

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM
PERSPEKTIF ISLAM
(Studi Pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung)**

Skripsi

**HELDA APRILIA
NPM. 1951030267**



Program Studi Akuntansi Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2024 M**

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM
PERSPEKTIF ISLAM
(Studi Pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung)**

Skripsi

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Akuntansi
(S.Akun) dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**



Program Studi Akuntansi Syariah

Pembimbing I : Dr. Hanif, S.E., M.M.

Pembimbing II : Liya Ermawati, S.E., M.S.Ak.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2024 M**

ABSTRAK

Sistem pengendalian manajemen merupakan hal yang penting untuk menunjang kinerja optimal suatu perusahaan. Hal tersebut karena sistem pengendalian manajemen berperan mengendalikan perilaku individu di perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sistem pengendalian manajemen yaitu faktor eksternal dan internal. Penelitian ini memiliki 2 rumusan masalah yaitu: 1) Apakah sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung?, 2) Bagaimana perspektif Islam dalam sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan dan mengetahui sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam (Studi pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan objek penelitian yaitu karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Lampung yang berjumlah 33 orang. Jenis data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner 28 sampel penelitian dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam perspektif Islam yakni, sistem pengendalian manajemen dan kinerja karyawan pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung sudah sesuai dengan ajaran Islam.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Sistem Pengendalian Manajemen

ABSTRACT

The management control system is important to support the optimal performance of a company. This is because the management control system plays a role in controlling individual behavior in the company. There are several factors that influence the management control system, namely external and internal factors. This research has 2 problem formulations, namely: 1) Does the management control system influence employee performance at PT United Tractors Tbk Lampung Branch?, 2) What is the Islamic perspective in the management control system on employee performance at PT United Tractors Tbk Lampung Branch? This research aims to determine the effect of the management control system on employee performance and determine the management control system on employee performance from an Islamic perspective (Study at PT United Tractors Tbk Lampung Branch).

The research method used in this research is quantitative research with the research object being 33 employees of PT United Tractors Tbk Lampung Branch. The type of data used is primary data obtained from distributing questionnaires to 28 research samples using a purposive sampling technique. The data analysis used is simple linear regression analysis using the SPSS 25 program.

The research results show that the management control system at PT United Tractors Tbk Lampung Branch has a positive and significant effect on employee performance. Whereas in the Islamic perspective, the management control system and employee performance at PT United Tractors Tbk Lampung Branch are in accordance with Islamic teachings.

Keywords: Employee Performance, Management Control System

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Helda Aprilia
NPM : 1951030267
Prodi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung)”** Benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari 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 dengan sesungguhnya.

Bandar Lampung, 12 Desember 2023
Penulis,



Helda Aprilia
NPM. 1951030267



**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 PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung)

Nama : Helda Aprilia
NPM : 1951030267
Jurusan : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang munafasah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hanif, S.E., MEM

Liva Ermawati, S.E., MSIAK

NIP. 197408232000031001

NIP. 198903072019032020

Ketua Jurusan

A. Zuliansyah, 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 Manajemen terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung)”** Disusun oleh **Helda Aprilia, NPM. 1951030267**, Program Studi Akuntansi Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Rabu, 20 Desember 2023.**

Tim Penguji

Ketua : A. Zuliansyah, S.Si, M.M. 

Sekretaris : Raizky Rienaldy Pramasha, M.E 

Penguji I : Dr. Muhammad Iqbal, M.E.I. 

Penguji II : Liya Ermawati, S.E., M.S.Ak 

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Julius Suryanto, M.M., Akt., CA
NIP. 197009262008011008



MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ

وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

(Al-Hasyr [59] : 18)



PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT. atas segala nikmat-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini yang semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan. Dengan lafal bismillah dan rasa syukur serta kerendahan hati, penulis persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta dan tersayang Bapak Budi Santoso, S.Pd dan Ibu Emawati yang selalu mendidik, berjuang, mendoakan, menyayangi, memotivasi dalam setiap langkah sampai saat ini, terima kasih banyak. Semoga Allah selalu memberikan kesehatan, umur yang panjang, melindungi, melimpahkan kasih sayang dan keberkahan disetiap saat dan setiap langkah Aamiin.
2. Adik ku tersayang Muhammad Zaqy Al-Multazim terima kasih selalu ada dalam memberikan semangat, do'a serta dukungan.
3. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung sebagai tempat penulis belajar dan berproses menjadi lebih baik, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Helda Aprilia, lahir di Bandar Lampung pada tanggal 01 April 2001. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Budi Santoso, S. Pd dan Ibu Emawati. Berikut jenjang pendidikan yang telah ditempuh penulis:

1. TK Kartika II-27 Bandar Lampung lulus dan mendapatkan ijazah pada tahun 2007.
2. SD Al-Kautsar Bandar Lampung lulus dan mendapatkan ijazah pada tahun 2013.
3. SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung lulus dan mendapatkan ijazah pada tahun 2016.
4. SMAN 15 Bandar Lampung lulus dan mendapatkan ijazah pada tahun 2019.
5. Penulis melanjutkan pendidikan tingkat perguruan tinggi pada program studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun 2019.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk, sehingga skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung)”** dapat diselesaikan dengan baik sebagai syarat menyelesaikan Program Studi S1 Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun). Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. beserta keluarga dan para sahabatnya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt, C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan 1, 2 dan 3.
2. A. Zuliansyah, S.Si., M.M. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Dr. Hanif, S.E., M.M. selaku Pembimbing I yang dengan tulus meluangkan waktunya dan mencurahkan pemikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis serta memberikan arahan juga motivasi, sehingga terselesaikannya skripsi yang baik dan benar dari penulis.
4. Liya Ermawati, S.E., M.S.Ak., selaku Pembimbing II yang dengan tulus meluangkan waktunya dan mencurahkan pemikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis serta memberikan arahan juga motivasi, sehingga terselesaikannya skripsi yang baik dan benar dari penulis.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam

Negeri Raden Intan Lampung yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.

6. Seluruh Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Lampung yang telah menyediakan waktu, informasi, dan tempat dalam menunjang penyelesaian skripsi ini.
7. Teman-teman penulis Erin Khoirunisa, Weni Fira Destina, Zana Felita, Tina Handayani, yang telah memberikan semangat dan dukungan.
8. Rekan-rekan seperjuangan Akuntansi Syariah 2019 khususnya kelas D, Fani, Fara, Devi, Diah, Leli, Lulu, Rika, yang telah bersamaan mengukir sejarah, kenangan dan pengalaman hingga saat ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah turut mendoakan, membantu, mendukung dan berbagi pengalaman dalam proses penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT. selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada Orang Tua, Bapak dan Ibu dosen, dan seluruh pihak yang terlibat. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini. Hal ini tidak lain karena keterbatasan kemampuan, waktu dan biaya yang dimiliki. Untuk itu kiranya para pembaca dapat memberikan kritik, saran, dan masukan yang membangun guna melengkapi tulisan ini dan menjadikannya lebih baik lagi.

Bandar Lampung, November 2023
Penulis,

Helda Aprilia
NPM. 1951030267

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
PERSETUJUAN PEMBIMBING	vii
PENGESAHAN	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	10
H. Sistematika Penulisan.....	15
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	17
1. Teori Kontingensi	17
2. Sistem Pengendalian Manajemen.....	18
3. Kinerja Karyawan	24
B. Kerangka Pemikiran	30

C. Pengajuan Hipotesis	31
------------------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	33
B. Sumber Data	33
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
D. Definisi Operasional Variabel	34
E. Instrumen Penelitian.....	37
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	38
G. Teknik Analisis Data	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	43
B. Hasil Penelitian	48
C. Pembahasan.....	56

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	59
B. Rekomendasi.....	59

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1	Standar Penilaian Kinerja Karyawan..... 6
1.2	Kajian Penelitian Yang Relevan..... 10
3.1	Skala Likert..... 34
3.2	Indikator Sistem Pengendalian Manajemen dan Kinerja Karyawan 37
4.1	Jenis Kelamin Responden 45
4.2	Rentang Usia Responden 45
4.3	Jenjang Pendidikan 46
4.4	Rentang Lama Bekerja Responden 46
4.5	Jabatan Responden 47
4.6	Distribusi Jawaban Responden terhadap variabel Sistem Pengendalian Manajemen..... 47
4.7	Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan 48
4.8	Hasil Uji Validitas Instumen Sistem Pengendalian Manajemen..... 49
4.9	Hasil Uji Validitas Instumen Kinerja Karyawan 50
4.10	Hasil Uji Reliabilitas 51
4.11	Hasil Uji Statistik Deskriptif 52
4.12	Hasil Uji Normalitas – One Sample Kolmogorov – Smirnov..... 54
4.13	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana, Uji t, Uji Koefisien Determinasi 54

