

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Profil KSPPS MADE Demak**

Gagasan kongkrit pendirian KSPPS MADE Demak ini berawal dari munculnya program Pelatihan Pengangguran Pekerja Terampil (P3T) yang diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja (DEPNAKER) Jawa Tengah bekerja sama dengan lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) PUSAT Inkubasi Usaha Kecil (Pinbuk) diselenggarakan pada tahun 1998 di Asrama Haji Donohudan Solo, Jawa Tengah. Melalui pemuda pemudi asal Demak yang mengikuti pelatihan, gagasan ini kemudian dipertegas atau dikukuhkan lagi dalam beberapa pertemuan antara pemuda pemudi, ketua BKM Kabupaten Demak, ketua Ta'mir dan anggota Masjid Agung Demak serta tokoh-tokoh masyarakat. Dari pemuda diketahui oleh Ariful Husni, ketua BKM kabupaten Demak oleh H. Moh. Zaenal Dahlan dan Ketua Ta'mir Masjid Agung Demak Oleh KH. A. Soaheimi Soelaiman sepakat untuk mendirikan KSPPS Masjid Agung Demak (MADE).

Persiapan yang dilakukan berlangsung sekitar 2 setengah bulan. KSPPS MADE berdiri tepatnya pada tanggal 3 Oktober 1998 secara bersama-sama BMT se-Kabupaten Demak diresmikan oleh Bupati kepala Daerah Tingkat II Demak beliau Bapak H. Djoko Widji Suwito, S.IP. Bertempat digedung DPRD Kabupaten Demak. Sedangkan mengenai ijin Badan Hukum diajukan pada tanggal 23 Oktober 1998 dan keluar ijinnya pada tanggal 02 November 1998 dengan Nomor Badan Hukum: 06/BH/KDK.11-03/XI/98 oleh Departemen Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. KSPPS MADE mulai beroperasi pada bulan November 1998 dengan tujuan pemberdayaan atau memperkuat ekonomi ummat khususnya di Kabupaten Demak pada segmen kecil dan kecil bawah. Dalam meningkatkan taraf kehidupannya melalui berbagai produk yang dimiliki dan diharapkan dapat menghimpun atau memperoleh dana dari masyarakat serta mengalokasikan atau menyalurkan kepada masyarakat yang membutuhkan.

Perkembangan KSPPS MADE sejak dimulai operasionalnya pada bulan November 1998, Alahamdulillah sejauh ini telah

berjalan dengan baik diberbagai bidang yaitu bidang pertumbuhan, pelayanan, maupun pengelolaan. Sistem dan prosedur KSPPS MADE Demak dipercaya oleh masyarakat dan didukung oleh profesional muda yang siap memberikan pelayanan prima untuk menjadi mitra muamalah, dengan dibantu oleh teknisi komputer yang memungkinkan untuk memberikan pelayanan yang cepat, cermat, dan akurat.<sup>1</sup>

## 2. Visi dan Misi KSPPS MADE Demak

### a. Visi

Secara umum visi yang ingin dikembangkan oleh KSPPS MADE Demak adalah “Pemberdayaan Umat Islam Khususnya di Kabupaten Demak dan di Jawa Tengah pada Umumnya, pada segmen kecil dan kecil bawah yang membutuhkan dana dengan penyampaian layanan yang cepat dan ketepatan proses pelayanan, bersih menjauhkan proses transaksi dari unsur kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN) serta membantu anak didik dari golongan masyarakat ekonomi kurang mampu melalui bantuan Beasiswa Amanah (BSA), penyaluran bantuan rutin ke panti asuhan, membantu pengembangan sarana ibadah masjid/musholla serta pemberian bakti sosial berupa program pembinaan keagamaan khususnya bagi anggota atau nasabah dan masyarakat umum secara terpadu dengan sistem kontak muamalah atau dakwah jamaah yang diformulasikan dengan *block system* sesuai area (wilayah binaan masing- masing nasabah)”.

