

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Keuangan syariah adalah salah bentuk ekonomi Islam yang memberikan tatanan baru bagi sistem perekonomian. Dalam praktiknya, keuangan syariah berbentuk lembaga keuangan syariah dengan produk keuangan akad syaria.<sup>1</sup> Seiring dengan pesatnya perkembangan lembaga keuangan syariah baik perbankan maupun non perbankan, perekonomian masyarakat menjadi lebih produktif. Perkembangan Lembaga Keuangan Syariah (LKS) di Indonesia diawali dengan terbitnya UU Nomor 10 tahun 1998 tentang perubahan atas UU Nomor 7 tahun 1992 yang menjelaskan tentang perbankan. Pasal (1) ayat 3 dan 4 menegaskan bahwa bank dibedakan menjadi dua jenis berdasarkan operasional usahanya yaitu, bank konvensional dan bank berbasis syariah yang meliputi, meliputi bank umum dan bank perkreditan rakyat. Kedudukan bank syariah dalam UU tersebut tertulis bahwa bank syariah di Indonesia secara hukum kedudukannya lebih kuat.<sup>2</sup>

Keberhasilan perbankan syariah di Indonesia tidak lepas dari peran Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS). Kedudukan LKMS yang antara lain dipresentasikan oleh BPRS, BMT atau sekarang biasa disebut dengan KSPPS, dan koperasi pesantren (Kopontren). Baitul Maal wat Tamwil atau yang biasa dikenal KSPPS adalah salah satu Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dalam hal akad, etika, dan prosedur lainnya menggunakan prinsip syariah.<sup>3</sup> Koperasi telah hadir ditengah-tengah masyarakat sejak puluhan tahun lalu dan merupakan salah satu cara untuk menjaga stabilitas ekonomi. Seiring dengan perkembangannya, masyarakat menyadari bahwa sistem yang digunakan dalam setiap akad pada koperasi konvensional tidak

---

<sup>1</sup> Dadang Muljawan, Priyonggo Suseno, dan Wiji Purwanta, *Ekonomi Syariah Untuk Sekolah Menengah Atas Kelas X*, vol. Vol.5 (Jakarta: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah Bank Indonesia Jl.MH Thamrin No 2, Jakarta 10350, 2020), hal.61.

<sup>2</sup> Anshori A. Ghofur, *Perbankan Syariah di Indonesia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2018), hal.6, <https://books.google.co.id/books?id=3eFdDwAAQBAJ>.

<sup>3</sup> N S Imaniyati, *Aspek-Aspek Hukum BMT (Baitul Maal wat Tamwil)* (Citra Aditya Bakti, 2010), hal.174, <https://books.google.co.id/books?id=N1RqDwAAQBAJ>.

sejalan dengan prinsip syariah, dimana akad yang digunakan masih terdapat unsur bunga (riba).<sup>4</sup>

Seiring dengan perkembangan zaman, jumlah KSPPS terus bertambah dari waktu ke waktu. Hal ini menyebabkan semakin banyak persaingan antar lembaga keuangan untuk mendapatkan nasabah. Pelayanan terbaik merupakan kunci untuk mempertahankan nasabah agar tetap loyal pada suatu bank. Nasabah akan mendapatkan pelayanan yang memuaskan jika didukung oleh kinerja karyawan yang baik.<sup>5</sup> Menurut Prawirosentono (1999), kinerja sendiri diambil berdasarkan istilah *performance* yang dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja dan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai kesepakatan bersama dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan secara sah tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>6</sup>

Dalam konteks organisasi, kinerja merupakan ukuran pencapaian/hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran kinerja organisasi publik menjadi penting karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut agar lebih baik lagi dimasa dimasa yang akan datang. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya dilihat dari pertumbuhan aset dan jumlah pelanggan atau nasabah, tetapi juga dilihat dari sumber daya manusia yang melayani nasabah tersebut. Sumber daya manusia atau yang biasa disebut karyawan merupakan sumber daya yang unik dibandingkan sumber daya lainnya, karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang hidup dibandingkan dengan sumber lainnya yaitu finansial, fisik, kemampuan, dan teknologi.<sup>7</sup>

Dengan melihat situasi saat ini, jelas bahwa keberadaan KSPPS sangat berperan penting dalam masyarakat, dan tidak hanya itu keberadaan KSPPS sangat bermanfaat bagi masyarakat terutama bagi kalangan menengah yang ingin mandiri. Keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari peran

---

<sup>4</sup> Nila Asmita, "Peran Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat (Studi pada BMT AlIttihad Rumbai Pekanbaru)," *Jurnal An-Nahl* Vol.7, no. 2 (2020): 171–176.

