

**PENGARUH ETOS KERJA
TERHADAP SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN
PADA BANK PEMBANGUNAN DAERAH KALTIMTARA SYARIAH
DI SAMARINDA**

*EFFECT OF WORK ETHOS
ON MANAGEMENT CONTROL SYSTEM IN KALTINTARA SYARIAH
REGIONAL DEVELOPMENT BANKS IN SAMARINDA*

NASKAH PUBLIKASI



Disusun oleh:

REZKA DHARMAWAN UTOMO
17111024310716

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2018**

**Pengaruh Etos Kerja terhadap Sistem Pengendalian Manajemen pada Bank
Pembangunan Daerah Kaltimtaras Syariah di Samarinda**

*Effect of Work Ethics on Management Control Systems at Kaltimtaras Syariah
Regional Development Banks in Samarinda*

Rezka Dharmawan Utomo¹ Vera Anitra²

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Disusun oleh:

Rezka Dharmawan Utomo
17111024310716

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2018**

LEMBAR PENGESAHAN

Karya Tulis Ilmiah

PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN PADA BANK PEMBANGUNAN DAERAH KALTIMTARA SYARIAH DI SAMARINDA

Disusun Oleh:
Rezka Dharmawan Utomo
17111024310716

Telah Dipertahankan di Depan Dewan penguji pada tanggal
23 Juli 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji:

1. Vera Anitra S.E.MM
NIDN.1121089001

(.....)

2. Praja Hadi Saputra S.E.M.Sc.,Ak
NIDN.1221049001

(.....)

Samarinda, 23 Juli 2018

Fakulats Sosial Humaniora
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
Dekan

(Prof. Dr. M. Wahyudin S.E., M.S)
NIDN. 0604075802

**Pengaruh Etos Kerja terhadap Sistem Pengendalian Manajemen pada Bank
Pembangunan Daerah Kaltimtaras Syariah di Samarinda**

*Effect of Work Ethics on Management Control Systems at KALTIMTARA Syariah
Regional Development Banks in Samarinda*

Rezka Dharmawan Utomo¹ Vera Anitra²

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Samarinda, Kalimantan Timur,
Indonesia. No.Hp: 085151434009. Rezka9965@gmail.com¹
Dosen Pembimbing Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur²

ABSTRAK

Etos kerja merupakan cara individu memberikan ekspresi terhadap kerja yang mendorong atau penggerak untuk meraih keberhasilan. Kekuatan pendorong atau penggerak dapat menciptakan seseorang untuk siap dalam bekerja bahkan bekerja keras. Untuk itulah etos kerja perlu dibangun oleh setiap orang dalam organisasi, perusahaan agar mampu berkompetitif dan lebih unggul. Dalam mewujudkan hal tersebut ada beberapa faktor yang mempengaruhi sistem pengendalian manajemen yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Tujuan penelitian ini adalah menguji Pengaruh Etos Kerja Terhadap Sistem Pengendalian Manajemen Bank Pembangunan Daerah Kaltimtaras Syariah. Data diambil dari kuisioner yang disebar ke 105 orang karyawan. Teknik Analisis yang digunakan adalah teknik analisis linier sederhana dengan bantuan SPSS 22. Berdasarkan hasil penelitian variabel etos kerja memiliki skor rata-rata 3,984 dengan kategori sangat baik, sedangkan untuk variabel sistem pengendalian manajemen memiliki skor rata-rata 3,985 dengan kategori sedang. Pengaruh etos kerja terhadap sistem pengendalian manajemen sebesar 40,60% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap sistem pengendalian manajemen karyawan. Maka dapat dinyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kata Kunci : Etos Kerja, Sistem Pengendalian Manajemen

ABSTRACT

The work ethic is an individual way of giving expression to the driving or driving work of success. The driving or driving force can create a person to be ready to work and even work hard. For this work ethic needs to be built by everyone in the organization, the company to be able to compete and be superior. In realizing it there are several factors that influence the management control system that is external factors and internal factors. The purpose of this study is to examine the Influence Of Work Ethic On The Management Control System Of Regional Development Bank Of Kaltimtaras Syariah. Data were collected from questionnaires distributed to 105 employees. Technique Analysis used is a simple linear analysis technique with the help of SPSS 22. Based on the results of research work ethic variables have average score 3,984 with very good category, while for management system control variables have average score 3,985 with medium category. The influence of work ethic on management control system is 40.60% while the rest is influenced by other factors, it can be concluded that work ethic has significant effect on employee management control system. Then H_a can be accepted and H_0 is rejected.

