

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERN DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN ASURANSI
TAKAFUL KELUARGA DI PALEMBANG**



Oleh :

SEPTIAMI DWI PUTRI

NIM. 13190255

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

JURUSAN EKONOMI ISLAM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG

2018



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

ALAMAT: JALAN PROF. KH. H. ZAINAL ABIDIN FIKRY KODE POS 30126 KOTAK POS 54 TELP. (0711) 354668 PALEMBANG

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Septiami Dwi Putri
NIM/Program Studi : 13190255/Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Intern dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang.

Telah selesai menyelesaikan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Palembang, 28 Februari 2018

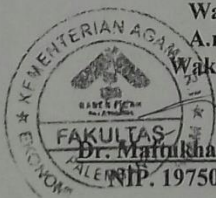
Penguji Utama

Dra. Atikah, M. Hum
NIP. 196811061994032003

Penguji Kedua

Iceu Sri Gustiana, SS., M.M
NIK. 140601101312

Wassalam,
A.n Dekan
Wakil Dekan I



Dr. Maftukhatusholikhah, M.Ag
NIP. 197509282006042001



KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikry No. 1 km. 3,5 Palembang 30126 Telp. : (0711) 354668 website: www.raden.fatah.ac.id

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Islam dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikumwr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi judul:

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERN DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN ASURANSI TAKAFUL
KELUARGA DI PALEMBANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : SEPTIAMI DWI PUTRI
NIM : 13190255
Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwas kripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam siding *munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikumwr.wb.

Palembang, Februari 2018

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Rika Lidyah, SE., M.Si, Ak, CA

Muhammadinah, SE., M.Si

NIP. 197504082003 122001

NIK. 1605061791



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

ALAMAT: JALAN PROF. K. H. ZAINAL ABIDIN FIKRY KODE POS 30126 KOTAK POS 54 TELP.(0711)354668 PALEMBANG

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

Nama : Septiami Dwi Putri
NIM/Program Studi: 13190255/Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Intern dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang.

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama : Rika Lidyah, SE, M.Si, Ak, CA t.t. :
Tanggal	Pembimbing Kedua : Muhammadinal, SE, M.Si t.t. :
Tanggal	Penguji Utama : Dra. Atikah, M. Hum t.t. :
Tanggal	Penguji Kedua : Iceu Sri Gustiana, SS., M.M t.t. :
Tanggal	Ketua : Mismiwati, SE., MP t.t. :
Tanggal	Sekretaris : Erdah Litriani, SE., M.EC., Dev t.t. :



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

ALAMAT: JALAN PROF. K.H. ZAINAL ABIDIN FIKRY KODE POS 30126 KOTAK POS: 54 TELP.(0711)354668 PALEMBANG

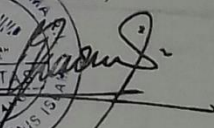
PENGESAHAN

Skripsi Berjudul : PENGARUH PENGENDALIAN INTREN DAN GAYA
KEPEMIPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN ASURANSI TAKAFUL KELUARGA
DI PALEMBANG.

Ditulis Oleh : SEPTIAMI DWI PUTRI
NIM : 13190255

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi (S.E).

Palembang, November 2017

Dekan,

Dr. Qadariah Barkah, MHI
NIP : 197011261997032002



PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Septiami Dwi Putri

NIM/Jurusan : 13190255 / Ekonomi Islam

Jenjang : S 1 Ekonomi Islam

Menyatakan bahwa, skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, November 2017

Septiami Dwi Putri

NIM: 13190255

ABSTRAK

Septiami Dwi Putri (13190255), Pengaruh Pengendalian Intern dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang. Skripsi Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern dan gaya kepemimpinan baik secara *simultan* maupun *parsial* terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi takaful keluarga di Palembang.

Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 10 responden. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu Teknik *Sampling Jenuh*. Teknik *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam hal ini sampelnya Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif responden, analisis statistik deskriptif variabel, analisis uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian yang diolah dengan program *SPSSVersi 16.00for windows* menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,632 artinya 63,2% Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang di pengaruhi oleh pengendalian intern, gaya kepemimpinan sedangkan sisanya sebesar 37% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya Pengendalian Intern (X_1) Gaya Kepemimpinan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Pengendalian Intern (X_1) $0,001 < 0,05$ artinya Pengendalian Intern berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang (Y) pada Asuransi Takaful Keluarga di Palembang, nilai signifikan gaya kepemimpinan (X_2) $0,000 < 0,005$ artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang (Y) pada Asuransi Takaful Keluarga di Palembang.

Kata kunci: Pengendalian intern, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Berdasarkan surat keputusan bersama menteri agama RI dan menteri pendidikan dan kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1998.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	S a>'	S	S dengan titik di atasnya
ج	Ji>m	J	-
ح	H {a>'	H {	H dengan titik dibawahnya
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>	D	-
ذ	Z a>	Z	Z dengan titik di atasnya
ر	Ra>'	R	-
ز	Za>'	Z	-
س	Sin>n	S	-
ش	Syin>n	Sy	-
ص	S {a>d	S {	S dengan titik dibawahnya
ض	D {a>d	D {	D dengan titik dibawahnya
ط	T {a>'	T {	T dengan titik dibawahnya
ظ	Z {a>'	Z {	Z dengan titik dibawahnya
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atasnya
غ	Gain	G	-
ف	Fa>'	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-
م	Mi>m	M	-
ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>'	H	-
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya>'	Y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda *syad\ d\ ah*, ditulis lengkap:

احمدية : ditulis *Ah} madiyyah*

C. Ta>' Marbu>t}ah diakhir kata

1. Bila dimatikan ditulis h, kecuali untuk kaa-kata arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia.

جماعة : ditulis *jama'ah*

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain ditulis t.

نعمة الله : ditulis *ni'matullah*

زكاة الفطر : ditulis *zakatul-fit{ri*

D. Vokal Pendek

Fathah ditulis a, kasrah ditulis I, dan dammah ditulis u

E. Vokal Panjang

- a. A panjang ditulis a>, I panjang ditulis i> dan u panjang ditulis u>, masing-masing dengan tanda (ˆ) di atasnya.
- b. Fathaha + ya>' tanpa dua titik yang dimatikan ditulis ai, dan fathah + wa>wu mati ditulis au

F. Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof (ˆ)

الانتم : ditulis *a'antum*

مؤنث : ditulis *mu'annas/*

G. Kata Sandang Alief+La>m

1. Bila diikuti huruf qomariyya ditulis al-
القران : ditulis *al-Quran*
2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, huruf I diganti dengan huruf syamsiyyah yang mengikutinya
الشيعة : ditulis *asy-syi'ah*

H. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan EYD

1. Kata dalam rangkaian frase dan kalimat
 - a. Ditulis kata per kata, atau
 - b. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut
الاسلامشيخ : ditulis *syaikh al-islam* atau *syaikhul-islam*

I. Lain-Lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam kamus besar bahasa Indonesia (seperti kata *ijmak*, *nas*, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

MOTTO

“Sesungguhnya Sesudah Kesulitan Itu Ada Kemudahan”.

(Al-Insyirah : 6)

“Ayah Takkan Selamanya Ada”

Pesan Seorang Ayah:

Buat anak perempuanku

Jatuh bangun, sedih pilumu,

Selagi ada aku..

Akulah pembelamu, Peneman setia

Walau kau salah berjuta berjuta

Aku maafkan semuanya..

Tak harap banyak darimu

Harta atau isi dunia bukan itu yang ku mau

kau jagalah hak Allah, aurat, maruah, kehormatan

dan rukun agama.

Itulah tanda kau kasihi orang tuamu

Kesolehaanmu itu anakku itu yang ku tuntutan

Bisa menemani sepanjang ku bersemedi

Bila aku tak lagi ada di sisi mu

Aku tak mampu lagi dengar rintihan hati.

(Muhammad Rusydi “Kutetap Berdiri”)

“PERSEMBAHAN”

Kupersembahkan Kepada:

- **Allah SWT dan Rasulullah SAW.**
- **Keluargaku Tercinta : Alm. Papa ku Mukhlis Tersayang dan Mama ku Fatimah Tersayang, Ayukku Mareta Putri Sari, S.IP Almh Adikku tersayang Novi Fajar Wati dan Adik ku bungsu Femas yang selalu dibanggakan serta Keluarga Besarku.**
- **Para Dosen Terutama Dosen Pembimbing 1 dan 2 ku yang senantiasa membimbingku dan Penguji.**
- **Sahabatku Surora S.E , Suci Sukmawati Am Keb , Eliza Septiani, Novi Meilani, Rizka Fathia.**
- **Almamterku UIN Raden Fatah Palembang yang kubanggakan.**

“Berhentilah mencari yang terbaik karena mencari itu tidak akan ada akhirnya” .

(SEPTIAMI DWI PUTRI)

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta segala hidayah dan karunia-Nya sehingga laporan penelitian ini dapat terselesaikan. Tidak lupa shalawat serta salam senantiasa abadi tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu kita harapkan syafaatnya nanti di *yaumul qiamah* dan tetap menjadi umatnya kelak. Amin.

Tidak lepas dari pertolongan dan hidayah-Nya peneliti dapat menyusun laporan ini untuk memenuhi tugas akhir Skripsi berjudul “Pengaruh Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Di Palembang”.

Selama penyusunan Skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dukungan semangat dan motivasi dari berbagai pihak demi kelancaran penyusunan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat yaitu kepada:

1. Kedua orang tua ku teruntuk Almarhum Mukhlis papa saya tersayang dan saya banggakan semoga papa bahagia dan senang melihat putri nya sudah menyelesaikan kuliah dan skripsi nya dan Mama saya Fatimah perempuan yang luar biasa dan penyemangat

bagi saya tak lupa Ayuk saya Mareta Putri Sari S.IP serta Adik saya yang sudah ada di surga Alm. Novi Fajar Wati dan Adik bungsu saya Femas.

2. Prof. Drs. H. M. Sirozi, MA, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Dr. Qadariah Barkah, MH.I., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Titin Hartini, SE., M.S.i., Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
5. Ibu Rika Lidyah, SE., M.S.i, Ak, CA Selaku dosen pembimbing satu yang telah memberikan pengarahan dan koreksi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan tepat waktu.
6. Bapak Muhammadinah SE., M.S.i., pembimbing dua yang telah memberikan pengarahan dan koreksi sampai akhirnya saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Pimpinan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang yang telah memberikan izin untuk penelitian di Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama dibangku kuliah.

9. Pimpinan beserta Staf Perpustakaan Utama UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan fasilitas untuk pengadaan studi kepustakaan.

10. Teman–teman seperjuangan angkatan 2013 khususnya Ekonomi Bisnis Islam Fakultas Ekonomi Islam yang telah memberi semangat.

Penulis menyadari bahwa dalam laporan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkn kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun demi lebih sempurnanya penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang. Semoga dengan terselesainya laporan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya serta membuahkn ilmu yang bermanfaat dan mendapat ridho dari Allah SWT.

