalam mengambil keputusan dengan cara mendekati diri kepada karyawan agar karyawan lebih terbuka tanpa mengurangi wibawa seorang pemimpin.
 3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang pengendalian internal dan gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Siti. 2010. *“Pengaruh Pengendalian Internal, Kepatuhan dan Integritas Manajemen terhadap Prilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian (Skripsi Universitas Pembangunan Nasional)”*.
- Alma, Buchari. 2007. *“Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa”*, (Bandung: Alfabeta).
- Juliandi, Azuar, et.al. 2014. *“Metodologi Penelitian Bisnis”*, (Umsu Press).
- Darwito.2008. *“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Semarang)”*.
- Fahmi. 2009. *“Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang (Skripsi Universitas Guna Darma)”*.
- Firianto, Fazar Rian. 2011. *“Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga (Skripsi SI IAIN walisongo Semarang)”*.
- Griffin, Ricky. 2007. *“Manajemen”*. (Jakarta : Airlangga).
- Gulo, W. 2006. *“Metodologi Penelitian”*, (Jakarta: Grasindo).

- Hadari, Nawawi. 2009. "*Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*". (Yogyakarta : UGM Press).
- Hartadi, Bambang. 2008. "*Sistem Pengendalian Internal*". (Yogyakarta: BPFE).
- Hasibuan, Malayu. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).
- Imam, Ghozali. 2009. "*Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*". (Semarang : UNDIP).
- Ismail. 2011. *Perbankan Syariah*. (Jakarta: Kencana)
- Juliandi, A., dan Irfan. 2013. "*Metodologi Penelitian Kuantitatif*".(Bandung: Ciptapustaka).
- Mariani, 2011. "*Antiseden dan Moderasi Kualitas Pengendalian Internal terhadap Hubungan antara Keadilan Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada pemerintah Kabupaten Semarang)*".
- Miftah, Thoha. "*Kepemimpinan dalam Manajemen*". (Jakarta : PT Grafindo Indonesia, 2007).
- Muhammad, Zainur. 2010. "*Kepuasan Kerja*". (Malang : Averroes Press).
- Mulyadi, 2007. "*Sistem Akuntansi*". (Jakarta : Salemba Empat).
- Mushlich, Ahmad Wardi. 2010. "*FIQH MUAMALAT*". (Jakarta, Amzah)
- Niken, Puspita. 2010. "*Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta (Skripsi FISE UNY)*".
- Nur, Indriantoro. 2009. "*Metode Penelitian Bisnis*". (Yogyakarta : BPFE).
- Nurjanah, 2008. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)*".
- Sawyer, 2009. "*Internal Auditing*". (Jakarta : Salemba Empat).
- Siti, Munafiah. 2011. "*Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Nusantara)*".
- Sugiyono. 2009. "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*". (Bandung : ALFABETA).
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". (Yogyakarta : BPFE).

Tika, Pabundu. 2008. "*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*". (Jakarta : Bumi Aksara).

Veizhal, Rivai. 2009. "*Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*". (Jakarta : PT. Raja)

Widyamini. 2008. "*Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*" (*Jurnal Ekonomi bisnis, No. 2 Vol 13*) .

Wilopo. 2009. "*Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi pada Perusahaan Publik dan BUMN di Indonesia)*" .

Wirawan. 2007 "*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*". (Jakarta : Salemba Empat).

PT. BPRS PUDUATA INSANI. 2009. *Buku Pedoman PT. BPRS Puduarta Insani*. Medan: PT. BPRS Puduarta Insani

www.bprspuduartainsani.com/index.php/tentang-kami/profil/76-seputar-puduartainsani

www.bprspuduartainsani.com/indx.php/visi-misi

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah PT. BPRS PUDUARTA INSANI

1. Sejarah PT. BPRS PUDUARTA INSANI

Profil Perusahaan

Tahun 1992, ketika rektor IAIN Sumatera Utara dijabat oleh brigjend TNI Drs. H.A. Nazri Adlani, beliau menyampaikan gagasan dikalangan pimpinan IAIN, yaitu bagaimana agar IAIN dapat berbuat sesuatu yang nyata ditengah-tengah masyarakat. Gagasan itu mendapat sambutan dan segera ditindak lanjuti dengan menyelenggarakan kegiatan kursus Perbankan syariah dibawah asuhan FKEBI (Forum Kajian Ekonomi dan Perbankan Islam), suatu lembaga non struktural dibawah IAIN Sumatera Utara yang telah berdiri sejak tahun 1990.

FKEBI berhasil menyelenggarakan kursus sebanyak ± 40 orang setiap angkatan. Pada ketika itu H.A. Nazri Adlani bertindak sebagai ketua dewan pelindung, Prof. DR. H.M> Yasir Nasution Sebagai Direktur dan Syahrul Muda Siregar sebagai Direktur Pendidikan dan Pelatihan FKEBI.

Setelah menyelenggarakan 4 (empat) angkatan, aktivitas untuk mewujudkan suatu yang nyata di tengah-tengah masyarakat ini dilanjutkan pula dengan rencana mendirikan BPRS (Bank Perkreditan Rakyat Syariah), di mana para stafnya akan diangkat dari kursus perbankan ini.

Saat pengajuan permohonan pengesahan akte ke Menteri Kehakiman, diajukan nama PT Bank Perkreditan Rakyat Syariah Insani. Namun didapati bahwa nama BPR Syariah Insani telah ada. Untuk menyegerakan proses, seseorang di Departemen Kehakiman mengusulkan penambahan nama menjadi PT Bank Perkreditan Rakyat Syariah Puduarta Insani. Menurut informasi kata **"Puduarta"** berasal dari bahasa Banten (Serang) yang berarti "Rumah Harta". Pengesahan Menteri Kehakiman diperoleh tanggal 20 Desember 1994 dengan Nomor Keputusan 02-18.631.HT.01.01 th 1994.

2. Visi Dan Operasional

a. VISI

Menjadi BPRS terbaik di Sumatera Utara dan dapat diperhitungkan pada peringkat nasional.

b. MISI

Menerapkan prinsip syariah secara murni

Melayani secara profesional

Memanfaatkan teknologi untuk efisiensi dan kualitas

Meningkatkan kualitas sumber daya insani dari sisi pengetahuan maupun keterampilan teknis.

B. Struktur Organisasi PT. BPRS Puduarta Insani

1. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PT. BPRS Puduarta Insani dapat dilihat di bawah ini :

RAPAT UMUM PEMEGANG SAHAM

DEWAN KOMISARIS



Maratua Simanjuntak
Komisaris Utama



Amiur Nuruddin
Komisaris



A. Samad Zaino
Komisaris

DEWAN PENGAWAS SYARIAH



M. Yasir Nasution
Ketua DPS



Ahmad Qorib
Anggota DPS

DIREKSI



Saparuddin Siregar
Direktur Utama



Mailiswarti, SE., MA.
Direktur

PIMPINAN CABANG



Sarminawati

SUPERVISOR OPERASIONAL



Marwan Siregar

SUPERVISOR MARKETING



Anita Febriana

Hj. ANITA FEBRIANA S. Ir

TELLER



Asmaliana S

ACCOUNTING



Putri Hartary H

ADM PEMBIAYAAN



Hari Susanto

CUSTOMER SERVICE



Miswanto

BAGIAN UMUM & PERSONALIA



Rikhi Rinanda

MARKETING PEMBIAYAAN



Sutan E.