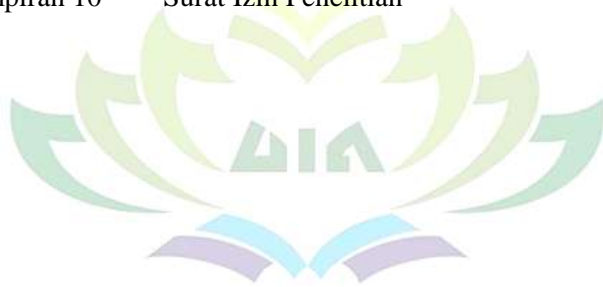
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	31
4.1 Struktur Organisasi	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi Data
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas
Lampiran 4	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 5	Hasil Analisis Statistik Deskriptif
Lampiran 6	Hasil Uji Normalitas
Lampiran 7	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Lampiran 8	Hasil Uji t (Parsial)
Lampiran 9	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Lampiran 10	Surat Izin Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk memahami judul skripsi ini dan untuk menghindari kesalahpahaman, maka penulis ingin menjelaskan beberapa kata yang menjadi judul dari penelitian ini. Adapun judul penelitian yang saya ambil, yaitu : **“Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi pada PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung)”**, adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah merupakan suatu penelitian yang mencari nilai antara suatu variabel dengan variabel yang lain.¹ Pengaruh yang dimaksud dalam judul ini merupakan penegasan hubungan antara variabel X (Independen) dengan Variabel Y (Dependen).

2. Sistem Pengendalian Manajemen

Sistem pengendalian manajemen adalah suatu sistem yang digunakan untuk merencanakan sasaran masa depan yang hendak dicapai oleh organisasi, merencanakan kegiatan untuk mencapai sasaran tersebut, serta mengimplementasikan dan memantau pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan.²

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrative* (Bandung: ALFABETA, 2002).

² Mulyadi, *Total Quality Management* (Yogyakarta: Aditya Media, 2007).

³ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000).

4. Perspektif Islam

Perspektif Islam adalah cara melihat atau sudut pandang yang digunakan disesuaikan dengan sudut pandang ekonomi Islam yaitu ilmu yang mempelajari perilaku ekonomi manusia yang diatur oleh agama Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Hadits.

B. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi yang menjalankan sejumlah aktivitas memulai kegiatannya dengan melakukan proses perencanaan. Perencanaan diimplementasikan dalam aktivitas yang melibatkan individu-individu. Aktivitas individu ini diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal yang sering dilupakan adalah individu sebagai makhluk juga mempunyai keinginan dan tujuan pribadi. Tujuan pribadinya bisa selaras dengan tujuan organisasi bisa juga tidak. Ketidaklarasan tujuan mengakibatkan tujuan organisasi atau tujuan individu tidak tercapai. Untuk itulah diperlukan suatu pengendalian kerja sehingga tujuan individu bisa selaras dengan tujuan organisasi.⁴ Pengendalian manajemen merupakan fungsi penting dalam organisasi. Kegagalan dalam pengendalian manajemen akan membawa kerugian finansial yang besar, rusaknya reputasi, dan bahkan mungkin dapat membawa kegagalan bagi organisasi.⁵

Pengendalian manajemen tidak hanya terbatas pada pengukuran kinerja, tetapi juga berkaitan dengan fungsi pengawasan, penetapan standar, pemberlakuan kode etik, termasuk upaya mendorong, memberi kesempatan, dan bertindak memaksa bagi kepentingan terbaik organisasi. Kegiatan pengendalian manajemen bersifat *single feedback loop* yang berupa upaya pengukuran kinerja, membandingkan kinerja aktual dengan standar, dan apabila diperlukan

⁴ Risa Ratnasari, "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah," *Digital Repository UMKT*, 2018, 1–18, <https://dspace.umkt.ac.id/handle/463.2017/681>.

⁵ Kenneth A. Merchant and Wim A. Van der Stede, *Sistem Pengendalian Manajemen*, 3rd ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2020).

mengambil tindakan korektif. Pengendalian manajemen juga lebih bersifat proaktif dibandingkan reaktif karena dirancang untuk mencegah masalah yang memberikan efek buruk bagi organisasi. Oleh karena itu, pengendalian manajemen harus didukung dengan struktur organisasi yang sesuai, manajemen sumber daya manusia, dan lingkungan yang kondusif.⁶

Dalam QS. Al-Hasyr/59 :18, Allah SWT, berfirman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ۖ اتَّقُوا اللَّهَ وَتَنْظُرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ ۖ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Al-Hasyr [59] : 18)

Dalam tafsir yang ditulis oleh Al-Muyassar, menjelaskan bahwa : Wahai orang-orang yang membenarkan Allah dan RasulNya, serta melaksanakan syariatNya, takutlah kalian kepada Allah, waspadalah hukumanNya dengan melaksanakan apa yang Allah perintahkan kepada kalian dan meninggalkan apa yang Allah larang bagi kalian. Hendaknya setiap jiwa merenungkan apa yang telah dilakukannya berupa amal perbuatan untuk menghadapi Hari Kiamat. Sesungguhnya Allah Maha teliti terhadap apa yang kalian kerjakan, tidak ada sedikit pun dari amal kalian yang samar bagi Allah, dan Dia akan membalas kalian karenanya.⁷

Sistem pengendalian manajemen sangat berpengaruh terhadap kinerja. Karena sistem pengendalian manajemen perusahaan berhubungan dengan masalah manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan pada kinerja karyawan.⁸

⁶ “Pengendalian Manajemen,” n.d., <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-kalselteng/baca-artikel/14895/Pengendalian-Manajemen-Management-Control-di-Sektor-Publik.html>.

⁷ “Tafsir,” n.d., <https://tafsirweb.com/10816-surat-al-hasyr-ayat-18.html>.

⁸ Ratnasari, “Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah.”

Sumber daya manusia sebagai kekuatan penting dalam mengefisienkan aktivitas perusahaan yang bersumber dari kinerja ataupun potensi karyawan. Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan.⁹ Persepsi subjektif karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi didasarkan pada beberapa faktor seperti derajat toleransi risiko, tekanan atau perhatian tim serta dukungan masyarakat. Persepsi keseluruhan ini (persepsi baik atau tidak baik) membentuk suatu budaya organisasi atau kepribadian, yang kemudian mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan yang mengakibatkan makin hebat dan kuatnya suatu budaya. Maka dari itu, pentingnya suatu penilaian kinerja, penilaian kinerja digunakan untuk berbagai tujuan dalam organisasi.¹⁰ Setiap organisasi menekankan pada tujuan yang berbeda-beda dan organisasi lain dapat juga menekankan tujuan yang berbeda dengan sistem penilaian yang sama.¹¹

Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Selain itu ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.¹²

Dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan diperusahaan dibutuhkan pengetahuan dan pengalaman yang cukup serta kemampuan. Kegagalan dapat disebabkan oleh pelaksanaan atau penggunaan metode kerja yang tidak benar, kegagalan terhadap pelaksanaan kerja yang tidak benar menggambarkan kinerja yang buruk pada suatu perusahaan.

⁹ Robbins Stephen P, *Organizational Behavior*, 9th ed. (New Jersey: Prentice Hall International Inc, 2011).

¹⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006).

¹¹ Leriza Desitama Anggraini, "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Akuntanika* 5, no. 1 (2019).

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011).

Sedangkan kinerja yang prima dibutuhkan untuk menjaga reputasi dan kehandalan suatu perusahaan bersaing dengan kompetitor sejenis. Kinerja merupakan suatu hasil yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian target suatu instansi dihubungkan dengan visi pada suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.¹³

Sistem pengendalian yang dilakukan oleh manajemen juga untuk memastikan bahwa antara manajemen dan karyawan memiliki satu pemahaman dan pemikiran yang sama dalam memajukan perusahaan atau organisasi dimana tempat mereka bekerja. Manajemen memberikan arahan-arahan yang harus dilakukan oleh karyawan sesuai dengan aturan dan rencana kerja yang telah ditentukan, dan arahan-arahan tersebut harus dapat dimengerti oleh karyawan, sehingga dengan demikian sistem yang dibentuk dapat berjalan dengan baik. Dengan diterapkan sistem pengendalian maka manajemen dapat dengan mudah untuk menyampaikan setiap rencana kerja atau informasi.¹⁴

Permasalahan yang muncul dalam dunia usaha saat ini terkait dengan penerapan sistem pengendalian manajemen adalah, upaya peningkatan sistem pengendalian yang tidak berjalan secara otomatis.¹⁵ Artinya sistem pengendalian manajemen memerlukan beberapa faktor pendukung terutama dari lingkungan internal perusahaan, yaitu karyawan sebagai eksekutor dan basis modal untuk menciptakan kinerja yang optimal. Penelitian ini akan dilakukan pada salah satu perusahaan distributor alat berat dan alat transportasi dengan cabang-cabang yang tersebar di seluruh Indonesia, saat ini PT United Tractors Tbk memiliki 20 kantor cabang. Salah

¹³ Reinaldi Pangaribua et al., "Peran Sistem Pengendalian Manajemen Pada Prestasi Karyawan Berdasarkan Kinerja Karyawan Di Pt Explorindo," *E-Jurnal Equilibrium Manajemen* 6, no. 2 (2020): 1–11, <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>.

