

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL,  
MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Kedaton)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar S1 (S.Akun)  
Dalam Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Oleh**

**VIVIN MONICA SARI**

**NPM. 1951030198**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1445 H / 2023 M**

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL,  
MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Kedaton)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar S1 (S.Akun)  
Dalam Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Oleh**

**VIVIN MONICA SARI**

**NPM. 1951030198**

**Program Studi: Akuntansi Syariah**

**Pembimbing I : Dr. Evi Ekawati, S.E., M.Si**

**Pembimbing II : Yulistia Devi, S.E., M.S.Ak.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1445 H / 2023 M**

## ABSTRAK

Dengan semakin berkembangnya bank Syariah di Indonesia maka semakin besar peluang transaksi penyaluran dana terhadap masyarakat yang berdasarkan peraturan syariah. Dengan semakin berkembangnya penyaluran dinamika semakin besar peluang penyalahgunaan dan sehingga menyebabkan kemacetan dalam penyelesaian transaksinya. Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) selain operasionalnya yang menggunakan syariat islam ia juga menanamkan nilai-nilai budaya islam yang menjadi landasan cara berpikir, berperilaku, dan bertindak, yang kemudian dipresentasikan dalam Panduan Perilaku Insan BSI serta ditanamkan sebagai Budaya Kerja yang diterjemahkan dalam “AKHLAK”, yaitu: *Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif*. Penulis melihat Di BSI Cabang kedaton kurang menerapkan budaya kerja seperti Amanah dan Adaptif.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, Alat ukur yang digunakan pada penelitian kuantitatif ini adalah tes angket, wawancara terstruktur, dokumentasi dibantu dengan SPSS 25. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Simple Random sampling dengan menggunakan skala likert. yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang akan diteliti. Jumlah populasi yang digunakan daam penelitian ini yakni 70 karyawan BSI Di Bandar Lampung yang sesuai dengan karakteristik sebagai reponden. Dari hasil ini didapatkan jumlah sampel 41 orang, hal ini disebabkan karena keterbatasan karyawan yang sesuai dengan karakteritik sampel.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: Setiap Variabel X berpengaruh Positif terhadap Variabel Y. Jadi semakin baik penerapan pengendalian internal, Motivasi, Budaya Organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

**Kata Kunci:** Sistem pengendalian Internal, Motivasi, Budaya Organisasi, Peningkatan Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*With the growing development of Islamic banks in Indonesia, the greater the opportunity for transactions to channel funds to the public based on sharia regulations. With the development of distribution dynamics, the greater the opportunity for abuse and thus causing bottlenecks in the settlement of transactions. At Bank Syariah Indonesia (BSI), apart from operating using Islamic law, it also instills Islamic cultural values which form the basis for ways of thinking, behaving, and acting, which are then presented in the BSI Personnel Behavior Guide and instilled as a Work Culture which is translated in "AKHLAK", namely: Trustworthy, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, Collaborative. The author sees that the BSI Kedaton branch lacks a work culture such as Trustworthy and Adaptive.*

*In this study, researchers used quantitative research methods. Measuring tools used in this quantitative study were questionnaire tests, structured interviews, documentation assisted by SPSS 25. This study used the Simple Random sampling research method using a Likert scale. the focus of this study is to determine the magnitude of the influence between the variables to be studied. The number of population used in this study is 70 BSI employees in Bandar Lampung who are in accordance with the characteristics as respondents. From these results, a sample size of 41 people was obtained, this was due to the limited number of employees who matched the characteristics of the sample.*

*Based on the results of the research and discussion described in the previous chapter, it can be concluded that: Each X variable has a positive effect on Y variable. So the better the implementation of internal control, motivation, organizational culture, the employee's performance will increase.*

**Keywords:** *Internal control system, Motivation, Organizational Culture, Employee Performance Improvement*



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289*

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vivin Monica sari  
NPM : 195103198  
Program Studi : Akuntansi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada BSI KCP Kedaton)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikat ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dipahami.

Bandar Lampung, Juni 2023

Penulis



*[Handwritten Signature]*  
Vivin Monica sari  
NPM. 1951030198



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : Pengaruh Sistem Pengendalian Internal,  
Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap  
Peningkatan Kinerja Karyawan ( Studi pada  
Bank BSI KCP Kedaton)  
**Nama** : Vivin Monica Sari  
**NPM** : 19510300198  
**Program Studi** : Akuntansi Syariah  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis Islam

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

Dr. Evi Ekawati, M.Si

Yulistia Devi, S.E., M.S.Ak.

NIP. 197602022009122001

NIP.

Mengetahui,

**Ketua Prodi Akuntansi Syari'ah**

A. Zuliansyah, S.Si., M.M

NIP.198302222009121003



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

## PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada BSI KCP Kedaton)” disusun oleh Vivin Monica Sari NPM : 1951030198, Program Studi Akuntansi Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : 23 Juni 2023

### Tim Penguji

Ketua : Ahmad Zuliansyah, M.M.

(.....)

Sekretaris : Raizky Rienaldy Pramasha, M.E.

(.....)

Penguji I : Siska Yuli Anita, M.M.

(.....)

Penguji II : Yulistia Devi, M.S.Ak.

(.....)

Disetujui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Pada Hari/Tanggal Suryanto, M.M., Akt., C.A

262008011008

## MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْلَيْنَاهُ الْوَالِدَاتِ وَالْوَالِدِينَ وَبِالْحَسَنَاتِ وَالصَّالِحِينَ وَبِالْحَسَنَاتِ وَالصَّالِحِينَ وَبِالْحَسَنَاتِ وَالصَّالِحِينَ وَبِالْحَسَنَاتِ وَالصَّالِحِينَ  
حَيَوَهُ طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ  
حَسَنًا مَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ

*Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan. Ayat ini menekankan bahwa laki-laki dan perempuan mendapat pahala yang sama dan bahwa amal kebajikan harus dilandasi iman. (QS. An-Nahl Ayat 97)*





## PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini untuk memperoleh gelar sarjana akuntansi. Dari hati peneliti yang terdalam skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya, Bapak Mudiarto dan Ibu Maryanti yang telah dengan tulus dan sabar membesarkanku, yang selalu memberikan doa-doa demi kelancaran pendidikan dan kesuksesanku, terimakasih kepada kedua orangtuaku yang tidak pernah putus asa dalam membiayaiku dalam menyelesaikan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung. Semoga kedua orang tuaku selalu dalam lindungan Allah SWT, dipermudahkan disetiap langkahnya dan mendapatkan keberkahan baik didunia maupun diakhirat.

2. Almamaterku Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang selalu dibangka, tempatku menimba ilmu dan berproses menjadi lebih baik dari ilmu pengetahuan maupun agama.



## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dianugerahi nama oleh ayahanda dan ibunda yaitu Vivin Monica Sari. Dilahirkan di Padang Rindu pada tanggal 9 Januari 2001. Putri bungsu dari 2 bersaudara atas pasangan Bapak Mudiarto Dan Ibu Maryanti.

Pendidikan dimulai dari Sd N 1 Padang Rindu dan selesai pada tahun 2012, selanjutnya peneliti melanjutkan di MTS Islamiah di Pugung Tampak dan selesai pada tahun 2016, kemudian melanjutkan kejenjang pendidikan di SMA Negeri 1 Lemong selesai pada tahun 2019, dan menempuh pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) Pada Program Studi Akuntansi Syariah UIN Raden Intan Lampung Dimulai Pada Tahun 2019.

Bandar Lampung, 2023

Vivin Monica Sari  
Npm 1951030198



## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Alhamdulillahirobbil'alamin, puja dan puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena hanya dengan berkat, rahmat dan hidayahnyalah yang senantiasa dilimpahkan kepada peneliti berupa ilmu pengetahuan, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BSI KCP Kedaton)” dapat terselesaikan. Shalawat beserta salam peneliti haturkan kepada Baginda Rasul Muhammad SAW, para sahabatnya dan para pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai syarat menyelesaikan Program Sarjana Strata 1 (S1) pada Program Studi Akuntansi Syariah Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Dalam penyelesaian skripsi ini tak lupa diucapkan terimakasih kepada pihak-pihak dibawah ini yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung:

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., MM., CA., Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan Lampung.
2. A. Zuliansyah, M.M selaku Ketua Jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Evi Ekawati, S.E., M.Si dan Ibu Yulistia Devi S.E.,M.S.Ak. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah meluangkan waktu, memberikan ilmu terkait serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan pelajaran kepada penulis selama proses perkuliahan.

5. Kepada seluruh staf akademik dan pegawai perpustakaan yang memberikan pelayanan dalam mendapatkan informasi dan sumber referensi, data dan lain-lain.
6. Teman-teman seperjuangan Program Studi Akuntansi Syariah C angkatan 2019, seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
7. Sahabat Siti Soleha, Annisa Widya Nuraini yang selalu memberikan semangat, cerita serta suka dan duka.
8. Kepada semua pihak yang membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu kiranya para pembaca dapat memberikan masukan dan saran guna memperbaiki dan melengkapi kekurangan. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan para pembaca serta dapat menjadi sumbangsih yang bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Khususnya bagi dunia akuntansi dan umumnya bagi para pembaca.

Dengan mengucapkan banyak terima kasih, semoga jasa-jasa bapak dan ibu dosen serta seluruh pihak yang telah membantu serta mendoakan penulis hingga skripsi ini terselesaikan, mendapatkan balasan pahala dan keberkahan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin.

Bandar Lampung, 23 juni 2023  
Penulis,

**Vivin Monica Sari**  
**NPM. 1951030198**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>ix</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>x</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	11
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	12
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	13
H. Sismatika Penelitian .....	15
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Teori Yang Digunakan .....	17
1. <i>Theory Atribusi</i> .....	17
2. Sistem Pengendalian Internal.....	19
a. Pengertian Sistem Pengendalian Internal .....	19
b. Tujuan Pengendalian Internal .....	20
c. Unsur-unsur Pengendalian Internal .....	20
d. Indikator Sistem Pengendalian Internal .....	21
3. Motivasi.....	21
a. Pengertian Motivasi .....	21
b. Indikator Motivasi .....	23
4. Budaya Organisasi .....	23
a. pengertian Budaya Organisasi.....	23
b. Konsep Dan Fungsi Budaya Organisasional .....	24
c. Karakteristik Budaya Organisasi.....	24
d. Karakteristik Budaya Organisasi Islami.....	26
e. Indikator Dari Budaya Organisasi .....	29

5. Peningkatan Kinerja Karyawan .....	29
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	29
b. Indikator Kinerja Karyawan .....	30
B. Pengajuan Hipotesis .....	32

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Waktu Dan Tempat Penelitian .....	39
B. Pendekatan Dan Jenis Penelitian .....	39
C. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengumpulan Data .....	40
D. Definisi Operasional Variabel .....	42
E. Uji Validitas Dan Reabilitas Data .....	46
F. Uji Prasarat Analisis.....	47
G. Uji Hipotesis .....	48

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	51
1. Deskripsi Data .....	51
2. Uji Asumsi Klasik .....	56
3. Uji Hipotesis.....	59
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	67
1. Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Signifikan Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di BSI KCP Kedaton .....	67
2. Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di BSI KCP Kedaton .....	69
3. Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di BSI KCP Kedaton .....	71
4. Sistem Pengendalian Internal, Motivasi, dan Budaya organisasi Secara Simultan Memiliki Pengaruh Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di BSI KCP Kedaton .....	72
5. Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Budaya Organisasi.....	73

## **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan .....	77
B. Rekomendasi .....	78

## **DAFTAR RUJUKAN LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

1.1 Teori Dua Faktor Herzberg .....	20
1.2 Tabel Skala Likert .....	41
1.3 Tabel Devinisi oprasional .....	42
4.1 Tabel Analisis Deskriptif .....	51
4.2 Tabel Hasil Uji Validasi Item-item Variabel .....	53
4.3 Tabel Hasil Keputusan Uji Reliabilitas .....	55
4.4 Tabel Uji Normalitas .....	56
4.5 Tabel Hasil Uji Multikoleniaritas .....	57
4.6 Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	58
4.7 Tabel Analisis Regresi Linier Berganda .....	59
4.8 Tabel Hasil Uji Persial (T) .....	63
4.9 Tabel Hasil Uji F Simultan .....	65
4.10 Tabel Hasil Pengujian Hipotesis .....	66
4.11 Tabel Hasil Uji Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	67



## DAFTAR GAMBAR

2.1 Gambar Kerangka Fikir .....	32
---------------------------------	----



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dalam judul skripsi ini, maka penulis mempertegas pokok bahasan. Adapun judul penelitian ini adalah Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Kedaton) Adapun uraian pengertian beberapa istilah yang terdapat dalam judul proposal ini yaitu, sebagai berikut:

1. **Pengaruh** adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan dan perbuatan seseorang.<sup>1</sup>
2. **Sistem Pengendalian Internal** merupakan proses pemantauan yang memungkinkan manajemen mengetahui apakah tindakan yang dilakukan dan bagaimanakah tindakan koreksinya jika pelaksanaan tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan semula.<sup>2</sup>
3. **Motivasi** Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.<sup>3</sup>
4. **Budaya Organisasi** merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup>Hikmah Maros And Sarah Juniar, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai" 6, No. 9 (2016): 1–23.

<sup>2</sup>"Faculty Of Economics, Riau University," 2006, 1–13.

<sup>3</sup>Andayani Dan Tirtayasa, "The Influence Of Leadership, Organizational Culture, And Motivation On Employee Performance," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, No. 1 (2019): 45–54.

<sup>4</sup>Ariesanti (2015), "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai" 14, No. C (2014): 144–50.

5. **Kinerja Karyawan** Kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan.<sup>5</sup>

## B. Latar Belakang Masalah

Sistem Pengendalian Internal adalah lembaga yang memiliki tugas mengawasi, mengevaluasi serta mengendalikan kegiatan penyelenggaraan pendidikan yang sifatnya non akademik seperti audit internal yang tujuannya untuk transparansi kepada pimpinan. Keberhasilan penerapan Kinerja Maqasid Syariah tidak terlepas dari peran pengendalian intern yang baik dan mampu memenuhi kebutuhan stakeholders serta menjalankan fungsi pengawasan atas pelaksanaan internal kontrol dalam sebuah organisasi. Struktur pengendalian intern mencakup lima kategori kebijakan dan prosedur yang dirancang serta digunakan oleh manajemen untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan pengendalian dapat dipenuhi. Kelima kategori tersebut merupakan komponen dari sistem pengendalian intern yaitu: (1) lingkungan pengendalian, (2) penetapan risiko manajemen, (3) sistem informasi dan komunikasi akuntansi, (4) aktivitas pengendalian dan (5) pemantauan.<sup>6</sup> Sistem pengendalian intern yang efektif dapat menghindarkan perusahaan dari kerugian besar dan sebaliknya tanpa sistem pengendalian intern yang efektif maka kendala atau risiko yang dapat menyebabkan kerugian

---

<sup>5</sup>Irwanda Ardhi Wijaya, Rosida Apriliana Shahirah, and Margartha Evi Yuliana, "Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 2, no. 3 (2022): 393–402, <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i3.109>.