Risvan Hadi

ASISTEN DIREKSI BIDANG SAHAM



Zuchri Affan

INTERNAL CONTROL



Nurazizah

2. Job Description

1. Jabatan : Direktur Utama
Tugas Pokok : Melaksanakan Pengurusan Tugas Pokok Anggaran Dasar
Rincian tugas
 - a. Berkordinasi dengan Direktur Operasional menyusun RKT (Rencana Kerja Tahunan)
 - b. Mengkoordinir tugas-tugas Direktur Operasional;
 - c. Mengorganisir SDM sesuai tujuan perusahaan.
 - d. Menjaga tingkat kesehatan BPRS
 - e. Melakukan pengawasan terhadap terlaksananya kebijakan BPRS
 - f. Memberikan keputusan penyaluran pembiayaan
 - g. Memberikan keputusan pengeluaran biaya sesuai limit di dalam SOP dengan prinsip hemat.
 - h. Berkordinasi dengan direktur operasional mengevaluasi kinerja karyawan dan menetapkan kenaikan gaji pegawai.
 - i. Melaksanakan *solicite customer* untuk upaya penghimpunan dan penyaluran dana.
 - j. Melakukan monitoring kolektibilitas pembiayaan.
 - k. Memotivasi karyawan untuk meningkatkan kegairahan dan semangat kerja;
 - l. Menyiapkan program training yang berkesinambungan bagi karyawan.
 - m. Melaksanakan *tour of duty* kepada pegawai untuk kesempatan berkarir dengan cara meningkatkan ilmu pengetahuan perbankan teknis;
 - n. Melaksanakan rapat-rapat rutin dengan komiaris / DPS dan Supervisor/karyawan
 - o. Membuat jalinan hubungan baik instansi-instansi pemerintah, swasta.
 - p. Melaporkan kepada komisar/DPS kejadian-kejadian penting yang patut diketahui komisar/DPS.
2. Jabatan : Direktur Operasional
Tugas Pokok : Melaksanakan Pengurusan BPRS Sesuai Anggaran Dasar
Rincian tugas
Bertanggung jawab dalam bidang operasi secara keseluruhan yaitu:

- a. Dibawah koordinasi Direktur Utama dalam menjalankan kegiatan usaha BPR sesuai anggaran dasar, undang-undang dan peraturan Bank Indonesia/terkait;
- b. Melakukan supervisi terhadap staf operasional, teller, akuntansi, SDM, administrasi kredit, customer service dan umum.
- c. Berkordinasi dengan Direktur Utama dalam menyusun Rencana Kerja Tahunan dan mengevaluasi pencapaiannya secara bulanan.
- d. Turut serta menjadi komite pemutus pembiayaan sesuai limit yang ditetapkan dalam SOP;
- e. Memastikan laporan-laporan internal dan eksternal diselesaikan dan disampaikan tidak melewati batas waktu yang ditentukan dan disiapkan dengan akurat;
- f. Melakukan pengecekan terhadap akurasi laporan neraca dan laba rugi harian
- g. Melakukan pemeriksaan terhadap analisis kelayakan pencairan pembiayaan
- h. Memastikan pengamanan *safe keeping and loan documentation*;
- i. Memantau likuiditas secara harian
- j. Melakukan pengecekan terhadap data profing bulanan.
- k. Memastikan berjalannya program APU-PPT.
- l. Memastikan data-data pemegang saham teradministrasi dengan baik.
- m. Melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

3. Jabatan : Supervisor Operasional

Tugas Pokok : Supervisi Area Operasional

Rincian Tugas

Tugas Harian :

- a. Melakukan supervisi terhadap staf Teller, Accounting, Costumer Service, Adm Pembiayaan dan bagian Personalia Umum
- b. Memeriksa keabsahan ticket dan mengaprofal biaya-biaya yang akan dicairkan dan akan diposting ke mutasi transaksi sesuai dengan persetujuan limit biaya yang dikeluarkan
- c. Memeriksa mutasi harian, neraca detail, neraca kumulatif dan laba/rugi detail, dan kumulatif, memeriksa kecocokan tabungan, deposito, pembiayaan, dengan neraca.

- d. Sore hari, memeriksa kecocokan mutasi transaksi, cash opname dan fisik uang teller
- e. Memastikan kecocokan mutasi transaksi teller, terhadap buku besar accounting dan
- f. Menandatangani cash opname, mutasi transaksi teller yang sudah dicocokkan
- g. Bersama dengan teller mengeluarkan dan memasukkan uang dan cash box ke brankas
- h. Bersama dengan teller mengunci dan membuka brankas dan ruang khasanah
- i. Membuat surat menyurat intern dan extern perusahaan
- j. Menyimpan dan mengamankan nomor (barsheet) Kartu Tabungan kosong dan Bilyet Deposito kosong
- k. Melakukan penyimpanan atau pengamanan asli surat menyurat penting extern dan intern perusahaan
- l. Memeriksa seluruh rekening antar Bank.
- m. Melakukan Update data saham dan terkait dengan hubungan kepada pemegang saham
- n. Melakukan monitoring terhadap likuiditas Bank
- o. Melakukan transfer ke bank lain via net banking.

Tugas Mingguan :

- a. Membuat laporan likuiditas mingguan bank dan bulanan bank
- b. Memeriksa rekap tabungan dan deposito
- c. Memeriksa nominatif tabungan dan deposito.

Tugas Bulanan :

- a. Melakukan pengecekan terhadap data proffing bulanan.
- b. Melakukan pengecekan terhadap pengiriman dan laporan maupun target waktunya: laporan bulanan, laporan publikasi, LPS, Perlindungan Nasabah, Struktur Organisasi.
- c. Melakukan pengecekan terhadap pembayaran :
 - 1) Premi Cash in transit, asuransi mobil, asuransi kendaraan
 - 2) Cash in save, asuransi jiwa karyawan.