¹⁴ Hutapea and Malau, "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada GMAHK KONFRENS Jawa Kawasan Timur."

¹⁵ Galvaro, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2007).

satunya membuka kantor cabang di Bandar Lampung yang berlokasi di Jl. ZA. Pagar Alam No. 79, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung. PT United Tractors Tbk Cabang Lampung, merupakan usaha dari PT. Astra International Tbk (“Astra”).¹⁶

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Karyawan
PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung

No	Divisi	Area Kinerja	S T D	Tar get	Rata- rata 2019	Rata- rata 2020	Rata- rata 2021
1	Admin- istrasi	Penguasaan sistem dan prosedur administrasi	3	5	3,13	2,78	3,05
		Pengelolaan sisa produk/jasa	3	5	3,15	2,89	2,98
2	<i>Spare-part</i>	Penguasaan informasi produk	3	5	3,53	3,33	3,50
		Pemeliharaan barang milik perusahaan	3	5	3,00	2,87	3,04
3	<i>Service</i>	Tanggung jawab atas kesalahan	3	5	3,24	3,00	3,20
		Ketepatan waktu kerja	3	5	3,32	3,02	3,29
4	<i>Bussines Consultant</i>	Kemampuan negoisasi	3	5	3,34	3,04	3,27
		Perencanaan program kerja	3	5	3,44	3,00	3,39

Sumber : Data Primer, 2021

Pada tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung pada

¹⁶ “United Tractors,” n.d., <https://www.unitedtractors.com/>.

tahun 2019, 2020, dan 2021 sudah beberapa yang mencapai target, namun pada tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Bahkan ada yang belum mencapai standar dengan memiliki nilai skala dibawah 3 dengan keterangan dibawah standar. Penilaian kinerja dari tahun 2019 mengalami penurunan pada tahun 2020 dan 2021 bahkan belum bisa mencapai target yang diharapkan perusahaan. Penurunan pencapaian target kinerja ini juga dapat memberikan dampak negative bagi PT United Tractors Tbk Cabang Lampung. Penelitian ini dilakukan pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung karena pada Pengolaan Sisa Produk/Jasa pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung memiliki nilai rata-rata terendah dalam kurun waktu 2020 dan 2021, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Pengolaan Sisa Produk/Jasa tidak mencapai hasil yang baik dan tidak sesuai standar yang ditetapkan. Hal ini perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan usaha-usaha yang bisa meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan oleh perusahaan akan terus meningkatkan efisiensi dan efektifitas karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan itu sendiri.

Dari uraian di atas, agar dapat bersaing di era global saat ini, organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas juga ditentukan oleh hubungan yang baik antar karyawan dengan karyawan juga karyawan dengan atasan. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan yang diharapkan, kita harus memperhatikan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja.¹⁷

¹⁷ Moh. Naufal Fanani, Mirza Dwinanda Ilmawan, and Aditya Narendra Wardhana, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Universitas

Penelitian-penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan memiliki hasil yang berbeda-beda, hasil penelitian Reni Yustien, Netty Herawaty (2022), Amalia, et al (2021) berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan penelitian Noni Oktavianti (2016) menunjukkan tidak berpengaruh dan tidak signifikan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung)”**.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Identifikasi dan batasan masalah dimaksud untuk menguraikan tentang permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Identifikasi Masalah

Untuk membahas identifikasi masalah ini lebih lanjut, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, maka diperlukan batasan masalah yang akan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Variabel yang diangkat dalam penelitian ini terdapat variabel independen yaitu Sistem Pengendalian Manajemen, serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

- b. Peneliti hanya mengambil data berdasarkan kuesioner yang disebar dan diisi oleh karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Lampung.
- c. Peneliti menetapkan objek yang diteliti adalah Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung?
2. Bagaimana perspektif Islam dalam sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung.
2. Untuk mengetahui perspektif Islam dalam sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat untuk penulis sendiri maupun orang lain, manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini diantara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan dan sumbangan pemikiran berupa ilmu tentang pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan tentang pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam.

b. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini maka peneliti berharap pihak perusahaan dapat menggunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam mengupayakan keberlangsungan perusahaan terutama mengenai sistem pengendalian manajemen dan kinerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dengan tinjauan pustaka, terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan, yaitu :

Tabel 1.2
Kajian Penelitian Yang Relevan

No	Penulis	Judul	Tahun	Hasil
1	Valentinus Cristian Sael, Fidelis Arastyo Andono, S.E., M.M., Ak.	Pemberdayaan Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pada PT. Fiva Medika Farma	2013	Dalam meningkatkan kinerja pada PT. Fiva Medika Farma perlu dilakukan langkah-langkah dalam mencapainya yaitu redifinisi

				bisnis inti, reorientasi <i>stakeholder</i> , karyawan bertalenta dan kepemimpinan tranformasional pada elemen-elemen yang ada pada PT. Fiva Medika Farma. ¹⁸
2	Reinaldi Pangaribua, M. Ardi Nupi Hasyim, Ega Nurmala Chaerudin, Karmila Putri Amin	Peran Sistem Pengendalian Manajemen Pada Prestasi Karyawan Berdasarkan Kinerja Karyawan di PT Explorindo	2020	Sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan untuk meningkatkan prestasi karyawan. ¹⁹
3	Suci Amalia, Siti Rodiah, Zul Azmi	Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Audit Operasional, Gaya Kepemimpina	2021	Secara parsial sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

¹⁸ Valentinus Cristian Sael and Fidelis Arastyo Andono, "Pemberdayaan Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pada PT. Fiva Medika Farma," *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* 2 (2013).

¹⁹ Pangaribua et al., "Peran Sistem Pengendalian Manajemen Pada Prestasi Karyawan Berdasarkan Kinerja Karyawan Di Pt Explorindo."

		<p>n, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Bhakti Prima Perkasa</p>	<p>karyawan, audit operasional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen, audit operasional, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi</p>
--	--	---	--

				kinerja karyawan. ²⁰
4	Yunita Althin Natanael	Pengaruh Audit Operasional dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan	2021	Ada pengaruh signifikan Audit Operasional kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tenggerraja Jaya Teknik. Ada pengaruh signifikan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tenggerraja Jaya Teknik. Ada pengaruh signifikan Audit Operasional kerja dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tenggerraja Jaya Teknik. ²¹

²⁰ Suci Amalia, Siti Rodiah, and Zul Azmi, "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Audit Operasional, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Bhakti Prima Perkasa," *Jurnal SNEBA* 1 (2021): 131–42, <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/2746>.

²¹ Yunita Althin Natanael, "Pengaruh Audit Operasional Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 21, no. 2 (2021): 233–40, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/akuntan/article/view/8109>.

5	Reni Yustien, Netty Herawaty	Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Medis pada Puskesmas di Kota Jambi	2022	Pertama menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen pada kinerja karyawan pelayanan medis puskesmas kota Jambi sudah dilaksanakan secara efektif. Kedua, pengendalian internal pada kinerja karyawan pelayanan medis puskesmas kota Jambi sudah dilaksanakan secara efektif. Ketiga, kinerja karyawan di puskesmas kota Jambi sudah efektif. Keempat, penerapan sistem pengendalian manajemen dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan
---	---------------------------------	--	------	---

				pelayanan medis pada puskesmas kota Jambi telah dilaksanakan secara efektif dan efisien. ²²
--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah 2023

Beberapa penelitian yang disajikan dalam tabel 1.2 memiliki persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan, yakni mengenai pembahasan yang diteliti. Persamaan tersebut membahas tentang Sistem Pengendalian Manajemen dan Kinerja Karyawan, tetapi terdapat beberapa perbedaan yaitu mengenai objek penelitian, data penelitian, teknik analisis data dan penelitian terdahulu tidak membahas mengenai perspektif Islam.

H. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menguraikan tentang penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab landasan teori menguraikan tentang tinjauan pustaka yang berisi landasan teori yang menjelaskan tentang teori kontingensi, sistem pengendalian manajemen, kinerja karyawan, kerangka pemikiran serta pengajuan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

²² Reni Yustien and Netty Herawaty, "Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Medis Pada Puskesmas Di Kota Jambi," *Jurnal Paradigma Ekonomika* 17, no. 1 (2022): 77–84.