<sup>6</sup>Imam Wahyudi et al., "Budaya Organisasi Dan Sistem Pengendalian Manajemen Pada Perguruan Tinggi," *Jabilah : Journal of Social Community* 6, no. 2 (2021): 126–40.

besar dapat berlangsung lama tanpa terdeteksi oleh pemilik perusahaan.

Dengan semakin berkembangnya bank syariah di Indonesia maka semakin besar peluang transaksi penyaluran dana terhadap masyarakat yang berdasarkan peraturan syariah. Dengan semakin berkembangnya penyaluran dinamika semakin besar peluang penyalahgunaan dan sehingga menyebabkan kemacetan dalam penyelesaian transaksinya. Dalam suatu lembaga seperti bank syariah yang mengelola dana pihak ketiga maka sangat dibutuhkan sistem pengendalian internal dalam transaksinya. Hakikatnya bentuk dari pengendalian internal Tidak dimaksudkan untuk menggantikan manajemen bank dalam mengambil keputusan bisnis, Tidak dimaksudkan untuk menjamin bahwa bank tidak akan jatuh bangkrut, Bukan untuk mencegah atau melarang bank mengambil risiko bisnis dari kegiatan operasionalnya yg diperbolehkan, dalam aspek makro perbankan, otoritas pengawasan bank tidak dimaksudkan untuk menciptakan distorsi terhadap iklim persaingan pasar, dan tidak untuk memaksakan bank untuk melakukan kebijakan moneter dan pembiayaan tertentu. Akan tetapi setiap system pengendalian internal yang dilaksanakan harus sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku sehingga hasil yang didapatkan bisa memberikan dampak positif bagi transaksi pembiayaan yang dilaksanakan.

Setiap perusahaan wajib memiliki kualitas audit, karena seluruh kegiatan operasional yang ada pada perusahaan memiliki standar yang ditetapkan agar dapat bertahan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Sehingga manajemen perusahaan dalam segala aktivitas kegiatan perusahaan harus dapat membuat sebuah system dengan baik yang dikendalikan oleh sebuah kualitas audit yang ada padaperusahaan.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Liya Ermawati, Yulistia Devi Devi, and Naurah Nazhifah Arramadani, "Pengaruh Kualitas Audit Dan Komite Audit Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Perusahaan Yang Terdaftar Di Jakarta Islamic Index (JII)," *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 11, no. 1 (2020): 92, <https://doi.org/10.36448/jak.v11i1.1406>.

motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas, dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi dalam organisasi menjadi penting untuk diperhatikan karena sangat mempengaruhi kinerja organisasi. pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi dilakukan untuk meningkatkan gairah atau keinginan untuk bekerja guna mencapai kepuasan diri pribadi maupun terciptanya hasil yang dikehendaki bagi instansi pemerintah. Dalam pemberian motivasi yang optimal, maka gairah dalam diri pribadi orang yang termotivasi itu akan meningkat. Peneliti menduga bahwa semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya, dan akhirnya kemungkinan untuk dapat memenuhi kebutuhan seperti prestasi kerja bagi seseorang yang ada dalam instansi akan tinggi pula.<sup>8</sup>

Mengembangkan budaya organisasi dapat dilakukan menurut berbagai sudut pandang, salah satunya adalah budaya organisasi dalam sudut pandang islam. Hal tersebut terbukti dari sadarnya masyarakat indonesia yang mulai bergantung segala sesuatu dari ajaran islam yang akhirnya terbentuk jadi budaya organisasi islam. Budaya organisasi islam yang di tanamkan pada perusahaan akan tercantum pada perilaku dan norma dari SDM yang ada di dalamnya. SDM yang berpedoman kaidah islam akan tercipta budaya organisasi islam yang bagus. Suatu hari nanti banyak dibutuhkan SDM yang paham nilai islam dan berperilaku islam untuk di aplikasikan di suatu perusahaan. Budaya organisasi islam bisa dijadikan syarat agar meningkatkan perilaku kerja karyawan di perusahaan.

Hasil dari pengelolaan budaya organisasi yang baik akan berdampak pada faktor lain yang meningkatkan kinerja perusahaan, salah satunya adalah kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan yang semakin tinggi akan membuat kinerja

---

<sup>8</sup> Ressay Amanda Noviyana et al., "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten" 2, no. 2 (2019): 129-43.

perusahaan semakin tinggi, sebaliknya jika kinerja karyawan semakin rendah maka juga berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan.<sup>9</sup>

Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, simbol-simbol, cerita-cerita, kepahlawanan, dan sumber daya yang memiliki arti khusus bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya menghadirkan rasa emosional, bagian yang intangible dari organisasi. Jika struktur merupakan organisasi, budaya dapat kita sebut sebagai jiwanya dengan budaya tersebut, maka organisasi akan sukses. Budaya menjadi hal yang sangat berharga bagi organisasi. Banyak literatur manajemen yang menunjukkan organisasi-organisasi besar dan hebat adalah organisasi yang memiliki budaya yang kuat.<sup>10</sup>

Pada saat sebuah organisasi merancang dan membangun budaya tertentu, kemudian karyawan yang bekerja adalah pribadi yang sesuai dengan budaya tersebut, maka organisasi akan sukses. Budaya menjadi hal yang sangat berharga bagi organisasi. Banyak literatur manajemen yang menunjukkan organisasi-organisasi besar dan hebat adalah organisasi yang memiliki budaya yang kuat.<sup>11</sup>

Perkembangan pembiayaan berbasis hutang yang terus meningkat menjadi tantangan tersendiri dalam perbankan syariah, pembiayaan berbasis hutang berdampak kecil untuk menggerakkan roda ekonomi pada sektor riil oleh karena itu hadirnya pembiayaan ekuitas dalam perbankan syariah menjadi jawaban untuk menggerakkan sektor riil yang lebih produktif dan dapat mewujudkan Maqasid Shari'ah dengan nilai-nilai keadilan dan kesejahteraan masyarakat Islam, perlunya perbankan syariah menyentuh sektor-sektor riil seperti UMKM, Petani dan usaha berbasis produktif lainnya

---

<sup>9</sup>Vina Erdiani and Pepe Iswanto, "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Toserba Yogya Kota Banjar)," *Syari'ah Economics* 5, no. 1 (2021): 4.

<sup>10</sup>Erdiani and Iswanto, "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Toserba Yogya Kota Banjar.)"

<sup>11</sup>Erdiani and Iswanto.

untuk kalangan miskin dan membutuhkan mitra untuk mengembangkan usaha.<sup>12</sup>

Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 8/POJK.03/2014 tentang penilaian tingkat kesehatan bank umum syariah dan unit usaha syariah sampai saat ini pengukuran kinerja perbankan syariah masih menerapkan alat ukur bank konvensional, antara lain metode FRA (*Financial Ratio Analysis*), metode EVA (*Economic Value Added*), analisis CAMELS (*Capital, Assets, Management, Equity, Liability, Sensitivity*), metode DEA (*Data Envelope Analysis*) dan lain sebagainya.

Jika pengukuran kinerja pada bank syariah menggunakan metode yang sama dengan bank konvensional maka akan diperoleh nilai yang tidak sebanding dari penggunaan indikator kinerja perbankan konvensional dengan objek yang lebih luas yang terdapat pada perbankan syariah. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu dilakukan pendekatan lain dalam mengukur kinerja bank syariah selain dari aspek keuangan yang sesuai dengan tujuan bank syariah itu sendiri.<sup>13</sup>

Tabel 1.1 Pencapaian Target

Nama	Per 31 Mei 2017		Per 31 Mei 2018		Per 31 Mei 2019		Per 31 Mei 2020	
	Target	Hasil	Target	hasil	Target	Hasil	Target	Hasil
Bank	25M	25M	26M	≤26M	27M	≤27M	28M	≥28M
AOM	2M	2M	2M	≤2M	3M	≤3M	3,5M	≥3,5M
AO	8M	8M	8M	≤8M	8M	≤8M	9,5	≥9,5M

Sumber: BSI KCP Bandar Lampung Kedaton

Dari table 1.1 BSI KCP Bandar Lampung Kedaton tidak selalu mencapai target, Hal ini dapat di artikan bahwa kuantitas jumlah pekerjaan yang di hasilkan atau target dari tahun ke tahun mengalami *Fluktuasi*. Berdasarkan data Pencapaian target tahun 2017 dan 2020, Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bandar Lampung Kedaton Mengalami peningkatan yang signifikan setiap tahunnya, Sedangkan tahun 2018 dan 2019 Bank Syariah

<sup>12</sup>Rahmat Hidayat, "Dinamika Perbankan Syariah Dalam Prinsip Maqasid Shariah Dan Laporan Kinerja Keuangan," *Ecobankers : Journal of Economy and Banking* 1, no. 2 (2020): 2, <https://doi.org/10.47453/ecobankers.v1i2.133>.

<sup>13</sup>Edvian Ditya Rachmanu and Ahmad Ajib Ridlwan, "Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Ekonomi Islam," *Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 2 (2018): 170–80, <https://doi.org/10.25139/ekt.v2i2.1222>.

Indonesia (BSI) KCP. Bandar Lampung Kedaton Mengalami Penurunan atau tidak mencapai target yang di terapkan. Factor yang mempegaruhinya seperti pelatihan dan pengembangan SDM.

Keterkaitan antara Sistem Pengendalian Internal dengan Kinerja Karyawan ketika karyawan di awasi oleh SPI ini maka berpengaruh dengan Peningkatan Kinerja Karyaawan Menjadi baik atau meningkat dan ketika budaya di sebuah organisasi sudah baik maka kinerja yg dihasilkan sudah pasti baik.

Keterkaitan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan Motivasi kerja sebagai ekspresi dari dorongan, keinginan, dan tingkat kesediaan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan tertentu dengan sebaik-baiknya Motivasi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai standar, berkualitas tinggi, dan tepat waktu, yang kemudian menghasilkan kinerja yang optimal.

Keterkaitan antara Budaya Organisasi dengan Peningkatan Kinerja Karyawan dapat terlihat bahwa budaya menciptakan karakteristik inovasi dan resiko serta penilaian mendetail yang ada dalam diri para karyawan, maka budaya organisasi sangat penting untuk disosialisasikan kepada setiap anggota organisasi dengan tujuan menjadikan anggota atau karyawan dapat berkerja dengan sungguh sungguh, penuh rasa tanggung jawab dan akan bekerja sesuai dengan sistem nilai budaya organisasi yang telah ditetapkan. Suatu perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pencapaian tujuan tersebut menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja, dengan kata lain menunjukkan suatu kinerja

Menurut penelitian ‘Dedek Kurniawan Gultom (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perusahaan gas Negara (perseto) Tbk Medan’’ yang tujuan dari penelitiannya adalah The objective of the research was to determine the effect of Organizational Culture and Performance on Motivation work in PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. The population in this study were all permanent



employees in the PT. Perusahaan Gas Negara in the Public Service, Finance, and and in test validity and reliability. Data analysis techniques used classical assumption, Multiple Regression, T test, F test and determination. Hasil dari penelitian ini adanya pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi (X2) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang ditunjukkan oleh uji t dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.002 > 1.985$ . di dalam perusahaan motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja akan terjadi apabila adanya motivasi yang diperoleh sesuai dengan hasil kinerja karyawan tersebut. Maka motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai regresi yang sebesar 0.397 membuktikan bahwa Motivasi (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan, bahwa ada Pengaruh signifikan Motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). persamaan dari penelitian ini sama-sama menggunakan variable budaya organisasi. Perbedaanya adalah objek tempat penelitiannya.<sup>14</sup>

Menurut penelitian dari Ainanur dan Satria Tirtayasa (2018) dalam penelitiannya Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (3) secara parsial variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel

---

<sup>14</sup>dedek Kurniawan Gultom, "Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan" 14, no. 02 (2014): 176–84.

budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.<sup>15</sup>

Dunia perbankan Indonesia telah melahirkan Perbankan Syariah dengan menggabungkan PT Bank BRI Syariah (BRIS), PT Bank Syariah Mandiri (BSM), dan PT Bank BNI Syariah (BNIS), tepatnya resmi beroperasi pada 1 Februari 2021. Gabungan dari ketiga bank tersebut selanjutnya berubah nama PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI).<sup>16</sup>

Upaya pemerintah, dalam mengeluarkan kebijakan merger tiga bank syariah tersebut diharapkan dapat memberikan pilihan bagi masyarakat sekaligus mampu mendorong perekonomian nasional, serta memperkuat industri keuangan syariah di Indonesia. Dalam hal ini ada dua alasan utama mengapa harus dilaksanakan proses merger, pertama: Perbankan Syariah di Indonesia jauh tertinggal dari perbankan konvensional. Kedua, adanya potensi Indonesia dengan penduduk mayoritas muslim, sehingga proses merger tersebut akan menjadi kekuatan yang fundamental bagi pertumbuhan perbankan Syariah di Indonesia. Dalam pelaksanaannya BSI, mengusung visi menjadi Bank Syariah yang mampu bersaing di skala dunia yaitu target untuk masuk dalam peringkat 10 besar bank syariah dunia Dengan nilai kapitalisasi pasar pada 2025. Direktur Utama PT Bank Syariah Indonesia Tbk Hery Gunardi mengaku optimistis dengan potensi perkembangan bank syariah di Indonesia. Dalam hal ini disampaikan terkait keunggulan BSI, yaitu terdapatnya fleksibilitas dalam melakukan bank syariah adjustment Penerapan sistem bagi hasil dan nisbah dalam operasionalnya BSI mampu

---

<sup>15</sup>Ainanur Ainanur and Satria Tirtayasa, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 1–14, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>.