4. Jabatan : Supervisor Marketing

Tugas Pokok : Supervisi Area Marketing

Rincian tugas

Tugas Harian :

- a. Melakukan supervise terhadap staf Marketing dan Remedial
- b. Melakukan kelayakan atas usulan pembiayaan dari Staf Marketing
- c. Memonitor kelengkapan data nasabah yang dibutuhkan sesuai APU PPT
- d. Memeriksa kelayakan penyusunan tagihan
- e. Membuat daftar asuransi, mengirim data asuransi ke asuransi, membuat permohonan claim asuransi, membuat permohonan pelunasan asuransi dan lain-lain yang berhubungan dengan asuransi.
- f. Memeriksa penyelesaian TBO.
- g. Memeriksa laporan kunjungan nasabah
- h. Menyelesaikan tunggakan nasabah
- i. Memeriksa surat-surat teguran yang dikirim ke nasabah
- j. Menyetujui pengeluaran asli jaminan sebelum dimintakan persetujuan Direksi.
- k. Memeriksa seluruh kelengkapan persyaratan dokumen pembiayaan sebelum pembiayaan dicairkan.
- l. Memeriksa Asli Jaminan pembiayaan sebelum pembiayaan dicairkan
- m. Melaporkan dana yang dibutuhkan untuk pencairan pembiayaan kepada SPV Operasional agar dananya disiapkan.
- n. Setelah pencairan, SPV memeriksa kembali map hijau dan map kuning untuk meyakini kelengkapannya. Jika semua sudah lengkap SPV menyerahkan ke Bagian ADM dengan memakai ekspedisi.

Tugas Bulanan :

- a. Memastikan kelancaran penagihan cicilan
- b. Memastikan kelengkapan dokumen pembiayaan
- c. Membuat usulan restrukturisasi pembiayaan apabila diperlukan
- d. Mereview berbagai kontrak kerjasama dengan pihak lain.

Tugas Tahunan :

- a. Sama dengan tugas bulanan

5. Jabatan : Teller

Tugas Pokok : Melayani Setoran dan Penarikan Uang Tunai

Rincian Tugas

Tugas Harian :

1. Pagi hari, membuka brankas bersama dengan SPV Operasional mengambil uang dan cash box teller
2. Mencatat ke register teller jumlah mutasi transaksi harian teller dan cash opname teller sesuai dengan tanggal hari sebelumnya
3. Melakukan pembayaran dan penerimaan sehubungan dengan pembayaran biaya-biaya Bank, biaya personalia dan umum melalui kas teller.
4. Memastikan nota debit & kredit biaya sudah dimeker,ceker dan aproval
5. Melayani penyetoran dan pembayaran tunai sehubungan transaksi tabungan, deposito dan pembiayaan sebagai berikut :
 - a. Untuk setoran tunai
 - 1) Memeriksa keabsahan tiket
 - 2) menerima uang nasabah
 - 3) Menghitung jumlah uang dari nasabah
 - 4) Memeriksa keaslian uang
 - 5) Memposting ke program tabungan atau program angsuran nasabah
 - 6) Memasukkan mutasi transaksi ke mutasi harian teller
 - b. Untuk penarikan tunai
 - 1) Memeriksa keabsahan ticket
 - 2) Memastikan tiket sudah ditanda tangani nasabah
 - 3) Memastikan dana yang ditarik saldonya ada di tabungan
 - 4) Memastikan tanda tangan nasabah sesuai dengan cocok tanda tangan nasabah yang bersangkutan
 - 5) Menulis di tiket nasabah, lembar uang yang akan diserahkan ke nasabah
 - 6) Memosting ke program tabungan
 - 7) Memasukkan mutasi transaksi ke transaksi mutasi harian teller
 - 8) Menghitung jumlah uang yang disaksikan oleh nasabah
 - 9) Menyerahkan uang ke nasabah

6. Menyortir uang sesuai standar penyortiran uang.
7. Mengatur jumlah uang tunai tidak melampaui batas asuransi.
8. Melaporkan kepada Direktur Operasi terkait dengan keperluan laporan asuransi uang.
9. Membuat Cash opname
10. Mencocokkan cash opname dengan fisik uang
11. Mencocokkan jumlah cash ditransaksi mutasi harian teller dengan cash di pembukuan accounting
12. Melakukan posting selisih pembulatan cash ke program GL
13. Bersama dengan SPV Operasional menyimpan uang diruangan khasanah.
14. Meminta tanda tangan SPV Operasional untuk ditanda tangani tanda fisik uang dan kas opname sudah cocok.
15. Membayar Listrik, Pulsa, Speedy dan HP
16. Menerima Pembayaran Angsuran
17. Membuat asuransi
18. Menarik dan Menyetor ke Bank Lain
19. Mencetak buku tabungan

Tugas Bulanan :

1. Membuat Proof Teller Bulanan
2. Membuat Proof Saldo Tabungan.

Tugas Tahunan :

1. Membuat Proof Teller
 2. Membuat Proof saldo tabungan
6. Jabatan : Staf Accounting
- Tugas Pokok : Melakukan Pencatatan Akuntansi

Rincian Tugas

Tugas Harian :

1. Memeriksa buku Bank, membukukan antar Bank, membuat tiket dan ke GL
2. Memeriksa Keabsahan Ticket
3. Melakukan entry data dan updating mutasi General Ledger (GL)

4. Melakukan posting pencicilan pembiayaan khusus melalui pendebitan rekening maupun dari antar bank.
5. Mencetak Mutasi harian.
6. Mencetak Neraca Detail dan Kumulatif
7. Mencetak Laba-Rugi Detail dan Kumulatif.
8. Menyerahkan tiket kepada Staf Internal Control untuk pemeriksaan

Tugas Bulanan :

1. Membuat Saldo rata-rata tabungan dan deposito
2. Membuat distribusi bagi hasil tabungan dan deposito.
3. Memasukkan Porsi bagi hasil tabungan dan deposito
4. Menghitung Bagi Hasil
5. Memposting bagi hasil ke GL maupun ke Modul Tabungan
6. Mencetak laporan Neraca dan Laba Rugi
7. Proff Buku Besar titipan lainnya, uang muka lainnya
8. Menghitung PPH Psl 23
9. Membuat laporan publikasi Offline

Tugas Tahunan :

- 1 Sama Dengan Tugas Bulanan
7. Jabatan : Customer Service/IT
Tugas Pokok : Pelayanan Nasabah
Rincian Tugas
Tugas Harian :

Deposito

1. Melakukan pembayaran bagi hasil deposito baik yang tunai, melalui Bank, pengkreditan rekening maupun transfer melalui mesin ATM / Internet Banking.
2. Melakukan entry dan updating data deposito, tabungan.

Jasa Nasabah

1. Mengisi Aplikasi tabungan & deposito
2. Mengisi data golongan debitur terhadap APU PPT
3. Memasukan ke Registrasi tabungan.
4. Menginput data tabungan & deposito.

