

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

Pada tahun 1916, dengan sebutan teori manajemen klasik yang sangat memperhatikan produktivitas pabrik dan pekerja, disamping itu juga memperhatikan manajemen bagi satu organisasi yang kompleks. Fayol berkeyakinan keberhasilan para manajer tidak hanya ditentukan oleh mutu pribadinya, tetapi karena adanya penggunaan metode manajemen yang tepat. Sumbangan terbesar dari Fayol berupa pandangannya tentang manajemen yang bukanlah semata kecerdasan pribadi, tetapi lebih merupakan satu ketrampilan yang dapat diajarkan yang dapat diajarkan dari dipahami prinsip-prinsip pokok dan teori umumnya yang telah dirumuskan. Henry Fayol mengemukakan fungsi-fungsi manajemen yang sistematis yaitu terdiri dari 5 fungsi:

1. Perencanaan (*planning*), berupa penentuan langkah-langkah yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan-tujuannya.
2. Pengorganisasian (*organizing*), dalam arti mengenai penataan sumber daya beserta evaluasinya.
3. Memerintah (*commanding*), dengan memberi arahan kepada karyawan agar dapat menunaikan tugas pekerjaan mereka.
4. Pengkoordinasian (*coordinating*), dengan memastikan sumber-sumber daya dan kegiatan organisasi berlangsung secara harmonis dalam mencapai tujuannya.
5. Pengendalian (*controlling*), dengan memantau rencana untuk membuktikan apakah rencana itu sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Penekanan pemikiran manajemen paska aliran klasik ada diseputar interaksi dan motivasi individu didalam organisasi. Prinsip-prinsip manajemen selama periode klasik kurang lengkap karena terlihat kurang mampu menyesuaikan diri dengan aneka situasi berbeda yang berkembang disekeliling organisasi. Aliran tersebut juga dianggap kurang mampu menjelaskan munculnya perilaku pekerja yang beragam dalam menjalankan pekerja. Hasilnya, muncul aliran perilaku behavioral.

Teori manajemen behavioral oleh Elton Mayo kerap disebut gerakan hubungan manusia akibat ia menekankan pentingnya dimensi manusia dalam pekerjaan. Teori behavioral yakin bahwa pemahaman yang lebih baik atas perilaku manusia saat mereka

bekerja, seperti motivasi, konflik, harapan, dan dinamika kelompok, akan meningkatkan produktivitas organisasi. Supervisor yang mampu memahami apa yang sesungguhnya diinginkan pekerja, diyakini akan mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas.¹ Kesimpulan teori ini adalah hubungan antar manusia dan kebutuhan sosial pekerja adalah aspek utama kunci bagi manajemen.

B. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Manurut Sedarmayanti, kualitas atau mutu adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan telah dipenuhi. Sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi yang mempunyai peranan penting dalam mencapai keberhasilan.²

Menurut Hasibuan, sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja dengan maksud membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.³

Menurut Matutina, bahwa kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.⁴ Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai jika mereka mempunyai pengetahuan atau pendidikan, keterampilan dan pengalaman untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab.⁵

Kualitas sumber daya manusia merupakan kekuatan yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia

¹ Isnaeni Rokhayati, "Perkembangan Teori Manajemen dari Pemikiran Scientific Management Hingga Era Modern Suatu Tinjauan Pustaka" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 5, no 2 (2014) : 1-20

² Eni Yuliawati, Woro Utari, dan Subijanto, "Pengaruh Kualitas SDM, Disiplin Kerja dan Kreativitas Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru di Mts Al Falah Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan," *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)* Vol.3, no. 1 (2020): 122–28.

³ Natallini C Sari, Ahiruddin, dan Djunaedi, "Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-II* Vol.2, no. 1 (2022): 148–53.

⁴ Nur Fuad, Adolfina, dan Irvan Trang, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado)," *Jurnal EMBA* Vol.5, no. 2 (2017): 1653–1663.

⁵ Pulze Pulung Puryana dan Alta Okta L., "Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Cibiuk Kabupaten Cianjur," *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* Vol.6681, no. no.4 (2022): hal.433, <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.400>.

dapat juga disebut tenaga atau kekuatan. Sesuatu yang harus utuh dan berkualitas, dapat dilihat dari aspek yang relatif mudah dibangun sampai dengan aspek yang relatif rumit. Menurut Danim, kualitas sumber daya manusia yang diutamakan adalah sumber daya manusia yang tidak hanya mampu menyelesaikan tugas, tetapi juga mendorong pengembangan diri sendiri serta rekan kerja.⁶

Menurut Tjiptoherijanto menyatakan, kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai.⁷

Sedarmayanti berpendapat bahwa kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan kualitas tenaga kerja, yang menyangkut kemampuan baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), dan kemampuan psikis (mental). Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan individu memiliki kompetensi baik dari segi fisik maupun aspek intelektual.⁸

2. Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam ekonomi Islam yang didasarkan pada Al-Quran, Al-Hadist maupun Ijma telah lama ditekankan, terbukti dengan banyaknya firman Allah yang berkaitan dengan manusia diantaranya manusia yang beriman seperti yang terdapat pada Surah Al-Mujadilah ayat 11:⁹

⁶ Saptari Winedar, Nugroho M Wibowo, dan Muninghar, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep,” *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)* 2, no. 3 (2019): 358–71.