Keywords: Work Ethic, Management Control System

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan alat aktif dalam mengelola sumber daya alam serta pelaksana pembangunan, terutama sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan Bank Pembangunan Daerah Kaltimtaras Syariah diharapkan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, menyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak

meraih dan amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antar manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin baik.

Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti Orientasi ke masa depan. Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu, Tanggung jawab, Hemat dan sederhana, Persaingan sehat. Dengan demikian dapat dikatakan etos kerja sangat terkait pada kerja keras, ketekunan, loyalitas, komunikasi, cara pengambilan keputusan, sikap, perilaku, dedikasi, dan disiplin tinggi sehingga menciptakan nilai tambah suatu organisasi. Dengan adanya ini diharapkan etos kerja karyawan dapat meningkat sehingga produktivitas kerja karyawan pun meningkat, dengan demikian tujuan dari perusahaan Bank Pembangunan Daerah Kaltimantara Syariah dapat tercapai salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan pembangunan nasional adalah etos kerja.

Sistem pengendalian manajemen sangat diperlukan sebagai suatu alat dari alat-alat lainnya untuk mengimplementasikan strategi yang berfungsi untuk memotivasi anggota-anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi dan untuk membantu mengkoordinasikan proses pembuatan perencanaan dan pembuatan keputusan melalui organisasi untuk memandu perilaku manajemen.

Bank Pembangunan Daerah Kaltimantara Syariah adalah Perusahaan bank yang secara resmi memulai operasinya pada tanggal 27 Desember 2006 Jl. Jend. A. Yani no. 31 75117, maka penerapan sistem pengendalian manajemen sangat penting dilaksanakan agar semua tujuan perusahaan dapat tercapai. Masalah yang kemudian timbul adalah Sistem Pengendalian Manajemen yang masih belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Hal itu disebabkan karena pergantian Manajemen pada level top manajemen sehingga, banyak terjadi perubahan terhadap sistem yang telah ada, tanpa adanya penyesuaian terlebih dahulu, padahal sistem yang telah ada juga belum berjalan dengan baik. Ganti Manajemen, ganti pula kebijakannya.

Maka dari itu, penulis melakukan studi kasus pada sebuah perusahaan Bank Pembangunan Daerah Kaltimantara Syariah Di Samarinda yang bergerak dibidang jasa apakah Etos kerja dan Sistem Pengendalian Manajemen yang dimiliki oleh perusahaan tersebut sudah memiliki fungsi tersebut. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi dengan mengambil judul penelitian ini diberikan judul Pengaruh Etos Kerja Terhadap Sistem Pengendalian Manajemen Pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimantara Syariah Di Samarinda.

Penelitian terdahulu etos kerjaberkaitan dengan keberadaan seorang karyawan sebagai bagian dari sebuah organisasi, etos kerja memiliki arti penggerakan seluruh potensi diri dari karyawan sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan (Sutisna, 2012). Sama halnya seperti yang diungkapkan (Anoraga, 2012), bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Musa (2013) tentang evaluasi sistem pengendalian manajemen untuk meningkatkan kinerja manajer penjualan pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimantara Syariah Di Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan struktur sistem pengendalian manajemen dan proses pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu Bagaimanakah Etos Kerja Bank Pembangunan Daerah Kaltimantara Syariah Di Samarinda, Bagaimanakah Sistem Pengendalian Manajemen karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltimantara Syariah Di Samarinda dan Apakah Terdapat Pengaruh Etos Kerja Terhadap Sistem Pengendalian Manajemen Di Bank Pembangunan Daerah Kaltimantara Syariah Di Samarinda.

