

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat KJKS BMT Madani

BMT Madani adalah Lembaga Keuangan Syari'ah Mikro yang berbadan hukum Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS). BMT Madani didirikan karena rasa keprihatinan terhadap kondisi ekonomi masyarakat dan bertujuan membantu peningkatan taraf hidup masyarakat dalam bidang ekonomi. Melalui Lembaga Keuangan Syariah Mikro ini diharapkan potensi perekonomian masyarakat akan tergarap dengan baik sesuai dengan pola syariah. Pengelolaan BMT Madani menggunakan prinsip-prinsip syariah, penerapan bagi hasil dalam setiap transaksi (akad) merupakan upaya menghindari sistem riba sedini mungkin.¹

BMT merupakan salah satu dari lembaga keuangan mikro bukan bank yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam (untuk selanjutnya disebut syariah). Lembaga intermediasi antara pihak yang memiliki kelebihan dana (investor) dengan pihak yang memerlukan dana (pelaku usaha). BMT merupakan lembaga keuangan mikro yang berlandaskan syariah. Selain itu BMT juga dapat dikatakan sebagai suatu lembaga swadaya masyarakat (LSM) yang bergerak di bidang keuangan. Ini disebabkan karena BMT tidak hanya bergerak dalam pengelolaan modal (uang) saja, tetapi BMT juga bergerak dalam pengumpulan Zakat, Infaq, dan Shadaqah (ZIS). Ini merupakan sebuah konsekuensi dari namanya itu sendiri yaitu *Bait Al Maal Wat Tamwil*. Pengertian dari *Bait Al Maal* merupakan lembaga pengumpulan dana (uang) guna disalurkan dengan orientasi profit dan komersial.

¹Dikutip dari brosur BMT Madani tanggal 1 November 2015.

BMT berbadan hukum Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS). Ketentuan yang terdapat didalam UU No. 25 tahun 1992. Legalitas KJKS juga diperkuat lagi oleh Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No. 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang petunjuk pelaksanaan Koperasi Jasa Keuangan Syariah. Dengan segala keputusan ini, segala sesuatu yang terkait dengan pendirian dan pengawasan BMT berada di bawah Departemen Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.²

BMT Madani telah memperoleh ijin operasional dari Dinas Koperasi Pati pada tanggal 15 Juli 2008 berupa badan hukum No. 226/BH/XIV.17/VII/2008, dan sudah menjadi anggota Asosiasi BMT Indonesia (ABSINDO) Cabang Pati sejak bulan Januari 2009 serta telah bergabung dalam Koperasi Sekunder Pusat Koperasi Syaria'ah (Puskopsyah) Cabang Pati.³

KJKS BMT Madani didirikan pada 26 Juli 2008 di Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati, yang diketuai oleh bapak Suprianto S.Pd.I dengan beranggotakan 25 anggota. KJKS BMT Madani bertempat di Jl. Ronggo Kusumo KM. 0,5 Kabupaten Pati, dan Kantor kas cabang di Jl. Gunung Wungkal KM. 105. Kas buka jam 08.00 s/d 15.00 WIB dari hari senin sampai hari jumat.

2. Visi, Misi dan Tujuan KJKS BMT Madani

Setiap lembaga pasti memiliki visi dan misi yang dijadikan sebagai acuan dalam mengembangkan lembaganya, begitu juga dengan BMT Madani Pati, memiliki visi dan misi dan tujuan sebagai berikut:⁴

²Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia.

³Dikutip dari brosur BMT Madani tanggal 1 November 2015.

⁴Dikutip dari naskah RAT BMT Madani Tahun 2014, hlm. 1-2.

a. Visi

Terciptanya Koperasi Jasa Keuangan Syariah Madani yang tangguh dan mapan dengan berlandaskan sistem syariah untuk memberdayakan ekonomi masyarakat.

b. Misi.

- 1) Menyelenggarakan pelayanan prima kepada Anggota, calon anggota sesuai jati diri koperasi syariah.
- 2) Menjalankan kegiatan usaha jasa keuangan syariah dengan efektif, efisien dan amanah.
- 3) Memberdayakan potensi masyarakat agar tercipta perekonomian yang mandiri, kuat dan sejahtera.
- 4) Menjalinkan kerjasama dengan Pemerintah dan mitra kerja usaha lain demi tertib dan lancarnya kegiatan usaha KJKS Madani.

c. Tujuan

KJKS BMT Madani bertujuan meningkatkan pertumbuhan ekonomi anggota dan masyarakat untuk mewujudkan kesejahteraan hidup dunia akhirat.

3. Produk-Produk/Jasa KJKS BMT Madani

Ada dua produk/jasa yang ditawarkan di BMT Madani, yaitu:⁵

a. Produk Pembiayaan.

1) Pembiayaan Mudharabah.

Pembiayaan mudharabah merupakan pembiayaan untuk usaha jangka pendek maupun jangka panjang dengan sistem bagi hasil. Dalam hal ini, pihak BMT Madani bertindak sebagai *shahibul mal* (pemilik modal) yang menyediakan modal 100% dan anggota bertindak sebagai *mudharib* (pengelola). Jika proyek mendapat keuntungan maka dibagi berdasarkan kesepakatan awal. Sedangkan jika terjadi kerugian yang disebabkan bukan kelalaian dari anggota, maka menjadi resiko pihak BMT.

⁵ Dikutip dari brosur BMT Madani tanggal 1 November 2015.

2) Pembiayaan Murabahah.

Pembiayaan murabahah merupakan jenis pembiayaan yang sering digunakan oleh anggota dalam mengajukan pembiayaan. Murabahah berbasis prinsip jual beli di mana pihak BMT bertindak sebagai penjual dan anggota sebagai pembeli. Produk ini digunakan untuk memenuhi kebutuhan pembiayaan yang bersifat konsumtif. BMT dan Anggota/ Nasabah menyepakati nilai nominal selisih harga jual dengan harga beli atas suatu transaksi pembiayaan.

