

Pengendalian Syariah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada PT. PADERONA MEDAN

P. Pardomuan Siregar

Fakultas Ekonomi, Universitas Dharmawangsa Medan

Abstrak

This research aims to know the Islamic Control in an attempt to improve the discipline of work employees at PT. Paderona terrain, as well as to know or no influence among Islamic control performed in an attempt to improve the discipline of employees work at PT. Paderona terrain. These studies use quantitative data. Using the method of data collection the questionnaire, interview and observation and data analysis of simple linear regression by using koefesien and the determination of the test t. The results showed that the control of Islamic influence in efforts improve work discipline employees at PT. Paderona terrain. It can be seen from the results of linear regression analysis $Y = 1,647 + 0,934X$. This means that when the control of Shariah increased 1% then the discipline of work employees will be increased by 93.4% when other factors are considered fixed (constant). Based on hypothesis testing obtained test results of the determination coefficient obtained Rsquare 89.

Keywords: *Islamic Control, Labor Discipline*

Pendahuluan

Dalam dunia kerja dewasa ini tenaga kerja atau pegawai senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa pegawai suatu perusahaan tak dapat melaksanakan aktivitasnya. Dengan pegawai yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, selayaknya mereka lebih diperhatikan agar mereka tidak merasa jenuh dan akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik dihadapan pimpinannya. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, perusahaan diharapkan mampu terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik serta berdisiplin tidak terbentuk secara otomatis. Pegawai yang berdisiplin akan dapat diperoleh melalui proses latihan yang terarah dan berkelanjutan. Latihan tersebut dilaksanakan secara bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Disiplin pada dasarnya adalah berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di dilingkungan kerjanya.

Pada awalnya disiplin itu dilakukan dengan pemaksaan, namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus maka selanjutnya disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari karyawan dan pimpinan. Disiplin diri sangat besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Diharapkan untuk dikemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir yang baik, positif, bermakna dan memandang jauh kedepan. Disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berfikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang. Pendisiplinan pegawai bertujuan untuk melatih dan memperbaiki sikap serta perilaku pegawai sehingga pegawai secara suka rela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Kedisiplinan tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan seluruh pegawai yang ada didalam perusahaan tersebut untuk membantu perusahaan mencapai kesuksesan. Oleh sebab itu, peraturan dan tata tertib di perusahaan haruslah dapat dan membuat pegawai merasa dihargai sehingga pegawai mengerahkan seluruh potensinya demi kemajuan perusahaan.

Dengan kata lain pengendalian perusahaan adalah pengendalian seluruh aspek humanis yang ada di perusahaan melalui peraturan dan kebijakan yang dapat terjangkau dan dijalankan oleh pegawai. Ketiadaan sistem pengendalian mengakibatkan pimpinan perusahaan tidak akan mengetahui sampai sejauh mana proses pencapaian tujuan perusahaan telah tercapai. Oleh karena itu, fungsi-fungsi manajer seperti perencanaan dan pengendalian mengharuskan mereka memeriksa dan memiliki mekanisme tersendiri untuk mencapai keseimbangan kerja, sehingga kinerja pegawai dapat diharapkan selalu meningkat. Tindakan pengendalian yang baik adalah tindakan yang bersifat korektif dan pencegahan agar penyimpangan dapat dikurangi ataupun dicegah.

Pengendalian yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target. Pengendalian yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap pegawai, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya.

Pengendalian dalam pandangan Islam dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengkoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak. Pengendalian dalam ajaran Islam yang paling utama berawal dari diri sendiri yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. Seseorang yang yakin bahwa Allah pasti mengawasi hambanya-Nya, akan selalu bertindak hati-hati dan terkendali. Dasar untuk mengendalikan dalam Islam tidak boleh melanggar prinsip-prinsip dasar syariah baik mekanisme pengendalian internal atau eksternal.