<sup>16</sup>A Kunaifi, E Kurniawan, and D Fajar, "Pengaruh Local Wisdom Dan Human Spirit Marketing Terhadap Loyalitas Nasabah Bank Syariah Indonesia (Bsi) Surabaya," *Tawazun: Jurnal ...*, 2022.

menyesuaikan baik saat kondisi ekonomi sedang baik ataupun sedang turun.<sup>17</sup>

Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) selain operasionalnya yang menggunakan syariat islam ia juga menanamkan nilai-nilai budaya islam yang menjadi landasan cara berpikir, berperilaku, dan bertindak, yang kemudian dipresentasikan dalam Panduan Perilaku Insan BSI serta ditanamkan sebagai Budaya Kerja yang diterjemahkan dalam “AKHLAK”, yaitu: Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. Hal tersebut sebagai konsep dasar yang menjadi acuan beretika para karyawannya. Sejak didirikannya BSI telah menggunakan konsep menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas, konsep yang ditanam ini merupakan suatu nilai yang harus di pegang teguh oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Peneliti menemukan budaya di BSI cabang kedaton kurang baik dimana terlihat di BSI menerapkan Panduan Perilaku Insan BSI serta ditanamkan sebagai Budaya Kerja yang diterjemahkan dalam “AKHLAK”, Di BSi cabang kedaton tersebut tidak menerapkan salah satu nilai yang ada di Akhlak. Yaitu Amanah, Di BSI cabang kedaton kurang mnenerapkan kolaboratif yaitu Membangun kerja sama yang sinergis, contohnya pegawai yang bertugas sebagai marketing selalu memberikan tugasnya kepada pegawai yang bertugas sebagai CBRM.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka peneliti berniat untuk mengkaji tema ini dengan memilih judul **pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Indonesia KCP Kedaton).**

---

<sup>17</sup>Sri Yulfa Desta, Rokhmat Subagiyo, and Usdeldi Usdeldi, “Pengaruh Sharia Compliance Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Mediasi Kinerja Maqashid Syariah Pada Perbankan Syariah,” *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah* 9, no. 1 (2022): 76–108, <https://doi.org/10.21274/an.v9i1.5485>.

### **C. Identifikasi dan Batasan Masalah**

#### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat di rumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Sistem Pengendalian Internal Bank Bank Syariah Indonesia KCP Kedaton
- b. Motivasi kerja di Bank Syariah Indonesia KCP Kedaton
- c. Budaya Organisasi di Bank Syariah Indonesia KCP Kedaton
- d. Peningkatan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Kedaton

#### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas yang berkaitan dengan judul **pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi, Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Indonesia KCP Kedaton)**, maka diperlukannya masalah yang akan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel yang diangkat dalam penelitian terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem Pengendalian Internal, Motivasi, budaya organisasi, sedangkan variabel dependen adalah Peningkatan Kinerja Karyawan
- b. Peneliti hanya mengambil data pada satu periode operasional perusahaan.
- c. Peneliti menentukan objek yang diteliti adalah Studi Pada BSI KCP Kedaton di Bandar Lampung

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan diatas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem pengendalian Internal berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Peningkatan kinerja Karyawan

3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan
4. Apakah Sistem Pengendalian Internal, Motivasi, Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Bnak BSI KCP Kedaton
5. Bagaimana Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Budaya Organisasi

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Bank BSI KCP Kedaton Bandar Lampung
2. Untuk mengentahui pengaruh Motivasi secara persial terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Bank BSI KCP Kedaton Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Bank BSI KCP Kedaton Bandar Lampung
4. Untuk mengetahui Sistem Pengendalian Internal, Motivasi, Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Bnak BSI KCP Kedaton
5. Untuk mengetahui Bagaimana Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Budaya Organisasi

#### **F. Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap penelitian ini bermanfaat untuk peneliti sendiri maupun orang lain, manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah antara lain:

1. **Secara Teoritis**
  - a. Memberikan sumbangan pengetahuan, gagasan maupun ide yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu akuntansi secara umum dan ilmu akuntansi syariah khususnya.
  - b. Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peranan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial dalam pengambilan keputusan investasi.

- c. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan terkait penyelesaian masalah-masalah yang ada pada objek penelitian

## 2. Secara Praktis

- a. Dapat digunakan sebagai acuan dalam penyelesaian masalah terkait kualitas dan kuantitas kinerja manajerial perusahaan.
- b. Bagi akademisi agar penelitian ini dapat memberikan nilai tambah dalam meningkatkan kualitas pelajaran dalam bidang akuntansi manajemen sehingga terciptanya lulusan terbaik yang sesuai dengan bidangnya.

## G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Didalam kajian penelitian terdahulu yang relevan ini akan membahas tentang hasil penelitian-penelitian terdahulu yang sejenis yang dapat dijadikan referensi oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Hal ini berfungsi sebagai perbandingan untuk mencari perbedaan-perbedaan. Dalam penelitian dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Burhanuddin pada tahun (2019) Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Usaha Berbasis Syariah di Kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa di satu sisi kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara, misalnya pasca PB AW pindah ke Jakarta telah mampu melakukan inovasi baru dengan mendirikan bank syariah PT. BPR Syariah AlWashliyah yang belum pernah ada sebelumnya. Di sisi lain masih terdapat kelemahan kepemimpinan, belum mampu menegakkan regulasi sesuai tuntutan, akibatnya usaha-usaha belum sepenuhnya tertib organisasi dan tertib administrasi. Misalnya terdapat usaha yang tidak jalan dan akhirnya tutup, yaitu rumah sakit/klinik Al-Washliyah pada tahun 2004. Kemudian telah terjadi pergeseran nilai budaya organisasi, kemunduran tradisi keulamaan di kalangan Washliyin, dan masuknya dalam struktur elit kepemimpinan Al-Washliyah dari oknum politisi Hal ini turut mempengaruhi

pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara tersebut.<sup>18</sup>

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah:

- a. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dan penelitian yang dilakukan oleh Anna Marina adalah sama yaitu menggunakan variabel Budaya Organisasi.

Perbedaan penelitian yang di lakukan dengan penelitian sebelumnya adalah

- a. Variabel independen yang digunakan oleh penelitian Burhanuddin yakni Pengembangan Usaha Berbasis Syariah Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independen yakni kinerja maqasid syariah.
- b. Objek penelitian yang digunakan penelitian sebelumnya adalah Kalangan WASHLIYIN Provinsi Sumatra Utara. Sedangkan objek penelitian yang digunakan BSI Cabang Bandar Lampung.
- c. Metode yang digunakan dalam penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

2. Penelitian yang di lakukan oleh Putu Diah Mirnasari, Made Sadha Suardhika pada tahun (2018) yang berjudul Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa variabel penggunaan teknologi informasi (X1), efektivitas sistem informasi akuntansi (X2), dan sistem pengendalian intern (X3) secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dalam penggunaan teknologi informasi, efektivitas sistem informasi akuntansi dan sisem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan serta akan memberikan kontribusi positif bagi semua pihak khususnya bagi perusahaan.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup>academic resources, “pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan washliyin provinsi sumatera utara,” no. 1 (2016): 165–75.

<sup>19</sup>roulita firda azmi, rahmad hakim, and nurul asfiah, “relevansi Budaya Organisasi Dan Efektivitas Sebuah Perusahaan: Studi Pada Reshare Rabbani Cabang

Persamaan penelitian dengan penelitian sebelumnya

- a. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini dan penelitian yang dilakukan oleh Putu Diah Mirnasari, Made Sadha Suardhika adalah sama yaitu menggunakan variabel Sistem Pengendalian Internal.
- b. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dan penelitian yang dilakukan oleh Putu Diah Mirnasari, Made Sadha Suardhika adalah sama yaitu menggunakan variabel Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya

- a. Objek penelitian yang digunakan penelitian sebelumnya adalah Bank Perkreditan Rakyat di Kota Denpasar. Sedangkan objek penelitian yang digunakan BSI Cabang Bandar Lampung.
- b. Metode yang digunakan dalam penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

## H. Sistematika Pembahasan

Pada sistematika penulisan penelitian yang berjudul Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Disusun Dalam Bentuk Berikut Ini:

### 1. Bagian awal

Bagian Awal Bagian awal pada penulisan tugas akhir ini terdiri dari sampul depan, halaman sampul bagian dalam, abstrak, pernyataan orisinalitas, persetujuan, pengesahan, motto, persembahan, riwayat hidup, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

### 2. Bagian inti

#### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang penegasan judul, latar belakang masalah, Identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.



**BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang mendasari penelitian ini dan menjadi acuan teori yang digunakan dalam menganalisa penelitian ini yang meliputi teori yang digunakan dan pengajuan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam melakukan penelitian, hal-hal yang akan dijelaskan yaitu waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, Sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel instrumen penelitian uji validitas dan reabilitas data, uji prasarat analisis dan uji hipotesis.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang hasil penelitian yang telah peneliti dapatkan, dan juga penjelasan mengenai hasil penelitian.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian dan rekomendasi untuk memberikan kritik dan saran terhadap penelitian ini.

**3. Bagian Akhir**

Bagian ini merupakan langkah terakhir dari penulisan tugas akhir yang berisikan daftar rujukan yang telah digunakan peneliti untuk melakukan penelitian beserta lampiran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

#### **A. Teori Yang Digunakan**

##### **1. Teori Atribusi**

Pengertian Atribusi Kajian tentang atribusi pada awalnya dilakukan oleh Heider. Dalam tradisi fenomenologi, pertanyaan yang diajukan adalah bagaimana kita melakukan kontak dengan dunia nyata jika pikiran kita hanya memiliki data indrawi (kesan dan pengalaman). Psikologi gestalt mencoba untuk mengenali prinsip-prinsip yang mengatur bagaimana pikiran membuat penyimpulan tentang dunia dari data indrawi. Atribusi merupakan proses dilakukan untuk mencari sebuah jawaban atau pertanyaan mengapa atau apa sebabnya atas perilaku orang lain ataupun diri sendiri. Proses atribusi ini sangat berguna untuk membantu pemahaman kita akan penyebab perilaku dan merupakan mediator penting bagi reaksi kita terhadap dunia sosial. Sementara ahli lain mengatkan atribusi merupakan analisis kausal, yaitu penafsiran terhadap sebab-sebab dari mengapa sebuah fenomena menampilkan gejala-gejala tertentu. atribusi berarti upaya kita untuk memahami penyebab di balik perilaku orang lain, dan dalam beberapa kasus, juga penyebab dibalik perilaku kita sendiri.<sup>20</sup>

##### **2. Sistem Pengendalian Internal**

###### **a. Pengertian Sistem Pengendalian Internal**

sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi,

---

<sup>20</sup> Kadek Yuli Kurnia Dewi and Ni Made Dwi Ratnadi, "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Pada Pencegahan Kecurangan Akuntansi Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Denpasar," *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 18, no. 2 (2017): 917–41.

mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengendalian internal bagian dari manajemen resiko yang di laksanakan oleh setiap instusi. Pengendalian Internal harus di laksanakan secara konsisten dalam menjamin kesinambungan dan kepercayaan stakolder.<sup>21</sup> Standar Auditing Seksi 319 Pertimbangan atas Pengendalian Intern dalam Audit Laporan Keuangan mendefinisikan pengendalian internal sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini:

1. Keandalan pelaporan keuangan.
2. Efektivitas dan efisiensi operasi.
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

#### **b. Tujuan Pengendalian Intern**

Tujuan pengendalian intern adalah sebagai berikut:

1. Melindungi harta kekayaan perusahaan.
2. Meningkatkan akurasi informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi yang dijalankan oleh perusahaan.
3. Meningkatkan efisiensi kinerja perusahaan, sehingga dalam berbagai kegiatan dapat dilakukan penghematan.
4. Meningkatkan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen.<sup>22</sup>

#### **c. Unsur-unsur Pengendalian Internal**

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.

---

<sup>21</sup>Sugiyanto Sugiyanto and Indra Iman Sumantri, "Peran Audit Internal Dan Sistem Pengendalian Internal Atas Pengajuan Kredit Tanpa Agunan Pada Perusahaan Perbankan Di Indonesia," *Jurnal Akuntansi* 13, no. 2 (2019): 196–224, <https://doi.org/10.25170/10.25170/jara.v13i2.481>.

<sup>22</sup> Sugiyanto and Sumantri.

2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, hutang, pendapatan dan biaya.
3. Praktek yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.
4. Karyawan yang mutuhnya sesuai dengan tanggung jawabnya.<sup>23</sup>

**d. Indikator Sistem Pengendalian Internal**

- a) Lingkungan Pengendalian (*control environment*), suasana organisasi yang memengaruhi kesadaran penguasaan (*control conscious*) dari seluruh pegawainya.
- b) Penaksiran risiko (*risk assessment*), yaitu pengidentifikasi dan penilaian atas resiko-resiko yang di hadapi dalam mencapai tujuan.
- c) Aktivitas Pengendalian (*control activities*), yaitu kebijakan dan prosedur yang harus di tetapkan untuk meyakinkan manajemen bahwa semua arahan telah di laksanakan.
- d) Informasi dan Komunikasi (*information and communication*), dua elemen yang harus di bangun guna membantu manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan efektif dan tepat waktu.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>C. E. Tindall and M. J. Lees, "Field-Theory Approach To Induction-Motor Analysis.," *Proceedings of the Institution of Electrical Engineers* 120, no. 4 (1973): 469–76, <https://doi.org/10.1049/piee.1973.0100>.

<sup>24</sup> Nurendah Ragillita Untary and Moh Didik Ardiyanto, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Dengan Faktor Eksternal Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang)," *Diponegoro Journal of Accounting* 4, no. 2 (2015): 199–210.

### 3. Motivasi

#### a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.<sup>25</sup> Teori yang akan dibahas pada penelitian ini adalah teori kepuasan yang dikemukakan oleh Herzberg, yaitu faktor higienis (hygiene factor) dan faktor motivator (motivator factor), disebut sebagai Teori Dua Faktor. Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas (dissatisfiers-satisfiers).<sup>26</sup>

**Tabel 1.2 Teori Dua Faktor Herzberg**

Faktor Higienis	Faktor Motivator
Kebijakan dan administrasi perusahaan	Prestasi
Pengawasan teknis	Penghargaan
Gaji	Pekerjaan itu sendiri
Hubungan antar pribadi	Tanggung jawab
Kondisi kerja	Kemajuan

Sumber: Tri Andjarwati (2020)

Kedua faktor tersebut sudah menjadi hal umum yang ditemui pada permasalahan suatu perusahaan. Faktor higienis bersifat mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak menyebabkan kepuasan. Akibatnya faktor tersebut menaikan motivasi sampai pada tingkat nol teoritis sebagai landasan untuk mencegah ketidakpuasan, dan bertindak sebagai titik awal untuk motivasi. Faktor higienis tidak dapat memotivasi dengan sendirinya. Menurut Herzberg hanya motivator yang memotivasi karyawan dalam pekerjaan. Motivator membuat karyawan menjadi lebih produktif dan memberi mereka

---

<sup>25</sup>Ida Ayu and Agus Suprayetno, "Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan ( Studi Kasus Pada PT . Pei Hai International Wiratama Indonesia )," no. 1996 (2005): 124–35.