### b. Misi

Sedangkan misi KSPPS MADE Demak adalah penguatan visi diatas diraih dan dicapai melalui ummat yang sadar sepenuhnya (kaffah) terhadap penerapan ajaran agama Islam secara utuh dalam aspek kehidupan. Dengan kata lain, kesejahteraan, peningkatan kualitas hidup, peningkatan produktivitas dan etos kerja melalui pola hidup hemat dan lain-lain betul-betul berlandaskan pada syarat-syarat prinsip agama Islam. Strategi untuk mewujudkan visi dan misi tersebut dilaksanakan dengan memaksimalkan potensi SDI (Sumber Daya Insani) karyawan/karyawati KSPPS MADE dengan skala prioritas pada:

---

<sup>1</sup> Hasil observasi, KSPPS MADE Demak: 9 Agustus 2022

- 1) Penanaman doktrin kelembagaan yang memposisikan karyawan dan karyawan sebagai “*Muballigh/Muballigho*” yang terkonsentrasi pada kewajiban menyampaikan (mendakwah) kan ajaran Islam dalam bidang jual beli dan muamalah duniawiyah yang lain.
- 2) Penanaman doktrin pribadi melalui keyakinan individu karyawan/karyawan bahwa tugas mulia di KSPPS MADE selain untuk memenuhi kewajiban mencari nafkah yang halal untuk keluarga juga merupakan investasi utama dalam menyosongsong kebahagiaan hidup. Alasan ini didasarkan pada keyakinan bahwa tugas berdakwah yang dilakukan adalah kewajiban bagi setiap muslim dan muslimat.
- 3) Penanaman pengajaran doktrin profesional bahwa sudah menjadi kewajiban setiap karyawan/karyawan untuk melayani nasabah dengan mengutamakan “TRI SILA MADE”

**3. Data Lembaga dan Struktur Organisasi**  
**a. Kelembagaan KSPPS MADE Demak**

**Tabel 4.1**  
**Kelembagaan KSPPS MADE Demak**

Nama Instansi	KSPPS MADE Demak
Tanggal Berdiri	3 Oktober 1998
Status Badan Hukum	Koperasi
No.Badan Hukum	06/BH/KDK.11.13/XI/1998
No. DP	110226505250
No. SIUP	503.11.3/04821/IX/2011
No. NPWP	1.889.929.4-508s
Jumlah Kantor	6 kantor
- Kantor Pusat	Jl. Pemuda No. 101 Demak Telp. (0291) 685025
- Cabang Karanganyar 1	Jl. Raya Karanganyar No. 29 Demak Telp. (0291) 4254474
- Cabang Wonosalam 2	Jl. Demak - Purwodadi Wonosalam Telp. (0291) 6905041
- Cabang 3 Gajah	Jl. Demak - Kudus KM. 18 Gajah Telp. (0291) 4284066

- Cabang 4 Dempet	Jl. Demak - Purwodadi Dempet Telp. (0291) 6905077
- Cabang 5 Guntur	Jl. Raya Guntur No. 250 Kec. Guntur Demak Telp. (0291) 5754377

### b. Struktur Organisasi KSPPS MADE

- 1) Badan Pengawas Syariah
  - Ketua : Drs. H. Moh. Asyiq
  - Anggota : - H. M. Anwar Said
- 2) Pengurus
  - Ketua : H. Moh. Zaeni D.
  - Sekretaris : Drs. H.M. Zainuri Mawardi
  - Bendahara : Drs. H. Muhtarom S. SH
- 3) Manajemen
  - Manager Umum : Rofiq Sururi, M.E.
  - Manager Operasional : Hanan Efendi, A.Md.
  - Ka. Administrasi : Ummi Wahidah, S.Ag.
  - Kepala Marketing : Asih Murni A., S.E.
  - Manager Cabang 1 : Agus Kristanto, S.E.
  - Manager Cabang 2 : A. Fathu S., S.E.
  - Manager Cabang 3 : Rokip, S.E.
  - Manager Cabang 4 : Agus F., S.Ag
  - Manager Cabang 5 : Bayu Arya W., S.E.

### c. Ruang Lingkup Produk

Produk KSPPS MADE meliputi dua komponen yaitu produk di bidang *Baitul Tamwil* dan produk *Baitul Maal*, adapun jenis produknya sebagai berikut:

- 1) *Baitul Tamwil*
  - a) Simpanan
    - (1) Simpanan Ummat, yaitu simpanan yang memungkinkan masyarakat untuk melakukan transaksi kapan saja sesuai kebutuhan, dengan syarat:
      - (a) Bagi hasil keuntungan dihitung berdasarkan saldo rata-rata harian dan diberikan setiap bulan.
      - (b) Pembukaan rekening dapat dilakukan dengan setoran awal sebesar RP.20.000, baik atas nama perseorangan maupun lembaga.