Bab metode penelitian menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian meliputi waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrument penelitian, uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data serta uji hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab hasil penelitian dan pembahasan menguraikan tentang deskripsi data serta pembahasan hasil penelitian dan analisis.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup memaparkan tentang simpulan atas hasil pembahasan analisa data penelitian serta rekomendasi.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Teori Kontingensi

Teori kontingensi diperkenalkan oleh Lawrence dan Lorsch pada tahun 1967 yang digunakan dalam sistem manajemen untuk memberikan informasi yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.²³ Menurut I Wayan Suartana teori kontingensi adalah sistem terbuka pada suatu perusahaan yang sangat berkaitan dengan interaksi untuk penyesuaian dan pengendalian terhadap lingkungan untuk mempertahankan kelangsungan suatu usaha.²⁴ Teori Kontingensi adalah teori perilaku yang mengklaim bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk merancang sebuah organisasi. Cara terbaik untuk mengatur sebuah perusahaan adalah bagaimanapun bergantung pada situasi internal dan eksternal perusahaan.

Fisher berargumen bahwa desain dan sistem pengendalian adalah tergantung pada konteks organisasi di mana pengendalian tersebut dilaksanakan.²⁵ Sedangkan Otley berargumen bahwa teori akuntansi manajemen merupakan usaha untuk mengidentifikasi sistem pengendalian berbasis akuntansi yang paling sesuai untuk semua kondisi. Dalam prinsip akuntansi manajemen akan selalu berusaha mengadopsi sistemnya untuk lebih berguna dalam kondisi tertentu. Oleh karena itu usaha untuk mengidentifikasi variabel kontingensi yang paling penting dan menduga efeknya terhadap desain sistem pengendalian sangat diperlukan. Hubungan yang lebih

²³ Lawrence P. and Lorsch J., *Organization and Environment* (New York: Irwin, 1967).

²⁴ I Wayan Suartana, *Akuntansi Keperilakuan Teori Dan Implementasi*, 1st ed. (Yogyakarta: ANDI, 2010).

²⁵ G Joseph Fisher, "Contingency Theory, Management Control System and Firm Outcomes: Past Results and Future Directions," *Behavioural Research in Accounting* 10 (1998).

baik antara sistem pengendalian dengan variabel kontingensi diduga akan meningkatkan kinerja organisasi.²⁶

Teori kontingensi dalam pengendalian manajemen muncul dari adanya sebuah asumsi dasar peningkatan universal. Bahwasanya sebuah sistem pengendalian manajemen dapat diterapkan pada sebuah perusahaan di berbagai kondisi. Pendekatan universal ini muncul sebagai akibat dari adanya perkembangan dalam pendekatan manajemen ilmiah, yang memiliki tujuan untuk mencari formulasi terbaik dalam proses produksi suatu perusahaan. Sebuah sistem pengendalian manajemen pada kenyataannya juga dapat diaplikasikan untuk beberapa perusahaan yang mempunyai karakteristik dan skala usaha yang hampir sama.

Teori kontingensi mengatakan bahwa desain dan penggunaan dari sistem pengendalian tergantung pada pengaturan perusahaan dimana pengendalian tersebut dioperasikan. Padu padan yang sesuai antara sistem pengendalian dan variabel kontingensi kontekstual diperkirakan akan menghasilkan kinerja perusahaan atau individual yang semakin meningkat. Menurut teori kontingensi, sistem pengendalian yang sesuai berbeda-beda tergantung pada pengaturan perusahaan.

2. Sistem Pengendalian Manajemen

a. Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Supriyono sistem pengendalian manajemen adalah sistem yang digunakan oleh manajemen untuk mempengaruhi anggota organisasinya agar melaksanakan strategi dan kebijakan organisasi secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sistem pengendalian manajemen terdiri atas struktur dan proses.²⁷

²⁶ David Outley, *Management Control, Organizational Design and Accounting Information System*, 1991.

²⁷ Supriyono, *Sistem Pengendalian Manajemen*, 1st ed. (Yogyakarta: BPPE, 2015).

Sistem pengendalian manajemen adalah suatu sistem yang digunakan untuk merencanakan sasaran masa depan yang hendak dicapai oleh organisasi, merencanakan kegiatan untuk mencapai sasaran tersebut, serta mengimplementasikan dan memantau pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan.²⁸ Menurut Anthony dan Govindarajan Sistem pengendalian manajemen adalah sistem yang digunakan oleh manajemen untuk mengendalikan aktifitas suatu organisasi disebut sistem pengendalian manajemen.²⁹

Berdasarkan pengertian diatas pengendalian manajemen merupakan proses dimana para manajer mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk mengimplementasikan strategi organisasi. Berbicara tentang mempengaruhi anggota organisasi maka juga dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian manajemen akan mempengaruhi bagaimana kinerja dari masing-masing anggota dalam mencapai tujuan yang telah dicanangkan dalam perencanaan strategis perusahaan, karena sistem pengendalian manajemen membantu para manajer untuk menjalankan organisasinya ke arah tujuan strategis.³⁰

b. Faktor-faktor sistem pengendalian manajemen

Menurut Anthony & Govindarajan menyatakan 2 faktor yang mempengaruhi penerapan sistem pengendalian manajemen, faktor eksternal dan internal.³¹

1) Faktor-faktor eksternal

Baik sistem formal maupun proses informal mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi

²⁸ Mulyadi, *Total Quality Management*.

²⁹ Anthony Robert N and Vijay Govindarajan, *Sistem Pengendalian Manajemen*, 11th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2005).

³⁰ Feriz Andrian Saputro and Pujiono, "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Inovasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Usaha Jasa Fotocopy Dan Percetakan Area Ketintang Surabaya)," *Jurnal Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya* 6, no. 2 (2018).

³¹ Anthony Robe and Govindarajan Vijay, *Sistem Pengendalian Manajemen Terjemahan* (Jakarta: Salemba Empat, 2012).

perusahaan, konsekuensinya, kedua hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat pencapaian keselarasan tujuan, namun yang juga diperhatikan oleh para perancang sistem pengendalian formal adalah aspek-aspek yang berkaitan dengan proses informal, seperti etos kerja, gaya manajemen, dan budaya melingkupi, karena untuk menjalankan strategi organisasi secara efektif mekanisme formal harus berjalan seiring dengan mekanisme informal, baik yang bersifat internal maupun eksternal, yang memainkan peranan kunci dalam rangka meraih tujuan perusahaan. Faktor-faktor eksternal adalah norma-norma mengenai perilaku yang diharapkan dalam masyarakat, dimana organisasi menjadi bagiannya. Norma-norma ini mencakup sikap yang secara kolektif sering juga disebut etos kerja, keuletan, semangat, dan kebanggaan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas secara tepat waktu.

2) Faktor-faktor internal

Faktor internal yang terpenting adalah budaya di dalam organisasi itu sendiri, yang meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma-norma perilaku serta asumsi- asumsi yang implisit diterima dan secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi. Norma-norma budaya sangatlah penting karena hal tersebut bisa menjelaskan mengapa dua perusahaan dengan sistem pengendalian manajemen formal yang sama, bervariasi dalam hal pengendalian aktual.

c. Tujuan dan Manfaat Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Anthony dan Govindarajan tujuan utama dari sistem pengendalian manajemen adalah Memastikan sejauh mungkin tingkat keselarasan tujuan (goal congruence) yang tinggi. Dalam proses yang sejajar

dengan tujuan, manusia diarahkan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan kepentingan pribadi mereka sendiri, yang sekaligus juga merupakan kepentingan perusahaan.³²

Manfaat sistem pengendalian manajaemen adalah sebagai berikut :

- 1) Pelacak (*detector*) atau sensor-suatu perangkat yang mengukur apa yang sesungguhnya terjadi dalam proses yang sedang dikendalikan
- 2) Penilai (*assessor*) suatu perangkat yang menentukan signifikansi dari peristiwa aktual dengan cara membandingkannya dengan beberapa standar atau ekspektasi dari apa yang seharusnya terjadi
- 3) *Effector* suatu perangkat yang sering disebut sebagai “umpan balik” yang mengubah perilaku jika *assessor* mengidentifikasi kebutuhan untuk melakukan hal tersebut
- 4) Jaringan komunikasi-perangkat yang meneruskan informasi antara *detector* dan *assessor* dan antara *assessor* dan *effector*.

d. Indikator Sistem pengendalian manajemen :

Menurut Mulyadi, indikator sistem pengendalian manajemen ialah sebagai berikut³³ :

- 1) Struktur pengendalian manajemen
 - a) Struktur Organisasi
 - b) Jejaring informasi
 - c) Sistem Penghargaan
- 2) Proses pengendalian manajemen
 - a) Perumusan Strategik
 - b) Perencanaan Strategik
 - c) Penyusunan Program
 - d) Penyusunan Anggaran
 - e) Pengimplementasian

³² Ibid.