Seorang manajer harus menekankan aturan dan mendiskusikan manfaat yang diperoleh dari mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan. Jika para manajer bersama-sama dengan para pegawai, melakukan kegiatan-kegiatan atau pekerjaan adalah sebuah ibadah secara intensif. Pengendalian merupakan tanggung jawab, amanah dan adanya keadilan pada setiap pegawai terhadap pekerjaannya. Islam memerintahkan setiap individu untuk menyampaikan amanah yang diembannya, jabatan /pekerjaan merupakan bentuk amanah yang harus dijalankan.

Proses pengendalian yang dilakukan memerlukan standar yang harus diklarifikasi dan dikomunikasikan dengan baik kepada seluruh personil perusahaan. Dengan komunikasi, akan dapat diperoleh masukan yang positif. Sistem pengendalian seharusnya dapat meminimalkan biaya perusahaan karena sifat sistem pengendalian yang merupakan pencegahan atas terjadinya hal-hal yang merugikan perusahaan. Kurangnya pengawasan dapat memberikan dampak yang dapat membahayakan kesehatan perusahaan, merusak reputasi dan mengancam masa depan.

PT. Paderona Medan adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang *communication service, general trade dan plantation contractor*. PT. Paderona melakukan aktivitasnya dengan sistem pengendalian yang cukup terukur. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa sistem pengendalian yang ada pada PT. Paderona Medan sudah cukup baik dan profesional. Namun demikian, seiring dengan kebijakan direksi yang mengharuskan penerapan pengendalian syariah dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka aturan-aturan yang berlaku di perusahaan juga berorientasi kepada terciptanya situasi kerja yang Islami. Pengendalian syariah dilakukan agar semua kegiatan perusahaan tidak terlepas dari tujuan hidup seorang muslim, yaitu *falah*.

Walaupun implementasi dari pengendalian syariah sudah dilaksanakan dengan baik dan dilakukan secara rutin, namun masih terdapat beberapa pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai. Pengendalian syariah yang merupakan pengawasan secara Islami dilakukan secara rutin setiap hari. Teknik pengawasan yang dipakai meliputi pengawasan langsung dengan jalan menginspeksi lokasi secara langsung dan atau menerima laporan. Ada juga dengan melakukan pengawasan tidak langsung, yaitu menerima laporan yang disampaikan oleh pegawai khusus. Apabila didapati terjadi kesalahan-kesalahan terhadap hasil kerja maka tindakan perbaikan akan segera dilakukan sebagai wujud dari umpan balik dari pengawasan yang dilakukan pada PT. Paderona Medan. Disiplin kerja yang telah dilakukan pegawai pada PT. Paderona Medan berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab namun masih dirasa kurang optimal. Walaupun hal ini dapat dilihat dari cara kerjanya yang rapi, penggunaan alat kantor yang sesuai dengan aturan dan pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang tepat. Namun masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai misalnya adanya kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja dan masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan fakta tersebut maka hal ini diperlukan peran serta dari pimpinan untuk menumbuhkan disiplin kerja diantara para pegawai lainnya agar tujuan kantor atau instansi dapat berjalan lancar. Dengan adanya uraian kondisi inilah, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian "pengendalian syariah dalam upaya meningkatkan disiplin pegawai pada PT. Paderona Medan".

Tinjauan Literatur

G. R. terry dan L.w. Tue (1999) mengemukakan, pengendalian adalah proses penentuan segala sesuatu yang harus dicapai, yaitu standar yang sedang dilakukan, meliputi pelaksanaan, menilai pelaksanaan, melakukan

perbaikan-perbaikan sehingga sesuai standar. Nana (2013) mendefinisikan pengendalian syariah dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengkoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak. Pengendalian (*control*) dalam ajaran Islam terbagi menjadi dua hal yaitu: pertama, pengendalian yang berasal dari diri sendiri, yang bersumber dari tauhid dan keimanan, kedua, pengendalian dilakukan dari luar diri sendiri. Murwaningsih (2013) mengatakan karakteristik pengawasan yang baik adalah:

- 1) Akurat
- 2) Tepat waktu
- 3) Objektif dan menyeluruh
- 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi
- 5) Realistik secara ekonomi
- 6) Realistik secara operasional
- 7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
- 8) Fleksibel
- 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
- 10) Diterima para anggota organisasi.