- (c) Simpanan dengan menggunakan sistem komputerest
- (2) Simpanan *Mudharabah* berjangka, yaitu simpanan di KSPPS dimana pengembalian akan dilakukan setelah jangka waktu yang disepakati yaitu 3 bulan, 6 bulan, atau 12 bulan.
- b) Pembiayaan  
KSPPS MADE memberikan dua jenis pembiayaan kepada masyarakat, yaitu pembiayaan *musyarokah* dan pembiayaan *murabahah*:
- (1) Pembiayaan *Musyarokah*, adalah pembiayaan yang dilakukan melalui perjanjian usaha antara KSPPS dengan anggota, dimana KSPPS menyertakan sebagian dana dalam usaha tersebut. Keuntungan yang dihasilkan dibagi sesuai kesepakatan bersama dengan mempertimbangkan proporsi modal. Apabila terjadi kerugian, maka kerugian tersebut ditanggung bersama sesuai dengan proporsi modal.
- (2) Pembiayaan *Murabahah*, adalah pemberian kredit modal kerja/usaha pada usaha produktif. KSPPS melakukan pembelian barang yang dibutuhkan dan anggota/pengusaha melakukan pembayaran dengan cara ditangguhkan.
- 2) *Baitul Maal*  
*Baitul Maal* KSPPS MADE merupakan bagian dari *Baitul Tamwil*, yang secara khusus bertanggung jawab dalam mengelola dana masyarakat yang terdiri dari zakat, infaq, sodaqah, dan waqaf. Adapun sistem kerja *Baitul Maal* MADE dalam menghimpun dana umat islam (ZIS) terdiri dari beberapa tahap yaitu:
- a) Sistem satu arah atau bersifat insidental, yaitu dimana dana masyarakat yang diterima akan distribusikan secara serentak kepada masyarakat dengan skala prioritas mikro ekonomi.
- b) Sistem *fee back*, dimana lembaga pengelola dana masyarakat berfungsi sebagai fasilitator bagi masyarakat yang membutuhkan pendanaan, distribusi dana diupayakan sebagai modal pengembangan usaha menuju kemandirian, Harapannya, jika usaha yang menggunakan dana

tersebut menghasilkan keuntungan, maka *net incame* dapat diperoleh sebagai pengembangan kas operasional.

Sistem *pilot project*, yaitu dimana lembaga pengelola dana masyarakat melakukan usaha bersama yang direncanakan dan dikelola dengan cara bagi hasil.

## B. Gambaran Umum Responden

### 1. Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pribadi responden secara khusus. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan sebanyak 35 kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan KSPPS MADE Demak. Penyebaran kuesioner dilakukan selama 15 hari penelitian dengan cara survei ke lapangan. Rincian penyampaian dan pengumpulan kuesioner, serta temuan yang digunakan dapat dilihat pada tabel 4.2

**Tabel 4.2**  
**Rincian Pengiriman dan Pengambilan Kuesioner**

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dibagikan	35
Kuesioner yang dikembalikan	0
Kuesioner yang kembali dan diolah	35

Sumber: data primer 2023

Dari tabel 4.2 diatas kuesioner yang dibagikan dan kuesioner yang diolah adalah sama yaitu 35. Tingkat angket 100%, dan dan semua kuesioner dari semua item pertanyaan terisi semuanya sehingga seluruh pertanyaan dapat digunakan dalam analisis data.

### 2. Jenis kelamin responden

**Tabel 4.3**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki – laki	20	57 %
2	Perempuan	15	43 %
Total		35	100%

Sumber: data primer 2023

Pada tabel 4.3 diatas menjelaskan bahwa jenis kelamin responden pada KSPPS MADE Demak didominasi karyawan laki-laki. Jumlah responden karyawan laki-laki yaitu 20 orang atau 57%. Sedangkan untuk responden perempuan hanya terdapat 15 orang atau 43%.