<sup>26</sup>Nigraha & Hwihanus Made Yoga Putra, "No TitleÉ?," *Ekp* 13, no. 3 (2015): 1576–80.

banyak kepuasan. Sedangkan faktor higienis dapat menyebabkan ketidakpuasan apabila tidak ada, tetapi tidak selalu memotivasi para karyawan bila ditingkatkan. Adanya kedua faktor yang berbeda tersebut menjelaskan bagaimana cara untuk mengelola karyawan dengan baik, mereka tidak hanya mengacu pada pemenuhan kebutuhan berdasarkan faktor higienis, karyawan juga menginginkan adanya faktor motivator salah satunya adalah penghargaan dan pengakuan prestasi dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan dengan baik. Motivasi itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan kesempatan (*opportunity*).

$$P = f(M \times A \times O)$$

*P = Performance*

*M = Motivation*

*A = Ability*

*O = Opportunity*

Adanya rumus tersebut menjelaskan bahwa motivasi akan mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan. Sebuah perusahaan yang mengelola motivasi, kemampuan, dan kesempatan karyawannya dengan baik akan dapat mencapai prestasi yang optimal.<sup>27</sup>

## **b. Indikator Motivasi**

- a) *Kebutuhan Berprestasi (need for achievement)*  
Kebutuhan untuk berprestasi adalah sebuah teori tentang kebutuhan yang menjelaskan bahwa motivasi pada manusia ditentukan oleh keinginan untuk meraih prestas.
- b) *kebutuhan fisik (psychological need)* kebutuhan fisik manusia merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus terpenuhi agar kelangsungan hidup bisa bertahan.
- c) *kebutuhan rasa aman (safety need)* Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan yang menempati posisi kedua dari hierarki Maslow. Kebutuhan rasa aman ini meliputi kebutuhan keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosi.

---

<sup>27</sup>Made Yoga Putra.

Kebutuhan ini didapatkan setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi.<sup>28</sup>

#### 4. Budaya Organisasi

##### a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa<sup>29</sup>

##### b. Konsep Dan Fungsi Budaya Organisasional

Konsep budaya mulai masuk dibidang organisasional pada awal 1980-an, setelah sebelumnya keberadaannya banyak muncul di studi Antropologi atas kelompok atau masyarakat etnis tertentu. Dalam perkembangannya budaya akhirnya memberikan ideide kreatif terhadap sebuah aktivitas seseorang bahkan akhirnya lembaga atau sebuah organisasi. Ketika ide-ide kreatif yang di realisasikan dala suatu aktrivitas bisnis di sebuah organisasi maka munculah menjadi sebuah budaya organisasional. Banyak peneliti menyetujui bahwa budaya organisasional merupakan ideologi yang menyatukan suatu organisasoi dan merupakan bentuk produk dari interaksi sosial, dipengaruhi oleh seluruh organisasi

Dalam organisasi, budaya organisasi atau perusahaan memiliki berbagai fungsi

---

<sup>28</sup> Umi Kultsum, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta,” *Journal of Business Studies* 2, no. 2 (2017): 121–32.

<sup>29</sup> Ari santi (2015), “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.”

- 1) menyampaikan rasa identitas untuk anggota-anggota organisasi.
- 2) memudahkan komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri.
- 3) meningkatkan stabilitas social.
- 4) menyediakan premises (pokok pendapat) yang diterima dan diakui untuk pengambilan keputusan.<sup>30</sup>

**c. Karakteristik Budaya Organisasi**

Budaya organisasional pada dasarnya tidak dapat dilepaskan dari konteks budaya secara umum yang ada dalam masyarakat. Berdasarkan pengertian Kast (1985) dimana budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku, maka sebenarnya budaya organisasi kalau merupakan bagian dari budaya umum yang berkembang dalam masyarakat dalam lingkup spesifik yang bersifat abstrak. Atas dasar itu, pemahaman terhadap unsur-unsur dan karakteristik budaya organisasi dalam suatu organisasi maka merupakan hal yang sangat penting dalam mempelajari atau mengkajinya. Budaya organisasi di beberapa organisasi bisa merupakan budaya yang kuat maupun budaya yang lemah.<sup>31</sup>

budaya organisasi yang lemah berarti:

- 1) anggota organisasi tidak mempunyai nilai atau kepercayaan yang jelas tentang bagaimana meraih sukses dalam bisnis mereka.

---

<sup>30</sup>Lukman Hakim, "Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja," *Iqtishadia* 9, no. 1 (2016): 179–205.

<sup>31</sup>Rudi Setiawan and Etty Puji Lestari, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai," *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* 12, no. 2 (2016): 169–84, <https://doi.org/10.33830/jom.v12i2.60.2016>.



- 2) anggota organisasi tidak mempunyai banyak kepercayaan bagaimana mencapai kesuksesan namun tidak menyetujui hal yang paling penting.
- 3) Beberapa bagian yang berbeda memiliki kepercayaan yang berbeda pula.
- 4) Ada yang menjelma menjadi budaya yang merusak dan tidak membangun pengertian tentang hal yang paling penting.
- 5) ritual yang dijalankan semakin tidak terorganisasi atau berjalan tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Budaya organisasi unggul sebuah perusahaan mempunyai lima karakteristik.

- 1) Mempelajari, yaitu kultur diperlukan dan diwujudkan dalam belajar, observasi dan pengalaman.
- 2) Saling berbagi, yaitu individu dalam kelompok, keluarga saling berbagi kultur dan pengalaman.
- 3) Transgenerasi, merupakan kumulatif dan melampaui satu generasi ke generasi berikutnya.
- 4) Persepsi pengaruh, yaitu membentuk perilaku dan struktur bagaimana seseorang menilai dunia.
- 5) Adaptasi, yaitu kultur didasarkan pada kapasitas seseorang berubah atau beradaptasi.

#### **d. Karakteristik Budaya Organisasi Islami**

Karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi adalah sebagai berikut

- 1) Bekerja merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manusia sebagai khalifah Seorang muslim harus menyadari bahwa diciptakan manusia termasuk dirinya adalah sebagai khalifah fil ardi (pemimpin dibumi) yang harus mampu mengarahkan amal perbuatan manusia yang mampu menciptakan kebaikan dan kemaslahatan dimuka bumi ini. Seorang muslim meyakini apapun yang diciptakan Allah dibumi untuk kebaikan, dan apapun yang Allah berikan kepada manusia sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai

pengelola bumi (khalifah). Seorang muslim juga menyadari bahwa Allah Swt mengirimkan umat Islam didunia adalah pembawa misi rahmatan lil ‘alamiin (rahmat untuk seluruh ‘alam). Sebagaimana firman Allah Swt. dalam surat Al Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَأِ ۖ كَيْفَ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ  
 قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ ۗ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ  
 بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya:

(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui) Dalam Al-Qur’an, kata khalifah memiliki makna ‘pengganti’, ‘pemimpin’, ‘penguasa’, atau ‘pengelola alam semesta” ( Al Baqarah ayat 30).

- 2) Bekerja merupakan “ibadah” Berangkat dari fungsi umat Islam sebagai khalifah fil ardhi dimuka bumi, dan pembawa rahmatan lil ‘ālamīn inilah maka perlulah seorang muslim bertanggung jawab terhadap pengelolaan isi bumi dan segala isinya. Oleh karena itu proses mengelola isi bumi menjadi penting bagi seorang muslim demi tercukupi keperluan hidupnya. Bekerja merupakan ibadah, sebaga seorang muslim bekerja sama artinya dengan mengaktualisasikan salah satu ilmunya Allah yang telah diberikan kepada manusia
- 3) Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat seorang muslim dalam menjalankan proses bekerjanya tidak semata mencari keuntungan maksimum

untuk menumpuk aset kekayaan. Bekerja bukan semata-mata karena profit ekonomis yang diperolehnya, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan masyarakat.

- 4) Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal seorang pekerja muslim harus menggunakan kemampuan akal fikirannya (kecerdasannya), profesionalitas didalam mengelola sumber daya. Oleh karena faktor produksi yang digunakan untuk menyelenggarakan proses produksi sifatnya tidak terbatas, manusia perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah Allah berikan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam al-Qur'an surat Ar Rahmān: 33:

قَالَ يَا آدَمُ أَنْ سَبِّحْهُمْ سَمَاءٍ ۖ هُمْ سَمَاءٌ ۖ فَلَمَّا أَنْ ۖ هُمْ  
 سَمَاءٍ ۖ هُمْ ۖ قَالَ أَلَمْ أَقُلْ لَكُمْ إِنَّ ۖ أَعْلَمُ غَيْبِ السَّمَوَاتِ  
 وَالْأَرْضِ ۖ وَأَعْلَمُ مَا تُبْدُونَ وَمَا كُنْتُمْ تَكْتُمُونَ

Artinya:

“Hai Jin dan manusia jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya melainkan dengan kekuatan”. Beberapa ahli tafsir menafsirkan “kekuatan” dengan akal fikiran (Ar Rahmān: 33)

- 5) Bekerja penuh keyakinan dan optimistik. Seorang muslim yakin bahwa apapun yang diusahakannya sesuai dengan ajaran Islam tidak membuat hidupnya menjadi kesulitan. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Mulk: 15:

لَقَالُوا إِنَّمَا سُكِّرَتْ أَبْصَارُ ۖ بَلْ نَحْنُ قَوْمٌ مَسْحُورُونَ ۗ

Artinya:

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah disegala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya

kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” Demikian juga firman Allah Swt. Dalam surat (al-Hijr: 19-20)

وَالْأَرْضَ مَدَحْنَاهَا وَأَلْقَيْنَا فِيهَا رَوَاسِيَ وَأَنْبَتْنَا فِيهَا مِنْ كُلِّ شَيْءٍ  
مَّوْزُونٍ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ وَمَنْ لَسْتُمْ لَهُ بِرَازِقِينَ

Artinya:

“Dan kami telah menjadikan untukmu di bumi keperluan-keperluan hidup, dan (Kami menciptakan pula) mahluk-mahluk yang kamu sekaligus bukan pemberi rezeki kepadanya (al-Hijr: 19-20)

Juga dalam surat Hûd ayat 6:

﴿ وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا  
وَمُسْتَوْدَعَهَا ۗ كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ ﴾

Artinya:

“Dan tidak ada suatu binatang melatapun di bumi melainkan Allah-lah yang memberi rezekinya, dan Dia mengetahui tempat berdiam binatang itu dan tempat penyimpanannya. Semuanya tertulis dalam Kitab yang nyata (Lauh mahfuds) (Hud:6)

- 6) dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram (yang dilarang syari’ah) Seorang pekerja muslim menghindari praktek pekerjaan atau produksi yang mengandung unsur haram antara lain keuangan mengandung riba, kebijakan terhadap tenaga kerja yang tidak adil dan pemasaran yang menipu.<sup>32</sup>

Setiap muslim mengharapkan harta yang dimiliki dapat menjadi berkah bagi kehidupannya sebagaimana tuntunan Al-Qur’an dan Hadist sebagai rujukan utama. Maka dari itu, diperlukan perencanaan dan pengelolaan keuangan yang

---

<sup>32</sup>Hakim, “Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja.”

sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadist Pengelolaan keuangan dalam Islam merupakan proses pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan (mencari dan mengkonsumsi harta).<sup>33</sup>

**e. Indikator Dari Budaya Organisasi**

Riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- 4) Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu
- 5) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- 6) Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.
- 7) Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Yulistia Devi2 Achi Rinaldi1, “Pengaruh Literasi Keuangan Syariah Terhadap Kepercayaan Muzaki Pada Lembaga Pengelola Zakat Dengan Akuntabilitas Dan Transparansi Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada Masyarakat Muslim Di Propinsi Lampung),” *Braz Dent J.* 33, no. 1 (2022): 1–12.

<sup>34</sup> Ariesanti (2015), “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.”

## 5. Peningkatan Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Peningkatan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan juga kewajibannya dengan baik sesuai harapan atau tidak. Penilaian kinerja ini berperan penting dalam menentukan kerjasama dengan pihak karyawan.<sup>35</sup>

Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS Al-Isra ayat 84 yang berbunyi.

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرِيضَتُكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya:

*Katakanlah (Nabi Muhammad), "Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing." Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya. ( QS Al-Isra. 84)*

Dari ayat dia atas menunjukkan bahwa setiap karyawan akan berkerja dengan baik bisa juga di pengaruhi oleh budaya yang ada atau kinerja yang di hasilkan. Kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi itu *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode tertentu.

---

<sup>35</sup>Rodiathul Kusuma Wardani, Djudi M Mukzam, and Yuniadi Mayowan, "(Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 31, no. 1 (2016): 58–65.

**b. Indikator Kinerja Karyawan**

## 1. Presensi atau Kehadiran

Semua karyawan yang bekerja untuk perusahaan wajib untuk berpartisipasi. Kehadiran ini dapat menunjukkan kedisiplinan dan kepatuhan karyawan di tempat kerja. Jika karyawan dapat hadir untuk bekerja tepat waktu, mereka dapat bekerja lebih lama dan menjadi lebih produktif.<sup>36</sup>

## 2. Kualitas Pekerjaan

Menurut para ahli, salah satu metrik untuk mengevaluasi kinerja karyawan adalah kualitas pekerjaan. Kualitas ini diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan. Hal ini juga berlaku untuk alokasi penuh keterampilan dan kompetensi karyawan. Metrik ini dapat menentukan keterampilan, tingkat kemahiran, dan keterampilan karyawan di tempat kerja.

## 3. Kuantitas Hasil

Kuantitas hasil adalah jumlah yang diterima, dinyatakan dalam satuan, kegiatan yang diselesaikan, dan sebagainya. Dalam hal ini dapat diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Menurut para ahli, indikator evaluasi kinerja pegawai berlaku untuk semua bidang pekerjaan.

## 4. Ketepatan Waktu dan Kecepatan

Cara karyawan membuat rencana dan jadwal untuk menyelesaikan pekerjaan mereka mempengaruhi ketepatan waktu kewajiban mereka. Selain itu, kecepatan kerja karyawan menjadi ukuran standar produktivitas suatu perusahaan.

## 5. Kerja sama Tim

Para karyawan yang bekerja sama sebagai satu tim untuk menyelesaikan tugas memiliki keuntungan seperti bekerja sama dengan rekan kerja, menerima arahan dari manajer, dan menyelesaikan tugas administrasi secara bersama-sama. Kerja sama ini

---

<sup>36</sup> Selfi Fajarwati, "Hubungan Antara Self Control Dan Self Efficacy Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Bk Uny Yang Sedang Menyusun Skripsi," *Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 8, no. 4 (2015): 1–11.

juga dapat meningkat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat.