<sup>5</sup> Ely Lailatul Qodariyah, "Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Sepakat Sumber Agung" (2017), hal.1.

<sup>6</sup> Ahmad Fauzi dan R.H A Nugroho, *Manajemen Kinerja* (Jawa Timur: Airlangga University Press, 2020), hal.1, <https://books.google.co.id/books?id=hMjjDwAAQBAJ>.

<sup>7</sup> Qodariyah, "Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Sepakat Sumber Agung."

karyawan itu sendiri, dalam hal ini kinerja karyawan memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Perusahaan yang sukses dan efektif adalah perusahaan dengan orang-orang yang mempunyai kinerja baik didalamnya. Organisasi yang efektif dan sukses wajib dilengkapi dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan mempengaruhi tujuan perusahaan, karena manusia merupakan pengolah, pengatur, dan penggerak kegiatan sumber daya lainnya dalam suatu organisasi. Oleh karena itu diperlukan suatu model, alat atau pendekatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.<sup>8</sup>

Menurut Wirawan, kualitas sumber daya manusia adalah perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh individu sehingga mampu bekerja, berkreasi, dan memiliki potensi dalam suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan fisik, tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau tingkatan pengetahuan, pengalaman, dan sikap.<sup>9</sup> Bisa dibayangkan jika karyawan suatu perusahaan tidak memiliki kualitas yang cukup, pasti akan mempengaruhi kinerjanya dan tentunya akan berdampak pada perusahaan juga.

Dalam sebuah organisasi bisnis, divisi *human resource* (sumber daya manusia) berperan penting dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, karena SDM berperan strategis dalam membangun dan membentuk karyawan yang benar-benar berkualitas/kompeten. Sumber daya manusia yang melimpah saat ini membutuhkan pertimbangan yang cermat tentang cara terbaik tentang bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Dapat dilihat bahwa performa sumber daya manusia saat ini dinilai masih kurang memuaskan, baik dari segi kemampuan intelektual maupun ketrampilan teknis yang dimilikinya. Tantangan yang harus dihadapi saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebagai contoh, saat ini banyak lulusan ekonomi syariah

---

<sup>8</sup> Devy Prameswari, "Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Kediri )" (2020).

<sup>9</sup> Fajar Rezeki Ananda, Junaidi, dan Y Lubis, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero)," *Jurnal Agrica* Vol.12, no. 2 (2019): 104, <https://doi.org/10.31289/agrica.v12i2.2866>.

yang bekerja di bank konvensional dan sebaliknya lulusan ekonomi umum (bukan syariah) bekerja di bank syariah. Tentu saja jika kita amati lebih dalam, hal ini menjadi masalah yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia itu sendiri karena seharusnya karyawan yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan.<sup>10</sup>

Selain kualitas SDM, faktor lain yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengendalian internal. Pengendalian internal adalah salah satu fungsi manajemen yang mengevaluasi dan mengawasi pelaksanaan kegiatan, khususnya yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi. Pengendalian adalah suatu proses yang diterapkan oleh semua tingkatan manajemen untuk memastikan bahwa tujuan pengendalian internal tercapai. Keberhasilan pengendalian internal bergantung pada penerapan yang efektif dari berbagai komponen yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendali informasi dan komunikasi, serta pengawasan internal tersebut dilaksanakan dengan baik serta efektif dan efisien.<sup>11</sup> Lemahnya pengendalian internal pada suatu perusahaan memungkinkan terjadinya kesalahan pada manajemen, maka dari itu pengendalian internal harus diperkuat sehingga kemungkinan terjadi kesalahan pada sistem manajemen akan mengecil.<sup>12</sup> Menurut Yunas & Dewi mengemukakan bahwa pelayanan yang kurang memuaskan sering terjadi akibat kurangnya pengawasan internal dalam suatu perusahaan. Jadi semakin buruk pengendalian internal maka semakin buruk kualitas pelayanan. Oleh karena itu, salah satu tindakan yang dapat dilakukan perusahaan adalah menerapkan pengendalian internal yang efektif dalam perusahaan agar kinerja karyawan semakin meningkat.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Sucipto Djafar, Hansen Rusliani, dan Nurul Khotimah, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Kota Jambi," *INNOVATIO: Journal for Religious Innovation Studies* 16, no. 2 (2016): 91–100, <https://doi.org/10.30631/innovatio.v16i2.19>.