Tujuan penelitian ini yaitu Mendeskripsikan Etos Kerja yang terdapat pada karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltimantara Syariah Di Samarinda, Mendeskripsikan Sistem Pengendalian Manajemen yang terdapat pada karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltimantara Syariah Di Samarinda dan Menguji Pengaruh Etos Kerja Terhadap Sistem

Pengendalian Manajemen Karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah Di Samarinda.

TINJAUAN PUSTAKA

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013:423). Menurut Madjid (2012:410), etos kerja ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia.

Menurut (Anoraga, 2012:52) etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja, oleh karena itu menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, sehingga diperlukan dorongan atau motivasi. Faktor – faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain adalah Agama, Budaya, Sosial Politik, Kondisi Lingkungan/Geografis, Pendidikan, Struktur Ekonomi dan Motivasi Intrinsik Individu

Menurut Edy Sukarno (2012:241) menyatakan bahwa sistem pengendalian manajemen dapat dikatakan sebagai pengetahuan teoritis-praktis dan dapat pula dikategorikan sebagai bagian dari pengetahuan perilaku terapan. Dikatakan pengetahuan teoritis-praktis, karena akan lebih mudah mencerna kalau dalam mempelajarinya senantiasa membayangkan dan mengaitkannya dengan perilaku manusia dalam kehidupan organisasi/perusahaan.

Sistem pengendalian manajemen adalah sistem yang digunakan oleh manajemen untuk mempengaruhi para anggota organisasinya agar mengimplemenatsikan startegi-strategi organisasi secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumarsan (2013:214) menjelaskan sistem pengendalian manajemen merupakan suatu rangkaian tindakan dan aktifitas yang terjadi pada seluruh kegiatan organisasi dan berjalan secara terus menerus.

Berdasarkan uraian di atas, secara singkat dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian manajemen merupakan suatu sistem yang digunakan oleh para manajer untuk mengarahkan para anggota organisasi agar melaksanakan kegiatan organisasi secara efektif dan efisien sesuai strategi pokok yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Anthony & Govindarajan (2012:110) menyatakan 2 faktor yang mempengaruhi penerapan sistem pengendalian manajemen, faktor eksternal dan internal.

Faktor-faktor Eksternal

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

Faktor-Faktor Internal

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

Hipotesis penelitian ini yaitu Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Sistem Pengendalian Manajemen Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah Di Samarinda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan di perusahaan Bank Pembangunan Daerah Kaltimtaras Syariah Di Samarinda bertempat di jalan Jl. Ahmad Yani No. 31.

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif yang akan dianalisa dengan metode statistika dengan SPSS 22, penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif kuantitatif memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Dengan menggunakan jenis penelitian ini diharapkan peneliti mampu menggambarkan pengaruh etos kerja terhadap sistem pengendalian manajemen pada Bank Pembangunan Daerah kaltimtaras Syariah Di Samarinda

Menurut Sugiyono (2017:100), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam suatu survei tidak perlu meneliti semua individu karena akan memerlukan waktu, tenaga, dan biaya yang besar. Dalam penelitian ini, populasinya adalah nasabah Bank Pembangunan Daerah Kaltimtaras Syariah Di Samarinda. Berdasarkan data Bank Pembangunan Daerah Kaltimtaras Syariah Di Samarinda 2017-2018 jumlah keseluruhan karyawan yaitu 143 orang.

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi. Agar sampel yang diambil mewakili populasi maka pengambilan sampelnya harus tepat.

Menurut Arikunto (2010:109) menyatakan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik yang diambil dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan rata-rata yang ada dalam populasi itu. Adapun untuk menentukan jumlah sampel (n) yang digunakan adalah mengacu pada pendekatan Slovin. Berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 105 orang karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltimtaras Syariah di Samarinda.