#### 6. Kemampuan Adaptasi

Kemampuan beradaptasi, menurut para ahli, merupakan indikator kinerja karyawan yang diperlukan untuk mengetahui seberapa baik seorang karyawan berbakat dapat menyesuaikan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Tetapi hal-hal sering tidak berjalan sesuai rencana. Tapi jawaban yang diberikan harus tetap menjadi yang terbaik. Mampu bekerja dengan lancar membutuhkan kemampuan beradaptasi.

#### 7. Kepemimpinan

Menurut para ahli, keterampilan sosial yang menjadi indikator penilaian kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Pada dasarnya para manajer yang diminta untuk memimpin dengan cara ini. Namun, karyawan dengan kepemimpinan yang baik dan kuat memiliki efek positif pada kerja sama tim.

#### 8. Tanggung Jawab dalam Pekerjaan

Menurut para ahli, memenuhi tanggung jawab peran di tempat kerja merupakan salah satu ukuran kinerja karyawan. Evaluasi ini biasanya dilakukan pada karyawan baru selama masa percobaan (pelatihan) untuk mengidentifikasi karyawan potensial untuk peran atau posisi yang diisi.

#### 9. Sikap atau Perilaku

Menurut para ahli, sikap pribadi karyawan di lingkungan kerja termasuk dalam evaluasi kinerja karyawan. Bagaimana perilaku karyawan di perusahaan mu, apakah mereka rajin, disiplin, dan termotivasi dalam bekerja Perilaku dan sikap karyawan tercermin dalam cara mereka bekerja dengan rekan kerja dan cara mereka melakukan pekerjaan sehari-hari.

Penilaian sikap seperti ini menunjukkan profesionalisme dalam bekerja. Indikator ini sangat penting bagi beberapa perusahaan karena karyawan



dengan perilaku dan sikap yang baik dapat meningkatkan citra perusahaan.

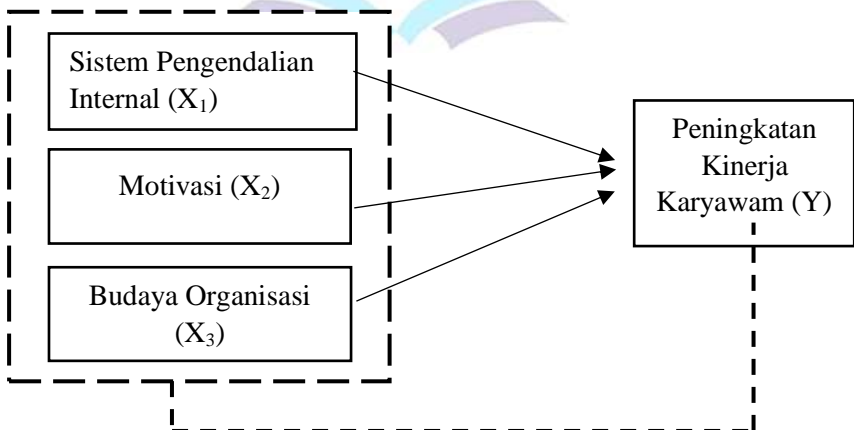
#### 10. Komunikasi

Menurut para ahli, komunikasi adalah metrik untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Bagaimana hal itu terjadi? Kelancaran komunikasi dalam perusahaan tentu saja mempengaruhi kelancaran kerja. Jika ada masalah komunikasi di dalam perusahaan, pasti akan menghambat kerjasama tim dan mempengaruhi performa kerja. Itu sebabnya perusahaan menggunakan metrik komunikasi untuk mencegah hal-hal seperti itu.<sup>37</sup>

### B. Pengujian Hipotesis

#### 1. Kerangka Femikiran

Kerangka ini menggambarkan pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat yaitu Sistem pengendalian internal, Motivasi, Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan yang ada di BSI KCP Kedaton.



**Gambar 1.1**  
**Kerangka Berpikir**

<sup>37</sup>Fajarwati.

Keterangan:

Secara persial= —————>

Secara Simultan= - - - - ->

## 2. Hipotesis

Sebuah hipotesis yang di ajukan memiliki fungsi yang sangat penting dalam suatu penelitian, yakni memberikan arah yang jelas terhadap pelaksanaan penelitian berdasarkan pendapat tersebut maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus di uji terlebih dahulu, berfungsi sebagai pemberi arah yang jelas terhadap pelaksanaan penelitian.<sup>38</sup>

Karena pada penelitian ini menggunakan data sampel maka hipotesis yang di gunakan ialah hipotesis statistic, dinamakan hipotesis statistic karena penelitian ini untuk mengetahui keadaan populasi, sumber datanya menggunakan sampel ang di ambil dari populasi tersebut. Jadi, yang di pelajari ialah data sampel.

### A. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

AICPA (*American Institute of Certified Public Accountatns*) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan.<sup>39</sup> Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya.

Berdasarkan teori atribusi terhadap sitem pengendalian internal karena Teori Atribusi dapat membantu auditor sebagai pihak ketiga dalam memahami adanya konflik kepentingan dan memecahkan masalah asimetri informasi

---

<sup>38</sup> José Aricó, “La Hipótesis de Justo,” 1980, 11–15.

<sup>39</sup> E. A. Sinambela and S. Arifin, “Studi Tentang Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Keberadaan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal,” *Realible Accounting Journal* 1(1) (2021): 58–70.

antara principal (pemegang saham) dengan agent (manajemen) Proses atribusi ini sangat berguna untuk membantu pemahaman kita akan penyebab perilaku dan merupakan mediator penting bagi reaksi kita terhadap dunia sosia

pengendalian internal digunakan oleh suatu organisasi untuk menjamin bahwa sumber daya organisasi digunakan secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian kinerja yang tinggi dikarenakan penerapan pengendalian internal secara efektif. Kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat terjadi karena adanya kelemahan pada salah satu atau beberapa tahap dalam proses pengendalian internal. Semakin efektifnya pengendalian internal akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan dan organisasi dengan mendorong pengambilan keputusan dan pengendalian aktivitas keuangan oleh para manajer secara lebih baik. Hal yang sama maka hipotesis yang di ajukan adalah sebagai berikut :

**H1 : Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan**

## **B. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan**

motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Aulia Shofa Naufalie and Fuad Mas'ud, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Religiusitas Islam Terhadap Tingkat Ocbip Pada Guru Ma Di Temanggung," *Djieb* 1, no. 2 (2021): 91–104.

Menurut penelitian Terdahulu motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang sangat rendah tetapi mempunyai motivasi yang tinggi, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi dan akan menghasilkan prestasi yang tinggi. Sebaliknya, jika seseorang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi motivasi yang sangat rendah, maka akan menghasilkan prestasi yang rendah. Berdasarkan uraian di atas, dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang di ajukan adalah sebagai berikut :

**H2 : Motivasi Berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan**

### **C. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Peningkatan kinerja Karyawan**

Budaya organisasi adalah bagian dari ilmu manajemen. Bagaimanapun juga, setiap organisasi memang harus memiliki kerangka dasar yang berlaku sebagai wadah untuk menampung komponen yang paling vital, yaitu manusia yang mempunyai nilai dan norma. Secara implisit berarti adanya pengakuan akan keberadaan nilai-nilai manusiawi dari dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi yang kondusif sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat social yaitu budaya organisasi

Dilihat Dari penelitian terdahulu Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya

organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dapat disimpulkan, semakin baik budaya suatu organisasi, maka semakin baik kinerja karyawan. Hasil penelitian (menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang di ajukan adalah sebagai berikut :

### **H3 : Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan**

#### **D. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi, Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Bnak BSI KCP Kedaton**

Setiap variabel yang digunakan memiliki kemungkinan yang berbeda, yaitu dapat berpengaruh maupun tidak terhadap peningkatan kinerja karyawan. namun dalam penelitian kali ini, peneliti ingin menguji variabel sistem pengendalian internal, motivasi, dan budaya organisasi yang digunakan secara bersama-sama (simultan) terhadap peningkatan kinerja karyawan untuk melihat apakah jika variabel tersebut diuji secara simultan memiliki pengaruh atau tidak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa jika variabel sistem pengendalian internal, motivasi, dan budaya organisasi diuji secara simultan maka hasil didapatkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan jika variabel system pengendalian internal, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H4 : Sistem pengendalian internal, motivasi, dan budaya organisasi secara simultan Berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan**



## DAFTAR RUJUKAN

- Achi Rinaldi1, Yulistia Devi2. “Pengaruh Literasi Keuangan Syariah Terhadap Kepercayaan Muzaki Pada Lembaga Pengelola Zakat Dengan Akuntabilitas Dan Transparansi Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada Masyarakat Muslim Di Propinsi Lampung).” *Braz Dent J.* 33, No. 1 (2022): 1–12.
- Afni, Sri Mala, Vince Ratnawati, And Yessi Mutia Basri. “Pengaruh Persistensi Laba, Alokasi Pajak Antar Periode, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Laba Dan Profitabilitas Terhadap Kualitas Laba (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei 2010-2012).” *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* 1, No. 2 (2014): 1–21.
- Ainanur, Ainanur, And Satria Tirtayasa. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, No. 1 (2018): 1–14.  
<https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2234>.
- Ariesanti (2015). “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” 14, No. C (2014): 144–50.
- Ayu, Ida, And Agus Suprayetno. “Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan ( Studi Kasus Pada Pt . Pei Hai International Wiratama Indonesia ),” No. 1996 (2005): 124–35.
- Azmi, Roulita Firda, Rahmad Hakim, And Nurul Asfiah. “Relevansi Budaya Organisasi Dan Efektivitas Sebuah Perusahaan: Studi Pada Reshare Rabbani Cabang Malang Raya.” *Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam* 4, No. 1 (2019): 103.  
<https://doi.org/10.15548/Maqdis.V4i1.215>.
- Azwar, Saifuddin. “Reliabilitas Dan Validitas,” 2018.
- Budaya, Pengaruh, Organisasi Dan, Kohesivitas Kelompok, Terhadap Kepuasan, Kerja Karyawan, D I Pt, And Bank Bni. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Bank Bni Syariah” 5, No. 3 (2019): 455–65.
- Dedek Kurniawan Gultom. “Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan

- Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan” 14, No. 02 (2014): 176–84.
- Desta, Sri Yulfa, Rokhmat Subagiyo, And Usdeldi Usdeldi. “Pengaruh Sharia Compliance Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Mediasi Kinerja Maqashid Syariah Pada Perbankan Syariah.” *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah* 9, No. 1 (2022): 76–108.  
<https://doi.org/10.21274/An.V9i1.5485>.
- Dewi, Kadek Yuli Kurnia, And Ni Made Dwi Ratnadi. “Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Pada Pencegahan Kecurangan Akuntansi Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Denpasar.” *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 18, No. 2 (2017): 917–41.
- Erdiani, Vina, And Pepe Iswanto. “Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Toserba Yogya Kota Banjar.” *Syari'ah Economics* 5, No. 1 (2021): 4.
- Ermawati, Liya, Yulistia Devi Devi, And Naurah Nazhifah Arramadani. “Pengaruh Kualitas Audit Dan Komite Audit Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Perusahaan Yang Terdaftar Di Jakarta Islamic Index (Jii).” *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 11, No. 1 (2020): 92.  
<https://doi.org/10.36448/Jak.V11i1.1406>.
- “Faculty Of Economics, Riau University,” 2006, 1–13.
- Fajarwati, Selfi. “Hubungan Antara Self Control Dan Self Efficacy Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Bk Uny Yang Sedang Menyusun Skripsi.” *Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 8, No. 4 (2015): 1–11.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss 21*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, 2013.
- Hakim, Lukman. “Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja.” *Iqtishadia* 9, No. 1 (2016): 179–205.
- Hidayat, Rahmat. “Dinamika Perbankan Syariah Dalam Prinsip Maqasid Shariah Dan Laporan Kinerja Keuangan.” *Ecobankers : Journal Of Economy And Banking* 1, No. 2 (2020): 2.  
<https://doi.org/10.47453/Ecobankers.V1i2.133>.



- Jayusman, Iyus, And Oka Agus Kurniawan Shavab. "Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Learning Management System (Lms) Berbasis Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah." *Jurnal Artefak* 7, No. 1 (2020): 13. <https://doi.org/10.25157/Ja.V7i1.3180>.
- Kristiani, Nindi, Melviani, And Esti Yunandri. "Hubungan Pengetahuan Dengan Pengelolaan Obat Yang Tepat Di Kelurahan Sabaru Kota Palangkaraya Kalimantan Tengah." *Journal Of Pharmaceutical Care And Sciences* 2, No. 1 (2021): 58–64.
- Kultsum, Umi. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta." *Journal Of Business Studies* 2, No. 2 (2017): 121–32.
- Kunaifi, A, E Kurniawan, And D Fajar. "Pengaruh Local Wisdom Dan Human Spirit Marketing Terhadap Loyalitas Nasabah Bank Syariah Indonesia (Bsi) Surabaya." *Tawazun: Jurnal ...*, 2022.
- Lempas, Yuwinda, Ventje Ilat, And Harijanto Sabijono. "Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajer Pada Pt. Sinar Galesong Prima Manado." *Maret* 2, No. 1 (2014): 431–40.
- Made Yoga Putra, Nigraha & Hwihanus. "No Titleé? \_\_." *Ekp* 13, No. 3 (2015): 1576–80.
- Maros, Hikmah, And Sarah Juniar. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai" 6, No. 9 (2016): 1–23.
- Monica, Vivin. *Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Erlangga, 2021.
- Muhson, Ali. "Teknik Analisis Kuantitatif 1 Teknik Analisis Kuantitatif." *Academia*, 2006, 1–7.
- Mulyadi, Mohammad. "Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya." *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media* 15, No. 1 (2013): 128. <https://doi.org/10.31445/Jskm.2011.150106>.
- Naufalie, Aulia Shofa, And Fuad Mas'ud. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Religiusitas Islam

- Terhadap Tingkat Ocbip Pada Guru Ma Di Temanggung.” *Djieb* 1, No. 2 (2021): 91–104.
- Noviyana, Ressay Amanda, Suryo Pratolo, Program Studi, Akuntansi Universitas, And Muhammadiyah Yogyakarta. “Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening : Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten” 2, No. 2 (2019): 129–43.
- Rachmanu, Edvian Ditya, And Ahmad Ajib Ridlwan. “Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Ekonomi Islam.” *Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 2 (2018): 170–80. <https://doi.org/10.25139/Ekt.V2i2.1222>.
- Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Antasari Press, 2011.
- Resources, Academic. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Usaha Berbasis Syariah Di Kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara,” No. 1 (2016): 165–75.
- Riadi, Edi. *Statistik Penelitian Analisis Manual Ibm Spss*. Yogyakarta: Andi Offset, 2016.
- Setiawan, Iwan. “Pengaruh Sistem Akuntansi, Manajemen Dan Sistem Pengendalian Manajemen.” *Seminar Nasional Ienaco*, 2016, 794–801.
- Setiawan, Rudi, And Etty Puji Lestari. “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.” *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* 12, No. 2 (2016): 169–84. <https://doi.org/10.33830/Jom.V12i2.60.2016>.
- Sinambela, E. A., And S. Arifin. “Studi Tentang Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Keberadaan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal.” *Realible Accounting Journal* 1(1) (2021): 58–70.
- Sugiyanto, Sugiyanto, And Indra Iman Sumantri. “Peran Audit Internal Dan Sistem Pengendalian Internal Atas Pengajuan Kredit Tanpa Agunan Pada Perusahaan Perbankan Di Indonesia.” *Jurnal Akuntansi* 13, No. 2 (2019): 196–224. <https://doi.org/10.25170/10.25170/Jara.V13i2.481>.