<sup>11</sup> N N Binilang, J D D Massie, dan I Ogi, "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Boulevard Manado," *Jurnal EMBA* 5, no. 2 (2017): 1433–1439.

<sup>12</sup> Faradila Faradila dan Zania Aprilia dkk, "Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Upaya Pencegahan Fraud Pada PT Fuji," *National Conference on Accounting and Fraud Auditing* Vol.3, no. 1 (2022): 1–15.

<sup>13</sup> Nurfitri Yunas dan Aminar Sutra Dewi, "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Padang" Vol.2, no. 3 (2018): 1–13.

Efektifitas penerapan sistem pengendalian internal setiap perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankannya. Meskipun sistem tersebut sangat baik, akan menjadi sia-sia atau tidak berguna jika tidak didukung oleh tenaga kerja yang memadai. Khususnya kualitas pribadi sumber daya manusia yang terdiri dari potensi pendidikan, pengalaman dan pelatihan dari individu tersebut. Ketiga faktor tersebut mempunyai hubungan yang erat satu sama lain, karena pada hakikatnya kualitas SDM sebagai ciri pribadi yang akan selalu melekat pada setiap perilaku seseorang, banyak ditentukan oleh jalinan pengaruh ketiga faktor tersebut.<sup>14</sup>

Penelitian seperti ini sudah pernah dilakukan sebelumnya baik dari variabel kualitas SDM, pengendalian internal, dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sucipto dkk, membuktikan bahwa variabel kualitas SDM memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kota Jambi.<sup>15</sup> Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah Kota Jambi.<sup>16</sup>

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Friska Septriyaanda dkk, juga membuktikan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi di Kota Bandar Lampung.<sup>17</sup> Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dimas & Hero, bahwa pengendalian internal

---

<sup>14</sup> Nur'aeni, "Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Fraud Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ahmad Yani Bandung," *Ekspansi* Vol.8, no. 2 (2016): 237–260, <https://jurnal.polban.ac.id/akuntansi/article/view/120>.

<sup>15</sup> Sucipto, Rusliani, dan Khotimah, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Kota Jambi."

<sup>16</sup> Nurul Khotimah, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi" (Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin, 2018), 88–89, [http://forschungsunion.de/pdf/industrie\\_4\\_0\\_umsetzungsempfehlungen.pdf%0Ahttps://www.dfki.de/fileadmin/user\\_upload/import/9744\\_171012-KI-Gipfpapier-online.pdf%0Ahttps://www.bitkom.org/sites/default/files/pdf/Presse/Anhaenge-an-PIs/2018/180607-Bitkom](http://forschungsunion.de/pdf/industrie_4_0_umsetzungsempfehlungen.pdf%0Ahttps://www.dfki.de/fileadmin/user_upload/import/9744_171012-KI-Gipfpapier-online.pdf%0Ahttps://www.bitkom.org/sites/default/files/pdf/Presse/Anhaenge-an-PIs/2018/180607-Bitkom).

<sup>17</sup> Friska Septriyaanda Patrini, Fajar Gustiawaty Dewi, dan Dewi Sukmasari, "Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol.26, no. 1 (2021): 12–21, <https://doi.org/10.23960/jak.v26i1.237>.