Definisi variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik penelitian suatu peneliti. Adapun definisi oprasional variabel penelitian yang dilakukan pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel Etos Kerja dan Sistem Pengendalian Manajemen

	INDIKATOR	KODE	SKALA
Etos Kerja (X1)	Kerja adalah Rahmat	KE.1	Menggunakan skala
	Kerja adalah Amanah	KE.2	Likert 1-5 untuk
	Kerja adalah Panggilan	KE.3	menunjukkan
	Kerja adalah Aktualisasi	KE.4	pendapat responden
	Kerja adalah Ibadah	KE.5	sanagat setuju sampai
	Kerja adalah Seni	KE.6	sangat tidak setuju
	Kerja adalah Kehormatan	KE.7	
	Kerja Adalah Pelayanan	KE.8	
Sistem Pengendalin Manajemen (Y)	Struktur Pengendalian Manajemen	KF.1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden
	Proses Pengendalian Manajemen	KF.2	sanagat setuju sampai sangat tidak setuju

Metode Analisis Data

Sesuai dengan rumusan masalah yang diangkat yang sifatnya asosiatif pada penelitian ini, maka untuk mengetahui Etos Kerja dan Sistem Pengendalian Manajemen Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah Di Samarinda digunakan analisis rentang skala dengan menggunakan teknik interval, Sehingga kemudian digunakan kategori-kategori sebagai berikut menurut range seperti pada Tabel 2 :

Tabel 2
Skala Penilaian

Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Buruk
1,81 – 2,61	Buruk
2,62 – 3,42	Sedang
3,43 – 4,23	Baik
4,24 – 5,04	Sangat Baik

Pengujian realibilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrument tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah realibilitas instrumen berhubungan dengan ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam subjek tidak berubah (Ghozali, 2013). Pendekatan yang digunakan adalah nilai besar *composite reliability* serta *variance construct extrated* dari masing-masing konstruk.

Pengujian validitas adalah ukuran sejauh mana suatu indikator secara akurat mengukur apa yang hendak ingin diukur. Ukuran reliabilitas yang lain adalah *variance extracted* sebagai pelengkap ukuran *construct reliability*. Angka yang direkomendasikan untuk nilai *variance extracted* > 0.50 (Ghozali, 2013).

Dalam Somantri (2011:243), dinyatakan bahwa Regresi Linier Sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan linier antara dua variabel. Sedangkan dalam Sugiyono (2017:261), dinyatakan bahwa Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Model regresi linier sederhana: $\hat{y} = a + bx$, dimana \hat{y} adalah variabel tak bebas (nilai duga), x adalah variabel bebas, a adalah penduga bagi intersap (α), b adalah penduga bagi koefisien regresi (β), dan α , β adalah parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistik sampel. Berikut analisis regresi linier sederhana, adalah sebagai berikut $Y = a + bX$ (Sistem Pengendalian Manajemen = Konstanta + Koefisien regresi (kemiringan); besaran response yang ditimbulkan oleh predict (Etos kerja).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat Pengaruh Etos Kerja Terhadap Sistem Pengendalian Manajemen Pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah Di Samarinda, kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel dengan interval koefisien tingkat hubungan sebagai berikut (Sugiyono, 2017:216) :

Tabel 3
Interval Koefisien

INTERVAL	KETERANGAN
0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi Cukup
$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi Kuat
$\geq 0,75 - 1$	Korelasi Sangat Kuat

Analisis ini digunakan untuk mengambil seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau

penentuan. Nilai ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai tersebut berarti semakin besar variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependen (Y). Analisis terhadap nilai R-square (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat R-square sangat dipengaruhi oleh banyak variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R-square.

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variable penjelas atau independen variabel etos kerja terhadap sistem pengendalian manajemen. Uji T mempunyai kriteria sebagai berikut: Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara setod kerja terhadap sistem pengendalian manajemen. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap sistem pengendalian manajemen.