- Syamsuryadin, Syamsuryadin, And Ch. Fajar Sri Wahyuniati. "Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif." *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)* 13, No. 1 (2017): 53–59. <https://doi.org/10.21831/Jorpres.V13i1.12884>.
- Tindall, C. E., And M. J. Lees. "Field-Theory Approach To Induction-Motor Analysis." *Proceedings Of The Institution Of Electrical Engineers* 120, No. 4 (1973): 469–76. <https://doi.org/10.1049/Piee.1973.0100>.
- Tirtayasa, Andayani Dan. "The Influence Of Leadership, Organizational Culture, And Motivation On Employee Performance." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, No. 1 (2019): 45–54.
- Untary, Nurendah Ragillita, And Moh Didik Ardiyanto. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Dengan Faktor Eksternal Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang)." *Diponegoro Journal Of Accounting* 4, No. 2 (2015): 199–210.
- Wahyudi, Imam, Mohammad Nizarul Alim, Evi Malia, And Ika Oktaviana Dewi. "Budaya Organisasi Dan Sistem Pengendalian Manajemen Pada Perguruan Tinggi." *Jabilah : Journal Of Social Community* 6, No. 2 (2021): 126–40.
- Wardani, Rodiathul Kusuma, Djudi M Mukzam, And Yuniadi Mayowan. "( Studi Pada Karyawan Pt Karya Indah Buana Surabaya )." *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 31, No. 1 (2016): 58–65.
- Wijaya, Irwanda Ardhi, Rosida Apriliana Shahirah, And Margartha Evi Yuliana. "Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan." *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 2, No. 3 (2022): 393–402. <https://doi.org/10.53866/Jimi.V2i3.109>.
- Wijayanto, Andi. "Analisis Regresi Linear Sederhana" 2449, No. Table 1 (2019): 10–13.

**Lampiran 1****Distribusi Jawaban Responden****Jawaban Responden Tentang Sistem Pengendalian Internal**

<b>Resp</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Jumlah</b>
1	2	2	2	2	2	10
2	2	2	2	2	2	10
3	4	4	4	4	4	20
4	1	5	5	4	5	20
5	4	4	4	5	5	22
6	2	2	2	2	2	10
7	4	5	4	5	5	23
8	4	4	4	4	4	20
9	3	4	3	4	4	18
10	3	4	3	4	4	18
11	3	2	3	3	2	13
12	4	5	4	5	4	22
13	3	5	4	3	5	20
14	4	4	4	4	4	20
15	3	4	3	4	4	18
16	4	4	3	4	5	20
17	5	4	4	4	4	21
18	2	3	2	3	3	13
19	3	3	3	4	4	17
20	2	2	2	2	2	10
21	4	5	4	5	5	23

22	3	3	3	3	4	16
23	3	3	3	4	4	17
24	4	3	4	5	5	21
25	2	4	4	4	4	18
26	3	3	3	3	4	16
27	3	4	3	4	4	18
28	3	3	3	3	4	16
29	3	3	3	3	4	16
30	4	4	3	4	4	19
31	3	3	3	3	4	16
32	3	3	3	3	3	15
33	2	3	2	3	3	13
34	3	3	3	3	4	16
35	2	2	2	2	2	10
36	4	4	3	4	4	19
37	1	1	2	3	3	10
38	3	4	3	5	4	19
39	3	4	3	4	4	18
40	2	3	2	3	3	13
41	3	3	3	3	3	15
Jumlah	123	140	127	146	153	689
Rata-rata	3	3,414634	3,097561	3,560976	3,731707	16,80488

**Jawaban Responden Tentang Motivasi ( $X_2$ )**

<b>Resp</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>Jumlah</b>
1	4	4	4	12
2	4	3	3	10
3	4	4	4	12
4	4	4	5	13
5	5	5	4	14
6	4	4	4	12
7	5	4	5	14
8	5	5	5	15
9	5	4	4	13
10	4	4	4	12
11	3	2	3	8
12	5	5	5	15
13	5	3	5	13
14	5	5	5	15
15	4	4	4	12
16	5	4	4	13
17	4	4	4	12
18	5	4	5	14
19	4	3	4	11
20	3	2	3	8
21	5	5	5	15
22	4	3	4	11
23	5	4	5	14
24	3	5	4	12
25	5	5	5	15
26	4	3	4	11
27	4	4	4	12
28	4	4	4	12
29	5	4	4	13
30	5	4	5	14
31	5	4	4	13
32	4	4	4	12
33	3	3	3	9
34	4	4	4	12

35	4	5	5	14
36	5	4	5	14
37	3	2	3	8
38	5	4	4	13
39	4	4	4	12
40	4	3	4	11
41	4	4	4	12
Jumlah	176	159	172	507
Rata-rata	4,292683	3,878049	4,195122	12,36585

### Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi

Resp	1	2	3	4	5	6	7	Jumlah
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	4	4	4	3	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	4	4	4	4	5	4	30
7	4	4	5	5	5	4	4	31
8	5	5	5	5	4	4	5	33
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	5	4	4	3	28
11	3	3	3	2	2	2	2	17
12	4	4	5	5	5	5	5	33
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	4	4	5	5	4	5	5	32
18	5	5	4	5	5	5	5	34
19	3	5	5	5	4	5	4	31
20	3	4	4	3	4	4	4	26
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	4	3	4	3	4	5	3	26
23	5	5	4	5	5	5	4	33
24	4	3	4	5	5	5	4	30

25	3	3	4	4	4	3	3	24
26	3	3	4	4	3	3	3	23
27	4	3	4	5	5	2	4	27
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	4	4	5	4	4	4	4	29
31	3	3	4	4	4	3	2	23
32	4	3	4	2	2	4	3	22
33	3	3	3	3	3	3	3	21
34	3	3	4	4	3	3	3	23
35	4	4	4	5	5	4	4	30
36	4	4	5	5	4	4	4	30
37	2	2	2	2	2	2	2	14
38	5	3	5	4	4	3	5	29
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	3	3	3	3	3	3	3	21
41	2	2	4	4	5	3	2	22
Jumlah	162	157	172	171	166	163	158	1149
Rata-rata	3,951	3,8293	4,195	4,1707	4,0488	3,976	3,854	28,024



## Lampiran 2 Hasil Pengujian Statistik

### Hasil Uji Validitas Peningkatan Kinerja

		Correlations					
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Jumlah
Item 1	Pearson Correlation	1	,592	,527	,405	,344	,749
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,009	,028	,000
	N	41	41	41	41	41	41
Item 2	Pearson Correlation	,592	1	,354	,375	,329	,706
	Sig. (2-tailed)	,000		,023	,016	,036	,000
	N	41	41	41	41	41	41
Item 3	Pearson Correlation	,527	,354	1	,603	,566	,802
	Sig. (2-tailed)	,000	,023		,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41
Item 4	Pearson Correlation	,405	,375	,603	1	,420	,752
	Sig. (2-tailed)	,009	,016	,000		,006	,000
	N	41	41	41	41	41	41
Item 5	Pearson Correlation	,344	,329	,566	,420	1	,733
	Sig. (2-tailed)	,028	,036	,000	,006		,000
	N	41	41	41	41	41	41
Jumlah	Pearson Correlation	,749	,706	,802	,752	,733	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

### Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal

		Correlations					
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Jumlah
Item 1	Pearson Correlation	1	,545	,546	,624	,545	,753
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41
Item 2	Pearson Correlation	,545	1	,780	,758	,795	,899
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41
Item 3	Pearson Correlation	,546	,780	1	,718	,779	,875
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41
Item 4	Pearson Correlation	,624	,758	,718	1	,792	,900

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41
Item 5	Pearson Correlation	,545**	,795**	,779**	,792**	1	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41
Jumlah	Pearson Correlation	,753**	,899**	,875**	,900**	,904**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41

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

## Hasil Uji Validitas Motivasi

Correlations					
		Item 1	Item 2	Item 3	Jumlah
Item 1	Pearson Correlation	1	,564**	,726**	,859**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	41	41	41	41
Item 2	Pearson Correlation	,564**	1	,671**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41
Item 3	Pearson Correlation	,726**	,671**	1	,899**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	41	41	41	41
Jumlah	Pearson Correlation	,859**	,871**	,899**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41

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

### Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

		Correlations							
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Jumlah
Item 1	Pearson Correlation	1	,742	,590	,549	,488	,658	,813	,823
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Item 2	Pearson Correlation	,742	1	,634	,645	,532	,754	,790	,867
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Item 3	Pearson Correlation	,590	,634	1	,728	,622	,616	,735	,825
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Item 4	Pearson Correlation	,549	,645	,728	1	,832	,561	,679	,848
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Item 5	Pearson Correlation	,488	,532	,622	,832	1	,575	,613	,794
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Item 6	Pearson Correlation	,658	,754	,616	,561	,575	1	,692	,828
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Item 7	Pearson Correlation	,813	,790	,735	,679	,613	,692	1	,904
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Jumlah	Pearson Correlation	,823	,867	,825	,848	,794	,828	,904	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41

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

### Hasil Uji Reliabilitas Peningkatan Kinerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	41	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,797	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	15,49	8,306	,605	,751
Item 2	15,61	8,294	,523	,775
Item 3	15,22	8,176	,691	,729
Item 4	15,22	7,876	,582	,757
Item 5	15,54	7,705	,528	,779

### Hasil Uji Reliabilitas Pengendalian Internal

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	41	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,915	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	13,80	10,511	,621	,928
Item 2	13,39	9,094	,829	,887
Item 3	13,71	10,312	,812	,893
Item 4	13,24	9,489	,837	,885
Item 5	13,07	9,320	,841	,884

### Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	41	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	8,07	1,770	,694	,790
Item 2	8,49	1,506	,663	,840
Item 3	8,17	1,745	,786	,714

## Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	41	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	24,07	18,720	,755	,921
Item 2	24,20	18,361	,814	,915
Item 3	23,83	19,745	,774	,921
Item 4	23,85	18,128	,784	,918
Item 5	23,98	18,774	,714	,925
Item 6	24,05	18,198	,755	,921
Item 7	24,17	17,495	,861	,910

## Lampiran 3 Hasil Uji Deskriptif Statistik

### Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SistemPengendalian Intern	41	10	23	16,80	3,861
Motivasi	41	8	15	12,37	1,868
BudayaOrganisasi	41	14	35	28,02	4,987
PeningkatanKinerja	41	10	25	19,27	3,464
Valid N (listwise)	41				

### Frequency Table

SistemPengendalian Intern					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	6	14,6	14,6	14,6
	13	4	9,8	9,8	24,4
	15	2	4,9	4,9	29,3
	16	6	14,6	14,6	43,9
	17	2	4,9	4,9	48,8
	18	6	14,6	14,6	63,4
	19	3	7,3	7,3	70,7
	20	6	14,6	14,6	85,4
	21	2	4,9	4,9	90,2
	22	2	4,9	4,9	95,1
	23	2	4,9	4,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Motivasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	3	7,3	7,3	7,3
	9	1	2,4	2,4	9,8
	10	1	2,4	2,4	12,2
	11	4	9,8	9,8	22,0
	12	13	31,7	31,7	53,7
	13	7	17,1	17,1	70,7
	14	7	17,1	17,1	87,8

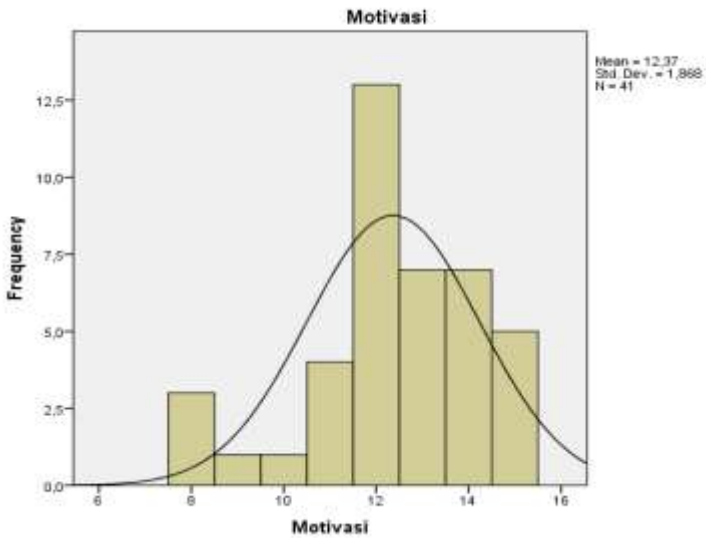
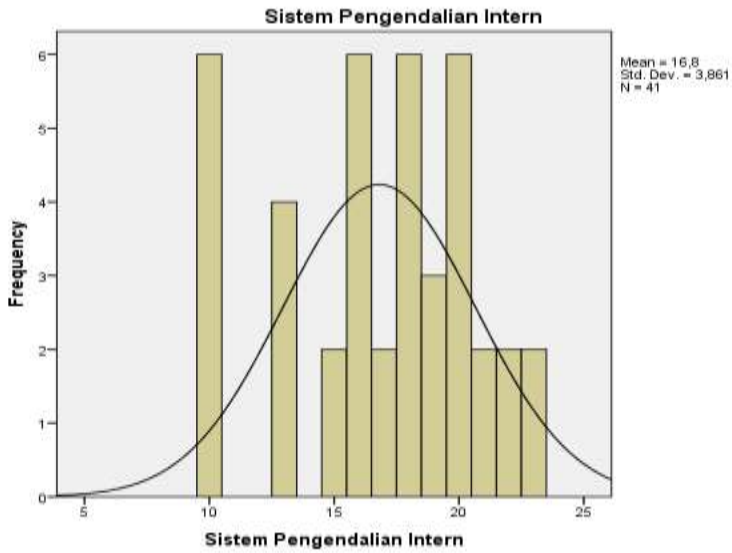