5. Sore hari Mencocokkan saldo tabungan & saldo deposito dengan GL
6. Membuat rekapitulasi tabungan & deposito.

Tugas Bulanan :

1. Mencetak saldo tabungan dan deposito.
2. Mencetak Bonus bagi hasil tabungan dan deposito
3. Mencetak nominatif tabungan dan deposito.
4. Membuat Laporan Bulanan On Line
1. Membuat Laporan LPS

8. Jabatan : Staf Adm Pembiayaan

Tugas pokok : Memelihara Data Pembiayaan

Rincian Tugas

Tugas Harian :

1. Membuka ruang khasanah dan brankas tempat asli jaminan
2. Membuat surat keterangan jaminan, surat tukar jaminan dan surat penyerahan jaminan yang sudah lunas
3. Memeriksa surat keterangan jaminan, surat tukar jaminan dan surat penyerahan jaminan yang sudah lunas ke SPV dan Direktur Operasional untuk ditanda tangani atau disetujui
4. Mengevaluasi dokumen legal maupun jaminan pembiayaan yang akan dicairkan
5. Memeriksa kembali kelengkapan dokumen dan asli dokumen pembiayaan yang diserahkan AO ke ADM untuk disimpan ke Brankas dan ke Filing Kabinet
6. Melakukan entry data updating modul pembiayaan ke laporan harian nominative, laporan sementara, dan nomor rekening pembiayaan.
7. Menyimpan asli dokumen pembiayaan ke Brankas dan dokumen File ke Filing Kabinet
8. Sore Hari Melakukan pencocokan saldo pembiayaan menurut modul pembiayaan dengan GL.
9. Menginput data pembiayaan baru untuk SID

10. Membuat tiket penyesuaian margin pembiayaan saat pelunasan (diposting oleh accounting)

Tugas Bulanan

1. Membuat Proof saldo pembiayaan sesuai kolektibility
2. Membuat Perhitungan PPAPWD
3. Membuat Ticket PPAPWD yang wajib dibentuk dan diserahkan ke accounting
4. Membuat tiket pemindahan kolektibilitas nasabah sesuai dengan kolektibilitas nasabah bulan bersangkutan
5. Membuat penyesuaian margin sesuai dengan masing-masing kolektibilitas
6. Menyimpan laporan dokumen harian, nominatif dan laporan sementara ke dokumen sesuai bulan berjalan
7. Menyimpan laporan dokumen harian, nominatif dan laporan sementara ke dokumen sesuai bulan berjalan
8. Menyusun laporan bulanan ke Bank Indonesia menyangkut pembiayaan (SID), BMPK, dan Laporan Bulanan.
9. Membuat daftar tagihan ke KPRI / Bendahara IAIN, Soeloeng Laoet dan lainnya yang pembiayaan secara kolektif
10. Membuat remainder TBO pembiayaan
11. Membuat laporan restrukturisasi
12. Laporan-laporan yang sistem pelaporan On-Line ke Bank Indonesia.
13. Laporan APU PPT
14. Sektor Ekonomi
15. HB, HT, AYDA
16. Pengelompokan Pembiayaan

9. Jabatan : Personalia dan SDM

Tugas Pokok : Membrikan Pelayanan kepersonaliaan dan Umum

Rincian Tugas

Tugas Harian :

1. Melayani pembayaran terkait dengan kepersonaliaan
2. Membuat tiket-tiket transaksi biaya umum dan personalia

3. Menanda tangankan nota debit & nota kredit ke SPV operasional untuk persetujuan pencairan dana
4. Membuat usulan dan melakukan pengadaan. ATK, barang cetakan dan berbagai keperluan kantor
5. Memonitor kelayakan kantor, peralatan kerja dan berbagai pendukung bagi pelaksanaan tugas-tugas karyawan
6. Memonitor pembayaran pajak-pajak, perizinan HO, TDP, NPWP, Domisi, PBB Bangunan kantor dan sejenisnya.
7. Menyiapkan kontrak-kontrak kerja karyawan dan mengevaluasi fasilitas kesejahteraan karyawan, Job Description karyawan
8. Mencatat surat masuk dan surat keluar ke register
9. Mengevaluasi disiplin karyawan

Tugas Bulanan :

1. Membuat Proof saldo terkait transaksi personalia dan umum
2. Menghitung dan melakukan pembayaran gaji, uang transport, uang makan, THR, Tunjangan Pendidikan, Bonus pencapaian target, Jamsostek dan tunjangan lainnya.
3. Membuat laporan stok ATK dan barang cetakan
4. Membuat teguran terhadap pelanggaran disiplin karyawan.
5. Membuat SSP PPH Psl 21 dan PPH psl 25 dan laporanya.

10. Jabatan : Account Officer/Staff marketing

Tugas Pokok : Memproses Pembiayaan dan Monitoring

Rincian Tugas

Tugas Harian:

1. Wawancara dengan nasabah
2. Menerima permohonan nasabah bila AO menganggap permohonan bisa dilanjutkan untuk diproses
3. Menyiapkan tanda tarima permohonan.
4. Memeriksa kelengkapan Permohonan nasabah
5. Meminta ADM untuk melakukan bank ceking untuk melihat apakah sinasabah mempunyai pembiayaan di Bank lain.

6. Mengusulkan permohonan nasabah kepada komite
7. Apabila usulan ditolak, buat surat penolakan kepada nasabah yang bermohon
8. Apabila diterima survey usaha dan jaminan nasabah .
9. Meyiapkan penilaian jaminan.
10. Membuat memo analisa permohonan nasabah yang sudah disurve untuk diusulkan ke Direksi
11. Bila analisa disetujui siapkan kelengkapan dokumen untuk pencairan :
 - a. Mengisi nomor registrasi pembiayaan pada registrasi yang sudah ada sesuai dengan nomor urut registrasi akad.
 - b. Membuat tanda terima uang nasabah
 - c. Membuat nota persetujuan pembiayaan
 - d. Membuat nota penjualan / nota pembiayaan
 - e. Membuat jadwal angsuran untuk nasabah dan untuk ADM
 - f. Membuat data- data untuk SID
 - g. Membuat Akad
 - h. Membuat akad wakalah
 - i. Membuat offering letter
 - j. Membuat surat kuasa menjual
 - k. Melaporkan ke Notaris untuk pembiayaan mulai Rp. 25 juta
 - l. Membuat surat pernyataan nasabah tidak menunggak selama 3 bln berturut turut
 - m. Membuat to be obstaind jika ada dokument yang tidak lengkap atau bila ada yang tidak memenuhi syarat,dan membuat penyimpangan dan pastikan to be obstaind dan penyimpangan sudah disetujui Account Officer, SPV Marketing, dan Direksi
 - n. Meghitung asuransi jiwa pembiayaan nasabah
 - o. Membuat surat pernyataan asuransi
 - p. Membuat tanda terima jaminan
1. Memeriksa kembali asli Jaminan kepada Supervisor Marketing
2. Memeriksa seluruh dokumen file dan jaminan asli ke ADM dan Supervisor Operasional