### 3. Usia Responden

**Tabel 4.4**  
**Usia Responden**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20 – 25 tahun	4	11%
2	26 – 35 tahun	15	43%
3	>35 tahun	16	46%
Total		35	100%

Sumber: data primer 2023

Pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa usia responden sebagian besar berumur >35 tahun berjumlah 16 orang atau 46%. Kemudian responden dengan usia 26 – 35 tahun berjumlah 15 orang atau 43%, selanjutnya responden dengan persentase paling kecil yaitu berusia 20 – 25 tahun hanya ada 4 orang atau 11%.

### 4. Pendidikan Responden

**Tabel 4.5**  
**Pendidikan Responden**

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA/SLTA	3	8%
2	D3	8	23%
3	S1	23	66%
4	Lainnya	1	3%
Total		35	100%

Sumber: data primer 2023

Dapat ditarik kesimpulan dari tabel 4.5 bahwa responden pada lulusan pendidikan S1 yang menempati urutan pertama yang paling banyak dengan jumlah 23 responden atau 66%. Selanjutnya diikuti urutan kedua yaitu pendidikan D3 sebanyak 8 responden atau 23%, dan untuk urutan ketiga yaitu pendidikan SLTA/SMA sebanyak 3 responden atau 8%. Kemudian untuk urutan paling rendah yaitu lainnya hanya terdapat 1 responden atau 3%.

## 5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.6

### Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	sentase
1	< 1 Tahun	2	6%
2	1-3 Tahun	8	23%
3	3-5 Tahun	13	43%
4	> 5 Tahun	12	28%
Total		35	100%

Sumber: data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan yang kurang dari 1 tahun sebanyak 2 orang atau 6%, lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 8 orang atau 23%, lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 13 orang atau 43%, lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 12 orang atau 28%. Jadi kesimpulannya yaitu responden berdasarkan lama bekerja urutan pertama berada pada tingkatan 3-5 tahun, kemudian urutan pada tingkatan lama bekerja lebih dari 5 tahun.

## C. Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item dalam kuesioner sudah tepat atau belum dalam mengukur sesuatu yang ingin diukur.<sup>2</sup> Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), tetapi jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05) atau  $r_{hitung}$  negatif, maka instrumen atau butir-butir pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).<sup>3</sup> Adapun hasil uji validitas terhadap 35 responden sebagai berikut:

<sup>2</sup> Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktisi* (Yogyakarta: ANDI, 2014), hal.51.

<sup>3</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, hal.52.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Responden**

Varibel	Item	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r-tabel	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (X <sub>1</sub> )	P1	0,780	0,334	Valid
	P2	0,703	0,334	Valid
	P3	0,617	0,334	Valid
	P4	0,638	0,334	Valid
	P5	0,581	0,334	Valid
	P6	0,810	0,334	Valid
Pengendalian Internal (X <sub>2</sub> )	P1	0,540	0,334	Valid
	P2	0,702	0,334	Valid
	P3	0,752	0,334	Valid
	P4	0,693	0,334	Valid
	P5	0,691	0,334	Valid
	P6	0,770	0,334	Valid
	P7	0,773	0,334	Valid
	P8	0,746	0,334	Valid
	P9	0,691	0,334	Valid
	P10	0,597	0,334	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,794	0,334	Valid
	P2	0,674	0,334	Valid
	P3	0,817	0,334	Valid
	P4	0,745	0,334	Valid
	P5	0,760	0,334	Valid
	P6	0,726	0,334	Valid
	P7	0,752	0,334	Valid
	P8	0,700	0,334	Valid
	P9	0,674	0,334	Valid
	P10	0,544	0,334	Valid
	P11	0,850	0,334	Valid