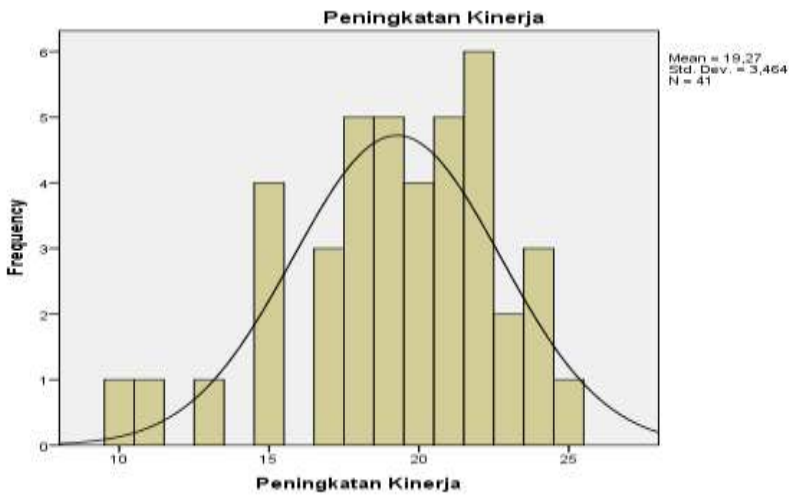
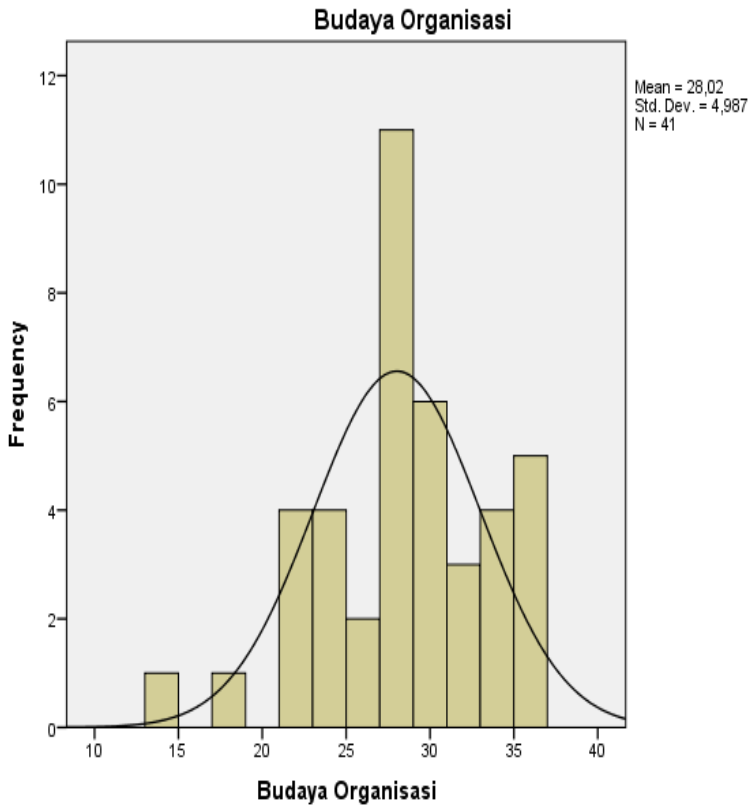
	4				
	15	5	12,2	12,2	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

BudayaOrganisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14	1	2,4	2,4	2,4
	17	1	2,4	2,4	4,9
	21	2	4,9	4,9	9,8
	22	2	4,9	4,9	14,6
	23	3	7,3	7,3	22,0
	24	1	2,4	2,4	24,4
	26	2	4,9	4,9	29,3
	27	1	2,4	2,4	31,7
	28	10	24,4	24,4	56,1
	29	2	4,9	4,9	61,0
	30	4	9,8	9,8	70,7
	31	2	4,9	4,9	75,6
	32	1	2,4	2,4	78,0
	33	3	7,3	7,3	85,4
	34	1	2,4	2,4	87,8
	35	5	12,2	12,2	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Peningkatan Kinerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	1	2,4	2,4	2,4
	11	1	2,4	2,4	4,9
	13	1	2,4	2,4	7,3
	15	4	9,8	9,8	17,1
	17	3	7,3	7,3	24,4
	18	5	12,2	12,2	36,6
	19	5	12,2	12,2	48,8
	20	4	9,8	9,8	58,5
	21	5	12,2	12,2	70,7
	22	6	14,6	14,6	85,4
	23	2	4,9	4,9	90,2
	24	3	7,3	7,3	97,6
	25	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

## Histogram





## Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas

### Npar Tests

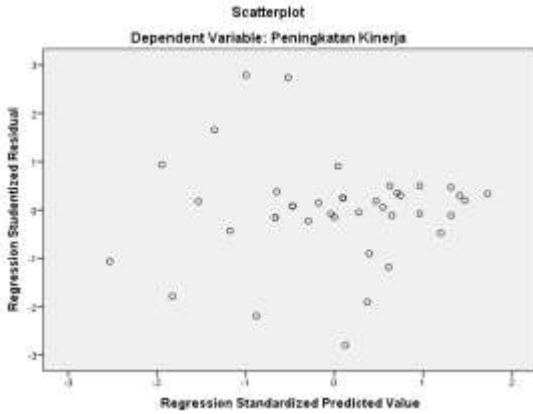
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,75628715
Most Extreme Differences	Absolute	,193
	Positive	,189
	Negative	-,193
Kolmogorov-Smirnov Z		1,239
Asymp. Sig. (2-tailed)		,093
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

### Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	,926	1,973		,470	,641		
	SistemPengendalian Intern	,408	,098	,455	4,183	,000	,588	1,701
	Motivasi	,530	,236	,286	2,245	,031	,429	2,329
	BudayaOrganisasi	,176	,083	,254	2,118	,041	,484	2,065
a. Dependent Variable: PeningkatanKinerja								

### Hasil Uji Heterokedastisitas

### Chartss



## Hasil Uji Regresi Linier Berganda

### Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BudayaOrganisasi, SistemPengendalian Intern, Motivasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: PeningkatanKinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 <sup>a</sup>	,743	,722	1,826

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, SistemPengendalian Intern, Motivasi

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	356,667	3	118,889	35,653	,000 <sup>b</sup>

Residual	123,382	37	3,335	
Total	480,049	40		

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Motivasi

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,926	1,973		,470	,641
Sistem Pengendalian Intern	,408	,098	,455	4,183	,000
Motivasi	,530	,236	,286	2,245	,031
Budaya Organisasi	,176	,083	,254	2,118	,041

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

### Lampiran nyebar kuesioner



**Lampiran Pertanyaan Kuesioner**  
**Sistem Pengendalian Internal (X<sup>1</sup>)**

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
<b>Lingkungan Pengendalian (Control Environment)</b>						
1	Perusahaan menunjukkan komitmen terhadap nilai etika					
<b>Penilaian Resiko (Risk Assesment)</b>						
2	Perusahaan menentukan tujuan organisasi yang jelas agar identifikasi tujuan dapat dilakukan					
<b>Aktivitas Pengendalian (Control Activities)</b>						
3	Perusahaan memilih aktivitas pengendalian yang berkontribusi terhadap mitigasi (upaya untuk mengurangi) risiko dalam pencapaian tujuan.					
<b>Komunikasi dan Informasi (Information and Communication)</b>						
4	Perusahaan mendapatkan informasi yang relevan serta berkualitas untuk mendukung pengendalian internal.					
<b>Aktivitas Pengawasan (Monitoring Activities)</b>						
5	Perusahaan memilih evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa pengendalian internal ada dan berfungsi					



### Motivasi ( $X^2$ )n

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
1	Saya termotivasi untuk selalu berhasil dalam melaksanakan tugas pokok saya					
2	Saya termotivasi pada hasil kerja saya yang mendapat penilaian baik dari pimpinan					
3	Saya diberi tanggung jawab atas pekerjaan yang khusus dari pimpinan					

### Budaya Organisasi ( $X^2$ )

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
	<b>Inovasi dan keberanian mengambil risiko</b>					
1	Bekerja/produksi sebagai bagian ibadah jika di sertai dengan niat dan penghargaan atas pahala kebaikan dari Allah SWT.					
	<b>Perhatian Terhadap Detail</b>					
3	Merasa cukup dengan rezeki yang di miliki					
	<b>Berorientasi kepada hasil</b>					
4	Bekerja dengan memberikan manfaat dan maslahat kepada karyawan lain					
	<b>Berorientasi kepada manusia</b>					
5	Dalam kerja tetap mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan pegawai					
	<b>Berorientasi tim</b>					
6	Kesuksesan organisasi dicapai bersama pegawai lain yang merupakan bagian dari tim					
	<b>Agresif</b>					
7	Selalu mencetuskan gagasan					

	baru dalam mencapai target kerja					
	<b>Bekerja Merupakan Ibadah</b>					
8	Bekerja tidak mengharapkan imbalan					

### Peningkatan Kinerja Karyawan (Y<sup>1</sup>)

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
	<b>Produk Kerja</b>					
1	Apakah tingkat pencapaian target kinerja yang anda lakukan selama ini sesuai dengan target perusahaan					
	<b>Kerjasama</b>					
2	Untuk menyelesaikan pekerjaan apakah anda dibantu oleh rekan kerja					
	<b>Keandalan</b>					
3	Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan					
	<b>Komunikasi</b>					
4	Ketika anda mendapatkan tugas baru yang segera diselesaikan, seberapa pentingkah anda untuk berkomunikasi dengan atasan					
	<b>Adaptasi</b>					
5	Ketika anda mendapatkan tugas di divisi lain sementara waktu, apakah anda dapat beradaptasi dengan cepat di divisi lain tersebut					

Lampiran 7: table Nilai Kritis R Pearson ( $p=0,05$ )

N	DB	R	N	DB	R
3	1	0,99			
4	2	0,95	36	34	0,329
5	3	0,87	37	35	<b>0,325</b>
6	4	0,81	38	36	0,320
7	5	0,75	39	37	0,316
8	6	0,70	40	38	0,312
9	7	0,66	41	39	0,308
1	8	0,63	42	40	0,304
1	9	0,60	43	41	0,301
1	1	0,57	44	42	0,297
1	1	0,55	45	43	0,294
1	1	0,53	46	44	0,291
1	1	0,51	47	45	0,288
1	1	0,49	48	46	0,285
1	1	0,48	49	47	0,282
1	1	0,46	50	48	0,279
1	1	0,45	51	49	0,276
2	1	0,44	52	50	0,273
2	1	0,43	53	51	0,271
2	2	0,42	54	52	0,268
2	2	0,41	55	53	0,266
2	2	0,40	56	54	0,263
2	2	0,39	57	55	0,261
2	2	0,38	58	56	0,259
2	2	0,38	59	57	0,256

2	2	0,37	60	58	0,254
2	2	0,36	61	59	0,252
3	2	0,36	62	60	0,250
3	2	0,35	63	61	0,248
3	3	0,34	64	62	0,246
3	3	0,34	65	63	0,244
3	3	0,33	66	64	0,242
3	3	0,33	67	65	0,240
			68	66	0,239

Level of significance for one-tailed test

	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
Level of significance for one-tailed test						
Df	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,598
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,941
4	1,533	2,132	2,770	3,747	4,604	8,613
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,859
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,405
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965

18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	1,313	1,701	2,052	2,467	2,763	3,674
29	1,311	1,699	2,048	2,462	2,756	3,659
30	1,310	1,697	2,045	2,457	2,750	3,646
40	1,303	1,684	2,027	2,423	2,704	3,551
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
120	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
$\infty$	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,291

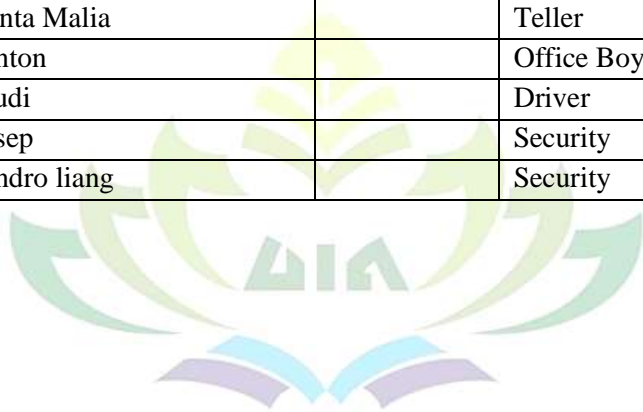


## Data Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kedaton Bandar Lampung

### BSI KCP Kedaton 1

No	Nama Karyawan	Tahun Bergabung	Jabatan
1	Ujang Murni	2014	Branch Manager
2	Yashinta Prita Dewi	2011	Branch Operation & Service Manager
3	Fitri Fatmawati as	2010	Marketing Manager
4	Rizki Reza Sulton	2018	Account Maintenance
5	Erlin Dwinarti	2012	Account Maintenance
6	Andri Sofyan	2016	Account Maintenance
7	Lena Andri Stiowati	2011	Funding Officer
8	Dwi Afianto	2015	Back Office Officer
9	Santi Triana	2006	Pawning Officer
10	M. Yogie Sulandra	2015	Pawning Appraisal
11	Dewi Tika Mryani	2011	CS
12	Bobby Rahman	2015	CS
13	Citra Abdi Negari	2014	Teller
14	Armalia Darosta	2015	Teller
15	Rahman Puspa Alfadila	2018	Teller
16	Ahyar Rudin	2011	Office Boy
17	Gunadi	2003	Driver
18	Joni Irawan	2006	Security
19	Nurbani	2012	Security
20	Dedi Haryadi	2011	Security
21	Rian Andesta P	2018	OB
22	Zheldy Afrisza	2021	OB
<b>BSI KCP Kedaton 2</b>			
23	Agus Suyanto		Branch Manager
24	M Frans Saputra		Branch Operation & Service Manager
25	Rizki		Marketing Manager
26	Mirhansyah		Account Maintenance

<b>27</b>	Fara		Account Maintenance
<b>28</b>	Adrian		Account Maintenance
<b>29</b>	Mira pratika		Funding Officer
<b>30</b>	Rizka putri		Back Office Officer
<b>31</b>	Muhammad Bagus		Pawning Officer
<b>32</b>	Agung Fajri		Pawning Appraisal
<b>33</b>	Monad saputi		CS
<b>34</b>	Nindi dwi		CS
<b>35</b>	Suci Sucianti		Teller
<b>36</b>	Winta		Teller
<b>37</b>	Zinta Malia		Teller
<b>38</b>	Anton		Office Boy
<b>39</b>	Rudi		Driver
<b>40</b>	Asep		Security
<b>41</b>	Andro liang		Security





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**PUSAT PERPUSTAKAAN**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131  
Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: [www.radenintan.ac.id](http://www.radenintan.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: B- *0545* /Un.16 / P1 /KT/VI/ 2023

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I  
NIP : 197308291998031003  
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Skripsi Dengan Judul :

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, MOTIVASI, BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Kedaton)**  
Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
VIVIN MONICA SARI	1951030198	FEBI/ AKS

Bebas Plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar 18 % dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir .

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Bandar Lampung, 08 Juni 2023



Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I  
NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.



PENGARUH SISTEM  
PENGENDALIAN INTERNAL,  
MOTIVASI, BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA  
KARYAWAN  
(Studi Pada PT Bank  
Syariah Indonesia KCP  
Kedaton)

*by Vivin Monica Sari*

---

**Submission date:** 19-Jun-2023 02:40PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2118894936

**File name:** TURNITIN-\_VIVIN\_MONICA\_SARI.docx (151.67K)

**Word count:** 9507

**Character count:** 62721

# PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PEPENINGKATAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Kedaton)

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	2%
2	Submitted to Universitas Pakuan Student Paper	1%
3	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
4	Nurussakinah Daulay, Siti Rahmadanti Siregar, Siti Hamidah, Nurmiah Hasibuan, Febri Dwi Widodo. "Penerapan Bimbingan Kelompok terhadap Kepercayaan Diri Remaja di Desa Timbang Lawan, Bahorok", El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2022 Publication	1%
5	Veni Saputri. "Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis dan Self-Confidence Siswa SMK Melalui Pembelajaran Sinektik dan Pembelajaran Berbasis Masalah", GAUSS: Jurnal Pendidikan Matematika, 2019 Publication	<1%
6	Submitted to Mentari International School Jakarta Student Paper	<1%
7	Submitted to Universitas Tanjungpura Student Paper	<1%

8

A.Andriyani Asra Nani. "PELATIHAN PENYUSUNAN BAHAN PRESENTASI ILMIAH MELALUI MEDIA POWTOON PADA SISWA SMA NEGERI 1 BANTAENG", Abdimas Toddopuli: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat, 2021

Publication

&lt;1 %

9

Mohammad Badrul, Cahyani Budihartanti, Laila Septiana, Yumi Novita Dewi. "Optimalisasi Aplikasi Powtoon Sebagai Media Presentasi Interaktif Untuk Meningkatkan Kinerja Pada PT. Jaya Persada Indonesia", Abditeknika Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2023

Publication

&lt;1 %

10

Submitted to Universitas Ibn Khaldun

Student Paper

&lt;1 %

11

Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha

Student Paper

&lt;1 %

12

Muhammad Ali Hanafiah, Martiani Martiani, Citra Dewi. "Pengaruh Model Pembelajaran Numbered Head Together (NHT) terhadap Motivasi Belajar pada Permainan Bola Basket Siswa SMP", EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN, 2021

Publication

&lt;1 %

13

Submitted to Universitas Siliwangi

Student Paper

&lt;1 %

14

Elizabeth Jerika, Disa Evawani Lestari. "The Use of Interactive PowerPoints to Increase Elementary School Student's Learning Outcomes and Motivation in Mathematics during the Pandemic", Jurnal Cendekia : Jurnal Pendidikan Matematika, 2022

Publication

&lt;1 %

15 Rida Nelviani Lubis, Asrin Lubis, Asmin Asmin. "Pengembangan Modul Matematika Berbasis Pendekatan Metakognitif dalam Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah dan Self-Confidence Matematis Siswa", Jurnal Cendekia : Jurnal Pendidikan Matematika, 2022  
Publication <1 %

---

16 Submitted to Universitas Riau  
Student Paper <1 %

---

17 Submitted to IAIN Pekalongan  
Student Paper <1 %

---

18 Sutihat Sutihat, Hepsi Nindiasari, Syamsuri Syamsuri. "Pengaruh Model Pembelajaran Generatif terhadap Peningkatan Self-Confidence Siswa Ditinjau dari Gaya Kognitif", GAUSS: Jurnal Pendidikan Matematika, 2019  
Publication <1 %

---

19 Submitted to Universitas Jember  
Student Paper <1 %

---

20 Submitted to Morgan Park High School  
Student Paper <1 %

---

21 Tiyas Utami Verdianingsih, Sri Irawati, Dewi Jumiarni. "PENGUNAAN MODEL DISCOVERY LEARNING UNTUK MENINGKATKAN HASIL BELAJAR KELAS VIIIJ SMPN 5 KOTA BENGKULU", Diklabio: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Biologi, 2021  
Publication <1 %

---

22 Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Student Paper <1 %

---

23 Submitted to Universitas Negeri Jakarta  
Student Paper <1 %

---

24

Olyvia Oshi Arestu, Bhakti Karyadi, Irwandi Ansori. "PENINGKATAN KEMAMPUAN MEMECAHKAN MASALAH MELALUI LEMBAR KEGIATAN PESERTA DIDIK (LKPD) BERBASIS MASALAH", Diklabio: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Biologi, 2019

Publication

&lt;1 %

25

Dian Novitasari, Sri Wahyu Widyaningsih, Sri Rosepda Br. Sebayang. "Analisis Pemahaman Konsep Fisika Peserta Didik Kelas X IPA di SMA Negeri 1 Manokwari melalui Pembelajaran Online", SILAMPARI JURNAL PENDIDIKAN ILMU FISIKA, 2021

Publication

&lt;1 %

26

Shafira Fiscarina Widyasari, Rubhan Masykur, lip Sugiharta. "FLIPPED CLASSROOM : PENINGKATAN KEMAMPUAN BERPIKIR KRITIS MATEMATIS DAN MOTIVASI BELAJAR PESERTA DIDIK MADRASAH TSANAWIYAH", Journal of Mathematics Education and Science, 2021

Publication

&lt;1 %

27

Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Student Paper

&lt;1 %

28

Gracia Efra Scolastika, Yusawinur Barella, Aminuyati Aminuyati, Okianna Okianna, Thomy Sastra Atmaja. "EFEKTIVITAS PENERAPAN MEDIA PEMBELAJARAN POWTOON TERHADAP HASIL BELAJAR PESERTA DIDIK PADA MATA PELAJARAN IPS", Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora, 2022

Publication

&lt;1 %

29

Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II

Student Paper

&lt;1 %

- 
- 30 Submitted to Ajou University Graduate School <1 %  
Student Paper
- 
- 31 Dewanty Widyastuti, A.A Sujadi. "UPAYA MENINGKATKAN KREATIVITAS DAN HASIL BELAJAR MATEMATIKA DENGAN MODEL PEMBELAJARAN FLIPPED CLASSROOM DI KELAS XI SMKN 1 YOGYAKARTA", UNION: Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika, 2018 <1 %  
Publication
- 
- 32 Submitted to Universitas Samudra <1 %  
Student Paper
- 
- 33 Submitted to Yonkers High School <1 %  
Student Paper
- 
- 34 Ririn Astria, Saleh Haji, Hari Sumardi, Robiatul Audaya. "Improving students' creative thinking ability through problem-based learning in class VII SMP Negeri 24, Bengkulu City", Math Didactic: Jurnal Pendidikan Matematika, 2023 <1 %  
Publication
- 
- 35 Siti Aminah, Mukh Nursikin. "Tugas Guru di Kelas dalam Implementasi Kurikulum Merdeka: Perspektif Islam", Journal on Education, 2023 <1 %  
Publication
- 
- 36 Arini Rizqa, Ahmad Harjono, Wahyudi Wahyudi. "KEMAMPUAN PEMECAHAN MASALAH FISIKA PESERTA DIDIK MELALUI MODEL PEMBELAJARAN INKUIRI TERBIMBING BERBANTUAN POST ORGANIZER", ORBITA: Jurnal Kajian, Inovasi dan Aplikasi Pendidikan Fisika, 2020 <1 %  
Publication
- 
- 37 Ramona Dea Novera, Sukasno Sukasno, Andriana Sofiarini. "Pengembangan Video <1 %

Pembelajaran Matematika Berbasis Powtoon Menggunakan Konsep Etnomatematika di Sekolah Dasar", Jurnal Basicedu, 2022

Publication

38

Sartika Sartika. "Pengaruh Pengaruh E-Learning Berbantuan Google Classroom Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis", Jurnal Cendekia : Jurnal Pendidikan Matematika, 2021

Publication

<1 %

39

Submitted to Sultan Agung Islamic University

Student Paper

<1 %

40

Ari Septian, Sarah Inayah, Risna Berliana. "Implementasi Flipped Classroom terhadap Pemahaman Matematis dan Kemandirian Belajar Siswa", RANGE: Jurnal Pendidikan Matematika, 2022

Publication

<1 %

41

Tri Isti Hartini, Martin Martin. "Pengaruh Penggunaan Model Pembelajaran Problem Solving Sistematis terhadap Hasil Belajar Fisika Dasar 2 Materi Listrik Arus Searah pada Mahasiswa Pendidikan Fisika", SILAMPARI JURNAL PENDIDIKAN ILMU FISIKA, 2020

Publication

<1 %

42

Submitted to Universitas Terbuka

Student Paper

<1 %

43

Mujib, Mardiyah, Farida, Destria Rachmadina, Dona Dinda Pratiwi. "Developing mathematics video assisted by powtoon application in contextual learning approach", Journal of Physics: Conference Series, 2021

Publication

<1 %

44

Hajar Wakano, Kevin Tamaela, Umar Namakule, Kalsum Selehulano, Pricilia Sopratu. "Penerapan Model Pembelajaran

<1 %

Problem Based Learning Untuk Meningkatkan Penguasaan Konsep Materi Ruang Lingkup Biologi Di SMA Negeri 51 Maluku Tengah", BIODIK, 2020

Publication

---

45

Lutfiatul Khofifah, Nanang Supriadi, Muhammad Syazali. "Model Flipped Classroom dan Discovery Learning terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep dan Pemecahan Masalah Matematis", PRISMA, 2021

Publication

---

<1 %

46

Sri Rahmawati Fitriatien, Ibut Priono Leksono, Prayogo Prayogo. "PENGARUH MODEL PEMBELAJARAN CONNECTED MATHEMATICS PROJECT (CMP) TERHADAP KEMAMPUAN PEMECAHAN MASALAH MATEMATIS SISWA SMP", Proximal: Jurnal Penelitian Matematika dan Pendidikan Matematika, 2021

Publication

---

<1 %

47

Annisa Wulandari, Ali Nurcahya, Gida Kadarisma. "HUBUNGAN ANTARA SELF CONFIDENCE DENGAN KEMAMPUAN PEMECAHAN MASALAH MATEMATIS SISWA SMA", JPMI (Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif), 2018

Publication

---

<1 %

48

Chandra Dewi, La Tahang, Muh. Yuris. "Penerapan Model Pembelajaran Discovery Learning untuk Meningkatkan Hasil Belajar Fisika Materi Usaha Dan Energi Pada Peserta Didik Kelas X MIA2 SMA Negeri 3 Sampolawa Semester Genap Ta 2018/2019", Jurnal Penelitian Pendidikan Fisika, 2020

Publication

---

<1 %

49

Lydia Susanti, Dian Ayu Hamama Pitra. "Flipped Classroom Sebagai Strategi

<1 %



## Pembelajaran Pada Era Digital", Health & Medical Journal, 2019

Publication

---

50 Sri Naharin. "Dakwah Pada Masyarakat Miskin Kultural", Al-I'timad: Jurnal Dakwah dan Pengembangan Masyarakat Islam, 2023

Publication

---

51 Suci Ariani, Yusuf Hartono, Cecil Hiltrimartin. "Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika Siswa pada Pembelajaran Matematika Menggunakan Strategi Abduktif-Deduktif di SMA Negeri 1 Indralaya Utara", Jurnal Elemen, 2017

Publication

---

52 Yuliana Simanjuntak, Nancy Angelia Purba, Partohap Saut Raja Sihombing. "Pengaruh Model Pembelajaran Flipped Classroom terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas V Pada Subtema 2 Hubungan Antar Makhluk Hidup dalam Ekosistem SD Negeri 091585 AFD VII Dolok Sinumbah", Journal on Education, 2023

Publication

---

53 Amalia Septian Pandani, Tustiyana Windiyani, Mira Mirawati, Dadang Kurnia. "PENGARUH PENERAPAN MODEL DISCOVERY LEARNING TERHADAP HASIL BELAJAR SUBTEMA 1 KEKAYAAN SUMBER ENERGI DI INDONESIA", Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar (JPPGuseda), 2021

Publication

---

54 Erfina Fachrunnisak, Susanti Susanti. "Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif Berbasis Android Pada Mata Pelajaran Praktikum Akuntansi Perusahaan Jasa, Dagang, dan Manufaktur SMK", EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN, 2022

Publication

---

55

Fitri Fianingrum, Novaliyosi Novaliyosi, Hepsi Nindiasari, Syamsuri Syamsuri. "Efektivitas Model Pembelajaran Flipped Classroom terhadap Pembelajaran Matematika", *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 2022

Publication

&lt;1 %

56

Laila Hayati. "PEMBELAJARAN UNTUK MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN PENALARAN INFERENSIAL STATISTIS", *Paedagoria | FKIP UMMat*, 2018

Publication

&lt;1 %

57

Latif Irfan, JAILANI JAILANI, Dwi Susanti. "PENINGKATAN KEMAMPUAN PEMECAHAN MASALAH MATEMATIS DAN SELF-EFFICACY SISWA MELALUI MODEL PEMBELAJARAN PROBLEM BASED LEARNING", *AKSIOMA: Jurnal Program Studi Pendidikan Matematika*, 2022

Publication

&lt;1 %

58

Louis Ivana Sasea, Ibrohim Ibrohim, Sueb Sueb. "Effect of electronic modules on student critical thinking on mangrove diversity topic", *AIP Publishing*, 2023

Publication

&lt;1 %

59

Najia, Iis Holisin, Himmatul Mursyidah. "PENGARUH METODE FLIPPED CLASSROOM BERBANTUAN SCHOODOLOGY TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA DITINJAU DARI KEMANDIRIAN BELAJAR", *Journal of Mathematics Education and Science*, 2021

Publication

&lt;1 %

60

Sri Handayati. "PENGEMBANGAN MEDIA PEMBELAJARAN E-BOOK DENGAN MEMANFAATKAN FITUR RUMAH BELAJAR PADA MATA PELAJARAN IPA", *JIRA: Jurnal Inovasi dan Riset Akademik*, 2020

Publication

&lt;1 %