HASIL

Wacana untuk mendirikan Unit Usaha Syariah Bank kaltimtara telah berkembang sejak dikeluarkannya UU no. 10 Tahun 1998 yang memberikan kesempatan bagi bank konvensional untuk mendirikan unit usaha syariah, yang kemudian wacana tersebut semakin kuat dengan adanya Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) tentang Bunga Bank Tahun 2003 dan dikeluarkannya PBI No.8/3/PBI/2006 yang memungkinkan membuka layanan syariah di kantor cabang konvensional. Bankaltimtara Syariah secara resmi memulai operasinya pada tanggal 27 Desember 2006 berdasarkan surat izin Bank Indonesia No.8/7/DS/Smr. Pendirian unit usaha syariah merupakan cita-cita yang sudah lama dicanangkan oleh segenap jajaran Bankaltimtara. Setelah kurang lebih satu bulan soft opening, maka pada tanggal 30 Januari 2007 digelar acara Grand Opening Bankaltimtara Syariah yang secara resmi memperkenalkan kehadiran Bankaltimtara Syariah kepada masyarakat luas. Bankaltimtara Syariah dengan motto “Solusi Membawa Berkah” berkantor di jalan Achmad Yani No 31, menempati bangunan ruko berlantai 3 yang didesain dengan perpaduan warna hijau dan krem. Kehadiran Bankaltimtara Syariah diharapkan mampu memacu pertumbuhan ekonomi serta menggerakkan sektor riil sehingga kehadirannya dapat membawa kesejahteraan dan kemakmuran bagi seluruh warga Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara pada umumnya.

Dari hasil penelitian yang dapat didapatkan informasi bahwa mayoritas responden memiliki jenis kelamin wanita dengan jumlah 60 orang atau 60.6%. Hal ini berarti bahwa sebagian besar jenis kelamin karyawan pada Bankaltimtara Syariah adalah mempunyai jenis kelamin perempuan. Dari segi usia mayoritas responden berusia antara ≤ 25 tahun yaitu 105 orang atau (79,2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar umur karyawan pada Bankaltimtara Syariah adalah rata-rata berumur ≤ 25 tahun. Sedangkan untuk tingkat pendidikan responden rata-rata tingkat pendidikan responden berpendidikan SMA yaitu sebanyak 82 orang atau (77,4%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan karyawan pada Bankaltimtara Syariah adalah berpendidikan SMA.

Pengujian validitas adalah ukuran sejauh mana suatu indikator secara akurat mengukur apa yang hendak ingin diukur. Ukuran reliabilitas yang lain adalah variance extracted sebagai pelengkap ukuran construct reliability. Angka yang direkomendasikan untuk nilai *variance extracted* > 0.50 (Ghozali, 2013).

Hasil Yng didapat dalam uji validitas untuk variabel etos kerja dan pengendalian manajemen menunjukkan bahwa semua item-item pernyataan etos kerja adalah valid dan semua item-item pengendalian manajemen adalah valid, dimana pada item – item pernyataan tersebut mempunyai nilai $r\text{-koreksi} > 0,05$. Berdasarkan hasil uji realibitas dapat dilihat bahwa nilai croanbach’s alpha adalah 95% dari seluruh variabel adalah lebih besar dari $>0,50$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan variabel dapat dinyatakan reliabel.

Variabel Etos Kerja dalam penelitian ini terbagi menjadi delapan indikator yaitu Kerja Adalah Rahmat, Kerja Adalah Amanah, Kerja Adalah Panggilan, Kerja Adalah Aktualisasi, Kerja Adalah Ibadah, Kerja Adalah Seni, Kerja Adalah Kehormatan dan Kerja Adalah Pelayanan dengan delapan pernyataan. Tanggapan responden terhadap Etos Kerja pada BPD Kaltimtara Syariah terdapat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Penilaian Variabel Etos Kerja

Indikator	Skor
Kerja adalah Rahmat	4,324
Kerja adalah Amanah	3,848
Kerja adalah Panggilan	4,076
Kerja adalah Aktualisasi	4,095
Kerja adalah Ibadah	4,048
Kerja adalah Seni	4,086
Kerja adalah Kehormatan	3,476
Kerja Adalah Pelayanan	3,924
Nilai Rata-rata	3,984