Yahya (2006) mengatakan proses pengawasan biasanya terdiri dari lima tahap (langkah). Tahap-tahapnya adalah :

- 1) Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan)
- 2) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
- 3) Pengukuran pelaksanaan kegiatan
- 4) Pembandingan pelaksanaan dengan standar dan analisa penyimpangan
- 5) Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

Sutrisno (2014), mengemukakan disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja dan mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya.

Rivai (2009) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Siswanto S., (2005) mengatakan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2009) mengatakan faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Adanya tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Adanya tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Anwar Prabu (2013) mengatakan ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu disiplin *preventif* dan disiplin *korektif*. Disiplin merupakan sikap mental/kejiwaan seseorang, masyarakat maupun kelompok terhadap kepatuhan dan ketaatan akan norma, etika, kaidah, keputusan serta peraturan yang ditetapkan pemerintah dan berlaku di masyarakat yang tercermin melalui perbuatan dan tingkah laku (Wirjo Surachman, 1993)

Penelitian Suryani dan Miman (2016) memperoleh hasil penelitian pengendalian terhadap disiplin kerja pegawai di perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Intan Kabupaten Garut bahwa ada hubungan yang kuat antara pengendalian terhadap disiplin kerja dikarenakan pengendalian merupakan salah satu langkah utama dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai. Sementara disiplin kerja akan mampu mempermudah organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya. Tuti (2016) melakukan penelitian disiplin kerja dalam perspektif Islam dan produktivitas kerja karyawan mengatakan disiplin merupakan tanggungjawab atas pekerjaannya dalam suatu organisasi hendaklah selalu taat terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan maupun instansi atau organisasi sesuai ajaran Islam. Melaksanakan pekerjaan dengan niat ibadah, karyawan sudah bisa melaksanakan sholat tepat pada waktunya. Hal tersebut mempengaruhi perilaku karyawan dan akan

mengaplikasikannya dalam perilaku bekerja sehari-hari. Karya (2011) dalam penelitiannya pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai kantor camat Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan sangat penting dilakukan, untuk menghindari terjadinya kesalahan dan penyimpangan, baik sebelum pelaksanaan pekerjaan dilakukan serta memperbaiki kesalahan dan penyimpangan tersebut agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja para pegawai dalam suatu instansi pemerintah. Hasil penelitian oleh Sulma, Umamit dan dkk (2016) tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja sekretariat daerah kabupaten kepulauan Sula mengatakan bahwa penerapan fungsi pengawasan dan disiplin kerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu peningkatan prestasi kerja pegawai dengan demikian atasan langsung perlu mengefektifkan pengawasan melekat kepada para bawahan agar dapat meningkatkan disiplin kerja dan diperlukan adanya sosialisasi secara kontiniu peraturan disiplin pegawai sekaligus mengambil tindakan tegas kepada pegawai yang menyimpang dari aturan tersebut. Berdasarkan dari kerangka teori penelitian ini, konsep penelitian disusun ditunjukkan pada Gambar 1 :



Gambar 1
Kerangka teoritis

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif dengan teknik kuesioner, observasi dan wawancara untuk menganalisis antara pengendalian syariah dan disiplin pegawai.

Data, Sumber Data dan Teknik Pengumpul Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yakni data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka, Sugiyono (2010), yaitu berupa respons tertulis dari responden berkaitan dengan butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang dielaborasi dari masing-masing indikator pada setiap variabel. Sumber data penelitian ini adalah sumber data primer untuk data yang dikhawatirkan bias, dilakukan wawancara dengan responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara, yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 30 responden sebagai sampel dalam penelitian ini, observasi dan wawancara langsung dengan pimpinan atau manajer, pegawai yang dianggap mengetahui tentang hal-hal yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Model Analisis