⁷ Putri Wulandari, Kennedy, dan Enni Savitri, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengendalian internal, dan Teknologi informasi terhadap Keandalan Laporan Keuangan pada SKPD Provinsi Riau,” *JOM FEKON* Vol.1, no. 2 (2014): 1–15.

⁸ Muhammad Amhas, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Makassar 01 Selatan,” *Jurnal Mirai Management* Vol 3, no. 1 (2018): 136–49.

⁹ “Al-Quran, Al-Mujadilah Ayat 11,” *Al-Qur’an dan Terjemahannya* (Jakarta: Departemen Agama RI, Mekar Surabaya, 2002).

وَالَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ وَمَا أُنزِلَ مِنْ قَبْلِكَ وَبِالْآخِرَةِ هُمْ

يُوقِنُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang di beri ilmu pengetahuan beberapa derajat.

Ayat ini memberikan dua sifat sekaligus sebagai manusia yang berkualitas yaitu beriman dan berilmu pengetahuan, hasilnya akan mendapat derajat yang tinggi. Untuk membangun perekonomian suatu bangsa, manusia dituntut untuk memiliki pengetahuan yang dilandasi keyakinan dengan mengikuti petunjuk dari Allah SWT sang pencipta dan Rasulullah SAW.¹⁰

Hasan Langgulung menyadari betapa pentingnya potensi yang dimiliki manusia sebagai karunia dari Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah dimuka bumi. Jika manusia tidak memanfaatkan potensi tersebut dan mengembangkannya sebagai kekuatan dan nilai tambahan dibandingkan makhluk lainnya, maka ia tidak akan mampu menjalankan tugasnya khalifah dengan baik. Artinya, jika kualitas SDM manusianya berkualitas tinggi, maka ia dapat mempertanggung jawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas SDM ini tentunya tidak hanya bergantung pada penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani spiritual yaitu berupa iman dan taqwa. Sumber daya manusia yang tidak diimbangi dengan ketaatan pada nilai-nilai agama hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kesenangan duniawi atau hedonisme semata.¹¹

¹⁰ Hj. Titiek Herwanti dan Muhammad Irwan, “Kualitas Sumberdaya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Nusa Tenggara Barat,” *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)* Vol.17, no. 2 (2017): 131, <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2013.v17.i2.2235>.

¹¹ Dr. H. Darmadi, *Konservasi Sumber Daya Manusia dalam Ekosistem Pendidikan Islam* (JSI Press, 2018), hal 233, <https://books.google.co.id/books?id=kmfeDwAAQBAJ>.

3. Kriteria Pemilihan SDM

Dalam agama Islam, pengelolaan sumber daya manusia mengacu pada apa yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW berdasarkan konsep Islam tentang manusia. Konsep pertama menyatakan bahwa manusia diciptakan untuk beribadah kepada Tuhan, sehingga setiap aktivitas manusia dianggap sebagai bentuk ibadah. Ibadah disini tidak hanya merujuk pada aktivitas rohani semata. Konsep kedua mengatakan bahwa manusia adalah khalifatullah fil ardhli (wakil Allah dibumi) yang bertugas memakmurkan bumi. Islam mengupayakan agar sumber daya manusia ikut serta dalam kemakmuran bumi dan ruang lingkup pengabdian kepada Tuhan dengan memanfaatkan secara optimal potensi yang telah di anugerahkan oleh Tuhan.¹² Dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, dan teratur. Prosesnya harus diikuti dengan baik, tidak boleh dilakukan sembarangan. Persyaratan perekrutan sebaiknya dicantumkan dengan jelas kepada pelamar termasuk persyaratan pekerjaan dan kriteria pekerjaan yang akan dijalankan. Termasuk para pelamar diharapkan dapat memberikan informasi sesuai dengan kapasitas, kemampuan, dan minat (ketertarikan).¹³ Dalam kajian ekonomi Islam, proses rekrutmen tenaga kerja bergantung pada tiga faktor yaitu;

- a. Kecakapan tenaga kerja, para karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan yang dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan.
- b. Kesehatan moral dan fisik, SDM yang kuat dan sehat tentu akan lebih mampu daripada tenaga kerja yang lemah.
- c. Akal pikiran yang baik, dengan kecerdasan yang optimal seorang karyawan dapat mengembangkan konsep atau pemikiran yang membawa kemajuan bagi perusahaan. Islam sangat menekankan pentingnya kecerdasan karena kecerdasan merupakan anugrah dari Allah SWT yang menjadikan manusia sebagai makhluk yang lebih sempurna

¹² Djaelany Haluty, "Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas," *Jurnal Irfani* Vol.10, no. 1 (2014): 63–74.

¹³ S Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami," *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan* Vol.10, no. 1 (2020): 42, <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/tiftk/article/view/3767>.

diantara makhluk yang lain.¹⁴

4. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Indikator kualitas SDM menurut Matutina mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mengacu pada tiga hal, yaitu:¹⁵

- a. Pengetahuan (*Knowledge*), pengetahuan merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada kecerdasan dan pemikiran serta penguasaan pengetahuan luas yang dimiliki karyawan.
- b. Keterampilan (*skill*), keterampilan yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional dalam bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c. Kemampuan (*abilities*), kemampuan yaitu keahlian yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang meliputi loyalitas, kedisiplinan, kerjasama, dan tanggung jawab.