³³ Mulyadi and Johny Setiawan, *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat, 2001).

f) Pemantauan

e. **Sistem Pengendalian Manajemen menurut Perspektif Islam**

Pengawasan atau pengendalian sebagai suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar prestasi kerja dengan tujuan perencanaan untuk mendesain sistem umpan balik informasi; untuk membandingkan prestasi sesungguhnya dengan standar yang telah ditetapkan; menentukan apakah ada penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut serta mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien guna tercapainya tujuan perusahaan.³⁴

Dalam perspektif Islam, pengawasan adalah penerapan prosedur yang telah ditentukan dan diatur sesuai rencana serta kinerja dari peran yang telah ditentukan organisasi. Pengawasan (*control*) dalam Islam terbagi menjadi dua. Pertama, pengawasan yang berasal dari luar diri sendiri, berupa pengawasan yang diatur dalam mekanisme kontrol di organisasi atau perusahaan. Kedua, pengawasan yang berasal dari diri sendiri (*selfcontrol*) dengan prinsip tauhid (*unity*).³⁵ Pada firman Allah dalam QS. Al-Mujadalah ayat 7 :

أَمْ تَرَى إِلَى الَّذِينَ نُهُوا عَنِ النَّجْوَىٰ ثُمَّ يَعُودُونَ لِمَا نُهُوا عَنْهُ وَيَتَنَبَّهُونَ بِالْآيَاتِ
وَالْعُدُودِ وَمَعْصِيَةِ الرَّسُولِ وَإِذَا جَاءَهُمْ حَيْثُومُكَ بِمَا لَمْ يُحْيِكَ بِهِ اللَّهُ وَيَقُولُونَ
فِي أَنفُسِهِمْ لَوْلَا يُعَذِّبُنَا اللَّهُ بِمَا نَعْمَلُ ۚ حَسْبُهُمْ جَهَنَّمُ يَصَلُّونَهَا ۖ فَبِئْسَ
الْمَصِيرُ

³⁴ Abdus Salam Dz. Eef Saefulloh, *Fungsi Pengawasan Efektif Pada Pelayanan Publik Menurut Al-Qur'an: Konsep Dan Implementasinya Di Indonesia*, 2019.

³⁵ Ahmad Mujahidin, *EKONOMI ISLAM*, 5th ed. (Jakarta: Erlangga, 2019).

”Tidaklah kamu perhatikan, bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan di bumi? Tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dialah keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dialah keenamnya. Dan tiada (pula) pembicaraan antara jumlah yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia berada bersama mereka di manapun mereka berada. Kemudian Dia akan memberitahukan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.” (Al-Mujadalah [58] : 7)

Dalam tafsiran Ibnu Katsir menerangkan bahwa sesungguhnya Allah SWT mengetahui segala sesuatu. Allah SWT selalu melakukan pengawasan terhadap hambanya, Allah mengetahui apa yang ada di langit maupun di bumi dan yang dilakukan oleh hamba-Nya. Tidak ada pembicaraan rahasia, Allah maha mengetahui segalanya. Pengawasan dalam Islam dilakukan untuk meluruskan yang bengkok, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak, tujuan melakukan pengawasan adalah untuk menunjukkan apa yang salah, penyimpangan, kecatatan, dan hal-hal negatif lainnya.³⁶

Proses pengendalian dalam Islam dapat dijelaskan dengan menganalogikan proses pengendalian pada manajemen di atas dengan filosofi ajaran Islam. Berdasarkan histori dan filosofi ajaran Islam dari berbagai sumber ilmu pengetahuan, gambaran umumnya adalah sebagai berikut: sebuah pesan dalam hal ini peraturan, ketentuan, ketetapan baik berupa perintah maupun larangan, janji serta hukuman dibuat dan ditetapkan oleh Allah SWT yang ditujukan untuk seluruh

³⁶ Tafsir Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir* (Pustaka Imam Syafii, 2018), <https://books.google.co.id/books?id=bMfSoqAiKFOC>.

manusia.³⁷ Hal ini menjadi standar utama yang harus dipatuhi oleh seluruh umat manusia.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.³⁸ Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.³⁹

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan kinerja organisasi, semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja organisasi, dengan demikian apabila kinerja organisasi semakin tinggi maka akan mempermudah pencapaian tujuan.⁴⁰ Menurut Mangkunegara, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴¹ Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Menurut Edison, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu

³⁷ DR.K.H Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Depok: GEMA INSANI, 2018).

³⁸ Hinaya Hinaya, "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Federal Internasional Finance Cabang Palopo," *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)* 1, no. 1 (2018): 23, <https://doi.org/10.35914/jemma.v1i1.78>.

³⁹ Dennis, "Pengaruh Audit Operasional Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT Graha Pangan Lestari)," *Jurnal Akutansi, Audit Dan Sistem Informasi Akutansi (Jasa)* 1, no. 2 (2018).

⁴⁰ Hanif, "Sistem Kompensasi PNS Berbasis Kinerja," *Ikonomika* 1, no. 1 (2016): 92–104, <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ikonomika>.

⁴¹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁴² Kinerja merupakan perilaku organisasi yang berhubungan langsung dengan produksi barang dan juga dalam penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut A. Dale Timple, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor eksternal dan faktor internal.⁴³

- 1) Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.
- 2) Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal dan faktor internal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seseorang bawahan

⁴² Dicky Aditya Pratama, A Zuliansyah, and Deki Fermansyah, "Analisis Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam," *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 1, no. 01 (2020): 1–8, <https://doi.org/10.24042/revenue.v1i01.5681>.

⁴³ A Dale Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Performance*, 4th ed. (Jakarta: PT Elek Media Koputindo, 2011).

mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pimpinan yang memperlakukan kinerja buruk seseorang bawahan karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindakan hukum, sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan/keterampilan, pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam ataupun luar perusahaan.

Ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pada karyawan yaitu :

1) **Diagnosis**

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik - teknik nya : refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar - komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar - dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.

2) **Pelatihan**

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

3) **Tindakan**

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal.

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut⁴⁴ :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

d. Indikator Kinerja karyawan :

Menurut Robbins, untuk mengukur indikator kinerja karyawan secara individu ada lima yaitu⁴⁵ :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian

e. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

Di dalam Islam kata *kerja* dianalogikan dengan kata '*amal*, Fa'ala, Adda, Shona'a, Istaghola, yang juga dapat diartikan dengan aktivitas, operasi, produksi, aksi perbuatan, dan berusaha keras.⁴⁶ Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Ketika seorang Muslim yang bekerja ini berarti bertujuan dengan, setiap pengurangan nilai hadiah

⁴⁴ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

⁴⁵ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia, 2006).

⁴⁶ Budimansyah, "Etos Kerja Dalam Al-Qur'an," *Al-Dzikra* X, no. 2 (2016).

duniawi dan materialistis tidak mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerjanya.⁴⁷

Ajaran Islam menyampaikan pesan bahwa kerja dan agama itu sendiri adalah sumber motivasi yang besar bagi umat Islam. Seorang muslim tahu bahwa ketika dia sedang bekerja, dia sedang dalam ibadah pada Allah dan itu adalah motivator yang kuat dalam dirinya sendiri yang membuat dirinya terlepas dari keuntungan material apapun. Sumber motivasi tidak terbatas pada standar hidup dan pemenuhan diri yang lebih tinggi tetapi itu melingkupi fakta bahwa pekerjaannya adalah perbuatan baik secara moral yang pada akhirnya akan membantu dia untuk mencapai kesuksesan sejati di dunia dan kesejahteraan di akhirat.⁴⁸

Kinerja dalam Islam banyak mengandung norma-norma Islam dan beretika yang baik, etika dalam Islam adalah refleksi dari nilai-nilai yang baik dalam perilaku, tindakan, dan pemikiran.⁴⁹ Kinerja diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah agama atau prinsip-prinsip Islam. Pada dasarnya Islam merupakan kode perilaku etika dan moral bagi kehidupan manusia yang didasarkan pada perintah dan petunjuk Ilahiah. Islam memandang etika sebagai salah satu bagian dari sistem kepercayaan muslim yang meliputi seluruh aspek kehidupan manusia.⁵⁰ Seorang pekerja harus memiliki etika kinerja menurut Islam meliputi:

1) Prinsip Tauhid (Keesaan/Kesatuan/*Unity*)

⁴⁷ Rodi Syafrizal, "Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum)," *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 53, no. 9 (2019): 1689–99.

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Ely Fitri Wahyuni, Syamsul Hilal, and Madnasir, "Analisis Implementasi Etika Kerja Islam, Ekonomi Hijau Dan Kesejahteraan Dalam Prespektif Ekonomi Islam," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 03 (2022): 3476–86.

⁵⁰ Siti Arifah et al., "The Effect of Islamic Business Ethics and Compensation on Improving the Performance of Employees in Property in Lampung Province," *Gorontalo Management Research* 3, no. 1 (2020): 91–103.