Teknik analisis data dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu, melakukan analisis deskriptif dan kuantitatif dengan menampilkan tabel-tabel frekuensi, rata-rata. Pada bagian ini, dideskripsikan tentang variasi responden dalam merespons masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan yang disampaikan kepadanya, menentukan model matematis yang mencerminkan hubungan sebab akibat antara variabel terikat dengan variabel bebas. Model ini diperlukan untuk melakukan prediksi terhadap perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh perubahan variabel bebas. Dalam penelitian ini, digunakan model regresi linear sederhana yang dirumuskan sebagai berikut: $Y = a + bX$

dimana :

- Y : Variabel terikat (disiplin pegawai)
- X : Variabel bebas (pengendalian syariah)
- a : Nilai konstan
- b : Koefisien regresi

Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, namun sebelumnya dilakukan perhitungan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel pengendalian syariah terhadap disiplin pegawai. Nilai R^2 yang digunakan adalah nilai determinasi yaitu dengan rumus : $D = r^2 \times 100\%$

dimana:

D = Koefisien determinan

r^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

dan dilakukan uji hipotesis dengan menentukan besarnya t_{hitung} dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Untuk mempermudah peneliti menggunakan alat bantu SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 24.0.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengendalian syariah merupakan suatu metode untuk membenarkan yang hak serta mengkoreksi yang salah dan mencegah apabila dalam pelaksanaan pekerjaan terdapat kekurangan atau penyimpangan yang mengganggu aktivitas dalam proses pencapaian tujuan. Pelaksanaan pengendalian syariah pada PT. Paderona merupakan kegiatan/proses terhadap aktivitas kerja pegawai apakah berlangsung sesuai dengan fungsi masing-masing, dimana tugas dan fungsi masing-masing pegawai telah dirumuskan dalam standar operasional prosedur (SOP) pengendalian perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa kecuali. Misalnya jika pegawai mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya pegawai telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti pegawai mampu melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya. Di sisi lain, bagi rekan sejawat, dengan diterapkan disiplin diri akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok, apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu, dimana suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidaksiplinan dalam suatu bidang kerja akan menghambat bidang kerja lain.

Pengujian Model Regresi Linier Sederhana

Pengendalian syariah (X) dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai (Y)
Model regresi sederhana dengan 1 variabel *dependen* (Y) yaitu variabel disiplin kerja pegawai, dan variabel *independen* (X) pengendalian syariah adalah sebagai berikut : $Y = a + bX$.

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bagaimana Pengendalian syariah (X) dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai (Y) digunakan regresi sederhana.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.647	2.390		.689	.497
	pengendalian_syariah	.934	.060	.946	15.451	.000

a. Dependent Variable: Disiplin_kerja_pegawai

Sumber : Data diolah tahun 2019 dengan menggunakan SPSS 24.0

Dari data hasil SPSS di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 1,647 + 0,934X$$

- Konstanta sebesar 1,647 berarti bahwa disiplin kerja pegawai akan konstan sebesar 1,647 jika tidak dipengaruhi variabel pengendalian syariah.
- Koefisien X sebesar 0,934 berarti variabel pengendalian syariah mempengaruhi disiplin kerja pegawai sebesar 93,4% atau berpengaruh positif yang artinya jika pengendalian syariah ditingkatkan 1% saja maka disiplin kerja pegawai akan meningkat sebesar 93,4%.

Uji hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2
Hasil uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.895	.891	1.408
a. Predictors: (Constant), pengendalian_syariah				

Angka R sebesar 0,946 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan yang kuat antara pengendalian syariah dengan disiplin kerja pegawai sebesar 94,6%. Angka R_{Square} 0,895 artinya variabel bebas (pengendalian syariah) mampu menjelaskan variabel terikat (disiplin kerja pegawai) sebesar 89,5% dan sisanya 10,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

2. Uji t

Dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka akan dapat disimpulkan bahwa :

- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

Keputusan hasil analisis Uji t untuk masing-masing variabel *independent* adalah sebagai berikut :

a. Pengendalian syariah (X)

Pengendalian syariah nilai $t_{\text{hitung}} = 15.451$ sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,048 adalah dengan taraf signifikan 0,05 dan $dk = n-2$, $30-2 = 28$ yaitu $t_{\text{tabel}} = 0,05 (28) = 2,048$ maka pengendalian syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai $t_{\text{hitung}} = 15.451 > 2,048$ dan probabilitas 0,000 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti semakin baik pengendalian syariah yang dimiliki, maka disiplin kerja pegawai pada PT. Paderona Medan akan semakin meningkat. Dari analisis uji t di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Paderona Medan.