C. Pengendalian Internal (*Intern*)

1. Pengertian pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan kegiatan yang sangat penting dan menjadi fokus utama dalam mencapai sasaran dan tujuan bisnis suatu organisasi.¹⁶ Istilah “Pengendalian Internal” baru resmi digunakan oleh IAI pada tahun 2001. Sebelumnya istilah yang digunakan adalah sistem pengendalian internal, sistem pengawasan internal, dan struktur pengendalian internal. Menurut Mulyadi “sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode, dan tindakan yang terkoordinasi untuk menjaga aset organisasi, memeriksa keakuratan dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen”.¹⁷

¹⁴ Teguh Suropto, “Manajemen Sdm Dalam Prespektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen Sdm Dalam Industri Bisnis,” *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)* 2, no. 2 (2012): 243–44, [https://doi.org/10.21927/jesi.2012.2\(2\).239-250](https://doi.org/10.21927/jesi.2012.2(2).239-250).

¹⁵ Masrukin dan Awina Theresia, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Tengah,” *Pencerah Publik* Vol.2, no. 2 (2015): 10–16, <https://doi.org/10.33084/pencerah.v2i2.788>.

¹⁶ E Sudarmanto et al., *Sistem Pengendalian Internal* (Yayasan Kita Menulis, 2021), <https://books.google.co.id/books?id=JA9NEAAAQBAJ>.

¹⁷ Putri S Taradipa, “Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Bank Panin Tbk Cabang Kendari,” *Jurnal Akuntansi* Vol.2, no. 1 (2017): 27–38.

Menurut Nainggalon, mengemukakan bahwa pengendalian internal adalah serangkaian kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk menjamin pencapaian tujuan organisasi yang memadai.¹⁸ Pengendalian internal perlu dilaksanakan secara optimal dalam suatu perusahaan untuk mencegah dan menghindari terjadinya kesalahan, kecurangan, pencurian dan penyalahgunaan. Menurut COSO (*Commitee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) “pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris perusahaan, manajemen dan personel lainnya, yang diterapkan dalam menetapkan strategi yang mencakup keseluruhan perusahaan, yang dirancang untuk mengidentifikasi peristiwa potensial yang mungkin mempengaruhi organisasi dan mengelola perusahaan sesuai dengan *risk appetite* perusahaan untuk menyediakan keyakinan yang memadai terkait pencapaian tujuan perusahaan”.¹⁹

OJK berpendapat bahwa pengendalian internal merupakan suatu sistem yang dibangun oleh perusahaan dalam rangka pengamanan aset kekayaan, menjaga keakuratan data-data akun, penegakan sikap disiplin kerja seluruh elemen, meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap kebijakan perusahaan dan juga untuk meingkatkan efisiensi.²⁰

Dalam perspektif Islam, pengendalian internal menjelaskan bahwa pengendalian internal adalah suatu proses dan metode untuk mencegah dan memperbaiki akhlaq atau moralitas sumber daya manusia sehingga sesuai dengan tujuan yang diinginkan dengan berpedoman pada perintah agama dan menghindari larangan Allah SWT agar tidak terjadi kecurangan atau penipuan dan penyalahgunaan kekuasaan.²¹ Pengendalian internal tidak hanya memeriksa kebenaran angka-angka dan melindungi aset perusahaan dari segi pembukuan atau akuntansi saja tetapi juga

¹⁸ Ribuwati, “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha SMA Negeri I Belitang Oku Timur,” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* Vol.3, no. 2 (2018): 207–15, <https://doi.org/10.31851/jmksp.v3i2.1861>.

¹⁹ Erpi Rahman, “Pengaruh Pengendalian Internal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sumedang),” *SINTESA* Vol.9, no. 1 (2019): 1–15.

²⁰ Sudarmanto et al., *Sistem Pengendalian Internal*. 2021

²¹ Muhammad Idul Launuru, “Spektif Islam Analisis Sistem Pengendalian Intern Penerimaan Kas Pada Harian Rakyat Maluku,” *Journal of Islamic Economic And Business (JEB)* Vol.2, no. no.1 (2018): hal.683-684.

memperhatikan struktur organisasi perusahaan, meningkatkan efisiensi kerja dan mengevaluasi keberhasilan dari suatu kebijakan manajemen. Dalam surat Al-Hujarat ayat 6 Allah SWT berfirman *“hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita, maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu.”* Ayat tersebut menjelaskan bahwa pengendalian internal harus dipantau dan dievaluasi agar manfaat dari pengendalian internal tersebut efektif dan berhasil serta dapat dipertanggungjawabkan.²²

Berdasarkan pengertian diatas dari komite, lembaga, dan para ahli maka dapat diketahui bahwa pengendalian internal merupakan suatu sistem yang dirancang oleh organisasi atau perusahaan untuk mengatur aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Semua yang terlibat wajib bertanggung jawab dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

2. Tujuan pengendalian internal

Tujuan pengendalian internal menurut COSO mencakup 4 hal, yaitu:²³

- a. Keandalan dalam penyajian laporan keuangan
Manajemen bertanggung jawab secara legal dan profesional untuk menyiapkan laporan keuangan bagi investor, kreditur, dan pengguna lainnya. Dalam rangka memenuhi tanggung jawab tersebut diperlukan adanya pengendalian untuk memastikan bahwa informasi tersebut disajikan secara wajar sesuai Prinsip Akuntansi Yang Berlaku Secara Umum (PAYBU).
- b. Efektivitas dan efisiensi aktivitas operasi
Pengendalian ini dimaksudkan untuk mendorong pemanfaatan sumber daya organisasi dengan efektif dan efisien termasuk personal merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan yang optimal. Informasi yang akurat sangat penting dalam pengendalian ini agar dapat

²² Launuru, “Perspektif Islam Analisis Sistem Pengendalian Intern Penerimaan Kas Pada Harian Rakyat Maluku,” *Journal of Islamic Economic And Business (JEB)* Vol.2, no. no.1 (2018)

²³ Mesterjon, *Teori Dan Konsep Manajemen Sistem Pembelajaran 4.0* (Yogyakarta: Deepublish, 2021), 86–87, <https://books.google.co.id/books?id=8CBLEAAAQBAJ>.

digunakan dalam pengambilan keputusan internal.

- c. Ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
Organisasi diharuskan untuk mematuhi undang-undang dan peraturan yang berlaku (misalnya UU Pajak dan Peraturan Bursa Efek). Kendali ini memiliki nilai penting untuk memastikan bahwa organisasi dalam kelangsungan telah mematuhi dan taat terhadap hukum dan peraturan tersebut.
- d. Pengaman aset entitas
Nilai terpenting dari pengendalian ini adalah mencegah terjadinya akuisisi, penggunaan atau pengalihan aset yang tidak terotorisasi yang dapat berdampak material pada laporan keuangan.

3. Keterbatasan pengendalian internal suatu entitas

Suatu kewajaran bahwa setiap hal memiliki keterbatasan, begitu juga dengan pengendalian internal. Pengendalian internal tidak dapat menjamin tercapainya tujuan entitas secara sempurna dan juga tidak menjamin bahwa tidak akan ada resiko yang terjadi. Berikut COSO, menyebutkan hal-hal yang menjadikan adanya keterbatasan dalam pengendalian internal yaitu:²⁴

- a. Kepantasan tujuan yang ditetapkan sebagai prakondisi
- b. Fakta bahwa pertimbangan manusia dalam pengambilan keputusan bisa salah
- c. Gangguan oleh kegagalan manusia
- d. Tindakan manajemen yang mengabaikan pengendalian internal
- e. Adanya kolusi antar pihak pihak yang mengganggu fungsi pengendalian internal
- f. Adanya kejadian-kejadian yang berada diluar kendali entitas

Pada hakekatnya keterbatasan ini terjadi karena adanya kesalahan manusia, karena dapat dipahami bersama bahwa pengendalian internal ini dilaksanakan oleh manusia.

4. Unsur-unsur pengendalian internal

Menurut COSO (*Commite of Sponsoring Organization*), unsur-unsur pengendalian dapat diuraikan sebagai berikut:²⁵

²⁴ Desak N Sri Werastuti dan Nur Hayati dkk., *Internal Audit* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2022), 49–50, <https://books.google.co.id/books?id=SWhgEAAAQBAJ>.

²⁵ Y R Pratiwi dan Hero Priono, “Analisis Sistem Pengendalian Internal Terhadap Fungsi Penerimaan Kas pada Rumah Sakit Orthopedia dan Traumatologi Surabaya,” *Ilmiah Komputerisasi Akuntansi* Vol.14, no. 1 (2021): 142–52.

- a. Lingkungan pengendalian (*Control Environment*)
Menentukan ruang lingkup nilai perusahaan dan mempengaruhi tingkat kesadaran karyawan terhadap pengendalian, seperti nilai integritas, komitmen terhadap kompetensi, kinerja audit, filosofi dan gaya operasi manajemen, struktur organisasi, metode penetapan wewenang dan tanggung jawab, kebijakan dan praktik sumber daya manusia.
- b. Penilaian resiko (*Risk Assesments*)
Penilaian resiko akan dilakukan untuk menganalisis, mengidentifikasi, dan mengelola risiko yang mempengaruhi tujuan organisasi. Manajemen perusahaan harus dapat mengidentifikasi dan meminimalkan risiko yang mungkin akan terjadi penyelewengan dana, sehingga perusahaan dapat terhindar dari kerugian.
- c. Aktivitas pengendalian (*Control Activities*)
Kebijakan pemisahan tugas, pengelolaan informasi dan prosedur akan membantu mengurangi risiko dalam mewujudkan pencapaian tujuan.
- d. Informasi dan komunikasi (*Information and Communication*)
Informasi dan komunikasi sangat diperlukan bagi mereka dan melaporan kejadian serta mendukung segala aspek kegiatan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.
- e. Aktivitas pemantauan (*Monitoring Activities*)
Pemantauan adalah kegiatan yang dilakukan secara rutin untuk melihat kualitas kinerja pengendalian secara keseluruhan. Pemantauan ini mencakup penentuan desain operasi pengendalian secara tepat waktu dan pengambilan tindakan korektif.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan salah satu faktor yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi. Kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.²⁶

²⁶ N Lilis Suryani, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indo Tekhnoplus," *JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia)* Vol.2, no. 2 (2019): 260–77.

Menurut Robbins & Judge, mendefinisikan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang sesuai dengan standar yang berlaku dalam pekerjaan yang dilakukan.²⁷ Menurut Hasibuan, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugasnya berdasarkan ketrampilan, usaha, dan kesempatan.