Prinsip ini merupakan teologis yang mendasari segala aktivitas manusia, termasuk kegiatan bisnis manusia tidak terlepas dari pengawasan Allah SWT dan dalam rangka melaksanakan titah Allah SWT.⁵¹ Maka akan dapat mendorong manusia kedalam suatu keutuhan yang selaras, konsisten, sehingga tidak akan mudah menyimpang dari prinsip-prinsip dan nilai-nilai syariah yang telah ditetapkan Allah SWT.

2) Prinsip Keadilan (Keseimbangan/*Equilibrium*)

Prinsip keadilan ini menggambarkan suatu dimensi horizontal dalam ajaran Islam dan memiliki kaitan yang erat dengan harmoni tentang segala sesuatu yang ada di dalam semesta ini. Di dalam ruang lingkup ekonomi, konsep keadilan ini sangat menentukan konfigurasi aktivitas distribusi, konsumsi, serta produk dengan kualitas yang terbaik. Dengan demikian dalam agama Islam menuntut keadilan atau keseimbangan antara kepentingan diri sendiri dan orang lain.⁵² Prinsip keadilan ini juga dimana perusahaan harus memastikan adanya keadilan dalam segala aspek bisnisnya, termasuk dalam pembagian keuntungan, perlakuan terhadap karyawan, dan hubungan dengan pemasok dan pelanggan.

3) Prinsip Kejujuran (Kebenaran/*Goodness*)

Prinsip kejujuran ini penting dalam berbisnis karena dalam Islam kejujuran menjadi kunci untuk mendapatkan kepercayaan dari seluruh pihak. Nilai kejujuran atau kebenaran ini sangat dianjurkan dalam ajaran agama Islam. Dalam

⁵¹ Muhammad Sharif Chaudhri, *Sistem Ekonomi Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012).

⁵² Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Moral Ajaran Bumi* (Jakarta: Penebar Plus, 2015).

Al-Qur'an, aksioma kebenaran yang mengandung kebajikan dan kejujuran dapat ditegaskan atas keharusan memenuhi perjanjian dalam melaksanakan aktivitas bisnis.⁵³ Pada prinsip ini dimana perusahaan harus beroperasi dengan kejujuran dan integritas dalam segala hal, termasuk dalam transaksi bisnis, pelaporan keuangan, dan hubungan dengan karyawan dan pelanggan.

4) Prinsip Keterbukaan (*Transparancy*)

Dalam manajemen bisnis Islam mutlak untuk dikembangkan dan dijamin pelaksanaannya sehingga akan terjaminnya keutuhan dalam masyarakat yang *pluralistic*, dan harus sesuai dengan prinsip Islam yaitu melaksanakan yang benar dan menghapus ataupun menghindari yang salah.⁵⁴

5) Prinsip Amanah (Tanggungjawab/*Responsibility*)

Pertanggungjawaban berarti bahwa manusia sebagai pelaku bisnis, mempunyai tanggung jawab moral kepada Allah SWT atas perilaku bisnis. Harta sebagai komoditi bisnis dalam Islam adalah amanah yang harus dipertanggungjawabkan dihadapan Allah SWT. Tanggung jawab merupakan suatu prinsip dinamis yang berhubungan dengan perilaku manusia.⁵⁵ Islam datang dengan keseimbangan dan keadilan dan menolak gagasan kebebasan tanpa tanggung jawab.

B. Kerangka Pemikiran

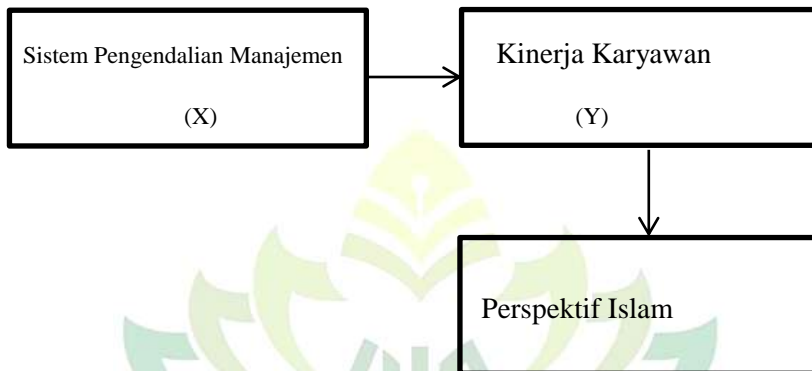
Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Penelitian ini mengambil dua variabel

⁵³ Khoiruddin, *Etika Bisnis Dalam Islam* (Bandar Lampung: LP2M, 2015).

⁵⁴ Sharif Chaudhri, *Sistem Ekonomi Islam*.

⁵⁵ Khoiruddin, *Etika Bisnis Dalam Islam*.

yaitu sistem pengendalian manajemen dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dan menyebar kuesioner pada karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung untuk memberikan jelas pada penelitian ini maka disusunlah kerangka pemikiran seperti gambar di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

C. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori referensi ilmiah, belum didasarkan oleh fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian terdahulu.

1. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan

Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem yang digunakan oleh manajemen untuk mempengaruhi anggota organisasinya agar melaksanakan strategi dan kebijakan organisasi secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sistem pengendalian

manajemen terdiri dari struktur dan proses.⁵⁶ Sistem pengendalian manajemen akan mempengaruhi bagaimana kinerja dari masing-masing anggota dalam mencapai tujuan yang telah dicanangkan dalam perencanaan strategis perusahaan, karena sistem pengendalian manajemen membantu para manajer untuk menjalankan organisasinya ke arah tujuan strategis.⁵⁷

Hal tersebut sesuai dengan teori kontingensi untuk mencapai tujuan perusahaan, desain dan penggunaan dari sistem pengendalian tergantung pada pengaturan perusahaan dimana pengendalian tersebut dioperasikan jika sistem pengendalian dan variabel kontingensi kontekstual sesuai maka diperkirakan akan menghasilkan kinerja perusahaan atau individual yang semakin meningkat.

Hal tersebut pula sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Hinaya (2018), mempunyai hasil pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal Internasional Finance Palopo. Dimana dapat dilihat hasil uji parsial (uji-t) dengan hasil pengujian melalui program SPSS menunjukkan bahwa pengendalian manajemen (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t-hitung sebesar 1,569 dengan tingkat signifikan 0,009. Hal ini menjelaskan bahwa variabel X (Pengendalian manajemen) berpengaruh secara positif terhadap variabel (Y) kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Yunita Althin Natanael (2021) Pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t diperoleh sebesar (Sig 0.008 < 0.05) variabel pengendalian manajemen berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

⁵⁶ Supriyono, *Sistem Pengendalian Manajemen*, 1st ed. (Yogyakarta: BPEE, 2015).

⁵⁷ Feriz Andrian Saputro and Pujiono, "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Inovasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Usaha Jasa Fotocopy Dan Percetakan Area Ketintang Surabaya)," *Jurnal Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya* 6, no. 2 (2018).

H1 : Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung.



DAFTAR RUJUKAN

Buku

- A. Merchant, Kenneth, and Wim A. Van der Stede. *Sistem Pengendalian Manajemen*. 3rd ed. Jakarta: Salemba Empat, 2020.
- A.A., Hasibuan, Supardi, and Syah D. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.
- Abdus Salam Dz. Eef Saefulloh. *Fungsi Pengawasan Efektif Pada Pelayanan Publik Menurut Al-Qur'an: Konsep Dan Implementasinya Di Indonesia*, 2019.
- Darma, Budi. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. DKI Jakarta: Guepedia, 2021.
- Didin Hafidhuddin, DR.K.H. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Depok: GEMA INSANI, 2018.
- Djakfar, Muhammad. *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Moral Ajaran Bumi*. Jakarta: Penebar Plus, 2015.
- Fisher, G Joseph. "Contingency Theory, Management Control System and Firm Outcomes: Past Results and Future Directions." *Behavioural Research in Accounting* 10 (1998).
- Galvaro. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2007.
- Ibnu Katsir, Tafsir. *Tafsir Ibnu Katsir*. Pustaka Imam Syafii, 2018. <https://books.google.co.id/books?id=bMfSoqAiKF0C>.
- Kajian Kebijakan, Bidang, and Inovasi Administrasi Negara. *Processing Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, n.d.