3. Menyerahkan dokumen ke Direktur Operasional untuk kemudian dibacakan akad pembiayaannya.
4. Memastikan seluruh dokumen sudah ditandatangani nasabah dan istri atau suami
5. Memastikan syarat-syarat tambahan adalah photo, KTP dan pas-photo sipemilik bila jaminan tidak atas nama nasabah,
6. Bila jaminan tidak atas nama nasabah untuk penanda tangan akad, surat kuasa menjual dan surat pernyataan tidak menunggak harus ditandatangani oleh yang mempunyai jaminan.
7. Untuk jaminan BPKB yang belum balik nama, photo copy KTP sipemilik sudah diserahkan nasabah, kuitansi kosong sudah ditanda tangani sipemilik.
8. Pastikan tanda tangan sipemilik di KTP harus sama dengan di kuitansi penjualan jaminan.
9. Dokumen untuk accounting dan untuk nasabah diserahkan ke teller untuk proses pencairan pembiayaan.
10. Dokumen untuk ADM diserahkan ke ADM untuk di proses.
11. Untuk seluruh dokumen pembiayaan yang asli dan jaminan asli yang diberikan nasabah disimpan disatukan dalam map berwarna hijau.
12. Dokumen file disimpan di map kuning.
13. Map kuning dan map hijau diperiksakan kembali kepada Supervisor Marketing untuk meyakini kelengkapannya
14. Jika semua sudah lengkap, serahkan map hijau dan map kuning kepada supervisor melalui ekspedisi
15. Map kuning dimasukkan AO ke filling kabinet sesuai dengan nomor registrasinya.
16. Map hijau diserahkan ke ADM disimpan di brankas dengan ekspedisi
17. Setiap AO harus memeriksa pembayaran nasabah dan jatuh tempo pembayaran nasabah untuk memastikan apakah nasabah sudah membayar atau belum.
18. Jika nasabah belum membayar ingatkan nasabah melalui telephon, atau datang ketempat nasabah.
19. Kunjungan ulang setiap 1 X 3 bulan kepada usaha nasabah yang lancar.
20. Bagi nasabah yang menunggak buat surat teguran 1, 2 atau ke 3

21. Memastikan apa penyebab pembiayaan bermasalah
22. Melakukan restrukturisasi (rescheduling, rekonditioning dan restrukturing, bagi nasabah yang ada kemauan untuk membayar tapi nasabah tidak sanggup untuk membayar.
23. Dokumen untuk ADM diserahkan ke ADM untuk di proses.
24. Untuk seluruh dokumen pembiayaan yang asli dan jaminan asli yang diberikan nasabah disimpan disatukan dalam map berwarna hijau.
25. Dokumen file disimpan di map kuning.
26. Map kuning dan map hijau diperiksakan kembali kepada Supervisor Marketing untuk meyakini kelengkapannya
27. Jika semua sudah lengkap, serahkan map hijau dan map kuning kepada supervisor melalui ekspedisi
28. Map kuning dimasukkan AO ke filling kabinet sesuai dengan nomor registrasinya.
29. Map hijau diserahkan ke ADM disimpan di brankas dengan ekspedisi
30. Setiap AO harus memeriksa pembayaran nasabah dan jatuh tempo pembayaran nasabah untuk memastikan apakah nasabah sudah membayar atau belum
31. Jika nasabah belum membayar ingatkan nasabah melalui telephon, atau datang ketempat nasabah.
32. Kunjungan ulang setiap 1 X 3 bulan kepada usaha nasabah yang lancar.
33. Bagi nasabah yang menunggak buat surat teguran 1, 2 atau ke 3
34. Memastikan apa penyebab pembiayaan bermasalah
35. Melakukan restrukturisasi (rescheduling, rekonditioning dan restrukturing, bagi nasabah yang ada kemauan untuk membayar tapi nasabah tidak sanggup untuk membayar.
36. Untuk nasabah yang sudah tidak ada dan sudah tidak mampu membayar dan semua cara diatas sudah dilakukan, usulkan untuk dihapus buku, hapus tagih dan AIDA .
37. Untuk proses AIDA pastikan harus sudah direncanakan di rencana kerja tahunan dan sudah mendapat persetujuan RUPS dan Komisaris.
38. Melakukan monitoring kelancaran pembiayaan nasabah account masing-masing.

39. Memproses pembiayaan nasabah BMT MES SU dan memberikan fee bagi hasil setiap bulan setelah semua nasabah BMT yang dananya dari BPRS membayar angsurannya.

Tugas Bulanan:

1. Memastikan dan menagih pembayaran cicilan
2. Menyusun Laporan kunjungan
3. Membuat usulan restrukturisasi pembiayaan apabila diperlukan
4. Membuat laporan ke Bank Sumut dan PNM

Tugas Tahunan:

Sama dengan tugas bulanan

11. Jabatan : Staff Audit/Internal Control

Tugas Pokok : Melakukan Audit Transaksi Operasional dan Marketing

Rincian Tugas

Tugas Harian :

1. Memeriksa tiket-tiket transaksi operasional secara harian;
2. Memeriksa adanya selisih-selisih pembukuan;
3. Menyusun laporan rekonsiliasi secara 2 mingguan;
4. Memeriksa kecocokan proofing saldo bulanan;
5. Memeriksa pembayaran pajak;
6. Memeriksa dokumentasi kredit;
7. Menyusun laporan perkembangan pencapaian target;
8. Mengevaluasi perkembangan neraca dan laba-rugi usaha.

12. Jabatan : Staf SOP dan pelayanan

Tugas Pokok : Mengupdate SOP dan Monitoring pelayanan

Rincian Tugas

Tugas Harian:

Bagian SOP

1. Menyimpan & memfile SOP yang ada, yang masih berlaku maupun yang tidak berlaku baik dalam bentuk hard copy maupun soft copy.

2. Memfile peraturan-peraturan yang terkait BPRS seperti peraturan OJK, LPS, Perpajakan, Ketenagakerjaan, Asuransi dan lain-lain.
3. Melakukan review secara terus-menerus untuk mengupdate SOP agar sesuai dengan peraturan yang ada dan sesuai dengan standar.
4. Mereview formulir-formulir yang digunakan.

Pelayanan Nasabah

1. Memonitor kualitas pelayanan kepada nasabah.
2. Melakukan survey ke bank lain tentang pelayanan
3. Menangani komplain-komplain nasabah.

KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

Correlations

	Kinerja1	Kinerja2	Kinerja3	Kinerja4	Kinerja5	Kinerja6	Kinerja7	Kinerja8	Kinerja9	Kinerja10	Kinerja.Kary awan
Kinerja1 Pearson Correlation	1	.440*	.165	.594**	.440*	.076	.440*	.289	.440*	1.000**	.713**
Sig. (2-tailed)		.012	.367	.000	.012	.680	.012	.109	.012	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kinerja2 Pearson Correlation	.440*	1	.207	.402*	1.000**	.709**	1.000**	.152	1.000**	.440*	.866**
Sig. (2-tailed)	.012		.255	.023	.000	.000	.000	.406	.000	.012	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kinerja3 Pearson Correlation	.165	.207	1	.139	.207	.207	.207	.114	.207	.165	.461**
Sig. (2-tailed)	.367	.255		.447	.255	.255	.255	.536	.255	.367	.008
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kinerja4 Pearson Correlation	.594**	.402*	.139	1	.402*	.278	.402*	.024	.402*	.594**	.606**
Sig. (2-tailed)	.000	.023	.447		.023	.123	.023	.898	.023	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kinerja5 Pearson Correlation	.440*	1.000**	.207	.402*	1	.709**	1.000**	.152	1.000**	.440*	.866**
Sig. (2-tailed)	.012	.000	.255	.023		.000	.000	.406	.000	.012	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kinerja6 Pearson Correlation	.076	.709**	.207	.278	.709**	1	.709**	.152	.709**	.076	.626**
Sig. (2-tailed)	.680	.000	.255	.123	.000		.000	.406	.000	.680	.000

Correlations

	Kinerja1	Kinerja2	Kinerja3	Kinerja4	Kinerja5	Kinerja6	Kinerja7	Kinerja8	Kinerja9	Kinerja10	Kinerja.Kary awan
Kinerja1 Pearson Correlation	1	.440*	.165	.594**	.440*	.076	.440*	.289	.440*	1.000**	.713**
Sig. (2-tailed)		.012	.367	.000	.012	.680	.012	.109	.012	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kinerja2 Pearson Correlation	.440*	1	.207	.402*	1.000**	.709**	1.000**	.152	1.000**	.440*	.866**
Sig. (2-tailed)	.012		.255	.023	.000	.000	.000	.406	.000	.012	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kinerja3 Pearson Correlation	.165	.207	1	.139	.207	.207	.207	.114	.207	.165	.461**
Sig. (2-tailed)	.367	.255		.447	.255	.255	.255	.536	.255	.367	.008
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kinerja4 Pearson Correlation	.594**	.402*	.139	1	.402*	.278	.402*	.024	.402*	.594**	.606**
Sig. (2-tailed)	.000	.023	.447		.023	.123	.023	.898	.023	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kinerja5 Pearson Correlation	.440*	1.000**	.207	.402*	1	.709**	1.000**	.152	1.000**	.440*	.866**
Sig. (2-tailed)	.012	.000	.255	.023		.000	.000	.406	.000	.012	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kinerja6 Pearson Correlation	.076	.709**	.207	.278	.709**	1	.709**	.152	.709**	.076	.626**
Sig. (2-tailed)	.680	.000	.255	.123	.000		.000	.406	.000	.680	.000

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.851	.885	10

Inter-Item Correlation Matrix

	Kinerja1	Kinerja2	Kinerja3	Kinerja4	Kinerja5	Kinerja6	Kinerja7	Kinerja8	Kinerja9	Kinerja10
Kinerja1	1.000	.440	.165	.594	.440	.076	.440	.289	.440	1.000
Kinerja2	.440	1.000	.207	.402	1.000	.709	1.000	.152	1.000	.440
Kinerja3	.165	.207	1.000	.139	.207	.207	.207	.114	.207	.165
Kinerja4	.594	.402	.139	1.000	.402	.278	.402	.024	.402	.594
Kinerja5	.440	1.000	.207	.402	1.000	.709	1.000	.152	1.000	.440
Kinerja6	.076	.709	.207	.278	.709	1.000	.709	.152	.709	.076
Kinerja7	.440	1.000	.207	.402	1.000	.709	1.000	.152	1.000	.440
Kinerja8	.289	.152	.114	.024	.152	.152	.152	1.000	.152	.289
Kinerja9	.440	1.000	.207	.402	1.000	.709	1.000	.152	1.000	.440
Kinerja10	1.000	.440	.165	.594	.440	.076	.440	.289	.440	1.000

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Pengendalian Internal	32	12.00	34.00	46.00	1310.00	40.9375	3.51896
Gaya Kepemimpinan Islam	32	17.00	31.00	48.00	1302.00	40.6875	3.88909
Kinerja Karyawan	32	15.00	33.00	48.00	1323.00	41.3437	3.36595
Valid N (listwise)	32						

Correlations

		Pengendalian Internal	Gaya Kepemimpinan Islam	Kinerja Karyawan
Pengendalian Internal	Pearson Correlation	1	.846**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	32	32	32
Gaya Kepemimpinan Islam	Pearson Correlation	.846**	1	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	32	32	32
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.831**	.942**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	32	32	32

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40560559
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.090
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.657
Asymp. Sig. (2-tailed)		.782

. Test distribution is Normal

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya.kepemimpinan, Pengendalian.int ernal ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.926 ^a	.857	.847	1.453	.857	86.642	2	29	.000	1.853

a. Predictors: (Constant), Gaya.kepemimpinan, Pengendalian.internal

b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.971	2	182.986	86.642	.000 ^a
	Residual	61.248	29	2.112		
	Total	427.219	31			

a. Predictors: (Constant), Gaya.kepemimpinan, Pengendalian.internal

b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.348	3.064		1.419	.167		
	Pengendalian.internal	.113	.138	.107	.819	.419	.290	3.443
	Gaya.kepemimpinan	.796	.125	.834	6.390	.000	.290	3.443

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Coefficient Correlations^a

Model			Gaya.kepemimpinan	Pengendalian.int ernal
1	Correlations	Gaya.kepemimpinan	1.000	-.842
		Pengendalian.internal	-.842	1.000
1	Covariances	Gaya.kepemimpinan	.016	-.014
		Pengendalian.internal	-.014	.019

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pengendalian.int ernal	Gaya.kepemimpinan
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	24.623	.93	.04	.13
	3	.001	49.438	.07	.96	.87

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Residuals Statistics^a

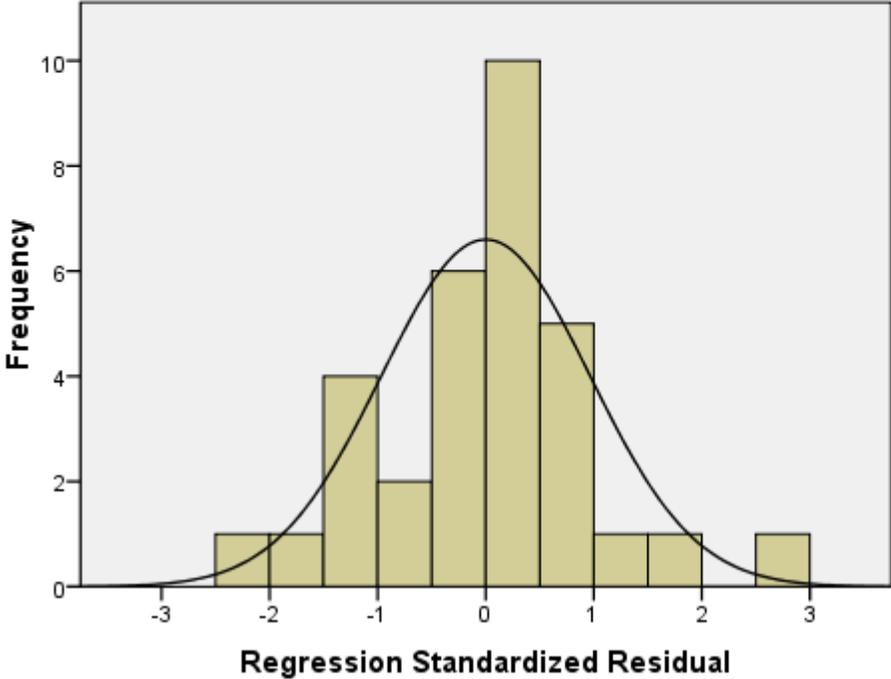
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.85	47.73	41.34	3.436	32
Std. Predicted Value	-2.471	1.860	.000	1.000	32
Standard Error of Predicted Value	.267	.702	.428	.122	32
Adjusted Predicted Value	32.50	47.51	41.32	3.456	32
Residual	-3.261	3.696	.000	1.406	32
Std. Residual	-2.244	2.543	.000	.967	32
Stud. Residual	-2.395	2.605	.007	1.012	32
Deleted Residual	-3.714	3.879	.021	1.539	32
Stud. Deleted Residual	-2.627	2.925	.008	1.070	32
Mahal. Distance	.079	6.260	1.938	1.717	32
Cook's Distance	.000	.265	.032	.056	32
Centered Leverage Value	.003	.202	.063	.055	32