Palembang, November 2017

Septiami Dwi Putri
(13190255)

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO.....	ii
PERSEMBAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	8
1. Pengertian Pengendalian Internal.....	8
2. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	12
3. Kinerja Karyawan.....	14
B. Penelitian Terdahulu.....	17
C. Pengembangan Hipotesis.....	22
D. Kerangka Berpikir.....	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian.....	27
1. Lokasi Penelitian.....	27
2. Ruang Lingkup Penelitian.....	27
B. Desain Penelitian.....	27
C. Sumber dan Jenis Penelitian.....	28
1. Sumber Penelitian.....	28
2. Jenis Penelitian.....	28
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel.....29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Variabel-variabel Penelitian.....	31
1. Variabel Independen.....	31
2. Variabel Dependen.....	32
G. Instrumen Penelitian.....	36
1. Uji Validitas.....	36
2. Uji Reliabilitas.....	37
H. Teknik Analisis Data.....	37
1. Deskriptif Kuantitatif.....	37
2. Uji Asumsi Klasik.....	38
a. Uji Normalitas.....	38
b. Uji Autikorelasi.....	38
c. Uji Linieritas.....	39
d. Uji Multikolinearitas.....	39
e. Uji Heteroskedastisitas.....	39

3. Teknik Analisis Regresi Berganda.....	40
4. Uji Hipotesis.....	41
a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T).....	41
b. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F).....	42
c. Uji Adj R ² (<i>Adjusted R Square</i>).....	43

BAB HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden.....	44
B. Deskripsi Tanggapan Responden.....	47
C. Uji Instrumen Penelitian.....	49
D. Uji Asumsi Klasik.....	53
E. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
F. Uji Hipotesis.....	60
G. Pembahasan Hasil Penelitian.....	64

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	67
B. Saran.....	68

DAFTAR TABEL dan GAMBAR

Halaman

Tabel 1.1 <i>Research Gap</i> Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan.....	3
Tabel 1.2 <i>Research Gap</i> Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Pengendalian Intern (X_1).....	47
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan(X_2).....	48
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y).....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pengendalian Intern (X_1).....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_2).....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang (Y).....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.11 Hasil Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi.....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas.....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejer.....	58
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan).....	61

Tabel 4.18 Hasil Uji T (Parsial).....	62
Tabel 4.19 Hasil Uji Adjusted R Square.....	64
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penilaian kinerja merupakan sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Dalam melakukan penilaian kinerja tentunya perusahaan memerlukan standar kinerja, yang berfungsi sebagai tolak ukur untuk mengukur kinerja agar lebih efektif. Kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan atau organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang diharapkannya.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan tenaga pemimpin yang terampil dan bertanggung jawab.¹

Menurut Munafiah bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor

¹Agus Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Modul Perkuliahan Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk Magister Manajemen*, Jakarta 2013.

eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan yang meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.²

Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan karena pengukuran tersebut dapat digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan. Selama ini pengukuran kinerja secara tradisional lebih menitikberatkan pada sisi finansial saja tanpa mempertimbangan aspek lain seperti kesejahteraan pemilik. Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian atau target, pelaksanaan program, usaha dan kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan kelompok atau organisasi.³

Dasar hukum asuransi Syariah di Indonesia ada dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2014 tentang perasuransian pada pasal 1 ayat ketiga dijelaskan bahwa prinsip syariah adalah prinsip hukum islam dalam kegiatan perasuransian berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syariah. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2014 Tentang Perasuransian.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasi adanya *research gap* dari pengendalian intern dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

² Munafiah, Siti. 2011. "Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang) ". Skripsi. FE Universitas Negeri Yogyakarta.

³ Mahrusdalam Alannita dan I Gusti, 2014

Tabel 1.1

***Research Gap* Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Perusahaan.	Terdapat pengaruh positif antara Pengendalian Intern dan Kinerja Perusahaan.	1. Risna Juwita 2. Zulkarnain Usman
	Tidak terdapat pengaruh positif antara Pengendalian Intern dan Kinerja Karyawan	1. Atikah Fitria 2. Fullchis Nurtjahjani

Sumber : Penelitian Terdahulu 2017.

Pengendalian intern terhadap kinerja karyawan yang telah diteliti oleh Risna Juwita, dan Zulkarnain Usman menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Atikah Fitria Fullchis Nurtjahjani menunjukkan bahwa pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 1.2

***Research Gap* Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perusahaan.	Terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Perusahaan.	1. Sarita Permata Sari 2. Lastri Andayani 3. Rustiana
	Tidak terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	1. Mariani 2. Nova Andriyanto

Sumber : Penelitian Terdahulu 2017.

Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang telah diteliti oleh Sarita Permata Sari, Lastri Andayani dan Rustiana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mariani Nova Andriyanto menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari fenomena data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian di atas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari pengendalian intern dan gaya kepemimpinan yang dipandang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu dari banyaknya perusahaan asuransi yang ada di Palembang adalah Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga alasan pemilihan yang ada di

Sumatera Selatan yang merupakan agen pembangunan dan pengembangan ekonomi untuk meningkatkan perusahaan yang berkualitas.

Dalam penelitian ini penulis melihat pada perusahaan asuransi salah satu pengendalian intern belum dapat mengelola dengan baik misalnya kurangnya pengawasan dari pimpinan perusahaan asuransi takaful keluarga secara langsung karena pemimpin tidak selalu berada di perusahaan sehingga masih banyak ruang bagi kinerja karyawan untuk melakukan kecurangan dan pertukaran informasi yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan juga menjadi sedikit terhambat.⁴ Pimpinan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga terkadang juga kurang menyadari betapa penting dan berpengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan misalnya pemimpin kurang memberikan motivasi dan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kegiatan operasional.⁵

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan asuransi dengan judul : **“Pengaruh Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Di Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

⁴ Dokumentasi Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Kota Palembang, 2017

⁵ Dokumentasi Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Kota Palembang, 2017

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dilatar belakang, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Palembang?

C. Batasan Masalah

Dengan rumusan masalah yang ada, maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas agar penelitian ini terarah dan tepat pada sasaran, pembahasan ini dibatasi masalah dalam Pengaruh Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Palembang. Hal ini penyusun memberikan pembatasan terhadap masalah yang ditemukan menurut analisis penyusun, maka penulis memfokuskan penelitian ini pada Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Palembang.

D. Tujuan Penelitian

Adapun beberapa hal dan tujuan dari rencana penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi takaful keluarga cabang Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap karyawan perusahaan asuransi takaful keluarga cabang Palembang.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini ada dua macam yakni :

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini menambah pengetahuan peneliti mengenai pengendalian internal, gaya kepemimpinan dalam hubungan meningkatkan kinerja karyawan. Dan juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran mengenai pengendalian intern terhadap kinerja karyawan hal-hal apa saja yang dilakukan dalam pengendalian intern, kegunaan, manfaat, serta pengetahuan mengenai pengendalian intern yang dilakukan dan bentuk-bentuk kinerja, kepemimpinan seperti yang terdapat Asuransi Takaful Keluarga Cabang Palembang.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini menambah pengetahuan peneliti mengenai pengendalian internal, gaya kepemimpinan dalam hubungan meningkatkan kinerja. Dan diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana untuk mendapatkan informasi sebagai bahan referensi atau masukan untuk memperbaiki ekonomi manajemen dan untuk memperlancar pengelolaan untuk meningkatkan kinerja dalam mendapatkan sebuah informasi yang penting, khususnya di Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Cabang Palembang.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Pengendalian Internal

Sebelumnya istilah yang di pakai untuk pengendalian intern adalah sistem pengendalian intern, sistem pengawasan intern dan struktur pengendalian intern, mulai tahun 2011 istilah resmi yang digunakan IAI adalah pengendalian intern, hal ini dikemukakan oleh Agoes (2012:100).

Menurut *Mulyadi* (2014: 163), Sistem pengendalian intern didefinisikan sebagai berikut: “ Sistem pengendalian intern meliputi sturuktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong terjadinya kebijakan manajemen. ⁶Definisi sistem pengendalian intern tersebut menekankan tujuan yang hendak dicapai, dan bukan pada unsur-unsur yang membentuk sistem tersebut, dengan demikian pengendalian intern tersebut diatas berlaku baik dalam perusahaan yang pengelolah informasinya secara *manual*, dengan mesin pembukuan, maupun dengan komputer.”

Sedangkan menurut *Romney dan Steibart* (2012) mendefinisikan sebagai berikut: Pengendalian internal adalah suatu proses termasuk di dalam aktivitas operasional organisasi dan merupakan bagian integral dari kegiatan

⁶ Mulyadi (2014 : 163) *Sistem Pengendalian Internal*

pengeolahan. Pengendalian internal memberikan jaminan yang lengkap dan wajar untuk sulit dicapai. Selain sistem pengendalian intern memiliki keterbatasan, seperti kerentanan terhadap kesalahan sederhana, penilaian yang salah dan pengambilan keputusan, mengabaikan manajemen dan terjadinya kolusi.⁷

Menurut *Boyton dan Johson (2012)* pengendalian internal adalah proses yang dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, dan personil lainnya, yang dirancang untuk memberikan keyakinan tentang pencapaian tujuan dalam kategoriberikut:

- a. Keandalan pelaporan keuangan
- b. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
- c. Efektivitas dan efisiensi operasi⁸

Pengendalian diperlukan karena adanya 2 alasan yaitu: Pengendalian merupakan dasar bagi manajemen kerja harian yang efektif bagi semua tingkatan organisasi. Perbaikan jangka panjang tidak dapat diterapkan pada suatu proses kecuali jika proses tersebut terkendali dengan baik.⁹

Tujuan pengendalian intern akuntansi adalah sebagai berikut:

- a. Menjaga kekayaan perusahaan:

⁷ Romney dan Steibart (2012:229) : *Pengendalian Internal*.

⁸ Boyton dan Johson (2012) *Pengendalian Internal*.

⁹ Evans dan Lindsay, 2012, p236).

- 1) Penggunaan kekayaan perusahaan hanya melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan.
- 2) Pertanggungjawaban kekayaan perusahaan yang dicatat dibandingkan dengan kekayaan yang sesungguhnya ada.

b. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi:

- 1) Pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan.
- 2) Pencatatan transaksi yang telah terjadi dalam akuntansi.¹⁰

Penerapan pengendalian intern yang efektif dapat menghasilkan laporan keuangan yang dapat diandalkan.

a. Indikator pengendalian intern:

1) Pengendalian Lingkungan

Pembentukan suasana organisasi serta memberikan kesadaran tentang perlunya pengendalian bagi suatu organisasi, yang memberikan dasar bagi semua komponen pengendalian internal lain yang melahirkan hierarki dalam membentuk struktur organisasi.

2) Penilaian Resiko

Merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen dalam mengidentifikasi dan menganalisis resiko yang menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

3) Pengendalian Aktivitas

¹⁰ Ibid, hal 173

Kebijakan dan prosedur yang dimiliki oleh manajemen untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa manajemen telah melakukan sebagai mana seharusnya.

4) Informasi dan Komunikasi

Diperlukan untuk semua tingkatan manajemen organisasi untuk mengambil keputusan, laporan keuangan dan mengetahui kepatuhan terhadap kebijakan yang ditentukan oleh perusahaan sebelumnya.

5) Monitoring

Merupakan sebuah proses penilaian berkelanjutan dan periodik pelaksanaan internal apakah sudah terlaksana dengan baik dan telah dimodifikasi sesuai dengan perubahan kondisi terhadap kualitas kinerja sistem pengendalian internal.¹¹

Tujuan penerapan SPI dalam perusahaan adalah untuk menghindari adanya penyimpangan dari prosedur, laporan keuangan yang dihasilkan perusahaan dapat dipercaya dan kegiatan perusahaan sejalan dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan terutama manajemen berusaha untuk menghindari risiko dari adanya penerapan suatu sistem.¹²

Dari definisi di atas dapat kita lihat bahwa tujuan adanya pengendalian intern:

¹¹Azhar Susanto, 2012:104 *Indikator pengendalian internal*

¹² Ibid, 62

- a. Menjaga kekayaan organisasi.
- b. Memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi.
- c. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan tentram tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.¹³

a) Macam-macam gaya kepemimpinan

- a. Gaya direktif, dengan indikator-indikator: (a) memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengetahui apa yang diharapkan untuk dilakukannya, (b) menjadwalkan pekerjaan, dan (c) memberikan pedoman yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas.