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda BPR Bank Daerah Lamongan.<sup>18</sup>

Dari berbagai penelitian yang dilakukan, perbandingan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabelnya. Dimana pada penelitian sebelumnya masing-masing variabel belum ada yang menyatukan antara variabel kualitas SDM dan pengendalian internal terhadap variabel kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti berupaya membuktikan hasil dari adanya pengaruh antara variabel kualitas SDM dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

KSPPS MADE Demak merupakan sebuah lembaga keuangan yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syariah berbentuk koperasi serba usaha yang mulai beroperasi sejak tahun 1998 dengan jumlah kantor sebanyak 6 (enam) yang terdiri dari 1 kantor pusat dan 5 kantor cabang. Masing-masing per cabang terdapat 5 karyawan, sedangkan khusus pusat ada 10 karyawan. KSPPS MADE menyediakan produk jasa simpanan dan pembiayaan syariah. Tujuan didirikannya KSPPS MADE adalah pemberdayaan ekonomi masyarakat kecil dan berpenghasilan rendah, khususnya di kabupaten Demak.<sup>19</sup>

Banyak sekali masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan dan hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Berdasarkan hasil observasi selama 1 bulan masalah yang muncul pada kantor KSPPS MADE Demak yaitu masih sering terjadi tingkat kemalasan dan minimnya kedisiplinan pada karyawan seperti datang terlambat, istirahat dan pulang kerja yang tidak sesuai jadwal yang telah ditetapkan, dan sering absen tanpa keterangan yang jelas. Karyawan belum sepenuhnya melaksanakan prosedur atau aturan yang sudah dibuat dan ditetapkan KSPPS MADE Demak yang

---

<sup>18</sup> D A Wijaya dan Hero Priono, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan,” *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* Vol.4, no. 11 (2019): 4959–4970, <https://doi.org/10.37151/jsma.v1i12.5>.

<sup>19</sup> K Anwar dan Wulan, H S, dkk “The Effect Of Compensation, Work Environment And Work Load On Employee Performance (Case Study On BMT MADE DEMAK),” *Journal of Management* Vol.6, no. (2) (2020): 2, <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1689%0Ahttp://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/1689/1630>.

akhirnya mempengaruhi pelayanan pada nasabah.<sup>20</sup> Ini tentu tidak menciptakan tingkat pengendalian yang bagus. Karena jika sumber daya manusia itu bermasalah, pada akhirnya tidak menutup kemungkinan perusahaan tersebut juga akan mengalami ketidakefisiensi dalam kinerja yang dihasilkan. Situasi nyata yang dihadapi KSPPS MADE yang menunjukkan kurang optimalnya kinerja karyawan sebagaimana tercermin dari data berikut.

**Tabel. 1.1**  
**Absensi Karyawan KSPPS MADE Tahun 2022**

Bulan	Jumlah pegawai yang absen			Jumlah
	Sakit	Ijin	Alpa	
Januari	5	3	2	10
Februari	3	4	2	9
Maret	1	3	-	4
April	6	4	2	12
Mei	2	-	1	3
Juni	3	1	3	7
Juli	2	3	1	6
Agustus	3	1	1	4
September	1	3	1	4
Oktober	1	1	2	4
November	2	1	1	4
Desember	3	2	1	6

*Sumber: KSPPS MADE, 2022*

Berdasarkan tabel 1.1 pada KSPPS MADE diatas dapat diketahui bahwa suatu permasalahan yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan yaitu ditandai dengan banyaknya jumlah ketidakhadiran karyawan. Dengan memperhatikan tingkat ketidakhadiran karyawan, maka dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat absensi karyawan menunjukkan rendahnya semangat kerja karyawan. Rendahnya semangat kerja karyawan tentunya akan mempengaruhi kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain itu pada tahun 2019 masalah yang memicu penurunan kinerja karyawan yaitu dibuktikan dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan masih banyak dibawah standar. *Job description* yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditetapkan sehingga membuat karyawan sulit dalam mencapai target yang

<sup>20</sup> Observasi dan wawancara dengan Manajer Operasional, KSPPS MADE Demak: 9 Agustus 2022

ditetapkan KSPPS MADE.<sup>21</sup> Berdasarkan data yang ada terjadi penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari pengukuran kinerja karyawan pada tabel berikut.