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Charts

Histogram

Dependent Variable: Kinerja.Karyawan



Mean =1.77E-15
Std. Dev. =0.967
N =32

Correlations

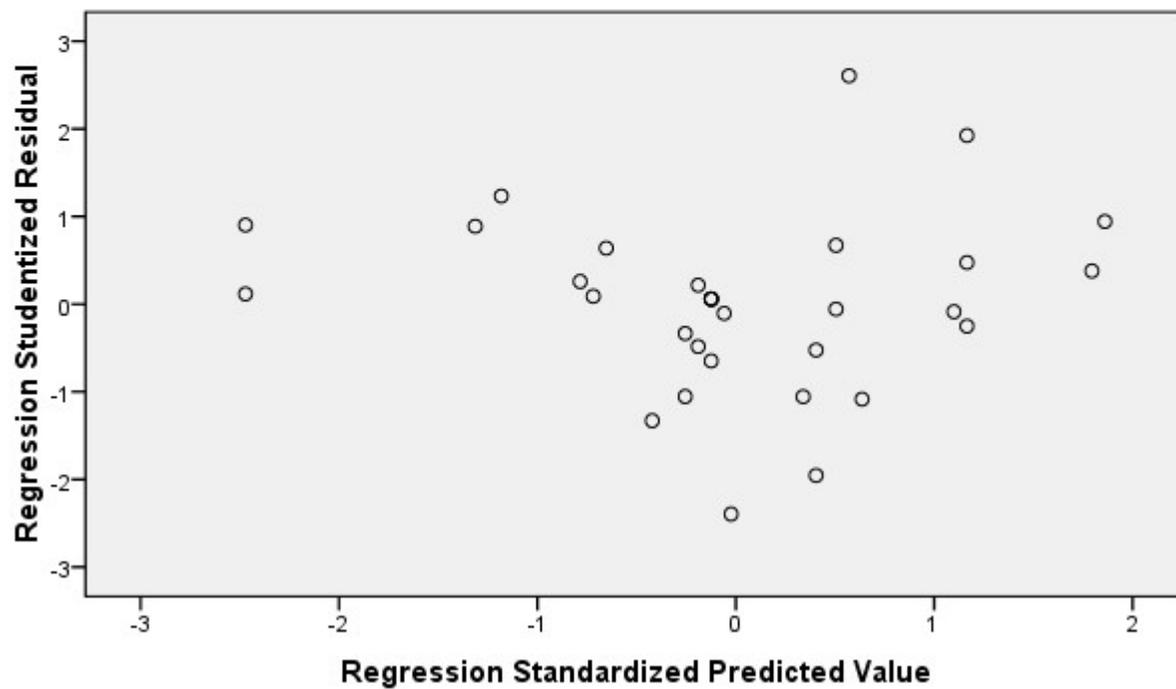
	Pengendalian1	Pengendalian2	Pengendalian3	Pengendalian4	Pengendalian5	Pengendalian6	Pengendalian7	Pengendalian8	Pengendalian9	Pengendalian10
Pengendalian1	1	.152	.207	.152	.709**	.167	.167	1.000**	.207	.152
Correlation										
Sig. (2-tailed)		.406	.255	.406	.000	.361	.361	.000	.255	.406
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Pengendalian2	.152	1	.114	1.000**	.152	-.012	-.012	.152	.114	.152
Correlation										
Sig. (2-tailed)	.406		.536	.000	.406	.950	.950	.406	.536	.406
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Pengendalian3	.207	.114	1	.114	.207	.028	.028	.207	1.000**	.207
Correlation										
Sig. (2-tailed)	.255	.536		.536	.255	.878	.878	.255	.000	.255
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Pengendalian4	.152	1.000**	.114	1	.152	-.012	-.012	.152	.114	.152
Correlation										
Sig. (2-tailed)	.406	.000	.536		.406	.950	.950	.406	.536	.406

Correlations

	Pengendalian1	Pengendalian2	Pengendalian3	Pengendalian4	Pengendalian5	Pengendalian6	Pengendalian7	Pengendalian8	Pengendalian9	Pengendalian10
Pengendalian1	1	.152	.207	.152	.709**	.167	.167	1.000**	.207	.152
Correlation										
Sig. (2-tailed)		.406	.255	.406	.000	.361	.361	.000	.255	.406
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Pengendalian2	.152	1	.114	1.000**	.152	-.012	-.012	.152	.114	.152
Correlation										
Sig. (2-tailed)	.406		.536	.000	.406	.950	.950	.406	.536	.406
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Pengendalian3	.207	.114	1	.114	.207	.028	.028	.207	1.000**	.207
Correlation										
Sig. (2-tailed)	.255	.536		.536	.255	.878	.878	.255	.000	.255
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Pengendalian4	.152	1.000**	.114	1	.152	-.012	-.012	.152	.114	.152
Correlation										
Sig. (2-tailed)	.406	.000	.536		.406	.950	.950	.406	.536	.406

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja.Karyawan



PENGENDALIAN INTERNAL (X1)