¹³ Nawawi dalam Hendriawan, 2014

- b. Gaya suportif, dengan indikator-indikator: (a) menunjukkan sikap ramah kepada bawahan, dan (b) memberikan perhatian akan kebutuhan bawahan
- c. Gaya partisipatif atau demokratis, dengan indikator-indikator: (a) berkonsultasi dengan bawahan, dan (b) menggunakan saran yang diberikan bawahan sebelum mengambil keputusan.
- d. Gaya berorientasi pada prestasi, dengan indikator-indikator: (a) menetapkan sasaran yang menantang, dan (b) mengaharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi.
- e. Gaya pendelegasikan, dengan indikator-indikator: (a) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengoptimalkan kemampuannya, (b) memberikan kepercayaan bawahan dalam pengambilan keputusannya.¹⁴

Indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Sifat, sifat seorang pemimpi sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.
- b. Kebiasaan, kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang

¹⁴ Horse yang dikutip oleh H.suwanto (2011:157)

pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

- c. Watak, watak seorang pemimpin yang telah subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan.
- d. Kepribadian, kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat karakteristik kepribadian yang dimilikinya.
 - a. Iklim saling mempercayai
 - b. Penghargaan terhadap ide karyawan
 - c. Memperhitungkan perasaan para bawahan
 - d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
 - e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaannya.¹⁵ Gaya-gaya kepemimpinan yaitu:

1. *Gaya Persuasive*
2. *Gaya Refresif*
3. *Gaya Partispasif*
4. *Gaya Inovatif*
5. *Gaya Investigative*

¹⁵ Tohardi dikutip oleh Edy sutrisno (2010:242)

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal.¹⁶

Menurut Robbins, kinerja karyawan (*prestasi kerja*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁷ Menurut Dessler terdapat 6 indikator dalam kinerja karyawan , yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

- a. Tujuan, Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.
- b. Ukuran, Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu

¹⁶ Ibid

¹⁷ Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Keorganisasian Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT. Indeks kelompok Gramedia.*

kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting.

- c. Penilaian, Penilaian kinerja reguler dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel.

Manfaat kinerja antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

- 1) Efektivitas dan efisiensi Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan efisiensi.
- 2) Otoritas (wewenang) Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi kepada anggota lainnya.
- 3) Disiplin, Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 4) Inisiatif, Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu.¹⁸

¹⁸ Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, kelompok Gramedia, Jakarta.

b. Indikator kinerja karyawan:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Ketepatan waktu. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Efektivitas adalah Pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari berbagai pilihan, Sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan.
- d. Kemandirian Sikap (perilaku) dan mental yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, benar, dan bermanfaat berusaha melakukan segala sesuatu dengan jujur dan benar atas dorongan dirinya sendiri sesuai dengan hak dan kewajiban. Menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya serta bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang telah diambilnya melalui berbagai pertimbangan sebelumnya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian (Tahun)	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Risna Juwita (2012) Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Asuransi Jiwa Di Wilayah Jakarta Selatan)".	Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen pengendalian intern dan dependen kinerja perusahaan. Metode yang digunakan koefisien regresi.	Perbedaannya terletak pada penelitiannya yaitu pada variabel gaya kepemimpinan sedangkan pada penelitian sebelumnya tidak menggunakan dan objek penelitiannya yaitu pada perusahaan asuransi jiwa di wilayah jakarta selatan.	Sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda, pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
2.	Zulkarnain Usman (2012) Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT.Mnc Sky Vision Cabang Gorontalo.	Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen pengendalian intern dan dependen kinerja perusahaan. Metode yang digunakan koefisien regresi.	Perbedaannya terletak pada penelitiannya yaitu pada variabel gaya kepemimpinan sedangkan pada penelitian sebelumnya tidak menggunakan dan objek penelitiannya yaitu	Sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda, pengendalian intern berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.

			di perusahaan PT.Mnc Sky Vision Cabang Gorontalo.	
3.	Atikah Fitria (2013) Pengaruh Pengendalian internal dan Penerapan Audit Internal Terhadap Kinerja Perusahaan di PT.Makmur Sentosa.	Sistem pengendalian internal dan menggunakan regresi linear berganda yang didukung program SPSS versi 12.	Perbedaan-nya terletak pada penelitiannya yaitu pada variabel gaya kepemimpinan sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan penerapan audit internal dan objek penelitiannya yaitu Perusahaan di PT.Makmur Sentosa.	Sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda, pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
4.	Fullchis Nurtjahjani (2012) Pengaruh Pengendalian Intern dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) APJ MALANG	Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) APJ MALANG.	Perbedaan-nya terletak pada penelitiannya yaitu pada variabel gaya kepemimpinan sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel kompensasi dan objek penelitiannya di PT. PLN (PERSERO) APJ	Sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda, pengendalian intern berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.

			MALANG.	
5.	<p>Pilipus Ramandei (2010) Pengaruh karakteristik sasaran anggaran dan sistem pengendalian intern terhadap kinerja perusahaan manajerial aparat pemerintah daerah (Studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah kota jayapura)</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah (Studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah kota jayapura)</p>	<p>Perbedaan-nya terletak pada penelitiannya yaitu pada variabel gaya kepemimpinan sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel karakteristik sasaran anggaran dan objek penelitiannya di (Studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah kota jayapura).</p>	<p>Sama-sama Sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda, pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.</p>
6.	<p>Anoki Herdianto Dito (2010) Pengaruh intern dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. SLAMET LANGGENG PURBALINGG A dengan motivasi sebagai variabel intervening.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Sangat signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SLAMET LANGGENG PURBALINGGA dengan motivasi sebagai variabel intervening.</p>	<p>Perbedaan-nya terletak pada penelitiannya yaitu pada variabel gaya kepemimpinan sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel kompensasi dan objek penelitiannya di karyawan PT.</p>	<p>Sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda, pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.</p>

			SLAMET LANGGENG PURBALING A.	
7.	Mariani pada tahun (2012) Pengaruh pengendalian intern terhadap kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. SINAR GALESONG PRATAMA KENDARI.	Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SINAR GALESONG PRATAMA KENDARI.	Perbedaan-nya terletak pada penelitiannya yaitu pada variabel gaya kepemimpinan sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel kompensasi dan objek penelitiannya di PT. SINAR GALESONG PRATAMA KENDARI.	Sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda, pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
8.	Nova Andriyanto pada tahun (2013) Pengaruh pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip good corporate governance terhadap kinerja perusahaan manajerial (Studi empiris pada PT. BRI (Persero) Tbk cabang jember).	Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh terhadap pengendalian intern dan kinerja manajerial (Studi empiris pada PT. BRI (Persero) Tbk cabang jember).	Perbedaan-nya terletak pada penelitiannya yaitu pada variabel gaya kepemimpinan sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel penerapan prinsip-prinsip good corporate governance dan objek penelitiannya	Sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda, pengendalian intern berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.

			di(Studi empiris pada PT. BRI (Persero) Tbk cabang jember).	
9.	Rustiana pada tahun (2012) Pengaruh strategi intern dan budaya perusahaan terhadap kinerja manjerial di PT. Kimia Farma Apotek Good Corporate Governace sebagai variabel intervening.	Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh terhadap kinerja manjerial di PT. Kimia Farma Apotek Good Corporate Governace sebagai variabel intervening.	Perbedaan-nya terletak pada penelitiannya yaitu pada variabel gaya kepemimpinan sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel budaya perusahaan dan objek penelitiannya yaitu pada perusahaanPT. Kimia Farma Apotek Good Corporate Governace sebagai variabel intervening.	Sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda, pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
10.	Sarita Permata Sari (2012) Pengaruh Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan SPBU	Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawanSPBU Yogyakarta (Studi	Perbedaan-nya terletak pada penelitiannya yaitu pada variabel kompensasi dan objek penelitiannya yaitu pada SPBU Yogyakarta	Sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda, pengendalian intern berpengaruh positif terhadap

	Yogyakarta (Studi kasus pada SPBU anak cabang perusahaan RB.GROUP.	kasus pada SPBU anak cabang perusahaan RB.GROUP.	(Studi kasus pada SPBU anak cabang perusahaan RB.GROUP.	kinerja perusahaan.
--	---	---	---	------------------------

Sumber : Data diolah 2017.

C. Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan

Menurut *Romney dan Steibart* (2012) mendefinisikan sebagai berikut: Pengendalian internal adalah suatu proses termasuk di dalam aktivitas operasional organisasi dan merupakan bagian integral dari kegiatan pengeolahan. Pengendalian internal memberikan jaminan yang lengkap dan wajar untuk sulit dicapai. Selain sistem pengendalian intern memiliki keterbatasan, seperti kerentanan terhadap kesalahan sederhana, penilaian yang salah dan pengambilan keputusan, mengabaikan manajemen dan terjadinya kolusi.¹⁹

Pengendalian diperlukan karena adanya 2 alasan yaitu: Pengendalian merupakan dasar bagi manajemen kerja harian yang efektif bagi semua tingkatan organisasi. Perbaikan jangka panjang tidak dapat diterapkan pada suatu proses kecuali jika proses tersebut terkendali dengan baik.²⁰

¹⁹ Romney dan Steibart (2012:229) : *Pengendalian Internal*.

²⁰ Evans dan Lindsay, 2012, p236).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Risna Juwita (2012) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja keuangan dan telah menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.²¹ Sedangkan menurut Zulkarnain Usman (2012) berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen pengendalian intern dan dependen kinerja perusahaan. Metode yang digunakan koefisien regresi. Berdasarkan uraian diatas dapat diambil hipotesis berikut:

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara yang masih perlu di uji kebenarannya melalui fakta-fakta data yang terkumpul.²² Hipotesis disini yaitu :

- a. H_a = (Hipotesis kerja) Ada pengaruh antara Pengendalian Intern (variabel X) terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi takaful keluarga di Palembang (variabel Y).
- b. H_o (Hipotesis Nol) : Tidak ada pengaruh antara Pengendalian Intern (variabel X) dengan kinerja karyawan perusahaan asuransi takaful keluarga di Palembang (variabel Y).

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi yang merangsang anggota agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan. Gaya kepemimpinan menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok. Seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan

²¹Risna Juwita “ *Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Asuransi Jiwa di Wilayah Jakarta Selatan)*”, Jurnal, (Jakarta Selata:Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta Selatan, 2012) diakses 10 Juni 2017.

²²Agus Irianto, *Statistik : Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya* (Jakarta : Kencana, 2012), h. 97.

antara pemenuhan kebutuhan individu dengan pengarahan individu pada tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkait, juga berpengaruh signifikan terhadap *learning* organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh *Lastri Andayani* (2016) memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, disamping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Sedangkan menurut *Sarita Permata Sari* (2012) Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta (Studi kasus pada SPBU anak cabang perusahaan RB.GROUP. Berdasarkan uraian diatas dapat diambil hipotesis berikut:

D. Kerangka Berpikir

Salah satu hal penting yang harus dilaksanakan oleh sebuah perusahaan dalam hal pemberian layanan asuransi kepada masyarakat. Tujuan perusahaan akan berhasil baik apabila kegiatan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Keberhasilan tersebut sangat ditunjang oleh peranan kinerja karyawan, dimana karyawan terlibat langsung dalam pekerjaannya masing-masing.