Sumber data: output SPSS 25, 2023

Dari hasil uji validitas diatas, didapatkan nilai korelasi skor item dengan skor total nilai kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  menggunakan signifikansi 5% dengan jumlah  $n=35$  didapatkan  $r_{tabel}$  sebesar 0,334. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dikatakan tidak valid, begitupun sebaliknya jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dikatakan valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir

pertanyaan pada ketiga variabel yaitu kualitas SDM, pengendalian internal, dan kinerja karyawan semuanya dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai guna untuk menguji apakah jawaban kuesioner yang diberikan dapat dipercaya atau reliabel. Dalam proses SPSS akan dibahas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujiannya menggunakan batasan tertentu seperti 0,60. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik atau tidak reliabel, dan sebaliknya jika dalam uji statistic *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka dikatakan reliabel.<sup>4</sup> Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Reliability Coefficiencie	<i>Cronbachs Alpha</i> (>0,60)	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), ( $X_1$ )	6 butir	0,775	Reliabel
Pengendalian Internal, ( $X_2$ )	10 butir	0,879	Reliabel
Kinerja Karyawan, (Y)	11 butir	0,909	Reliabel

Sumber: output SPSS 25, 2023

Berdasarkan data hasil uji reliabilitas diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbachs Alpha* setiap variabel adalah  $> 0,60$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel, baik kualitas SDM, pengendalian internal, maupun kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

## D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

<sup>4</sup> Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2010), hal.97.

Penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi karena data yang digunakan bukan merupakan data time series.

### 1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dirancang untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas).<sup>5</sup> Model regresi yang baik harus tidak ada korelasi antar variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi/terkait satu sama lain, maka variabel tersebut tidak membentuk variabel ortogonal. Untuk mendeteksi masalah multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya faktor multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan  $VIF > 10$ . Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.<sup>6</sup> Hasil pengujian multikolinearitas, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-,942	2,347		-,401	,691		
	Kualitas SDM	,106	,131	,054	,806	,426	,797	1,254
	Pengendalian Internal	1,039	,076	,915	13,637	,000	,797	1,254

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Kualitas SDM (X <sub>1</sub> )	0,797	1,254	Tidak ada multikolinearitas
Pengendalian Internal (X <sub>2</sub> )	0,797	1,254	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: output SPSS 25, 2023

<sup>5</sup> Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Hal.81

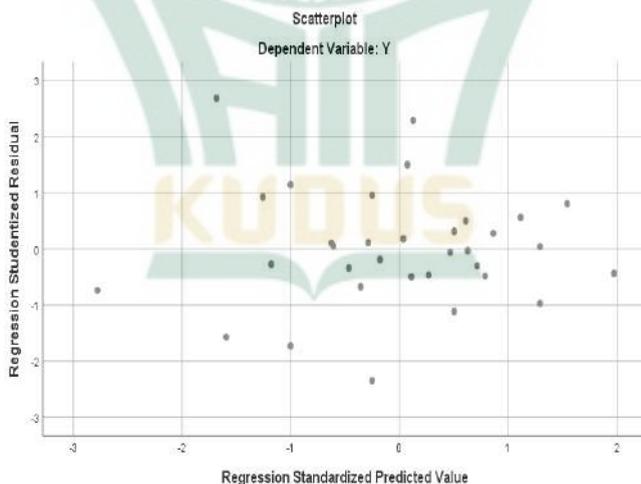
<sup>6</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi*, 9.hal

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari variabel kualitas SDM dan pengendalian internal memiliki nilai sama yaitu 0,797 untuk nilai *tolerance* dan 1,254 untuk nilai VIF. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model ini karena seluruh nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Satu hal yang membuat model regresi menjadi baik adalah apabila terdapat homokedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan variansi dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Sedangkan jika terdapat perbedaan, maka disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatterplot* dan dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik tersebar secara acak diatas dan dibawah sumbu tanpa membentuk pola tertentu.<sup>7</sup>

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : output SPSS 25, 2023

<sup>7</sup> V.Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hal.159-160.

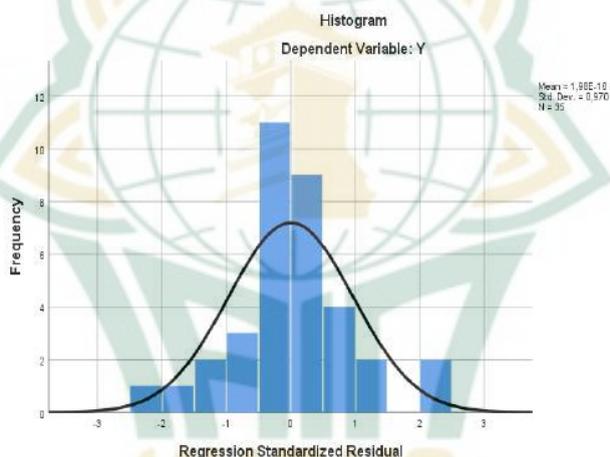
Berdasarkan gambar diatas, hasil tampilan output SPSS *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah garis sumbu (garis 0) pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.<sup>8</sup>