- Khoiruddin. *Etika Bisnis Dalam Islam*. Bandar Lampung: LP2M, 2015.
- Made Yuliara, I. *Regresi Linier Sederhana*. Universitas Udayana, 2016.
- Malayu S.P, Hasibuan. *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000.
- Mujahidin, Ahmad. *EKONOMI ISLAM*. 5th ed. Jakarta: Erlangga, 2019.
- Mulyadi. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Aditya Media, 2007.
- Mulyadi, and Johny Setiawan. *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.
- Outley, David. *Management Control, Organizational Design and Accounting Information System*, 1991.
- P., Lawrence, and Lorsch J. *Organization and Environment*. New York: Irwin, 1967.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia, 2006.
- Robe, Anthony, and Govindarajan Vijay. *Sistem Pengendalian Manajemen Terjemahan*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Robert N, Anthony, and Vijay Govindarajan. *Sistem Pengendalian*

- Manajemen*. 11th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- Sharif Chaudhri, Muhammad. *Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2012.
- Stephen P, Robbins. *Organizational Behavior*. 9th ed. New Jersey: Prentice Hall International Inc, 2011.
- Suartana, I Wayan. *Akuntansi Keperilakuan Teori Dan Implementasi*. 1st ed. Yogyakarta: ANDI, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrative*. Bandung: ALFABETA, 2002.
- . *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA, 2013.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, n.d.
- Sumarsan. *Sistem Pengendalian Manajemen: Konsep, Aplikasi Dan Pengukuran Kerja*. 2nd ed. Jakarta: PT. Indeks, 2013.
- Supriyono. *Sistem Pengendalian Manajemen*. 1st ed. Yogyakarta: BPEE, 2015.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Timpe, A Dale. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Performance*. 4th ed. Jakarta: PT Elek Media Koputindo, 2011.

Jurnal

- Amalia, Suci, Siti Rodiah, and Zul Azmi. “Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Audit Operasional, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Bhakti Prima Perkasa.” *Jurnal SNEBA* 1 (2021): 131–42. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/2746>.
- Andrian Saputro, Feriz, and Pujiono. “Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Inovasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Usaha Jasa

- Fotocopy Dan Percetakan Area Ketintang Surabaya).” *Jurnal Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya* 6, no. 2 (2018).
- Arifah, Siti, Tulus Suryanto, Khumaida Ja’far, and Muhammad Iqbal Fasa. “The Effect of Islamic Business Ethics and Compensation on Improving the Performance of Employees in Property in Lampung Province.” *Gorontalo Management Research* 3, no. 1 (2020): 91–103.
- Budimansyah. “Etos Kerja Dalam Al-Qur’an.” *Al-Dzikra* X, no. 2 (2016).
- Cristian Sael, Valentinus, and Fidelis Arastyo Andono. “Pemberdayaan Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pada PT. Fiva Medika Farma.” *Calypra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* 2 (2013).
- Dennis. “Pengaruh Audit Operasional Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT Graha Pangan Lestari).” *Jurnal Akutansi, Audit Dan Sistem Informasi Akutansi (Jasa)* 1, no. 2 (2018).
- Desitama Anggraini, Leriza. “Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Akuntanika* 5, no. 1 (2019).
- Fanani, Moh. Naufal, Mirza Dwinanda Ilmawan, and Aditya Narendra Wardhana. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI).” *Manajerial* 7, no. 01 (2020): 68. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v7i01.1101>.
- Hanif. “Sistem Kompensasi PNS Berbasis Kinerja.” *Ikonomika* 1, no. 1 (2016): 92–104. <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ikonomika>.
- Hinaya, Hinaya. “Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Federal Internasional Finance Cabang Palopo.” *JEMMA (Journal of Economic,*

- Management and Accounting* 1, no. 1 (2018): 23.
<https://doi.org/10.35914/jemma.v1i1.78>.
- Hutapea, Ray, and Harman Malau. "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada GMAHK KONFRENS Jawa Kawasan Timur." *Jurnal Ilmiah Indonesia* 7, no. 2 (2022).
- Masnidar Nasution, Leni. "Statistik Deskriptif." *Jurnal Hikmah* 14, 2017, 49–55.
- Natanael, Yunita Althin. "Pengaruh Audit Operasional Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 21, no. 2 (2021): 233–40.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/akuntan/article/view/8109>.
- Pangaribua, Reinaldi, M Ardi, Nupi Hasyim, Nurmala Chaerudin, Karmila Putri Amin, Institut Manajemen, Koperasi Indonesia, Kawasan Pendidikan, and Tinggi Jatinangor. "Peran Sistem Pengendalian Manajemen Pada Prestasi Karyawan Berdasarkan Kinerja Karyawan Di Pt Explorindo." *E-Jurnal Equilibrium Manajemen* 6, no. 2 (2020): 1–11.
<http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>.
- Pratama, Dicky Aditya, A Zuliansyah, and Deki Fermansyah. "Analisis Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam." *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 1, no. 01 (2020): 1–8.
<https://doi.org/10.24042/revenue.v1i01.5681>.
- Ratnasari, Risa. "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah." *Digital Repository UMKT*, 2018, 1–18.
<https://dspace.umkt.ac.id/handle/463.2017/681>.
- Rodi Syafrizal. "Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum)." *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 53, no. 9 (2019): 1689–99.

Wahyuni, Ely Fitri, Syamsul Hilal, and Madnasir. "Analisis Implementasi Etika Kerja Islam, Ekonomi Hijau Dan Kesejahteraan Dalam Prespektif Ekonomi Islam." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 03 (2022): 3476–86.

Yustien, Reni, and Netty Herawaty. "Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Medis Pada Puskesmas Di Kota Jambi." *Jurnal Paradigma Ekonomika* 17, no. 1 (2022): 77–84.

Website

"Pengendalian Manajemen," n.d. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-kalselteng/baca-artikel/14895/Pengendalian-Manajemen-Management-Control-di-Sektor-Publik.html>.

"Tafsir," n.d. <https://tafsirweb.com/10816-surat-al-hasyr-ayat-18.html>.

"United Tractors," n.d. <https://www.unitedtractors.com/>.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth :

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan pemenuhan kewajiban sebagai mahasiswi UIN Raden Intan Lampung, saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung)”. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data. Dengan ini saya :

Nama : Helda Aprilia
NPM : 1951030267
Program Studi : Akuntansi Syariah

Mengajukan permohonan pengisian kuesioner penelitian saya sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu selama bekerja di PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung. Data ini semata-mata hanya digunakan untuk penyusunan skripsi dan akan dijaga kerahasiaannya.

Demikian surat permohonan ini saya susun, atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu akan membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

A. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama :(boleh tidak diisi)
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia :Tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK/MA
 D3
 S1
 S2
- Lama Bekerja :Tahun
- Jabatan : Branch Operation Head
 Department Head
 Lain-lain

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda (\checkmark) pada kolom yang dianggap paling sesuai dengan Bapak/Ibu. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- Setuju (S) : Skor 4
- Kurang Setuju (KS) : Skor 3
- Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

C. DAFTAR PERNYATAAN

SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Struktur organisasi yang diterapkan oleh United Tractors berorientasi pada pelanggan sehingga dengan cepat dapat merespon kebutuhan pelanggan atau pasar.					
2	Manajemen mampu menciptakan hubungan komunikasi antar lembaga dalam organisasi.					
3	Sistem penghargaan (gaji/upah, bonus) jenjang karir yang diterapkan telah sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai.					
4	Strategi yang dipilih oleh United Tractors mampu mengerahkan sumberdaya organisasi untuk mewujudkan visi misi perusahaan.					
5	United Tractors selalu menentukan sasaran atau target yang akan dicapai.					
6	Dalam penyusunan program dan anggaran United Tractors selalu melibatkan berbagai fungsi yang terlibat serta menunjuk penanggungjawab dan pengalokasian sumberdaya untuk melaksanakan kegiatan tersebut.					
7	Manajemen dan karyawan melaksanakan rencana yang tercantum dalam anggaran					

	kedalam kegiatan nyata.					
8	United Tractors melakukan pemantauan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh target telah dicapai.					

KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan cermat sesuai dengan yang diharapkan					
2	Saya mempunyai pengetahuan yang baik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan					
3	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan target					
4	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan melebihi target					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target					
6	Saya selalu memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya terbiasa mengajukan inisiatif dan gagasan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan					
8	Saya dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja					
9	Saya dapat melakukan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

10	Saya mampu memberikan dan menerima kritik dan saran yang membangun dengan rekan kerja					
----	---	--	--	--	--	--



Lampiran 2 Tabulasi Data

1. Sistem Pengendalian Manajemen (X)

Responden	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	4	5	4	5	38
3	5	5	5	5	5	4	5	4	38
4	5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	5	4	5	5	5	39
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	5	4	5	5	39
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	4	5	39
12	5	5	5	5	5	5	4	5	39
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	5	5	5	4	5	5	5	39
15	5	5	5	4	4	5	5	5	38
16	5	5	5	5	5	5	5	4	39
17	5	5	5	4	4	5	4	5	37
18	5	5	5	4	5	5	4	5	38
19	3	4	4	4	4	4	4	4	31
20	5	5	4	5	5	4	5	4	37
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	5	5	4	4	5	4	5	36

2. Kinerja Karyawan (Y)

Respon den	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y.1 0	Tot al
1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
11	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
17	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
19	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	42

X.5	Pearson Correlation	.642**	.620**	.521**	.717**	1	.352	.569**	.278	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000		.066	.002	.153	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X.6	Pearson Correlation	.663**	.775**	.849**	.469*	.352	1	.352	.774**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.012	.066		.066	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X.7	Pearson Correlation	.642**	.620**	.521**	.717**	.569**	.352	1	.278	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.002	.066		.153	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X.8	Pearson Correlation	.607**	.718**	.786**	.401*	.278	.774**	.278	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.034	.153	.000	.153		.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Sistem Pengendalian Manajemen	Pearson Correlation	.913**	.949**	.911**	.825**	.721**	.792**	.721**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28

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

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

Y.9	Pearson	.739**	.586**	.604**	.613**	.699**	.699**	.604**	.759**	1	.764**	.889**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.001	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y.10	Pearson	.502**	.502**	.689**	.411*	.625**	.625**	.533**	.701**	.764**	1	.795**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.007	.007	.000	.030	.000	.000	.003	.000	.000		.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Kinerja Karya wan	Pearson	.776**	.758**	.814**	.704**	.797**	.797**	.795**	.800**	.889**	.795**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28

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

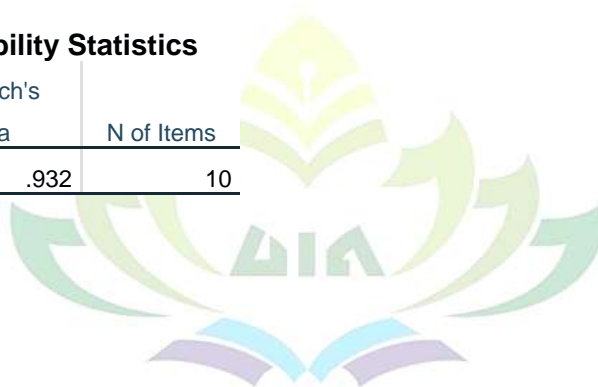
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas**Sistem Pengendalian Manajemen****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	8

Kinerja Karyawan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	10



Lampiran 5 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Pengendalian Manajemen	28	31.00	40.00	37.0714	3.2309
Kinerja Karyawan	28	40.00	50.00	46.2143	4.0217
Valid N (listwise)	28				

Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82656936
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.112
	Negative	-.159
Test Statistic		.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 7 Hasil Uji Analisis Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.103	4.125		1.237	.227
	Sistem Pengendalian Manajemen	1.109	.111	.891	10.002	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.103	4.125		1.237	.227
	Sistem Pengendalian Manajemen	1.109	.111	.891	10.002	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 9 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.786	1.86136

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Manajemen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 10 Surat Izin Penelitian

Surat Izin Riset


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

Alamat : Jl. Lathalaha, Trusmi, Sukoharjo, Kabupaten Tanggamus, Lampung 35121, 35124 Bandar Lampung

Nomor	30	Un.16/DE/PP/00.9/01/2023	Bandar Lampung, 30 Januari 2023
Sifat	Internal		
Lampiran	1 Eks		
Perihal	Permohonan Izin Penelitian		

Kepada YB,
 Pimpinan PT United Tractors Tbk Cabang Lampung
 Di
 Bandar Lampung

Assalamu alaikum Wa' Wb

Bersama ini disampaikan permohonan izin untuk mengadakan penelitian guna riset pada penelitian skripsi mahasiswa kami sebagai berikut:

Nama / NPM	: Helda Aprilia / 195100267
Jurusan / Semester	: Akuntansi Syariah / VIII (delapan)
Judul Skripsi	: Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung)
Lokasi Penelitian	: PT United Tractors Tbk Cabang Lampung
Pemanggasawab	: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah sebagai data dalam penelitian skripsi yang bersangkutan, sebagai bahan pertimbangan Bapak/Ibu bersama ini ditempelkan 1 (satu) Eks Proposal penelitian dimaksud.

Demiikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu alaikum Wa' Wb

An. Dekan
 Wa' Wb Dekan I.


 (010) 9750424 200217 1 001



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

Rencana : B. Lektor II, Endang Susanto Sukarsono I Telp. (0711) 501288 Bandar Lampung

Nomor : 5141 /Ux 16/EE/PP.00 9/06/2023 Bandar Lampung, 26 Juni 2023
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 Eks
Perihal : Permohonan Izin Riset

Kepada Yth,
Pimpinan PT United Tractors Tbk Cabang Lampung
Di -
Bandar Lampung

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Bersama ini disampaikan permohonan izin untuk mengadakan riset guna penulisan skripsi mahasiswa kami sebagai berikut:

Nama / NPM : Ikella Aprilia / 1951030267
Jurusan / Semester : Akuntansi Syariah / VIII (delapan)
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung)
Lokasi Penelitian : PT United Tractors Tbk Cabang Lampung
Peranggungjawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah sebagai data dalam penulisan skripsi yang bersangkutan, sebagai bahan pertimbangan Bapak/Ibu bersama ini dilampirkan 1 (satu) Eks Proposal penelitian dimaksud.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An Dekan
Dekan I,



Bandar Lampung, 26 Juni 2023
E. M. SI
9750424 200212 1 001

Surat Izin Melakukan Penelitian

UNITED TRACTORS
member of **ASTRA**

SURAT KETERANGAN
Nomor : LUT/032/1400-F/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Helida Aprilia
Jurusan/Npm : Akuntansi Syariah / 1951030267
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk mengadakan Pra-Riset di PT United Tractors Tbk guna membantu Penelitian Skripsi.

Demikian yang dapat kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Bandar Lampung, 01 Februari 2023


Yohanes Tito
Adm. Dept Head

Moving as ONE

PT UNITED TRACTORS Tbk | Jl. Z.A. Pagar Alam No. 79 Kubaha, Bandar Lampung - 35145 | T: +62 021 704011, 70306, 70309 | F: +62 221 70300

SURAT KETERANGAN
LUT/210/1400-F/23

Kami yang bertanda tangan di bawah ini, PT United Tractors Tbk cabang Bandar Lampung, menerangkan bahwa :

Nama : Helda Aprilia
NIK : 1951030267

Berita yang bersangkutan pernah mengadakan Pra riset di PT UNITED TRACTORS Tbk cabang Bandar Lampung. Dengan ini pula manajemen PT UNITED TRACTORS Tbk cabang Bandar Lampung mengucapkan terima kasih.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 18 Agustus 2023

PT UNITED TRACTORS Tbk.


PT UNITED TRACTORS Tbk

Muhammad Billan Farhan
Adm. Dept Head

Moving as



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol W. Suro Sarasin, Sekeloa I, Bandar Lampung 35131
 Telp. (0721) 760807-74551 Fax. 788422 Website: www.uinradenintan.lid

SURAT KETERANGAN

Nomor: B- 334 / Un.16/ P1/ KT/ XII/ 2023

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Soc. I
 NIP : 197306291998031003
 Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Skripsi Dengan Judul :

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM
 (Studi Pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung)**
 Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
HELDA APRILIA	1951030267	FEBI/ AKS

Bebas Plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar 19 % dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandar Lampung, 14 Desember 2023
 Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M.Soc. I
 NIP.197306291998031003

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 & Riwayat Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi untuk Salah Satu Syarat Penyelesaian di Pusat Perpustakaan.

PENGARUH SISTEM
PENGENDALIAN MANAJEMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF ISLAM
(Studi Pada PT United Tractors
Tbk Cabang Lampung)

by Perpustakaan Pusat

Submission date: 14-Dec-2023 10:39AM (UTC+0700)

Submission ID: 2258484661

File name: HELDA_APRILJA.docx (238.33K)

Word count: 7360

Character count: 48260

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Pada PT United Tractors Tbk Cabang Lampung)

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.poltekanika.ac.id Internet Source	3%
2	jurnalmahasiswa.umsu.ac.id Internet Source	2%
3	jbbe.lppmbinabangsa.id Internet Source	2%
4	repository.radenintan.ac.id Internet Source	2%
5	www.kompasiana.com Internet Source	2%
6	jurnal.upb.ac.id Internet Source	2%
7	jurnal.syntaxliterate.co.id Internet Source	2%
8	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	1%
9	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	1%
10	smartlib.umri.ac.id Internet Source	1%
11	adinugroho.web.id Internet Source	1%
12	agusistiyadi.blog.widyatama.ac.id Internet Source	1%

13	nanopdf.com Internet Source	1%
14	pskji.org Internet Source	1%
15	Submitted to Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Student Paper	<1%
16	www.neliti.com Internet Source	<1%
17	Submitted to Academic Library Consortium Student Paper	<1%
18	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	<1%
19	pdfcoffee.com Internet Source	<1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography On