BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) yang ikut terlibat dalam melakukan aktivitas-aktivitas operasional dalam suatu operasional dalam suatu organisasi terdiri dari berbagai jenis dan tingkat, mulai dari karyawan tingkat rendah sampai dengan pimpinan puncak suatu organisasi. Masing-masing sumber daya ini memberikan kontribusi-kontribusi yang berbeda dan masing-masing juga memiliki fungsi dan peranan yang berbeda pula.

Namun kontribusi dan fungsi-fungsi ini saling berkaitan untuk mendukung berjalannya aktivitas dan seluruh kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. SDM adalah faktor sentraldalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi dan misi untuk kepentingan semua dan pelaksanaan misinya diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. [1]

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

---

[1] Tjuju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajeman Sumber Daya Manusia, (*Bandung : Alfabeta, 2008), hal.8

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan didapatkan oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan yang berhasil meruapakn aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakam investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi asset utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi itulah sebabnya mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak *(driving force)* dan sebagai agen perubahan (*agen of change).*

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup oraganisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energy dalam diri seorang ya ng ditandai dengan munculnya *feeling,* dan didahului dengan

tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Pemahaman motivasi baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu meningkatkan kinerja.

Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang tercapai juga tiggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan. Motivasi juga merupakan suatu rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan mengahasilakan keputusan.[2]

Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap prestasi karyawan atau pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.[3]

Motivasi dan sikap saling berhubungan terhadap kinerja karyawan, karena apabila seorang karyawan tidak mempunyai motivasi untuk maju serta kurangnya semangat dalam bekerja akan berdampak pada kinerja karyawan, sikap merupakan gambaran perilaku atau perbuatan pada diri

---

[2] Malayu Hasibuan, *Manajeman Dasar, Pengertian dan Masalah.* (Jakarta : PT . Bumi Aksara, 2003), hal.216

[3] Moh Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta : Sinar Grafika Offset, 2012), hal. 121

seseorang diamana sikap dapat mengetahui bagaimana respon atau perilaku yang akan diambil oleh seorang karyawan yang bersangkutan.

BTM merupakan sebuah lembaga keuangan yang menjalankan iusahanya berdasarkan prinsip syariah Islam dalam bentuk koperasi serba usaha dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat. BTM merupakan organisasi bisnis yang juga berperan sosial. Sebagai lembaga bisnis, BTM lebih mengembangkan usahanya di sector keuangan, yakni simpan pinjam.

Oleh karena itu, hendaknya benar-benar dioperasionalkan sesuai dengan yang dikehendaki oleh syariah. dan tentunya tanpa mengesampingkan faktor profesionalitas baik dari segi pembinaan sumber daya manusia karyawannya maupun aspek-aspek lain yang mampu mendongkrak omset BTM mampu bersaing dengan lembaga-lembaga yang lainnya.

BTM berlandaskan prinsip syariah islam, keimanan, keterpaduan, kekeluargaan, kebersamaan, kemandirian dan profesionalisme. Dengan demikian keberadaan BTM menjadi organisasi yang syah dan legal. Sebagai lembaga keuangan syariah, keimanan menjadi landasan atas keyakinan untuk mau tumbuh dan berkembang.

Untuk mencipatakan suasana kerja yang nyaman dalam dunia kerja. Salah satunya adalah bagaimana pihak karyawab termotivasi, sehingga dituntut harus mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mmencapai tujuan organisasi tersebut pada dasarnya motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahakan daya dan potensi

bawahan, agar mau bekerja sama secara proakif dan produktif yang pada akhirnya berhasil mencapai dan mewujudkan yang telah ditentukan.

BTM Surya Madinah merupakan salah satu dari beberapa BTM yang ada di tanah air. BTM surya madinah hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil sesuai syariah islam, yakni sistem bagi hasil atau tanpa bunga. BTM Surya Madinah beroperasi sejak 2 April 2002. Dan sekarang sudah mempunyai beberapa cabang yang diantaranya ada dikecamatan : Rejotangan, pucanglaban, pagerwojo, tanggunggunung, pakel, gondang, pagerwojo, ngantru, pojok ngantru, pucung lor ngantru.

Jenis-jenis pembiayaan yang dilakukan di BTM Surya Madinah diantaranya: mudharabah, murabahah, pembiayaan musyarakah, IMBT, dan Qordh. Sedangkan untuk produk penghimpun dana ada tabungan wadiah, deposito berjangka, dan berbagai produk lainnya seperti produk simpanan arisan dan simpanan haji.[4]

Sehubungan dengan hal tersebut di atas maka penulis mengadakan penelitian dengan tujuan ingin mengeatahui tentang **"Pengaruh Motivasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja di BTM Surya Madinah Tulungagung".**

[4] Buku Laporan Rapat Anggota Tahunan (RAT) BTM Surya Madinah Tulungagung Tahun 2015.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Motivasi yang diberikan terhadap kinerja di BTM Surya Madinah Tulungagung.
2. Sistem Pengendalian Internal yang diberikan terhadap kinerja di BTM Surya madinah tulungagung ?
3. Motivasi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap kinerja di BTM Surya Madinah Tulungagung?

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di BTM Surya Madinah Tulungagung ?
2. Apakah Sistem Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja di BTM Surya madinah tulungagung ?
3. Apakah motivasi dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja di BTM Surya Madinah Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka peneliti dapat memaparkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh signifikan motivasi terhadap Kinerja di BTM Surya Madinah Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh signifikan Sistem Pengendalian Internal terhadap kinerja di BTM Surya Madinah Tulunagung.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap kinerja di BTM surya Madinah Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian adalah :

1. Hasil penelitian ini di harapkan bisa memberi dan menambah khasanah ilmiah terutama di bidang ekonomi islam.
2. Secara praktis
   a. Bagi peneliti lanjutan

      Penulis berharap hasil penelitian ini dapat berguna bagi peneliti lain sebagai bahan kajian lebih lanjut mengenai masalah yang berhubungan dengan tema pewnelitian ini.

   b. Bagi BTM

      Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi BTM untuk mengetahui hubungan motivasi dan Sistem Pengendalian Internal sehingga dapat menentukan langkah kinerja karyawannya.

   c. Bagi Karyawan

      Sebagai bahan atau wawasan bagi karyawan agar dapat termotivasi dirinya dan dapat meningkatkan kinerjanya.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Variable-variable yang diteliti dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap kinerja di BTM Surya Madinah Tulungagung. Populasi atau obyek penelitiannya yaitu karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung dengan populasi jumlah karyawannya.

G. Penegasan Istilah

Definisi operasional merupakan definisi variable secara operasional, secara praktik, secara riil, secara nyata, dalam lingkup objek penelitian atau objek yang diteliti.

1. Pengertian Konseptual
   a. Motivasi adalah bagian integral dan hubungan perburuhan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumberdaya manusia. Karena SDM merupakan elemen penting guna meningkatkan keberhasilan perusahaan sesuai dengan yang direncanakan.[5]
   b. Pengendalian Internal adalah prosedur-prosedur mekanis untuk memeriksa ketelitian data-data administrasi.[6] Tujuannya adalah

[5] Siswanto, *pengantar manajeman*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012), hal. 119

[6] Alfinovita, Iza Azmi dan Sukoharsono, Eko Ganis. (2013). *Evaluasi sistem pengendalian intern pada proses pemberian kredit UMKM* (studi pada pt. Bpr nusumma jatim). *Jurnal Akuntansi Universitas Brawijaya Malang*.

pelaporan keuangan, efektifitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku[7].

c. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja berupa gaji sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.[8]

d. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam waktu tertentu, sesuai dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. [9]

e. BTM adalah lembaga keuangan mikro yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah. yang beroentasi non profit dan komersial. Seperti: pengelolaan zakat Infaq dan Sodaqoh untuk musaha produktif dikerjasamakan dengan BTM atau lembaga amil zakat dapat beroperasi bersama dengan BTM agar lebih hidup.[10]

2. Penegasan Operasional

Dari definisi konseptual di atas maka dapat dijelaskan maksud dari judul *"Pengaruh Motivasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap KInerja di BTM Surya Madinah Tulungagung"* adalah untuk mengatahui faktor-faktor ataupun hal- hal yang dapat mengarahkan karyawan dalam hubungannyadengan motivasi dan sikap. Sehingga kinerja karyawan

---

[7] *Ibid*, 2013

[8] Bedjo Siswanto, *Manajeman Tenaga Kerja*…., hal. 10

[9] Suwanto dan Donni Juni Priansa,*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis …, hal. 196*

[10] A. Djazuli, Yadi Janwari, *Lembaga-lembaga Perekonomian Umat, Sebuah Pengenalan,* (Jakarta: PT . Raja Grafindo, 2002), hal. 183

dapat lebik baik dari sebelumnya dan BTM tersebut mempunyai kualitas yang meningkat.

H. Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi ini disusun menjadi tiga bagian yaitu : bagian awal, bagian utama dan bagian akhir.

1. **Bagian Awal**

   Terdiri dari Halaman Sampul Depan, Halaman Judul, Halaman Persetujuan, Halaman Pengesahan, Motto, Halaman Persembahan, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar, Daftar Lampiran, dan Abstrak.

2. **Bagian Utama**

   Bagian ini terdiri dari lima bab yaitu:

   BAB I Pendahuluan Diuraikan menjadi beberapa sub bab yang meliputi: latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup keterbatasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan.

   BAB II Landasan Teori yang membahas semiua variabel yang didasarkan pada teori dan kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

   BAB III Metodologi Penelitian yang mencakup beberapa sub bab yaitu jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel

penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrument penelitian, serta analisis data.

BAB IV Hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis). Dalam bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian yang selanjutnya pada bab kelima akan dibahas mengenai pembahasan dari hasil penelitian tersebut.

BAB V Pembahasan data penelitian dan hasil analisis data. Di bab ini akan diuraikan secara lengkap mengenai hasil penelitian dan akan disimpulkan bab keenam.

BAB VI Penutup. Kesimpulan dan saran atau rekomendasi.

3. Bagian Akhir

Terdiri dari Daftar Pustaka, Lampiran-lampiran, dan Daftar Riwayat Hidup.