Sesuai dengan konsekuensi dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, sebagai seorang pemimpin harus tegas dan bertindak cepat, dengan pengawasan yang

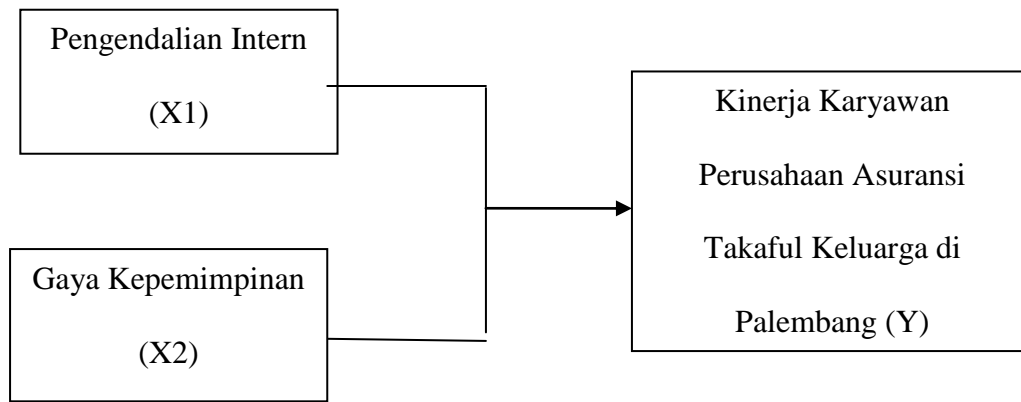
intensif terhadap para karyawannya. Pengawasan ini akan membawa para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dengan mengarahkan, mengoreksi, dan bimbingan serta evaluasi mengenai tugas dan tanggung jawab berdasar peraturan yang berlaku.

Berbagai perilaku atau tindakan oleh karyawan maupun seorang pemimpin sesungguhnya menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu perusahaan. Otoritas seorang pemimpin tidak menjadi otoritas yang ditonjolkannya dalam perusahaan. Karyawan juga bisa berbuat semaunya tanpa aturan yang jelas, maka seorang pemimpin harus dapat memotivasi, menggerakkan, membimbing dan mengawasi pada bawahan agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

Adapun kerangka pemikiran yang dimaksud dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2.6

Gambar Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini 2017.

BAB III

METODE PENELITIAN

A Setting Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan di Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Kantor Cabang Palembang yang beralamat di Jalan Urip Sumaharjo No. 98 Palembang Telp : 0711-9393 411. Dan alasan saya meneliti di perusahaan asuransi takaful keluarga kantor cabang Palembang karena tempatnya strategis berada di pinggir jalan dan karyawannya sangat ramah serta belum terlalu banyak yang meneliti di sana.

2. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pembahasan tentang Pengaruh Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Di Palembang

B. Desain Penelitian

Pada penelitian yang berjudul Pengaruh Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Di Palembang ini menggunakan metode Penelitian Lapangan (*Field Research*). Menurut Moch Nazir dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian, *Field Research* adalah penelitian yang dilakukan dengan cara

mendatangi langsung tempat yang menjadi objek penelitian.²³ Penelitian ini dengan menggunakan penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden untuk mendapatkan informasi spesifik mengenai pengaruh pengendalian intern dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi takaful keluarga.

C. Sumber dan Jenis Penelitian

1. Sumber Penelitian

Sumber penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui pengumpulan data yaitu data yang berupa hasil jawaban para responden mengenai pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif kemudian menginterpretasikan suatu kesimpulan.²⁴ Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya. Angka-angka tersebut diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para responden, yakni Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan yang menggunakan Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Di Palembang. Kemudian membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian,

²³Moch Nazir, Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia 2005, hlm 65.

²⁴ J. Supranto, M.A. *Metode Ramalan Kuantitatif untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*. (Jakarta:PT.Rineka Cipta, 2012). Hlm 10.

menerangkan hubungan-hubungan, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi, serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan.²⁵

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁶ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan asuransi takaful keluarga di Palembang. Tingkat variasi populasi memberikan pengaruh dalam menentukan ukuran sampel. Jumlah keseluruhan pada karyawan perusahaan asuransi takaful keluarga di Palembang yang memiliki karyawan di perusahaan asuransi takaful keluarga sebanyak 10 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto bahwa “jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka sampelnya dapat diambil 100%, jika jumlah populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil sampel peneliti 20-25% atau lebih.²⁷ Penelitian ini menggunakan Teknik *Sampling* Jenuh. Teknik *Sampling* Jenuh adalah teknik

²⁵Ibid. Hlm 11.

²⁶ Suharsimi Arikunto, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001). Hlm108.

²⁷*Loc.cit*

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam hal ini sampelnya²⁸ yaitu semua karyawan yang berada di Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Palembang berjumlah 10 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara untuk memperoleh data itu sendiri bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya.

Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumentasi merupakan pelengkap penggunaan metode observasi atau wawancara dalam penelitian kualitatif.²⁹ Dokumentasi yang diambil oleh peneliti, yaitu melalui data karyawan yang ada di Perusahaan Asuransi Takaful Palembang.

Dalam memperoleh data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan data berupa kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.³⁰ Kuesioner berisikan pertanyaan ditujukan kepada responden, item kuesioner adalah tipe

²⁸ Sugiyono, "*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*" (Bandung: Alfabeta, 2015). Hlm. 124.

²⁹ Ibid, h. 329.

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. (Bandung Alfabeta, 2013), hlm.142

pilihan ganda dengan menggunakan skala likert. Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban dimana disetiap pertanyaan disediakan lima alternatif jawaban diberikan skor dengan menggunakan pengukuran Ordinal, yaitu sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
- Setuju (S) diberi bobot 4
- Netral (TS) diberi bobot 3
- Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

F. Variabel-variabel Penelitian

Variabel variabel dependen dan independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian, terdapat dua variabel independen, yaitu Pengendalian Intern dan Gaya Kepemimpinan.

a. Pengendalian intern

Menurut *Romney dan Steibart* pengendalian internal adalah rencana organisasi dan metode bisnis yang dipergunakan untuk menjaga asset, memberikan informasi dan memperbaiki efisisensi jalannya organisasi, serta

mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan.³¹ Pengendalian diperlukan karena adanya 2 alasan yaitu: Pengendalian merupakan dasar bagi manajemen kerja harian yang efektif bagi semua tingkatan organisasi. Perbaikan jangka panjang tidak dapat diterapkan pada suatu proses kecuali jika proses tersebut terkendali dengan baik.³²

b. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi yang merangsang anggota agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan. Gaya kepemimpinan menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok. Seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan antara pemenuhan kebutuhan individu dengan pengarahan individu pada tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu atau kelompok, serta fleksibel dalam cara pendekatan yang digunakan demi meningkatkan kinerja seluruh organisasinya.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Dalam penelitian ini, variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang.

a. Indikator kinerja karyawan:

³¹Menurut Romney dan Steibart (2009:229): pengendalian internal.

³² Evans dan Lindsay, 2007, p236).

- Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- Ketepatan waktu. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Efektivitas
- Kemandirian

Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan pada tabel Definisi Operasional Variabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Definisi
	Pengendalian Lingkungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembentukan suasana organisasi serta memberikan kesadaran tentang perlunya pengendalian bagi suatu organisasi. 2. Memberikan dasar bagi semua komponen pengendalian internal lain yang melahirkan hierarki dalam membentuk struktur organisasi.

Pengendalian Intern (XI)	Penilaian Resiko	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kegiatan yang dilakukan oleh manajemen dalam mengidentifikasi. 2. Menganalisis resiko yang menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.
	Pengendalian Aktivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan dan prosedur yang dimiliki oleh manajemen. 2. Untuk memberikan jaminan yang menyakinkan bahwa manajemen telah melakukan sebagai mana seharusnya.
	Informasi dan Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diperlukan untuk semua tingkatan manajemen organisasi untuk mengambil keputusan. 2. Laporan keuangan dan mengetahui kepatuhan terhadap kebijakan yang ditentukan oleh perusahaan sebelumnya.
	Monitoring	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebuah proses penilaian berkelanjutan dan periodik pelaksanaan internal. 2. Apakah sudah terlaksana dengan baik

		dan telah dimodifikasi sesuai dengan perubahan kondisi terhadap kualitas kinerja sistem pengendalian internal.
Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan direktif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka. 2. Menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.
	Gaya kepemimpinan yang mendukung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah. 2. Dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan
	Gaya kepemimpinan partisipatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan. 2. Dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. 2. Serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Kinerja Karyawan (Y)	Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit 2. Dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
	Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari berbagai pilihan. 2. Sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan.
	Kemandirian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap (perilaku) dan mental yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, benar, dan bermanfaat berusaha melakukan segala sesuatu dengan jujur dan benar atas dorongan dirinya sendiri sesuai dengan hak dan kewajiban. 2. Menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya serta bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang telah diambilnya melalui berbagai pertimbangan sebelumnya.

Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini 2017.

G. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau suatu instrumen dalam mengukur apa yang diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penentuan layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.³³

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Dalam program SPSS akan dibahas untuk uji yang sering digunakan penelitian mahasiswa adalah dengan metode Cronbach's Alpha. Metode Cronbach's Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50).³⁴

³³Duwi Priyanto, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS* (Jakarta: MediaKom, 2012) hal 90

³⁴*Ibid*, hlm 97-98

H. Teknik Analisis Data

1. Deskriptif Kuantitatif

Dalam penyusunan skripsi ini data tentang pengaruh pengendalian intern dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif diangkakan meliputi jawaban dari responden mengenai pertanyaan dalam kuesioner yang diedarkan. Setelah data dikumpulkan akan diolah nanti pada akhirnya dapat ditarik kesimpulan yang tepat mengenai variabel Pengaruh Pengendalian Intern dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui suatu populasi suatu data dapat dilakukan dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram dan normalitas residual adalah dengan melihat histogram dan normal *probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis

diagonalnya. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.³⁵

b. Uji Autikorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan

1. Jika d lebih kecil dari dl atau lebih besar dari $(4-dl)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika d terletak antara du dan $(4-du)$ maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika d terletak antara dl dan du atau diantara $(4-du)$ dan $(4-dl)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.³⁶

c. Uji Linieritas

Linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi *linier*. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 Dua

³⁵ Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*, (Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro) Hlm. 147

³⁶ Duwi Priyanto. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS* . (Yogyakarta : Mediakom. 2012) Hlm. 87

variabel dikatakan mempunyai hubungan yang *linear* bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.³⁷

d. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendaki sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Factor* (VIF) pada model regresi.

e. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya, yaitu *Uji Speaman's rho*, *Uji Glester*, *Uji Park*, dan melihat pola grafik regresi. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05, maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.³⁸

3. Teknik Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis yang akan dipakai adalah teknik analisis regresi berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara

³⁷Duwi Priyanto, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS* (Jakarta: MediaKom, 2010) hal 71-73

³⁸Duwi Priyanto, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS* (Jakarta: MediaKom, 2010) Hal 81-83

variabel satu dengan variabel lain. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan perusahaan asuransi takaful keluarga di Palembang dan independennya adalah pengendalian intern dan gaya kepemimpinan. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen, maka digunakan model regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots + b_nX_n$$

Dimana Y adalah variabel Dependen (terikat), X adalah variabel Independen (bebas).

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan perusahaan asuransi takaful keluarga di Palembang

X₁ = Pengendalian Intern

X₂ = Gaya Kepmimpinan

a = Konstanta

b₁, b₂...b_n = Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas (kemiringan).

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji

statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak) Sebaiknya disebut tidak signifikan bilanilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.³⁹

a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ($X_1, X_2 \dots X_n$) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada output *Coefficients* dari hasil analisis regresi berganda diatas.⁴⁰ Apabila t hitung lebih besar dari t tabel serta tingkat signifikannya (p-value) lebih kecil dari 5% ($\alpha : 5\% = 0,05$), maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 . Hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen secara parsial. Rumus thitung pada analisis regresi berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i - B_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = Koefisien regresi parsial sampel

B_i = Koefisien regresi parsial populasi

S_{b_i} = Standar error koefisien regresi sampel

Pengujian parsial terhadap koefisien regresi secara parsial menggunakan uji-t pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan dalam analisa (α) 5%

³⁹ Ibid., Hlm 9

⁴⁰ Duwi Priyanto, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS* (Jakarta: MediaKom, 2010) hal 61-68.

dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = n-k-1, dimana n adalah besarnya sampel, k adalah jumlah variabel.

Keputusan:

Apabila t-hitung \leq t-tabel : H₀ diterima dan H_a ditolak.

Apabila t-hitung $>$ t-tabel : H₀ditolak dan H_aditerima.

b. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X₁, X₂...X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). F hitung dapat dicari dengan rumus berikut:

$$F \text{ hitung} = R^2/k$$

Keterangan:

R² = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *outputANOVA* dari hasil analisis regresi linier berganda diatas.

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H₀ diterima jika F hitung \leq F tabel pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika F hitung $>$ f tabel pada $\alpha = 5\%$

c. Uji Adj R² (*Adjusted R Square*)

Uji ini dilakukan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (R²) merupakan angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varian atau penyebab dari variabel-variabel independen yang menerangkan variabel dependen atau angka yang menunjukkan seberapa besar varian variabel dependen dipengaruhi oleh variabel-variabel independen. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan $0 \leq R^2 \leq 1$, yang berarti varian dari variabel bebas semakin dapat menjelaskan varian dari variabel tidak bebas bila angkanya semakin mendekati 1. Pada penelitian ini juga akan digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan dengan jumlah observasinya, karena lebih menggambarkan kemampuannya sebenarnya dari variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen.⁴¹

⁴¹Danang Sunyono, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, (Yogyakarta : CAPS, 2011) hlm. 87-88.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Analisis Profil Responden

Masalah pada penelitian ini ditekankan untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang. Sedangkan teknik sampel yang digunakan adalah Teknik Sampling *Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁴² Dalam hal ini semua karyawan yang berada di Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Palembang yang berjumlah 10 orang.

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga itu sendiri. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 10 responden/orang. Pernyataan yang peneliti ajukan kepada responden sebanyak 10 (tiga puluh) pernyataan tentang Pengaruh Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Di Palembang. Keseluruhan kuisisioner ini diolah dengan bantuan SPSS versi 16.

⁴² Sugiyono, "*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*" (Bandung: Alfabeta, 2015). Hlm. 124.

Setelah melakukan pengkoreksian terhadap jawaban responden maka dilakukan skoring terhadap jawaban tersebut. Dalam hal ini digunakan angka 1 sampai 5 untuk mencari skor jawaban responden tersebut dengan menggunakan skala Likert. Adapun karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	6	60%
Laki-laki	4	40%
Total	10	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan keterangan tabel 4.1, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan perusahaan asuransi takaful keluarga Palembang yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yaitu 6 orang atau 60%. Sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 4 orang atau 40%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan perusahaan asuransi takaful keluarga Palembang adalah sama-sama.

2. Responden Berdasarkan Umur

Usia responden merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan, karena usia seseorang mempengaruhi hasil kinerja dan kematangan berfikir, berikut data responden di Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Palembang:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia Responden (tahun)	Jumlah	Presentase
21-29	4	40%
30-39	3	30%
40-49	3	30%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 menjelaskan bahwa umur responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 20-29 yakni sebanyak 4 orang atau 40%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata yang menjadi karyawan perusahaan takaful Palembang dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki umur antara 21-29.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pengelompokkan responden berdasarkan pendidikan, karena pendidikan merupakan salah satu faktor pola pikir responden. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin teliti juga apa yang akan dilakukan. Begitu juga terhadap kinerja perusahaan asuransi takaful keluarga di Palembang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMK/dibawahnya	1	10%
Sarjana	9	90%
Jumlah	10	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan tabel 4.3, yakni profil responden berdasarkan pendidikan terakhir bahwa pendidikan terakhir responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah sarjana sebanyak 9 orang atau 90%, kemudian SMK/dibawahnya adalah sebanyak 1 orang atau 10%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata yang menjadi karyawan perusahaan asuransi takaful Palembang dalam penelitian ini adalah karyawan yang pendidikan terakhir sarjana.

1. Variabel Pelayanan atau Variabel Independen (X_1)

Untuk melihat pernyataan responden terhadap indikator-indikator variabel pelayanan (X_1) dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Pengendalian Intern (X_1)

Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Presentase				
	SS	S	R	TS	STS		SS	S	R	TS	STS
X1.1	2	5	1	0	2	10	20%	50%	10%	0%	20%
X1.2	1	6	1	1	1	10	10%	60%	10%	10%	10%
X1.3	2	4	0	3	1	10	20%	40%	0%	30%	10%
X1.4	2	3	0	3	2	10	20%	30%	0%	30%	20%
X1.5	1	5	3	1	0	10	10%	50%	30%	10%	0%
X1.6	2	4	2	0	2	10	20%	40%	20%	0%	20%
X1.7	1	6	2	0	1	10	10%	60%	20%	0%	10%
X.8	0	5	1	4	1	10	0%	50%	10%	40%	10%
X1.9	2	8	0	0	0	10	20%	80%	0%	0%	0%
X1.10	2	4	0	1	1	10	20%	40%	10%	10%	0%
X1.11	3	2	5	2	1	10	30%	20%	50%	20%	10%
X1.12	3	3	5	3	2	10	30%	30%	50%	30%	20%
X1.13	2	2	3	4	3	10	20%	20%	30%	40%	30%
X1.14	2	2	2	1	5	10	20%	20%	20%	10%	50%
X1.15	4	4	2	2	4	10	40%	40%	20%	20%	40%
Jumlah	29	64	27	25	25	150	290%	640%	280%	250%	250%

Sumber data yang diolah peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, secara umum responden yang menjawab setuju sebesar 64,0 % dan sangat setuju 29,0% atas pengendalian intern perusahaan asuransi takaful Palembang itu. Hal ini berarti 93,0% karyawan menganggap pengendalian intern perusahaan takaful itu sudah sangat baik.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan(X₂)

Per nyat aan	Jawaban					Jum lah	Presentase				
	SS	S	R	TS	ST S		SS	S	R	TS	STS
X2.1	2	5	1	0	2	10	20%	50%	10%	0%	20%
X2.2	2	4	2	1	1	10	20%	40%	20%	19%	10%
X2.3	1	6	0	1	2	10	10%	60%	0%	10%	20%
X2.4	1	4	1	1	3	10	10%	40%	10%	10%	30%
X2.5	2	7	1	0	0	10	20%	70%	10%	0%	0%
X2.6	1	4	1	1	3	10	10%	40%	10%	10%	30%
X2.7	1	5	1	1	2	10	10%	50%	10%	10%	20%
X2.8	2	5	1	0	2	10	20%	50%	10%	0%	20%
X2.9	1	9	0	0	0	10	10%	90%	0%	0%	0%
X2.1 0	2	6	1	2	2	10	10%	60%	10%	20%	0%
Jum lah	15	56	9	7	14	100	1,40%	56,0%	9,0%	7,0%	1,40%

Sumber data yang diolah peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, secara umum responden yang menjawab setuju sebesar 56,0% dan sangat setuju 1,50% atas gaya kepemimpinan perusahaan asuransi takaful Palembang itu. Hal ini berarti 71,0% kepemimpinan di perusahaan asuransi takaful keluarga di Palembang itu sudah baik.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Presentase				
	SS	S	R	TS	STS		SS	S	R	TS	STS
Y1.1	2	4	1	1	2	10	20%	40%	10%	10%	20%
Y2.2	1	8	0	0	1	10	10%	80%	0%	0%	10%
Y3.3	2	6	0	0	2	10	20%	60%	0%	0%	20%
Y4.4	2	4	1	1	2	10	20%	40%	10%	10%	20%
Y5.5	1	4	2	2	1	10	10%	40%	20%	20%	10%
Y6.6	2	4	1	2	1	10	20%	40%	10%	20%	10%
Y7.7	1	3	3	1	2	10	10%	30%	30%	10%	20%
Y8.8	5	2	1	0	2	10	50%	20%	10%	0%	20%
Y9.9	4	4	1	0	1	10	40%	40%	10%	0%	10%
Y10.10	6	4	0	0	0	10	60%	40%	0%	0%	10%
Y11.11	2	2	5	4	2	10	20%	20%	50%	40%	20%
Y.12.12	3	5	6	2	3	10	30%	5%	60%	20%	30%
Jumlah	31	50	21	14	19	120	3,1%	5,0%	2,1%	1,4%	1,9%

Sumber data yang diolah peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, secara umum responden yang menjawab setuju sebesar 5,0% dan sangat setuju 3,1% terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi takaful keluarga di Palembang.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Variabel Pengendalian Intern (X₁)

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila *pearsoan correlation* lebih dari 0,632. Berikut pengujian validitas padavariabel Gaya Kepemimpinan (X₂). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Pengendalian Intern (X₁)

No	Keterangan	Pearson Correlation (<i>r</i> _{hitung})	<i>r</i> _{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	X1.1	0,671	0, 632	Valid
2.	X1.2	0,634	0, 632	Valid
3.	X1.3	0,641	0, 632	Valid
4.	X1.4	0,773	0, 632	Valid
5.	X1.5	0,674	0, 632	Valid
6.	X1.6	0,795	0, 632	Valid
7.	X1.7	0,797	0, 632	Valid
8.	X1.8	0,632	0, 632	Valid
9.	X1.9	0,641	0, 632	Valid
10.	X1.10	0,640	0, 632	Valid
11.	X1.11	0,635	0, 632	Valid
12.	X1.12	0,643	0, 632	Valid
13.	X1.13	0,634	0, 632	Valid
14.	X1.14	0,656	0, 632	Valid
15.	X1.15	0,674	0, 632	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas hasil pengolahandari variabel Pengendalian Intern (X₁) menggunakan bantuan SPSS, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari *r*_{tabel} ,artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur valid dalam analisis berikutnya.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan(X₂)

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila *Pearson Correlation* lebih dari 0,632. Berikut pengujian validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₂).

Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₂)

No	Keterangan	Pearson Correlation (<i>r</i> _{hitung})	<i>r</i> _{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	X1.1	0,710	0,632	Valid
2.	X1.2	0,776	0,632	Valid
3.	X1.3	0,651	0,632	Valid
4.	X1.4	0,692	0,632	Valid
5.	X1.5	0,681	0,632	Valid
6.	X1.6	0,662	0,632	Valid
7.	X1.7	0,635	0,632	Valid
8.	X1.8	0,641	0,632	Valid
9.	X1.9	0,675	0,632	Valid
10.	X1.10	0,716	0,632	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil pengolahan dari variabel Pengendalian Intern (X₁) menggunakan bantuan SPSS, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari *r*_{tabel} , artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur valid dalam analisis berikutnya.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila *Pearson Correlation* lebih dari 0,632. Berikut pengujian validitas pada terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas terhadap Kinerja karyawan Perusahaan
Asuransi Takaful Keluarga di Palembang (Y)

No	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	Y1	0,682	0,632	Valid
2.	Y2	0,738	0,632	Valid
3.	Y3	0,652	0,632	Valid
4.	Y4	0,617	0,632	Valid
5.	Y5	0,640	0,632	Valid
6.	Y6	0,625	0,632	Valid
7.	Y7	0,663	0,632	Valid
8.	Y8	0,722	0,632	Valid
9.	Y9	0,653	0,632	Valid
10.	Y10	0,715	0,632	Valid
11.	Y11	0,660	0,632	Valid
12.	Y12	0,645	0,632	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil pengolahan data variabel terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang (Y) menggunakan bantuan SPSS, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur valid dalam analisis berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dalam alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Dimana Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari $> 0,60$ sedangkan

apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) < 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1	Pengendalian Intern (X ₁)	0,711	0,60	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,653	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,616	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dan SPSS 16.0. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11

Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Pengendalian Intern dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Palembang

Uji Kolmogorov-Smirnov	Unstandarize Residual
Nilai Kolmogorov-Smirnov	0,419
Sig.	0,995

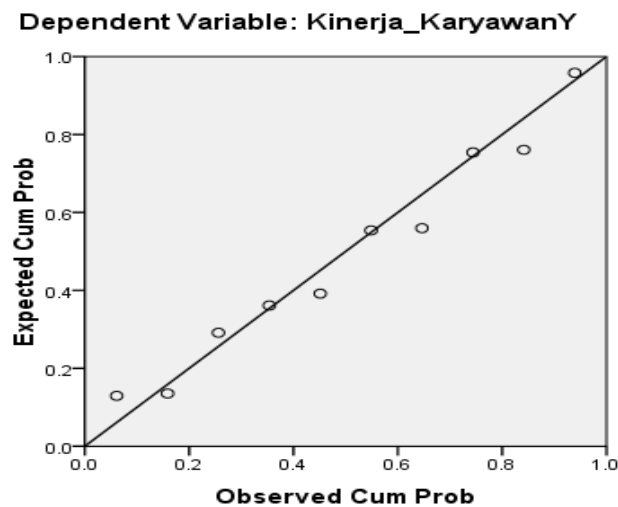
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017.

Berdasarkan pada tabel 4.11 hasil output menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada $0,419 > 0,005$. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4. 12

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017.

Pada gambar 4.12 terlihat bahwa titik-titik tersebar berhimpit di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dinyatakan bahwa model pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

1. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan Uji Durbin-Watson hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.618 ^a	.382	.135	1.750

a. Predictors: (Constant), X2, X1

a. Dependent

Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017.

Dari hasil perhitungan dalam tabel 4.12 bahwa di peroleh nilai DW sebesar 1,750 dan nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikan 5%. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan bahwa nilai DW diantara -2 sampai +2 , berarti tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi ini.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memenuhi apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linearitas dilihat dari nilai *Siq. Linearity* dan *Siq. Deviation from Linearity*. Jika nilai $Siq < \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linier dan sebaiknya.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Pengendalian Intern (X₁)
Kinerja Karyawan dan Gaya Kepemimpinan (X₂)

	Sig.
Kinerja Karyawan * Pengendalian Intern <i>Linearity</i>	0,468
<i>Deviation from Linearity</i>	0,360

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017.

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar 0,468 < $\alpha = 0,05$ artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kinerja karyawan pengendalian intern.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0,1 atau sama dengan nilai VIF > 10. Dan sebaiknya apabila VIF < 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.672	16.866		2.056	.079		
	X1	-.790	.680	-.470	1.162	.283	.700	1.428
	X2	-.811	.701	-.468	-1.158	.285	.700	1.428

a. Dependent

Variable:

Kinerja

KaryawanY

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017.

Dari tabel 4.14 diatas diketahui nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (non-multikolinearitas).

4. Uji Heteroskedastisitas Glejer

Heteroskedastisitas diuji dengan melihat hasil uji spss pada gambar scatterplot dimana ketentuannya adalah apabila gambar membentuk pola maka terjadi Heteroskedastisitas. Dan apabila pada gambar tidak membentuk pola atau acak maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejer

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
91	(Constant)	1.067	.678		1.574	.159
	Pengendalian intern X_1	.038	.073	.174	.624	.624
	Kinerja karyawanX_2	.057	.049	-.397	-1.169	.281

a. Dependent Variable:

Kinerja Karyawan Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017.

Dari tabel 4.15 di atas hasil output menunjukkan nilai pengendalian intern (X_1) signifikan $0,150 > 0,05$, gaya kepemimpinan (X_2) signifikan $0,797 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

E. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Pengendalian Intern (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.037	1.557		3.235	.014		
	X1 Pengendalian Intern	.515	.168	.620	3.064	.018	.990	1.010
	X2 Gaya Kepemimpinan	-.307	.113	-.551	-2.725	.030	.990	1.010

- a. Dependent Variable:
- b. Y Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017.

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut: $Y = 5.037 + 0,515X_1 + -0,307X_2$

Bilangan Konstanta mempunyai nilai sebesar 5.037 (Positif) menyatakan bahwa jika mengabaikan Pengendalian Intern (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) maka skor Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga (Y) adalah 5.037. Artinya masih tetap ada Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang walaupun Pengendalian Intern (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Y bernilai nol (0).

Koefisien regresi Pengendalian Intern (X_1) sebesar 5.037 bernilai positif menyatakan bahwa setiap pembahasan satu satuan skor Pengendalian Intern (X_1) akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang 5.037 dengan menjaga skor Gaya Kepemimpinan (X_2) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Pengendalian Intern (X_1) akan menurunkan Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang (Y).

Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar -0,3072 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penurunan satu satuan skor Gaya Kepemimpinan (X_2) akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang sebesar -0,3072 dengan menjaga skor tetap/konstan. Jika terjadi peningkatan terhadap Gaya Kepemimpinan (X_2) akan menurunkan Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang (Y).

F. Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Pengaruh Pengendalian Intern (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 17

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.776	2	10.888	8.736	.013 ^a
	Residual	8.724	7	1.246		
	Total	30.500	9			

a. Predictors: (Constant), X_2_Gaya_Kepemimpinan, X_1_Pengendalian_Intern

b. Dependent Variable: Y_Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, nilai F_{tabel} sebesar $= 0,396$ maka dapat dijelaskan bahwa nilai $F_{hitung} 8.736 > 0,396$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Pengendalian Intern (X_1) Gaya Kepemimpinan (X_2) dan terhadap Kinerja Karyawan (Y) perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang.

2. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Pengaruh Pengendalian Intern (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 18
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.037	1.557		3.235	.014
	X_1_Pengendalian_ Intern	.515	.168	.620	3.064	.018
	X_2_Gaya_Kepemimpinan	-.307	.113	-.551	-2.725	.030

a. Dependent Variable:

b. Y Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017.

Berdasarkan tabel 4.18 nilai t_{tabel} adalah sebesar $= 0,396$ maka dapat dijelaskan masing-masing variabel Pengendalian Intern (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara individu/parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang (Y) sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel pengendalian intern (X_1) secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi takaful keluarga di Palembang (Y).

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel pengendalian intern (X_1) sebesar $= 0,620$ terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi takaful keluarga Palembang (Y) sebesar $= 0,707$ hal ini berarti $t_{hitung} 0,620 > t_{tabel} 0,707$ maka H_0 ditolak dan H_a

diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan Pengendalian Intern (X_1) terhadap Kinerja Karyawan perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang (Y). Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik pengendalian intern pada Kinerja Karyawan perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang.

- b. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_2) secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi takaful keluarga di Palembang (Y). Berdasarkan tabel 4.17 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel pengendalian intern (X_1) sebesar = 0,551 terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi takaful keluarga Palembang (Y) sebesar = 0,707 hal ini berarti $t_{hitung} 0,551 > t_{tabel} 0,707$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang (Y). Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang.

3. Uji Koefisien Determinan / Adjusted R Square (R^2)

Uji Koefisien Determinan / Adjusted R Square (R^2), ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan Adjusted R Square dapat dilihat pada output *Model Summary*. Pada kolom Adjusted R Square dapat diketahui berapa presentase yang dapat di jelaskan oleh variabel-variabel bebas

terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Adapun tabel yang disajikan di bawah ini:

Tabel 4. 19
Hasil Uji Adjusted R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.632	1.11640

a. Predictors: (Constant), X_2_Gaya_Kepemimpinan, X_1_Pengendalian_Intern

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017

Berdasarkan tabel 4.19 hasil output diatas menunjukkan bahwa pada kolom *Adjusted R Square* diketahui jumlah presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,632 atau 63,2%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel pengendalian intern, variabel gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan perusahaan asuransi takaful keluarga di Palembang) adalah sebesar 68, sedangkan sisanya ($100\% - 68\% = 32\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang.

Variabel pengendalian Intern (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi takaful di Palembang (Y). Dari hasil analisis data variabel (X_1) Pengendalian Intern dengan indikator dalam melaksanakan audit mereka tidak memerlukan pemahaman bisnis klien, tidak menggunakan fungsi auditor internal dalam audit, meningkatkan komunikasi didalam audit, tidak melakukan prosedur analitis dalam perencanaan dan review audit. Maka kelompok pengendalian intern mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi takaful keluarga dengan hubungan positif dan pengaruh signifikan 0,515%.

Penelitian ini sesuai dengan teori *Boyton dan Johson* yang diungkapkan oleh Rizki Nurhalimah mengenai indikator-indikator pengendalian intern, yaitu struktur organisasi semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan di dalam perusahaan dengan tujuan menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.

Penelitian ini di dukung juga oleh yang dilakukan oleh Risna Juwita 2013 yang berjudul "Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Perusahaan Asuransi Jiwa di Wilayah Jakarta Selatan) yang

menyatakan bahwa variabel pengendalian intren berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi takaful di Palembang (Y). Dari hasil analisis variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan indikator sifat, kebiasaan, tempramen, watak kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Fauzan dan Suhardomo 2010 yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi PT.Yudistihra Ghalia Indonesia Area Yogyakarta) yang menyatakan menginvestasikan pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dan pengaruh komitmen, Maka kelompok Gaya Kepemimpinan mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi takaful keluarga dengan hubungan positif dan pengaruh signifikan 0,307%.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang, maka peneliti membuat kesimpulan untuk menjawab permasalahan peneliti yang telah dirumuskan. Adapun kesimpulan yang dimaksud adalah sebelum diadakannya kinerja karyawan di perusahaan asuransi takaful keluarga di Palembang masih terlihat di perusahaan asuransi salah satunya di pengendalian intern belum dapat mengelola dengan baik misalnya kurangnya pengawasan dari pimpinan perusahaan asuransi takaful keluarga secara langsung karena pemimpin tidak selalu berada di perusahaan sehingga masih banyak ruang bagi kinerja karyawan. Sehingga sering terjadinya kecurangan dan pertukaran informasi dengan kegiatan operasional perusahaan juga menjadi terhambat.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti, maka peneliti menyampaikan saran yang kiranya perlu dipertimbangkan yakni kinerja di perusahaan asuransi takaful keluarga sebaiknya meningkatkan kinerja di perusahaan dan supaya pemimpin memberikan motivasi dan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil suatu keputusan yang berkaitan dengan kegiatan operasional. Dan jangan usaha itu sama dengan tahun-tahun sebelumnya tetapi perlu ditingkatkan kinerja karyawannya ditambah yang lebih kreatif . Sehingga kinerja yang ada di perusahaan asuransi takaful bisa mengajak karyawannya untuk berlaku profesional dalam mengembangkan layanan di perusahaan.