#### a. Histogram

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas (*normal histogram*)**



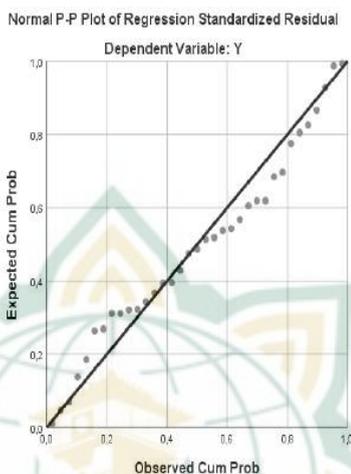
Sumber: output SPSS 25, 2023

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa distribusi data berbentuk lonceng (*bell shaped*). Distribusi data tersebut mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak mempunyai juling ke kiri atau ke kanan dan keruncingan ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual bersifat normal karena memenuhi syarat normalitas.

<sup>8</sup> Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Kudus: STAIN Kudus, 2009), hal.187.

**b. Probability Plot**

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas Probability Plot**



Sumber: output SPSS 25, 2023

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**c. Kolmogorov – Smirnov Test**

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,08996736
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,120
	Negative	-,114
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**E. Analisis Regresi Linier Berganda**

Setelah melakukan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian regresi linear berganda. Analisis regresi digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variabel independen yaitu kualitas SDM dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS (dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,942	2,347		-,401	,691
	Kualitas SDM	,106	,131	,054	,806	,426
	Pengendalian Internal	1,039	,076	,915	13,637	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis regresi linear berganda didapat koefisien variabel bebas kualitas SDM ( $X_1$ ) = 0,106, dan variabel pengendalian internal ( $X_2$ )= 1,039, dan untuk konstanta sebesar -0,942. Sehingga model regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = -0,942 + 0,106X_1 + 1,039X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien regresi

$X_1$  = kualitas SDM

$X_2$  = pengendalian internal

e = kesalahan atau eror

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta  
 Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa konstanta bernilai negatif yaitu -0,942 yang dapat diartikan jika variabel bebas yaitu kualitas sumber daya manusia dan pengendalian internal bernilai tetap atau konstan maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -0,942.
2. Koefisien kualitas SDM ( $X_1$ ) = 0,106  
 Koefisien regresi ( $b_1$ ) menunjukkan nilai variabel kualitas SDM ( $X_1$ ) sebesar 0,106. Koefisien bernilai positif menyatakan bahwa kualitas SDM mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kualitas SDM, maka akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,106. Begitupun sebaliknya, jika terjadi penurunan 1 skor untuk kualitas SDM maka akan diikuti terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 0,106.
3. Koefisien pengendalian internal ( $X_2$ ) = 1,039  
 Koefisien regresi ( $b_2$ ) menunjukkan nilai variabel pengendalian internal ( $X_2$ ) sebesar 1,039. Koefisien bernilai positif menyatakan bahwa pengendalian internal mempunyai sifat berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk pengendalian internal, maka akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,039. Begitupun sebaliknya, jika terjadi penurunan 1 skor untuk pengendalian internal maka akan diikuti terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 1,039.

## F. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menggambarkan seberapa besar presentase keragaman (variasi) variabel independen mampu menjelaskan keragaman dari variabel dependennya. Koefisien determinasi bertujuan untuk untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.<sup>9</sup> Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, maka semakin besar sumbangan pengaruh dari variabel independen yang diuji. Hasil koefisien determinasi disajikan dalam tabel berikut:

---

<sup>9</sup> Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi, 9*, hal.97.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,941 <sup>a</sup>	,885	,878	2,15429
a. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Kualitas SDM				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: output SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,878 yang mengandung arti bahwa 87,8% variasi besarnya kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh kualitas SDM dan pengendalian internal. Sedangkan sisanya 12,2% dari 100% - 87,8% yang merupakan variabel yang belum diteliti oleh peneliti atau tidak dikaji dalam penelitian ini.