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel etos kerja dengan delapan indikator yaitu 3,982 berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,32 atau berada pada kategori sangat baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan BPD Kaltimkaltara Syariah Di Samarinda memiliki tingkat etos kerja yang sangat baik dalam bekerja

Variabel Sistem Pengendalian Manajemen dalam penelitian ini terbagi menjadi dua indikator yaitu Struktur Pengendalian Manajemen dan Proses Pengendalian Manajemen pernyataan/pertanyaan. Tanggapan responden terhadap Sistem Pengendalian Manajemen BPD Kaltimkaltara Syariah Di Samarinda terdapat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Penilaian Variabel Sistem Pengendalian Manajemen

Indikator	Skor
Struktur Pengendalian Manajemen	4,019
Proses Pengendalian Manajemen	3,952
Nilai Rata-rata	3,9855

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel Sistem Pengendalian Manajemen dengan dua indikator yaitu 3,9855 berada pada rentang kategori skor 3,43 - 4,23 atau berada pada kategori sangat baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan BPD Kaltimkaltara Syariah Di Samarinda memiliki Struktur dan Proses Pengendalian yang dibutuhkan.

Pada bagian ini akan disajikan gambaran hasil statistik mengenai pengaruh etos kerja terhadap sistem pengendalian manajemen karyawan pada BPD Kaltimkaltara Syariah Di Samarinda, dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS 22 dengan hasil analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan secara lengkap dapat diketahui pada berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Pengaruh Etos Kerja Terhadap Sistem Pengendalian Manajemen Pada BPD Kaltimara Syariah Di Samarinda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Etos Kerja	0,191	8,396	0,000
Konstanta	2,179		
F Hitung	70,488		
R ²	0,406		
Adjusted R ²	0,401		
R	0,637		
Variabel terikat Sistem Pengendalian Manajemen (Y)			

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana diperoleh persamaan garis linier sederhana yaitu $Y = 2,179 + 0,191X$ yang berarti $a = 2,179$ merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari sistem pengendalian manajemen pada BPD Kaltimara Syariah Di Samarinda dan nilai $b = 0,191$ merupakan atau koefisien arah variabel etos kerja (X) terhadap sistem pengendalian manajemen pada BPD kaltimara Syariah Di Samarinda (Y). Koefisien regresi (b) sebesar 0,191 dengan tanda positif. Artinya etos kerja yang diberikan BPD Kaltimara Syariah Di Samarinda dapat membuat karyawan untuk meningkat etos kerja di BPD Kaltimara Syariah Di Samarinda dari hasil analisis juga dapat di ketahui bahwa sistem pengendalian manajemen yang diberikan lewat proses dan sruktur dapat menjamin karyawan untuk meningkatkan etos kerja di BPD Kaltimara Syariah Di Samarinda. Hasil anaisis juga dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2) yang sebesar 0,406. Dengan demikian berarti bahwa etos kerja pada BPD Kaltimara Syariah Di Samarinda mempengaruhi manajemen sebesar 40,60%, sedangkan sisanya sekitar 59,40% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Untuk menguji apakah variabel etos kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel sistem pengendalian manajemen atau tidak berpengaruh maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,396 dengan tingkat signifikansi 0,00, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan 89 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 3,138, maka $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha = 0,05)$. Sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan mendapat dukungan / dapat diterima dan konsisten. Dengan kata lain etos kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap sistem pengendalian manajemen. Sehingga dapat di simpulkan bahwa H_0 di Tolak dan H_a di Terima

Pembahasan

Variabel etos kerja diukur berdasarkan delapan indikator kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan dan kerja adalah pelayanan. Sedangkan variabel sistem pengendalian manajemen diukur berdasarkan dua indikator yaitu struktur pengendalian manajemen dan proses pengendalian manajemen, Pada penelitian yang saya lakukan adalah mencari apakah terdapat pengaruh atau tidak terdapat pengaruh antara etos kerja terhadap sistem penengdalian manajemen. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahawa terdapat pengaruh positif antara etos kerja terhadap sistem penengendalian manajemen.