Penulis menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini. Oleh karena itu hasil penelitian ini belum dikatakan sempurna. Namun dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi.

DAFTAR PUSTAKA

Sunyoto, Agus. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Modul Perkuliahan Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk Magister Manajemen*, Jakarta.

Munafiah Siti. (2011). “*Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang)* “. Skripsi. FE Universitas Negeri Yogyakarta.

Mahrusdalam Alannita dan I Gusti, (2014).

Dokumentasi perusahaan asuransi takaful keluarga kota Palembang 2017 dan <http://www.asuransitakafulkeluarga.com> Diakses pada hari Kamis tanggal 15 Juni 2017

Dokumentasi perusahaan asuransi takaful keluarga kota Palembang 2017.

Mulyadi, (2014:164) Sistem pengendalian internal

Romney dan Steibart (2010:229): *pengendalian internal*.

Boyton dan Johson (2012) *pengendalian internal*.

Evans dan Lindsay,(2007, p236).

Susanto, Azhar (2004:104)*Indikator pengendalian internal*
Nawawi dalam Hendriawan, (2014)

Stephen Robbins P. (2006). *Perilaku Keorganisasian Jilid 1 Edisi 9*. Jakarta: PT. Indeks kelompok Gramedia.

Romney dan Steibart (2010:229): *pengendalian internal*.

Risna Juwita, Risna “ *Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Asuransi Jiwa di Wilayah Jakarta Selatan)*”, Jurnal, (Jakarta Selatan:Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta Selatan, 2012) diakses 10 Juni 2017.

Moch Nazir, (2005) *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, hlm 65.

Supranto, J, M.A*Metode Ramalan Kuantitatif untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*. (Jakarta:PT.Rineka Cipta, 2011). Hlm 10.

Arikunto,Suharsimi (2011) “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, (Jakarta: Rineka Cipta,). Hlm108.

Loc.cit

Sugiyono, (2015) “*Metode penelitian pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D* “(Bandung: Alfabeta). Hlm. 124.

Sugiyono, (2013), *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. (Bandung Alfabeta) Hlm. 142.

Romney dan Steibart (2010:229): *pengendalian internal*.

Evans dan Lindsay, 2007, p236).

Priyanto, Duwi, (2012), *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. (Jakarta: Mediakom) Hlm.35.

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss*, (Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro) Hlm.147.

Priyanto, Duwi,(2012) *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. (Yogyakarta:Mediakom) Hlm.87.

Priyanto, Duwi, (2010) *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*.
(Jakarta:Mediakom) Hlm.71-73.

Priyanto, Duwi, (2010) *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*.
(Jakarta:Mediakom) Hlm.81-83.

Priyanto, Duwi, (2010) *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*.
(Jakarta:Mediakom) Hlm.61-68.

Sunyono,Danang(2011) “*Analisi Regresi dan Uji Hipotesis*,”
(Yogyakarta : CAPS, 2) hlm. 87-88.

Sugiyono, (2015) “*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan
Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*”.(Bandung: Alfabeta) Hlm.124.

BIODATA PENULIS



Nama : Septiami Dwi Putri
Tempat, Tanggal Lahir : Tanjung Atap, 21 September 1994
Alamat : Jl. Pesantren Dusun II RT. 003 Desa Tanjung Atap Barat Kec. Tanjung Batu Kab. Ogan Ilir.
Email : Dwiseptiami@gmail.com
No. Hp : 0822-9018-4303
Jenis Kelamin : Perempuan
Ayah : Alm. Mukhlis
Ibu : Fatimah
Anak ke : 2 dari 4 bersaudara
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Karya Tulis : "Pengaruh Pengendalian Intern dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang."

DATA PENDIDIKAN FORMAL:

SD : SD Negeri 02 Tanjung Batu 2001-2006
SMP : SMP 1 TANJUNG BATU 2007-2010
SMA : SMA 1 TANJUNG BATU 2010-2013
Perguruan Tinggi : UIN Raden Fatah Palembang, 2013-2017
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen

LAMPIRAN



Prof. KH. Zainul Abidin Fikri, No. 1 Km. 5, 5 Palembang 30132, Telp. 0711 4111008 Fax. 0711 456700 website : www.radenfatah.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Nomor
Lampiran
Perihal

: B.571 /Un.09/V1.1/PP 009/04 2017
: Satu Berkas
: Mohon Izin Penelitian

Palembang, 25 April 2017

Kepada Yth.
Pimpinan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Palembang,
di
Palembang

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Dalam rangka untuk memperlancar penulisan tugas akhir yang merupakan bagian dari persyaratan akademik, dengan ini kami memohon kiranya bapak dapat memberikan izin untuk mengadakan penelitian observasi wawancara / pengambilan data di lembaga / instansi yang bapak pimpin kepada :

Nama : Septiani Dwi Putri
Nim : 13190255
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul Penelitian : PENGARUH PENGENDALIAN INTERN DAN GAYA KETEMPUKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN ASURANSI TAKAFUL KELUARGA DI PALEMBANG.

Demikian, atas perkenan saudara dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan,

Qodariah Barkah, No

Tembusan:

1. Rektor UIN Raden Fatah
2. Mahasiswa bersangkutan
3. Arsip

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : TAD - ATK.Plg/16.10.17
Hal : Pemberitahuan Penelitian

Kepada Yth.
Dekan UIN Raden Fatah Palembang
di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb


Dengan hormat, berdasarkan surat nomor: B.571/Un.09/VLI/PP.009/04/2017 tanggal 25 April 2017 perihal permohonan izin penelitian kepada mahasiswa :

Nama : Septiami Dwi Putri
NIM : 13190255
Jurusan : Ekonomi Islam

Dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian di PT. Asuransi Takaful Keluarga melalui metode kuesioner yang dibagikan ke karyawan kami. Demikianlah surat ini kami sampaikan, dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, 16 Oktober 2017
Takaful Agency Director
Ahad Agency,


REPRESENTATIVE OFFICE (RO)
AHAD AGENCY
Briliansyah

DAFTAR KUESIONER RISET PENDAHULUAN UNTUK RESPONDEN

(Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga di Palembang)

Assalamualaikum Wr.Wb

Dalam rangka menyelesaikan studi di Universitas Islam Negeri Palembang, Saya mengharapkan kesediaan anda dalam membantu menjawab pertanyaan yang telah tersedia secara objektif.

Data yang didapatkan nantinya tidak akan dipublikasikan kepada masyarakat umum, tapi akan digunakan sebagai data objek untuk mengetahui “Pengaruh Pengendalian Intern dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Di Palembang”.

Penulis berharap agar kuesioner ini di isi dengan sebenarnya. Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Identitas Responden:

Jenis Kelamin :

Tingkat Pendidikan :

Umur :

Masa Kerja :

Petunjuk : Berilah tanda \surd pada daftar pertanyaan yang anda anggap benar.

Keterangan : SS = sangat setuju

S = setuju

R = ragu-ragu

TS = tidak setuju

STS = sangat tidak setuju

A. Variabel Pengendalian Intern

Pengendalian lingkungan:

No	Butir Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Dalam pengendalian intern di lingkungan memberikan kesadaran yang baik untuk pemahaman bisnis klien.					
2.	Dalam pengendalian intern pembentukan suatu lingkungan suasana yang baik bagi organisasi.					
3.	Dalam pengendalian intern melahirkan lingkungan yang baik dan dalam membentuk struktur organisasi.					
4.	Dalam pengendalian intern dasar bagi perusahaan harus membentuk struktur organisasi perusahaan.					
5.	Pengendalian intern memberikan yang terbaik bagi lingkungan pada perusahaan.					

Penilaian Resiko dan Pengendalian aktivitas :

6.	Dalam kegiatan yang dilakukan oleh manajemen penilaian resiko penting bagi perusahaan.					
7.	Dalam kebijakan pengendalian aktivitas prosedur manajemen harus baik.					
8.	Kegiatan yang dilakukan oleh pengendalian intern mencapai tujuan perusahaan.					
9.	Kebijakan dan prosedur dalam pengendalian intern aktivitas memberikan jaminan oleh manajemen.					
10.	Kebijakan dan prosedur dalam pengendalian intern aktivitas memberikan jaminan oleh manajemen					

Informasi dan komunikasi dan Monitoring:

11.	Dalam pengendalian intern menggunakan informasi dalam merumuskan tujuan audit.					
12.	Kegiatan yang dilakukan oleh pengendalian intern mencapai tujuan perusahaan.					
13.						
14.	Informasi dan komunikasi dalam pengendalian harus lebih ditingkatkan.					
15.	Dalam proses pelaksanaan internal terlaksana dengan baik dan sesuai dengan perusahaan terhadap kualitas kinerja pengendalian.					

B. Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan direktif :

No	Butir Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Pemimpin yang membuat bawahan nya selalu di harapkan.					
2.	Pemimpin yang yang memberikan bimbingan yang khusus dan baik.					
3.	Pemimpin memberikan hukuman kepada karyawan yang terlambat.					
4.	Pemimpin melakukan instruksi yang jelas kepada karyawannya.					

Gaya kepemimpinan yang mendukung dan gaya kepemimpinan partisipatif :

5.	Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan.					
6.	Pemimpin memberikan kepada karyawan reward/ hadiah bagi karyawan yang teladan.					
7.	Kepemimpinan diharapkan menjadwalkan kerja untuk dilakukan dalam menyelesaikan tugasnya.					
8.	Kepemimpinan yang bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahannya.					
9.	Kepemimpinan berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran sebelum mengambil suatu keputusan.					
10.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengoptimalkan kemampuannya.					
11.	Kepemimpinan memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam mengambil keputusan.					

C. Variabel Kinerja Karyawan

Kualitas dan Ketepatan waktu :

No	Butir Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Karyawan di perusahaan asuransi takaful telah berpakaian dengan rapi.					
2.	Karyawan perusahaan asuransi takaful telah berpakaian dengan bersih.					
3.	Karyawan perusahaan asuransi takaful melayani transaksi dengan baik.					
4.	Karyawan perusahaan asuransi takaful melayani dengan saat teliti.					
5.	Kualitas kinerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.					

6.	Ketepatan waktu yang dihasilkan dalam jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.					
----	--	--	--	--	--	--

Efektivitas dan Kemandirian :

7.	Dalam kinerja karyawan pencapaian tujuan menentukan menentukan pilihan efektivitas yang baik.					
8.	Keberhasilan dalam pencapaian tujuan telah ditentukan dengan baik.					
9.	Pencapaian dalam kinerja karyawan harus memilih tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan dengan cara menentukannya.					
10.	Kemandirian seseorang dalam bertindak bebas.					
11.	Dalam menyelesaikan masalah kinerja karyawan bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang telah diambil.					
12.	Sikap dan mental yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas dan mendorong keputusan kinerja.					