**2. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ).<sup>10</sup> Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Rumus df untuk pembilang ( $N1$ ) =  $k-1$  dan df untuk penyebut ( $N2$ ) =  $n-k$  digunakan untuk memperoleh  $F_{tabel}$  untuk penelitian ini, dimana ( $n$ ) adalah jumlah sampel dan ( $k$ ) adalah jumlah variabel. Jadi jika  $df (N1) = 3 - 1 = 2$ , dan  $df (N2) = 35 - 3 = 32$  maka  $F_{tabel}$  adalah 3,29. Pengujian dalam penelitian ini diketahui jika nilai signifikansi lebih kecil  $< 0,05$  atau nilai  $F_{hitung}$  lebih besar  $> F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1144,061	2	572,030	123,257	,000 <sup>b</sup>
	Residual	148,511	32	4,641		
	Total	1292,571	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Kualitas SDM						

Sumber: output SPSS 25, 2023

<sup>10</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, hal.98.

Berdasarkan tabel diatas, tampak bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 123,257 lebih besar  $> F_{tabel}$  sebesar 3,29 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil model dalam penelitian ini adalah layak atau variabel kualitas SDM dan pengendalian internal secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh parsial (sendiri) terhadap variabel dependen (Y).<sup>11</sup> Pada taraf signifikansi 5% (0,05). Uji-t ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ .  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Untuk memperoleh  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini maka menggunakan rumus  $df = n - k - 1$ . Dimana (n) adalah jumlah sampel, (k) adalah jumlah variabel bebas, dan taraf signifikansi = 0,05. Maka dapat diperoleh hasil, jika  $df = 35 - 2 - 1 = 32$ , maka  $t_{tabel}$  nilainya adalah 1,692.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji-t Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,942	2,347		-,401	,691
	Kualitas SDM	,106	,131	,054	,806	,426
	Pengendalian Internal	1,039	,076	,915	13,637	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: output SPSS 25, 2023

<sup>11</sup> Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, hal.98.

Berdasarkan hasil output analisis uji-t pada tabel diatas, dapat diartikan sebagai beriku:

a. Pengujian hipotesis I (Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan)

Untuk variabel kualitas sumber daya manusia dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  0,806, dan nilai signifikansi 0,426. Hasilnya, nilai  $t_{hitung}$  0,806 lebih kecil  $<$  nilai  $t_{tabel}$  1,692 dan nilai signifikansi 0,426 lebih besar  $>$  dari 0,05. Artinya,  **$H_0$  diterima** dan  **$H_1$  ditolak** hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian hipotesis II (Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan)

Untuk variabel pengendalian internal dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  13,637 dan nilai signifikansi 0,000. Hasilnya, nilai  $t_{hitung}$  13,637 lebih besar  $>$  nilai  $t_{tabel}$  1,692 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil  $<$  dari 0,05. Artinya,  **$H_0$  ditolak** dan  **$H_2$  diterima** hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## G. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS MADE Demak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas SDM tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji-t, yang mana variabel kualitas SDM memiliki  $t_{hitung}$  0,806  $<$   $t_{tabel}$  1,692 dan juga nilai signifikansi sebesar 0,426  $>$  0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel kualitas SDM tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS MADE Demak.

Matutina berpendapat bahwa kualitas SDM mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan professional. Dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas jika mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut dapat dicapai ketika mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan, dan pengalaman yang

cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab.<sup>12</sup> Secara teori dalam penelitian-penelitian terdahulu jarang ditemukan penelitian yang mendukung hipotesis pertama dalam penelitian ini, dimana kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena memang secara logika, jika kualitas sumber daya manusia semakin baik, maka kinerja karyawan semakin baik dan begitupun sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia buruk, maka kinerja karyawan juga akan memburuk.