Sedangkan menurut Zainur, mendefinisikan kinerja merupakan keseluruhan proses kerja seorang individu yang hasilnya dapat dijadikan dasar untuk baik atau tidaknya hasil kerja individu tersebut.²⁸ Menurut Mangkunegara, menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁹

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan serta mengacu pada standar dan kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya.³⁰

Menurut Tasmara, dalam perspektif agama Islam bahwa kinerja adalah hasil dari usaha sungguh-sungguh dengan melibatkann seluruh asset, pikir, dzikirnya untuk mengembangkan dirinya sebagai hamba Allah SWT yang tunduk pada kehendak-Nya serta menjadi kontributor terbaik bagi masyarakat. Sebagai seorang karyawan muslim yang ingin menghasilkan kinerja Islam, maka diperlukan kesungguhan dalam proses kerja dan fokus dalam pencapaian dunia dan akhirat. Hasil dari seorang karyawan dalam mewujudkan kinerja

²⁷ Sabarijal L Fikri dan Nova Begawati, “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tri Sapta Jaya Cabang Padang,” *Jurnal Matua* Vol.2, no. 4 (2020): 279–94, <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798><https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002>
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049><http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>

²⁸ Firdaus dan Suarni Norawati, *Peran Dan Motivasi Srbagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan* (Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2022), 27, <https://books.google.co.id/books?id=QUhrEAAAQBAJ>.

²⁹ Elly Romy dan Muhammad Ardansyah, *Teori dan Perilaku Organisasi* (Medan: UMSU press, 2022), 78–79, <https://books.google.co.id/books?id=D3t8EAAAQBAJ>.

³⁰ B A Setiono dan T Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan dan Kinerja* (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2019), 153, <https://books.google.co.id/books?id=XGoDEAAAQBAJ>.

Islam tersebut memperlihatkan semangat bekerja kepada organisasi dan yang paling utama yaitu sikap patuh dan taat kepada Allah SWT.³¹

Dalam tafsir dijelaskan bahwa siang adalah masa untuk bekerja, dan bekerja merupakan bagian dari makna ibadah bagi seorang mukmin, kapanpun dan dimanapun selama niatnya untuk Allah. Hal ini didukung QS. Al-Ashr ayat 1-3 Allah berfirman:³²

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا

وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: “demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”

QS. Asy-Syarah 6-8 Allah berfirman.³³

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿١﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٢﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٣﴾

Artinya: “sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya berharap”

Ayat tersebut menyatakan bahwa disaat-saat sulit, jika kita ingin keluar dari kesulitan dan berubah dari keadaan miskin menjadi kaya maka kita harus bekerja keras dan sabar. Kinerja karyawan adalah faktor yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi terhadap organisasi yang meliputi kuantitas, output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Sementara hasil kerja yang dicapai

³¹ Yoga D Anugrahadi dan Ari Prasetyo, “Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta,” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* Vol.6, no. 11 (2019): 2252–71.

³² *Al-Quran, Al-Ashr Ayat 1-3.*

³³ *Al-Quran, Asy Syarah Ayat 6-8.*

seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang dikeluarkan.³⁴

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas per satuan waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simamora, kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:³⁵

- a. Faktor individu yang mencakup ketrampilan, keahlian, latar belakang, dan demografis.
- b. Faktor psikologis yang mencakup persepsi, sikap, karakter, pembelajaran dan motivasi atau dorongan.
- c. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain pekerjaan.

3. Manfaat Kinerja

Menurut Sedarmayanti, terdapat beberapa manfaat pada kinerja, yaitu:³⁶

- a. Peningkatan kinerja, dengan adanya evaluasi yang baik manajer dan karyawan akan mendapatkan umpan balik yang berguna untuk meningkatkan hasil kerja mereka.
- b. Keadilan dalam kesempatan kerja, evaluasi kinerja yang akurat dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk menduduki posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka.
- c. Kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan, melalui evaluasi kinerja karyawan yang memiliki ketrampilan rendah dapat diidentifikasi sehingga program pelatihan dapat diadakan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

³⁴ Mukson, Hamidah, dan A S Prabuwono, *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi* (Klaten: Lakeisha, 2020), 35, <https://books.google.co.id/books?id=SLtHEAAAQBAJ>.

³⁵ Firdaus dan Norawati, *Peran Dan Motivasi Srbagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan*, 29.

³⁶ M Abu Wildan dan Lailatus Sa'adah, *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2021), 52–53, <https://books.google.co.id/books?id=ErsxEAAAQBAJ>.

- d. Penyesuaian kompensasi, evaluasi kinerja dapat membantu manajer untuk membuat keputusan yang lebih baik dalam menentukan penyesuaian kompensasi, gaji, insentif, dan sebagainya.
- e. Keputusan promosi dan demosi, hasil evaluasi kerja karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang kinerjanya kurang baik.