Correlations

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.764	.795	10

Inter-Item Correlation Matrix

	Pengendalian1	Pengendalian2	Pengendalian3	Pengendalian4	Pengendalian5	Pengendalian6	Pengendalian7	Pengendalian8	Pengendalian9	Pengendalian10
Pengendalian1	1.000	.152	.207	.152	.709	.167	.167	1.000	.207	.709
Pengendalian2	.152	1.000	.114	1.000	.152	-.012	-.012	.152	.114	.152
Pengendalian3	.207	.114	1.000	.114	.207	.028	.028	.207	1.000	.207
Pengendalian4	.152	1.000	.114	1.000	.152	-.012	-.012	.152	.114	.152
Pengendalian5	.709	.152	.207	.152	1.000	.167	.167	.709	.207	1.000
Pengendalian6	.167	-.012	.028	-.012	.167	1.000	1.000	.167	.028	.167
Pengendalian7	.167	-.012	.028	-.012	.167	1.000	1.000	.167	.028	.167
Pengendalian8	1.000	.152	.207	.152	.709	.167	.167	1.000	.207	.709
Pengendalian9	.207	.114	1.000	.114	.207	.028	.028	.207	1.000	.207
Pengendalian10	.709	.152	.207	.152	1.000	.167	.167	.709	.207	1.000

GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM (X2)

Correlation

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.845	.878	10

Inter-Item Correlation Matrix

	Gaya1	Gaya2	Gaya3	Gaya4	Gaya5	Gaya6	Gaya7	Gaya8	Gaya9	Gaya10
Gaya1	1.000	.709	.278	1.000	1.000	.207	.076	.709	.207	.278
Gaya2	.709	1.000	.402	.709	.709	.207	.440	1.000	.207	.402
Gaya3	.278	.402	1.000	.278	.278	.139	.594	.402	.139	1.000
Gaya4	1.000	.709	.278	1.000	1.000	.207	.076	.709	.207	.278
Gaya5	1.000	.709	.278	1.000	1.000	.207	.076	.709	.207	.278
Gaya6	.207	.207	.139	.207	.207	1.000	.165	.207	1.000	.139
Gaya7	.076	.440	.594	.076	.076	.165	1.000	.440	.165	.594
Gaya8	.709	1.000	.402	.709	.709	.207	.440	1.000	.207	.402
Gaya9	.207	.207	.139	.207	.207	1.000	.165	.207	1.000	.139
Gaya10	.278	.402	1.000	.278	.278	.139	.594	.402	.139	1.000

KATA PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Angket
Lampiran : 1 Berkas
Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Islam
Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Puduarta Insani.

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr

.....

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, maka saya mohon dengan sangat kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi angket yang telah disediakan.

Angket ini hanya sebagai bahan penelitian dalam penulisan skripsi saya, maka Bpk/Ibu/Sdr tidak perlu ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya, artinya semua jawaban yang diberikan Bpk/Ibu/Sdr adalah benar, dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bpk/Ibu/Sdr selama ini.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuannya, saya mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Evi Dayanti

NPM 1301270063

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA
KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPRS
PUDUARTA INSANI MEDAN**

Penjelasan:

1. Angket ini bertujuan untuk mengumpulkan data dan sebagai bahan penulisan karya ilmiah, bukan untuk menilai dalam melakukan pekerjaan, maka jawaban akan dijamin kerahasiaannya.
2. Mohon menjawab dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.
3. Berilah tanda **checklist** () pada jawaban yang anda anggap paling tepat.
4. Keterangan jawaban pada setiap angket sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju,

STS = Sangat Tidak Setuju

Data Responden

No. Responden :
Nama :
Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
Umur :
Pendidikan :
Jabatan :
Lama Bekerja : Tahun Bulan

PENGENDALIAN INTERNAL

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Di bank tempat saya bekerja, audit internal sebelum melaksanakan tugas auditnya selalu membuat program					
2	Komunikasi standar nilai perilaku di bank tempat saya bekerja terhadap pegawai dinyatakan melalui kebijakan dan aturan pelaksanaannya					
3	Penerimaan pegawai di tempat saya bekerja melalui seleksi					
4	Struktur organisasi di tempat saya bekerja telah memuat secara jelas garis wewenang dan tanggung jawab masing-masing fungsi					
5	Di tempat saya bekerja, terdapat pen delegasian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari atasan kepada stafnya					
6	Sistem otorisasi antara transaksi penerimaan kas di bank tempat saya bekerja sesuai dengan yang diterapkan perusahaan					
7	Bank di tempat saya bekerja melakukan pemantauan karyawan secara berkala					
8	Ada pemeriksaan atas transaksi penerimaan kas, cek, giro dan diadakan pencocokan dengan catatan yang ada oleh bagian pemeriksaan internal					
9	Semua arsip-arsip, dokumentasi, faktur-faktur, bukti dan laporan-laporan memiliki nomor urut tercetak					
10	Rotasi pekerjaan dilaksanakan tepat waktu sesuai dengan rutinitas yang diterapkan di bank tempat saya bekerja					

GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan Bapak/Ibu selalu melakukan pengarahan secara spesifik					
2	Pimpinan Bapak/Ibu menjelaskan cara mengerjakan pekerjaan tersebut					
3	Pimpinan Bapak/Ibu mulai melakukan komunikasi dua arah dengan karyawan					
4	Pimpinan Bapak/Ibu meminta saran atas keputusan yang akan ditetapkan kepada karyawan					
5	Pimpinan Bapak/Ibu menjelaskan keputusan yang akan diambil kepada karyawan					
6	Pimpinan Bapak/Ibu saling memberikan gagasan kepada karyawan					
7	Pimpinan Bapak/Ibu mendukung usaha-usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas					
8	Pimpinan Bapak/Ibu memberikan motivasi kepada karyawan					
9	Pimpinan Bapak/Ibu bersama-sama membuat keputusan bersama dengan karyawan					
10	Pimpinan turun langsung untuk melihat kegiatan karyawannya					

KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
4	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhatian					
5	Saya akan selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
6	Setiap karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan baik					
7	Saya akan menyelesaikan pekerjaan secara baik dan benar					
8	Saya akan memanfaatkan waktu luang untuk mengerjakan pekerjaan					
9	Saya akan selalu berusaha untuk mengerjakan secara sendiri					
10	Saya tidak akan mengeluh menerima pekerjaan yang sesuai dengan bagian saya					

Lampiran Jawaban Responden

Kinerja Karyawan (Y)

No. Resp	Pertanyaan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	33
3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	38
4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	38
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
7	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
10	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	39
11	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
17	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
18	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	39
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
21	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	34
22	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
23	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	45
24	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
25	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	45
26	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
28	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
29	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
31	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
32	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46

Pengendalian Internal (X₁)

No. Resp	Pertanyaan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	34
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	40
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
6	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
7	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44
8	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
9	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
10	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	36
11	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	42
12	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
13	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	40
16	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
17	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44
18	4	5	2	5	4	4	4	4	2	4	38
19	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
20	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
21	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	34
22	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	40
23	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
24	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
25	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44
26	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	34
27	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	40
30	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
31	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44
32	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46

Gaya Kepemimpinan Islam (X₂)

No.	Pertanyaan	Total
-----	------------	-------

Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	41
4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	3	39
5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	45
6	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
7	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	42
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	5	4	4	2	4	4	2	5	38
11	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
18	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
21	4	4	3	4	4	1	3	4	1	3	31
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
26	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	36
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
29	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
30	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
31	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
32	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45