Kesimpulan

- Dalam pengendalian syariah, perusahaan dapat memperoleh informasi sebenarnya yang terjadi di dalam dan luar perusahaan dari pihak yang dipercaya.
- Berdasarkan hasil regresi linier sederhana yaitu $Y = 1,647 + 0,934X$ dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,647 berarti disiplin kerja pegawai akan konstan sebesar 1,647 jika tidak dipengaruhi variabel pengendalian syariah dan nilai koefisien X sebesar 0,934 berarti variabel pengendalian syariah mempengaruhi disiplin kerja pegawai sebesar 93,4% atau berpengaruh positif yang artinya jika pengendalian syariah ditingkatkan 1% saja maka disiplin kerja pegawai akan meningkat sebesar 93,4%.
- Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel pengendalian syariah (X) dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai (Y) dengan Nilai R_{Square} 0,895 artinya variabel bebas (pengendalian syariah) mampu menjelaskan variabel terikat (disiplin kerja pegawai) sebesar 89,5% dan sisanya 10,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.
- Hasil uji t memperlihatkan nilai $t_{\text{hitung}} = 15.451$ sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,048 adalah dengan taraf signifikan 0,05 dan $dk = n-2$, $30-2 = 28$ yaitu $t_{\text{tabel}} = 0,05(28) = 2,048$ maka disimpulkan bahwa pengendalian syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai $t_{\text{hitung}} =$

15.451>2,048 dan probabilitas 0,000 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti semakin baik pengendalian syariah yang dimiliki, maka disiplin kerja pegawai pada PT. Paderona Medan akan semakin meningkat.

Saran

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Disarankan kepada manajemen PT. Paderona Medan untuk lebih reaktif terhadap perubahan disiplin kerja pegawai sebagai sensor keberhasilan pengendalian syariah.
2. Keberhasilan pengendalian syariah PT. Paderona Medan yang ditunjukkan dengan hasil koefisien determinasi yang sangat tinggi mengharuskan perusahaan lebih memfokuskan perhatiannya untuk mempertahankan pengendalian syariah yang diterapkan.
3. Monitoring terhadap disiplin kerja pegawai disarankan dilakukan secara kontiniu dan terarah agar penerapan pengendalian syariah dapat berjalan sesuai dengan harapan *stakeholder*.
4. Manajemen PT. Paderona Medan disarankan untuk mempertahankan prinsip-prinsip pengendalian syariah agar tercapai tujuan *falah* dunia dan akhirat.

Referensi

- Abdurrahman, Nana Herdiana. (2013). *Manajemen bisnis syariah dan kewirausahaan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Sanusi. (2011). *Metodologi penelitian bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Karya, C. (2011). Pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai kantor camat Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. *Tesis*.
- Nurlita Witarsa. (1998). *Dasar-dasar produksi*. Jakarta : Kanunika.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. (2005). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulma, Umamit, dkk. (2016). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja sekretariat daerah kabupaten kepulauan Sula. *Jurnal Administrasi Publik Universitas Sam Ratulagi*.
- Suryani Risdianti dan Miman Nurdiaman. (2016). Pengaruh pengendalian terhadap disiplin kerja pegawai di perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Intan Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik Universitas Garut*, (07), (1).
- Sutrisnno, Edy. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tri Murwaningsih. (2013). *Perencanaan dan pengawasan*. Surakarta : UNS. Press.
- Tuti Soleha. (2016). Disiplin kerja dalam perspektif Islam dan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Islaminomic, Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah Islamic Village*, (7).
- Veithzal Rivai, dan Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali
- Wiryo Surachman. (1993). *Wawasan kerja aparatur Negara*. Jakarta :Pustaka Jaya
- Yohannes Yahya. (2006). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.