4. Indikator Penilaian Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2006), ada lima indikator (5) yaitu:³⁷

- a. Kualitas, kualitas pekerjaan diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat kegiatan yang diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang akan mampu menjalankan fungsi pekerjaannya dengan komitmen kerja. Sejauh mana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

E. Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Pengertian

1. Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS)

Koperasi syariah merupakan badan usaha koperasi yang menjalankan usaha dibidang simpan pinjam dan pembiayaan

³⁷ H Siagian dan T F Lie, “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner,” *Agora* Vol.6, no. 1 (2018): 1–6.

berdasarkan prinsip syariah dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI). Koperasi syariah merupakan salah satu bentuk syirkah yang berarti perkumpulan dalam menjalankan modal dengan tujuan mencari keuntungan (*profit-oriented*).³⁸ Koperasi syariah sendiri lahir sejak menjamurnya pendirian beberapa Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) yang pertama kali dicetuskan oleh BMT Bina Insan Kamil pada tahun 1992. BMT berfokus pada kegiatan ekonomi masyarakat dengan prinsip yang sama yaitu dari anggota oleh anggota untuk anggota, sehingga berdasarkan UU No. 25 tahun 1992 tersebut berhak menggunakan badan hukum koperasi, dimana perbedaannya dengan koperasi konvensional hanya terletak pada teknis operasionalnya saja.³⁹ Perbedaan koperasi konvensional dengan koperasi syariah terletak pada sistem yang digunakan. Semua akad yang digunakan dalam koperasi syariah tidak boleh mengandung unsur riba (*usury*), gharar (*uncertainty*), dan maysir (*speculative*). Koperasi syariah juga memiliki banyak akad yang harus digunakan pada setiap produk dimana pemilihan akad disesuaikan dengan kebutuhan nasabah namun harus tetap sesuai dengan prinsip syariah.

Menurut Farid, KSPPS merupakan koperasi yang kegiatan usahanya bergerak dibidang simpan pinjam, dan pembiayaan sesuai prinsip syariah termasuk mengelola zakat, infaq, sedekah, dan wakaf, sebagai bagian dari kegiatan usaha koperasi yang bersangkutan.⁴⁰ KSPP adalah pusat usaha mandiri terpadu yang isinya fokus pada kegiatan pengembangan usaha produktif dan investasi untuk meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan menengah termasuk mendorong kegiatan menabung dan mendukung pembiayaan kegiatan ekonominya.

Keberadaan KSPPS memiliki dua fungsi utama, yaitu sebagai sarana pendayagunaan aset keagamaan seperti zakat, infak,

³⁸ T Handayani, Sufyati HS, dan DP Priyatno, *Strategi Marketing Koperasi Syariah* (Cirebon: Insania, 2022), 6, <https://books.google.co.id/books?id=XCOeEAAAQBAJ>.

³⁹ Sofian, "Koperasi Syariah Sebagai Solusi Keuangan Masyarakat: Antara Religiusitas, Trend, Dan Kemudahan Layanan," *Industrial Research Workshop and National Seminar* Vol.9 (2018): 752–758.

⁴⁰ Nila Asmita, "Peran Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat (Studi pada BMT AlItitihad Rumbai Pekanbaru)," *Jurnal An-Nahl* Vol.7, no. 2 (2020): 171–176.

sedekah dan wakaf, serta dapat berfungsi sebagai lembaga yang bergerak dibidang investasi yang bersifat produktif sebagaimana layaknya bank. Pada fungsi kedua ini dapat dipahami bahwa selain berfungsi sebagai lembaga keuangan, KSPPS juga berfungsi sebagai lembaga ekonomi. Selain bertugas menghimpun dan menyalurkan dana dari masyarakat, KSPPS juga berperan sebagai lembaga ekonomi yang dapat mengelola kegiatan perdagangan, industri dan pertanian.⁴¹

Dari penjelasan diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa KSPPS adalah lembaga syariah yang menghimpun dan menyalurkan dana dari masyarakat untuk dijadikan modal usaha dan mendorong masyarakat kecil untuk menabung sesuai dengan kaidah dan prinsip syariat Islam.

2. Landasan Koperasi Syariah

Koperasi syariah berlandaskan pada syariat Islam yaitu al-Quran dan As-Sunnah, dan berlandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dengan berazaskan kekeluargaan saling tolong menolong (*ta'awun*) dan saling menguatkan (*takaful*). Sebagaimana dijelaskan dalam al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 2, yang artinya “ *Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertaqwalah kamu kepada Allah, Allah amat berat siksaannya* ”.⁴²

3. Tujuan Koperasi Syariah

Menurut Dusuki dan Abdullah, tujuan koperasi syariah harus sesuai dengan *Maqashid Syariah* yang fungsinya melakukan dua hal penting yaitu tahsil, yang berarti mengamankan manfaat (*manfaah*) dan iqba, yaitu mencegah kerusakan atau kerugian (*madarrah*) seperti yang diarahkan oleh Penegak Hukum. Masalah disisi lain adalah instrumen hukum yang digunakan dalam teori hukum Islam untuk mempromosikan kepentingan

⁴¹ BT Endaryono, L Ar Rasyid, dan YH Setiawati, “Peranan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (Kspps) Dalam Meningkatkan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Masyarakat,” *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal* Vol.1, no. 1 (2020): 76–87, <https://doi.org/10.47467/reslaj.v1i1.70>.

⁴² Nur Aini Putri, “Peranan Koperasi Syariah dalam Mengatasi Kemiskinan di Kota Surabaya,” *Maliyah : Jurnal Hukum Bisnis Islam* Vol.8, no. 1 (2018): 22–43, <https://doi.org/10.15642/maliyah.2018.8.1.22-43>.

publik dan mencegah kejahatan sosial atau korupsi.⁴³ Tujuan koperasi syariah menurut Nur S. Buchori, yaitu:

- a. Menyejahterakan ekonomi anggotanya berdasarkan tata cara dan hukum Islam
- b. Distrubsi kekayaan sekaligus pendapatan secara merata diantara para anggotanya berdasarkan kontribusi yang telah dilakukan masing-masing anggota
- c. Kebebasan kepribadian dalam kesejahteraan sosial yang didasarkan pada pemahaman bahwa manusia diciptakan hanya untuk tunduk pada Allah
- d. Meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta membantu membangun tatanan perekonomian yang berkeadilan sesuai dengan prinsip syariat Islam.⁴⁴

4. Prinsip Koperasi Syariah

- a. Koperasi syariah menegakkan prinsip-prinsip ekonomi Islam, sebagai berikut:
 - 1) Kekayaan merupakan amanah Allah SWT yang tidak dapat dimiliki oleh siapapun secara mutlak.
 - 2) Manusia diberi kebebasan bermuamalah asalkan sesuai dengan ketentuan syariah.
 - 3) Manusia adalah khalifah Allah dan bertanggung jawab untuk memakmurkan bumi.
 - 4) Menjunjung tinggi keadilan dan menolak setiap bentuk ribawi (sistem bunga yang merugikan pihak tertentu) dan pemusatan sumber dana ekonomi pada segelintir orang atau sekelompok orang saja.
- b. Dalam menjalankan kegiatannya, koperasi mengedepankan prinsip-prinsip syariah Islam sebagai berikut:
 - 1) Keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka
 - 2) Keputusan diambil melalui musyawarah dan dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen (istiqomah)
 - 3) Pengelolaan dilakukan secara transparan dan profesional

⁴³ Mahfudzotin Nikmah, "Eksistensi Koperasi Syariah dalam Menjamin Hak Spiritual Nasabah di Indonesia," *Jurnal Hukum Ekonomi Islam* Vol.2, no. 1 (2018): 57–71.

⁴⁴ Nur S. Buchori, "Koperasi dalam Perspektif Ekonomi Syari'ah," *Maslahah* Vol.1, no. 1 (2010): 93–115.

- 4) Pembagian sisa hasil usaha dilakukan secara adil, sesuai dengan besaran jasa usaha masing-masing anggota
- 5) Pemberian balas jasa modal dilakukan secara terbatas dan professional dengan sistem bagi hasil
- 6) Jujur, amanah, dan mandiri
- 7) Mengembangkan sumber daya manusia, sumber daya ekonomi dan sumber daya informasi secara optimal
- 8) Menjalin dan mempererat kerjasama antara anggota, antar koperasi serta dengan dana atau lembaga lainnya.⁴⁵

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Friska Septriyanda P, Fjar Gustiawaty D, & Dewi Sukmasari (Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Kapasitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Kota Bandar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari keempat variabel bebas (independen) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama menggunakan pengendalian internal sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).	Sampel pada penelitian tersebut menggunakan metode <i>purposive sampling</i> sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh.

⁴⁵ Ropi Marlina dan Yola Yunisa Pratama, “Koperasi Syariah Sebagai Solusi Penerapan Akad Syrikah Yang Sah,” *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah* Vol.1, no. 2 (2017): 263–275, <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v1i2.2582>.

	Lampung, 2021). ⁴⁶			
2.	Marten N.N dan I Gusti Agung K.L (Pengaruh Pengendalian Internal, Kompensasi Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Mercy Indonesia, 2019). ⁴⁷	Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh terhadap turunya kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan membuktikan bahwa dari ketiga variabel bebas secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama menggunakan pengendalian internal sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).	Pada penelitian tersebut menggunakan 3 variabel bebas yaitu; Pengendalian Internal (X1), Kompensasi (X2), dan Sistem Informasi Akuntansi (X3). Sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas yaitu Kualitas SDM (X1) dan Pengendalian Internal (X2).
3.	Andri Susilo & Ariani Mulyasari (Pengaruh	Hasil penelitian secara	Sama-sama menggunakan 2	Pada penelitian tersebut

⁴⁶ Patrainsi, Dewi, dan Sukmasari, "Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan."

⁴⁷ Marten N Nguji dan I Gusti A K Lestari, "Pengaruh Pengendalian Internal, Kompensasi Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Mercy Indonesia," *Journal Research of Accounting* Vol.1, no. no.1 (2019): 92–108, <https://doi.org/10.51713/jarac.v1i1.9>.

	Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan). ⁴⁸	simultan membuktikan bahwa variabel pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	variabel bebas yaitu; pengendalian internal sebagai (X1), dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).	menggunakan Gaya Kepemimpinan sebagai (X2), sedangkan pada penelitian ini yaitu Kualitas SDM (X1) dan Pengendalian Internal (X2).
4.	Fajar Rezeki A, Junaidi, Yusniar Lubis, & Syaifuddin. (Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero), 2019). ⁴⁹	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kualitas SDM (pengetahuan, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan) secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan	Sama-sama menggunakan kualitas SDM sebagai variabel bebas (X)	Pada penelitian tersebut hanya menggunakan 1 variabel bebas yaitu Kualitas SDM (X), sedangkan variabel dependen (Z) adalah Kinerja Karyawan, dan 1 variabel intervening yaitu Efektivitas

⁴⁸ Andri Susilo dan Ariani Mulyasari, "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis* Vol.9, no. 1 (2021): 15–26.