Pada KSPPS MADE sebagian besar karyawan berlatar belakang pendidikan non ekonomi. Meski karyawan dalam bekerja telah menggunakan sistem/teknologi yang mendukung dan mempunyai bekal pendidikan yang tinggi, tetapi apabila SDM kurang mendukung sesuai bidangnya maka hal tersebut akan menjadi hambatan bagi karyawan dalam proses bekerja dan berdampak juga bagi KSPPS dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Penelitian ini mendukung penelitian Nurwahni, bahwa kualitas sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>13</sup> Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sibagariang, yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan penempatan karyawan pada obyek penelitian tidak sesuai dengan kualifikasi mereka yaitu latar belakang pendidikannya, sehingga menyebabkan pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan harapan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan.<sup>14</sup> Hasil penelitian ini juga relatif sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chaerul Qadri yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh positif

---

<sup>12</sup> Wida Gerhana, Rezi, dan Wasis, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan)," *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.3, no. 1 (2019): 49–57, <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.50>.

<sup>13</sup> Nurwahni, "Pengaruh Kualitas SDM, Profesional Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Roda Utama Cabang Makassar," Skripsi (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020), 77.

<sup>14</sup> 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>.

dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena sebagian besar karyawan tidak menempati posisi atau bagian sesuai dengan tingkat pendidikan mereka dan kurangnya ruang untuk mengembangkan ide-ide atau konsep sehingga karyawan hanya fokus pada tugas dan tanggung jawab yang diberikan.<sup>15</sup> Maka dari itu, kualitas sumber daya manusia masih perlu ditingkatkan dan harus memperhatikan penempatan karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

## 2. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS MADE Demak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji-t, yang mana variabel pengendalian internal memiliki  $t_{hitung} 13,637 > t_{tabel} 1,692$  dan juga signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS MADE Demak.

Pengendalian internal merupakan proses yang tidak terpisahkan dari kegiatan yang dilakukan secara berkelanjutan oleh manajemen dan seluruh karyawan guna memberikan keyakinan yang cukup memadai terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan melalui pelaksanaan kegiatan yang efektif dan efisien dalam hal pelaporan keuangan yang akurat, pengamanan aset, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.<sup>16</sup> Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden yang didominasi oleh jawaban setuju pada seluruh item pernyataan variabel pengendalian internal dimana para karyawan KSPPS MADE Demak bekerja sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang ditetapkan, serta pimpinan melakukan evaluasi secara rutin terhadap kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

---

<sup>15</sup> Chaerul Qadri, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parere," *Tesis* (STIE Nobel Indonesia, 2021), hal.67.

<sup>16</sup> Fatrina R Mooduto, Hartati Tuli, dan Siti Pratiwi Husain, "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol.5, no. no.1 (2022): hal.168–74.

Oleh karena itu, apabila perusahaan memiliki lingkungan pengendalian yang baik dan pelaksanaan atau aktivitas pengendalian yang efektif, maka hal tersebut akan mendorong karyawan untuk mematuhi dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, ketika perusahaan dapat melakukan penilaian resiko dengan baik, melakukan pemantauan dan pengawasan secara rutin dan teratur, serta mampu memberikan informasi dan komunikasi yang baik, maka karyawan akan semakin disiplin dan menyadari otoritas serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan menjadi efektif dan efisien.<sup>17</sup>

Hasil penelitian ini juga mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Marten dan I Gusti Agung, yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aktivitas pengendalian akan mendorong karyawan mematuhi dan mengikuti peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan.<sup>18</sup> Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Andri Susilo & Ariani Mulyasari menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>19</sup> Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Friska Septriyanda Patraini dkk, yang menyatakan bahwa pengendalian internal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>20</sup> Implementasi pengendalian internal yang efektif dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dan kontribusi tersebut tentunya akan berdampak juga bagi kinerja karyawan. Jadi kesimpulannya, bahwa semakin baik sistem pengendalian internal yang tercipta dari karyawan secara langsung akan kondisi instansi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

---

<sup>17</sup> Feni Irawan, "Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak di Pekanbaru," *Skripsi* (Universitas Islam Riau, 2020).

<sup>18</sup> Nguji dan Lestari, "Pengaruh Pengendalian Internal, Kompensasi Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Mercy Indonesia," hal.92-108.

<sup>19</sup> Susilo dan Mulyasari, "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," hal. 15-26.

<sup>20</sup> Patraini, Dewi, dan Sukmasari, "Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan," hal.12-21.