Berdasarkan hasil penelitian, wawancara, dan jawaban responden yang dilakukan pada BPD Kaltimara Syariah Di Samarinda bahwa sistem pengendalian manajemen pada BPD Kaltimara Syariah Di Samarinda telah dilakukan dengan sangat baik

Struktur sistem pengendalian manajemen yang terdapat pada BPD Kaltimara Syariah Di Samarinda telah menunjukkan batas – batas tanggung jawab yang jelas.pendelegasian wewenang dan uraian tugas serta hubungan antara bagian – bagian yang terdapat dalam

organisasi. Proses pengendalian manajemen yang ditetapkan di BPD Kaltimara Syariah Di Samarinda ini dapat dilihat dari tindakan – tindakan yang dilaksanakan oleh manajer.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Etos Kerja Terhadap Sistem Pengendalian Manajemen Pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah Di Samarinda, maka pada bagian akhir dari penelitian ini, penulis menarik kesimpulan sekaligus memberikan saran sebagai berikut Etos Kerja pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah Di Samarinda secara umum berada dalam kategori sangat baik. Bila ditelusuri lebih dalam, etos kerja adalah respon yang dilakukan oleh seseorang, kelompok, atau masyarakat terhadap kehidupan sesuai dengan keyakinannya masing-masing. Setiap keyakinan mempunyai sistem nilai dan setiap orang yang menerima keyakinan tertentu berusaha untuk bertindak sesuai dengan keyakinannya. Bila pengertian etos kerja redefinisikan.

Sistem Pengendalian Manajemen pada Bank Pembangunan Syariah Kaltimara Syariah Di Samarinda secara umum dalam kategori sangat baik. Pada dasarnya, sistem pengendalian manajemen ini berisi tuntutan kepada kita mengenai cara menjalankan dan mengendalikan perusahaan yang dianggap sangat baik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut Etos kerja yang telah di terapkan oleh pihak perusahaan sudah sangat bagus, maka sebaiknya indikator etos kerja ini dipertahanan dan karyawan juga harus diberikan semangat yang tinggi untuk mendapatkan hasil yang ingin dicapai.

Bersamaan dengan penelitian yang penulis lakukan, maka disarankan untuk dapat terus mempertahankan penerapan sistem pengendalian manajemen di perusahaan dan mempertahankan kerja karyawan yang sudah baik. Diharapkan dengan penyusunan sistem pengendalian manajemen yang sangat baik, dapat mendukung sistem pengendalian manajemen perusahaan secara umum.

REFERENSI

- Abdurahman, Muhidin, & Somantri. 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Pustaka Setia
- Anoraga, Pandji dan Piji Pakarti. 2012. *Pengantar Pasar Modal*. PTRineka Cipta. Jakarta.
- Anthony, Robert N., Vijay Govindarajan. 2012. *Management Control System*. Ninth Edition, Me Graw-Hill, Boston.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Edy Sukarno, 2012. *Sistem Pengendalian Manajemen: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ekayadi, Septyaningsih. 2012. *Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rimbajtiraya Ciptakarya*. Jurnal Ekonomi, Mey 2012.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Madjid, Nurholish. 2012. *Islam Doktrin dan Peradaban*. Jakarta. Paramadina
- Musa, Sitti Hardianti. 2013. *Evaluasi Sistem Pengendalian Manajemen Untuk Meningkatkan Kinerja Manajer Penjualan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Sukardewi, Nyoman, et. all. 2013. *Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura*. Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, volume 4.
- Sumarsan, Thomas. 2013. *Perpajakan Indonesia: Pedoman Perpajakan yang Lengkap Berdasarkan UndangUndang Terbaru*. Jakarta: Indeks
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administasi*. Bandung : Alvabeta. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sinamo, Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika, 2011
- Sutisna, Entis. 2012. *Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pratama Jaya Ciamis*. Universitas Komputer Indonesia. Bandung.