⁴⁹ Ananda, Junaidi, dan Lubis, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero)."

		signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Efektivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.		Kerja (Y). Sedangkan pada penelitian menggunakan 2 variabel bebas yaitu Kualitas SDM (X1) dan Pengendalian Internal (X2), sedangkan untuk variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) tanpa ada tambahan variabel intervening.
5.	Deska Nur Oktaviani, M. Azis F, & Widhi Ariyo Bimo. (Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Region	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan kualitas SDM terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama menggunakan 2 variabel bebas yaitu kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai (X1) dan kinerja karyawan sebagai	Pada penelitian tersebut karyawan PT. Bank Mandiri adalah sebagai objek penelitian, sedangkan pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian

	V/Jakarta, 2020). ⁵⁰		variabel terikat (Y).	adalah karyawan KSPPS.
6.	Nurwahni . (Pengaruh Kualitas SDM, Profesional Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Roda Utama Cabang Makassar, 2020). ⁵¹	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama menggunakan kualitas SDM sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Pada penelitian tersebut terdapat 3 variabel bebas yaitu; kualitas SDM, profesional kerja, dan komitmen kerja. Sedangkan pada penelitian ini hanya terdapat 2 variabel bebas.

G. Kerangka Berfikir

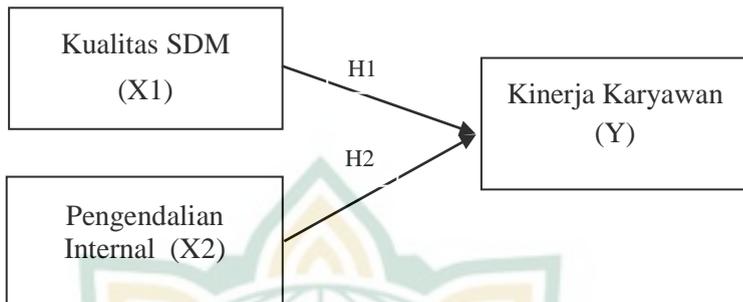
Kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berinteraksi dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah atau isu yang penting.⁵² Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, diperlukan kerangka pemikiran sebagai dasar dalam mengeksplorasi masalah tersebut yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan juga menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

⁵⁰ Deska Nur Oktaviani dan M Azis Firdaus dkk, “Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Manager : Jurnal Ilmu manajemen* Vol.3, no. 1 (2020): 101–3, <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3838>.

⁵¹ Nurwahni, “Pengaruh Kualitas SDM, Profesional Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Roda Utama Cabang Makassar,” *Skripsi* (Universitas Muhammadiyah Makasaar, 2020),hal.77

⁵² Sidik Priadana dan Denok Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Tangerang: Pascal Books, 2021), 104, <https://books.google.co.id/books?id=9dZWEAAAQBAJ>.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



H. Hipotesis

Arikunto menyatakan bahwa hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah, selanjutnya dijelaskan bahwa, pada umumnya hipotesis dirumuskan untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel yakni penyebab dan variabel akibat dan ada yang menggambarkan perbandingan satu variabel dari dua sampel.⁵³ Dikatakan sementara sebab jawaban yang diberikan hanya berdasarkan pada teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta belum diperoleh dari lapangan melalui pengumpulan data.

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Deska Nur Oktaviani, dkk bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁴ Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajar Rezeki, dkk menunjukkan hasil bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁵ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nurwahni, menemukan hasil bahwa Kualitas SDM tidak

⁵³ M Ansori dan S Iswati, *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2* (Surabaya: Airlangga University Press, 2017), 46, <https://books.google.co.id/books?id=rKbJDwAAQBAJ>.

⁵⁴ Deska Nur Oktaviani dan Firdaus dkk, "Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan."

⁵⁵ Fajar R Ananda, Junaidi, dan Lubis, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero)."

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁶ Selain Nurwahni, penelitian yang dilakukan oleh Sibagariang menyatakan bahwa kualitas SDM tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁷ Berdasarkan keterangan diatas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MADE Demak.

2. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Friska Septrianda, dkk menunjukkan hasil bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁸ Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marten dkk, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁵⁹ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nia Fitriani memperoleh hasil bertolak belakang dengan penelitian tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nia Fitriani bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁰ Hal ini sejalan dengan penelitian Cahya Annisa dkk, yang menyatakan bahwa pengendalian internal juga tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶¹ Berdasarkan keterangan diatas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

⁵⁶ Nurwahni, "Pengaruh Kualitas SDM, Profesional Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Roda Utama Cabang Makassar," *Skripsi* (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020), hal.77

⁵⁷ Arisonaldi Sibagariang, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD," *Jurnal Akuntansi* Vol.1, no. 1 (2013): hal.1-24, <https://shodhganga.inflibnet.ac.in/jspui/handle/10603/7385>.

⁵⁸ Patraini, Dewi, dan Sukmasari, "Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan."

⁵⁹ Nguji dan Lestari, "Pengaruh Pengendalian Internal, Kompensasi Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Mercy Indonesia."

⁶⁰ Nia Fitriana, "Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Ungaran Sari Garments Pringapus)" (Universitas Semarang, 2021).

⁶¹ Cahya Annisa, Zirman, dan Rusli, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Kota Pekanbaru," *JOM FEKON* Vol.1, no. 2 (2014): hal.1-15.

H₂ : Terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MADE Demak.