Item_1 2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.574 .083 10	.476 .164 10	1 10	.686 .029 10	.772 .009 10	.399 .253 10	.205 .570 10	.061 .668 10	.000 1.000 10	.340 .337 10	.643 .006 10
Item_1 3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.184 .611 10	.423 .223 10	.444 .199 10	.380 .279 10	.205 .570 10	.350 .322 10	.443 .200 10	.586 .075 10	1 10	.174 .631 10	.634 .015 10
Item_1 4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.038 .213 10	.205 .570 10	.350 .322 10	.443 .200 10	.586 .075 10	1 10	.174 .631 10	.316 .374 10	-.404 .247 10	.315 .376 10	.656 .049 10
Item_1 5	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.020 .957 10	.164 .655 10	.000 1.000 10	.276 .441 10	-.415 .191 10	.315 .376 10	.353 .247 10	-.802 .005 10	-.312 .830 10	.342 .333 10	.674 .830 10
Jumlah	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.671* .034 10	.568 .087 10	.232 .518 10	-.327 .356 10	.035 .922 10	.478 .162 10	-.095 .794 10	.302 .397 10	.270 .450 10	-.096 .791 10	1 10

*. C

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

Cronbach Alpha (α)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	11

Item_7	Pearson Correlation	.086	.071	-.310	.053	-.250	-.400	1	-.542	-.369	.361	.635
	Sig. (2-tailed)	.814	.845	.383	.884	.486	.252		.106	.295	.305	.370
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Item_8	Pearson Correlation	-.227	-.189	.075	.625	-.341	.096	-.542	1	.089	-.304	.641
	Sig. (2-tailed)	.528	.601	.838	.053	.335	.791	.106		.807	.393	.712
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Item_9	Pearson Correlation	-.084	.690*	-.254	.078	-.232	.781**	-.369	.089	1	-.404	.675
	Sig. (2-tailed)	.817	.027	.479	.830	.519	.008	.295	.807		.246	.091
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Item_10	Pearson Correlation	.496	-.017	.523	-.396	-.241	-.166	.361	-.304	-.404	1	.716
	Sig. (2-tailed)	.145	.962	.121	.258	.503	.646	.305	.393	.246		.712
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Jumlah	Pearson Correlation	.710*	.523	.296	.186	-.266	.776**	-.319	.134	.561	.134	1
	Sig. (2-tailed)	.021	.120	.406	.607	.458	.008	.370	.712	.091	.712	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

Cronbach Alpha (α)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	11

	Sig. (2-tailed)	.857	.507	.760	.323	.010	.323	.476		.095	.013	.201
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Item_9	Pearson Correlation	.197	-.119	.333	-.349	-.128	.116	-.128	-.556	1	-.149	.653
	Sig. (2-tailed)	.586	.743	.347	.323	.725	.749	.725	.095		.681	1.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Item_10	Pearson Correlation	.264	-.320	.149	-.469	.514	-.469	-.343	.745*	-.149	1	.715
	Sig. (2-tailed)	.461	.367	.681	.172	.128	.172	.332	.013	.681		.313
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Item_11	Pearson Correlation	-.509	.349	1	.482	-.187	.349	-.259	.366	.476	.366	.660
	Sig. (2-tailed)	.967	.323		.454	.460	.343	.600	.332	.172	.298	.469
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Item_12	Pearson Correlation	-.362	.509	.000	.182	.187	.1000	.343	.366	-.165	.111	.645
	Sig. (2-tailed)	.300	.273	.102	.604	.604	.460	.476	.298	.172	.760	.468
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Jumlah	Pearson Correlation	.282	-.038	.265	-.167	.600	-.259	.366	.442	.000	.356	1
	Sig. (2-tailed)	.430	.917	.459	.645	.066	.469	.298	.201	1.000	.313	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Cronbach Alpha (α)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.616	11

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

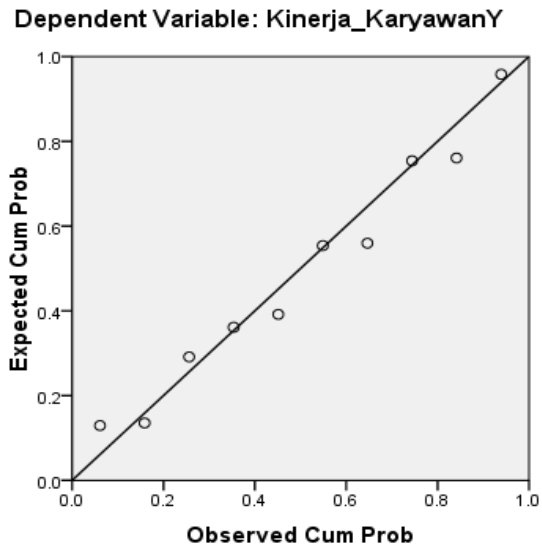
1. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.07249685
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.142
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		.477
Asymp. Sig. (2-tailed)		.977
a. Test distribution is Normal.		

2. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.672	16.866		2.056	.079
	X1	-.790	.680	-.470	1.162	.283
	X2	-.811	.701	-.468	-1.158	.285

b. Dependent Variable:
Kinerja KaryawanY

c. Uji Heteroskedastisitas Glejer

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
91	(Constant)	1.067	.678		1.574	.159
	Pengendalian intern X_1	.038	.073	.174	.624	.624
	Kinerja karyawanX_2	.057	.049	-.397	-1.169	.281

b. Dependent Variable:
Kinerja Karyawan Y

Uji Linearitas

1. Variabel Pengendalian intern (X₁).

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	282.833	5	56.567	.353	.850
		Linearity	14.486	1	14.486	.090	.792
		Deviation from Linearity	268.347	4	67.087	.418	.792
	Within Groups		320.667	2	160.333		

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	282.833	5	56.567	.353	.850
		Linearity	14.486	1	14.486	.090	.792
		Deviation from Linearity	268.347	4	67.087	.418	.792
	Within Groups		320.667	2	160.333		
	Total		603.500	7			

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂).

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	282.833	5	56.567	.353	.850
		Linearity	14.486	1	14.486	.090	.792
		Deviation from Linearity	268.347	4	67.087	.418	.792
	Within Groups		320.667	2	160.333		
	Total		603.500	7			

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.037	1.557		3.235	.014		
	X1 Pengendalian Intern	.515	.168	.620	3.064	.018	.990	1.010
	X2 Gaya Kepemimpinan	-.307	.113	-.551	2.725	.030	.990	1.010

- c. Dependent Variable:
d. Y Kinerja Karyawan

a. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.776	2	10.888	8.736	.013 ^a
	Residual	8.724	7	1.246		
	Total	30.500	9			

a. Predictors: (Constant), X_2_Gaya_Kepemimpinan, X_1_Pengendalian_Intern

- a. Dependent Variable:
- b. Y_Kinerja_Karyawan

b. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.037	1.557		3.235	.014
	X_1_Pengendalian_Intern	.515	.168	.620	3.064	.018
	X_2_Gaya_Kepemimpinan	-.307	.113	-.551	-2.725	.030

- c. Dependent Variable:
- d. Y Kinerja Karyawan

a. Uji Adjusted R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.632	1.11640

a. Predictors: (Constant), X_2_Gaya_Kepemimpinan, X_1_Pengendalian_Intern



KEMENTERIAN AGAMA RI
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
 RADEN FATAH PALEMBANG
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. K.H Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. : (0711) 354668 webste: www.raden.fatah.ac.id

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Septiami dwi putri
 NIM : 13190255
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Islam
 Pembimbing II : Rika Lidyah, SE.,M.Si.,
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Di Palembang.

No	Hari/Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
①	6/3 '2017	What control? Rumusan bel-jelas Rumus mana? Yang petgub tly ngrj proposal yg baik.	R
②	20/7 '2017	Bab 1 : - masih banyak kesalahan ketik - latar belakang masalah bel- fokus - subk. mana bel-jelas / mana bnyg Justifikasi.	R
③	4/8 '2017	- Latar Belakang - Rumus mana?	R
④	30/10 '2017	Bab 1 : tambah list ppt phone. Bab 2 : Terori PI + krgn Bab 3 : - Autokrasi? - kuisi lebih	R



KEMENTERIAN AGAMA RI
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
 RADEN FATAH PALEMBANG
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. K.H Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3.5 Palembang 30126 Telp. : (0711) 354668 webste: www.raden.fatah.ac.id

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Septiami dwi putri
 NIM : 13190255
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Islam
 Pembimbing I : Rika Lidyah, SE.,M.Si.,
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Di Palembang.

No	Hari/Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
5	2/11/2017	Acc bab 1 Bab 2 : - bab 2 tabel - tabel 2 tabel - selin jelas tabel tabel Bab 3 : Transaksi keuangan Data : Diketahui	R
6	20/11/2017	Bab 2 : Pj kelas pembata & Pengaruh pembata ini di penelitian tabel Bab 3 : pembata kriteria	R
7	22/11/2017	Acc bab 2-3 Lanjut bab 4-5	R



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. K.H Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. : (0711) 354668 webste: www.raden.fatah.ac.id

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Septiami dwi putri
NIM : 13190255
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Islam
Pembimbing I : Rika Lidyah, SE.,M.Si, Ak,CA
Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Di Palembang.

No	Hari/Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
6	24/11 2018	Perhitungan antara & hwb 4 dan 5	R.
4	28/11 '2018	ACC Bonb i.-v Sign untuk dijelm	R



KEMENTRIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Prof. K.H Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. : (0711) 354668 webste: www.raden.fatah.ac.id

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Septiami dwi putri
NIM : 13190255
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Islam
Pembimbing II : Muhammadiyah, SE.,M.Si.,
Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Di Palembang.

No	Hari/Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
1.	Jumat 03 maret 2017	Perbaiki: 1. tambahkan fenomena variabel penelitian di latar belakang 2. perhatikan urutan variabel 3. Nama tabel 4. sistematika penulisan	
2.	Kamis, 16 - maret 2017	Tambahkan fenomena pengendalian internal gaya kepemimpinan & kinerja yg ada di Takaful	
	Selasa, 06 - Juni 2017	Fenomena variabel penelitian yg terjadi di Takaful	
	15, Juni, 2017 Kamis.	Perbaiki: 1. latar belakang Munculkan permasalahan yg ada selubung dan variabel penelitian atau memvacutkan kesenjangan penelitian terdahulu 2. Manfaat 3. Sistematika	



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. K.H Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. : (0711) 354668 webste: www.raden.fatah.ac.id

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Septiami dwi putri
NIM : 13190255
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Islam
Pembimbing II : Muhammadiyah, SE.,M.Si.,
Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Di Palembang.

No	Hari/Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
6.	19 Juni - 2017 Senin,	Acc bab 1 Acc bab 2 Acc bab 3	
7.	26 Juni, 2017 Senin	Perbaikan: 1 teori diuraikan sesuai Judul 2-Bhs Akang Qring (Cetak miring) 3. Hipotesis 4. DOV 5. Setting penelitian	
8.	10 Agustus, 2017 Kamis	Perbaikan: 1. Teori diperjelas 2. Hipotesis 3. Kerangka pemikiran 4. DOV	
9.	Rabu, 23 Agustus 2017	Perbaikan: Teori lus lengkap	



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Prof. K. H Zainal Abidin Filky No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. : (0711) 354668 website: www.raden.fatah.ac.id

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Septiami dwi putri
NIM : 13190255
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Islam
Pembimbing II : Muhammadinah, SE.,M.Si.,
Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Di Palembang.

No	Hari/Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
10.	Kamis, 07-sep-17	Acc bab 2 Acc bab 3	
11.	selasa, 17-10-2017	Perbaikan: Kriteria → uji instrumen	
12.	Rabu 25 October 2017	Perbaikan 1. persama-gr. 2. pembahasan 3. saran	
13.		Acc bab IV Acc bab V	
14.	Senin, 06-NOV-2017	Acc ujian munggaran	