**Tabel 1.2**  
**Target Kinerja Karyawan KSPPS MADE tahun 2019**

No.	Bulan	Target	Realisasi	NOA Lama	NOA Baru
1	Januari	Rp. 500 jt	Rp. 100 jt	1000	900
2	Februari	Rp. 500 jt	Rp. 75 jt	900	855
3	Maret	Rp. 500 jt	Rp. 250 jt	855	800
4	April	Rp. 500 jt	Rp. 450 jt	800	750
5	Mei	Rp. 500 jt	Rp. 200 jt	750	750
6	Juni	Rp. 500 jt	Rp. 275 jt	750	751
7	Juli	Rp. 500 jt	Rp. 325 jt	751	700
8	Agustus	Rp. 500 jt	Rp. 175 jt	700	650
9	September	Rp. 500 jt	Rp. 150 jt	650	550
10	Oktober	Rp. 500 jt	Rp. 200 jt	500	555
11	November	Rp. 500 jt	Rp. 145 jt	555	400
12	Desember	Rp. 500 jt	Rp. 225 jt	400	350

Sumber: *Journal of Management*, 2020

Berdasarkan tabel tersebut, hasil kinerja karyawan pada tahun 2019 belum bisa optimal hal tersebut dibuktikan dengan belum tercapainya target dalam beberapa aspek yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan standar waktu yang ditetapkan. Kuantitas dan kualitas kerja pada setiap bulannya target Rp.500 jt, sedangkan realisasi pada bulan januari hanya Rp.100 jt sedangkan NOA lama 1000 dan NOA baru hanya 900, dan begitu juga dengan bulan-bulan berikutnya. Berdasarkan wawancara dengan karyawan, banyak karyawan yang kurang antusias dengan tugas yang diberikan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang monoton dan berulang ulang menjadi salah satu penyebab karyawan bosan dan merasa lelah dalam mengerjakan tugasnya yang kemudian berujung pada menurunnya kinerja karyawan.

Dengan demikian menurut pendapat penulis, perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan suatu pengendalian internal dalam perusahaan agar perusahaan terhindar dari segala masalah yang disebabkan oleh bagian internal perusahaan, khususnya oleh kinerja karyawan sendiri. Melihat permasalahan di atas maka

<sup>21</sup> Anwar, Wulan, dan Budi, "The Effect Of Compensatioan, Work Environment And Work Load On Employee Performance (Case Study On BMT MADE DEMAK)."

penulis bermaksud untuk melakukan penelitian skripsi yang berjudul **“PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN PEGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSPPS MADE DEMAK”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MADE Demak?
2. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MADE Demak?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPSS MADE Demak.
2. Untuk mengetahui apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPSS MADE Demak.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang sesuai sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan keilmuan peneliti tentang pengaruh kualitas SDM dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dalam dunia pendidikan khususnya pada prodi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi, dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Kudus
  - c. Penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi calon karyawan yang akan bekerja di dunia perbankan.
2. Manfaat praktis
  - a. Bagi KSPPS  
Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan evaluasi tentang determinasi pengaruh kualitas SDM dan pegendalian internal terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi akademisi  
Diharapkan dari hasil penelitian ini menambah khasanah akademik sehingga menambah ilmu pengetahuan dan referensi untuk dijadikan bahan pertimbangan penelitian yang lain dalam melakukan penelitian selanjutnya.
- c. Bagi pembaca  
Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dalam bidang lembaga keuangan mengenai efektivitas pada kinerja karyawan

#### E. Sistematika penulisan

Untuk mempermudah mengetahui secara keseluruhan isi dari proposal skripsi ini, maka disusun suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

##### 1. Bagian awal

Pada bagian ini terdiri dari halaman judul, persetujuan pembimbing skripsi, pengesahan munaqosah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, persembahan, pedoman transliterasi arab latin, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

##### 2. Bagian isi, meliputi:

Pada bagian ini memuat lima bab, antara bab satu dengan bab lain saling memiliki hubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, ketiga bab itu adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : Pendahuluan**

Menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian mencakup deskripsi singkat pembahasan setiap materi dari tiap-tiap bab.

#### **BAB II : Landasan Teori**

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

#### **BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan prosedur penelitian yang dilakukan penulis untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan serta menguji hipotesis. Dalam bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan, populasi dan sampel, identifikasi variabel, desain dan definisi operasional variabel, uji validitas

dan reliabilitas instrumen, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

**BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini menjelaskan tentang prosedur penelitian yang dilakukan penulis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan, setting penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, desain dan definisi operasional variabel, teknik yang digunakan mengumpulkan informasi, dan teknik analisis data.

**BAB V : Penutup**

Bagian penutup berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran dan masukan yang diberikan oleh penulis untuk penelitiannya.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini terdiri dari daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang berhubungan dengan penelitian seperti olah data analisis statistik dan juga riwayat hidup dari penulis.