3) Pembiayaan BBA (*Ba'i Bitsaman Ajil*).

Ba'i Bitsaman Ajil adalah produk BMT Madani yang melayani penjualan atas barang-barang yang dibutuhkan anggota dengan sistem pembayaran tempo/diangsur setiap bulannya. BMT dan Anggota calon pembeli barang menyepakati nilai *mark up* atas barang yang dibeli.

b. Produk Simpanan.

1) Si Rela/Simpanan Harian (Simpanan Rencana Lancar).

Simpanan ini merupakan simpanan yang menggunakan akad Mudharabah dalam melakukan transaksinya. Simpanan ini sering digunakan para anggota yang notabnya masih siswa atau kepada kumpulan pengajian karena sifat dari simpanan ini adalah diberuntukkan bagi mereka yang penyeterannya tetap dan skalanya kecil.

Simpanan awal minimal Rp. 20.000,- untuk umum dan Rp. 10.000,- untuk pelajar. Simpanan dapat disetor dan di ambil sewaktu-waktu. Bagi hasil dihitung atas dasar saldo harian dengan batas minimal Rp. 50.000,- dibayarkan setiap akhir bulan. Nisbah bagi hasil 25% : 75% (anggota: BMT)

2) Si Harya (Simpanan Hari Raya)

Buka rekening minimal 6 bulan sebelum hari raya Idul Fitri dan simpanan awal minimal Rp. 100.000,-. Simpanan selanjutnya disetor minimal sebulan sekali sebesar Rp. 50.000,- atau lebih, dan di ambil satu bulan sebelum hari raya Idul Fitri. Bagi hasil dihitung

setiap akhir bulan berdasarkan saldo harian. Nisbah bagi hasil 36% : 64% (anggota: BMT)

3) Si Iqba (Simpanan Ibadah Qurban)

Simpanan Qurban merupakan simpanan yang diperuntukkan bagi mereka yang ingin berqurban pada Hari Raya qurban, karena tabungan ini dapat diambil hanya pada Hari Raya qurban, dan nasabah bisa langsung mendapatkan kambing atau sapi yang diqurbankan atau anggota juga dapat membeli sendiri hewan tersebut tanpa melalui pihak BMT.

Buka rekening untuk simpanan ini minimal 6 bulan sebelum pembelian hewan qurban. Simpanan awal (buka rekening) minimal Rp. 100.000,- . Simpanan selanjutnya disetor minimal satu bulan sekali sebesar Rp. 50.000,- atau lebih, dan diambil menjelang Idul Adha. Nisbah bagi hasilnya 38% : 62% (anggota: BMT), dan dihitung setiap akhir bulan berdasarkan saldo harian.

4) Si Resa (Simpanan Rencana Sekolah)

Simpanan awal minimal Rp. 30.000,-. Simpanan selanjutnya disetor minimal satu bulan sekali sebesar Rp. 5.000,- atau lebih, dan diambil menjelang memasukkan anak sekolah atau kuliah. Simpanan dimulai minimal satu tahun sebelum anak masuk sekolah. Bagi hasil dihitung setiap akhir bulan berdasarkan saldo harian.

5) Si Raka (Simpanan Sejahtera Berjangka).

Simpanan deposito minimal Rp. 1.000.000,-. Jangka waktu simpanan deposito 3 bulan, 6 bulan, dan 12 bulan. Simpanan dapat di ambil pada saat jatuh tempo, sedangkan bagi hasil bisa di ambil setiap bulan. Adapun prosentase nisbah bagi hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.1
Prosentase Nisbah Si Raka

| Jangka Waktu | Nisbah Anggota: BMT |
|---------------------|----------------------------|
| Si Raka 3 bulan | 40% : 60% |
| Si Raka 6 bulan | 45% : 55% |
| Si Raka 12 bulan | 50% : 50% |

4. Struktur Organisasi KJKS BMT Madani

Perusahaan membutuhkan adanya struktur organisasi yang tepat dan jelas sebagai dasar untuk mempelajari aktivitas yang sebenarnya. Struktur organisasi merupakan suatu petunjuk bagaimana tugas, tanggungjawab antara anggota-anggotanya sehingga dapat memudahkan pimpinan dalam mengadakan pengawasan maupun meminta pertanggungjawaban pada bawahannya. Struktur Organisasi pada BMT Madani terdiri atas:

- a. **Manajer:** berwenang dan bertanggung jawab dalam keseluruhan program BMT dan membawahi secara langsung bagian administrasi pembukuan (*AP*), *teller*, dan bagian *marketing*.
- b. **Administrasi pembukuan:** bertanggung jawab dan berwenang mengatasi pendokumentasian (*kearsipan*), kelengkapan data/bukti- bukti mutasi untuk kebenaran pencatatan transaksi sesuai dengan prinsip akuntansi Islam tepat pada waktunya. Mengendalikan biaya operasional BMT guna menjamin kegiatan operasional dan administrasi BMT agar berjalan efektif dan efisien agar sesuai dengan kebijakan yang telah digariskan oleh BMT sendiri. Bagian ini langsung membawahi urusan administrasi pembiayaan, urusan administrasi keuangan, dan administrasi intern.
- c. **Teller/kasir:** bertanggung jawab melaksanakan seluruh aktifitas yang berhubungan dengan transaksi kas, mengatur dan bertanggung jawab atas pelaksanaan administrasi dan laporan perincian kas setiap hari.
- d. **Marketing:** bertanggung jawab menjual produk dan meningkatkan citra, pelayanan BMT baik pembiayaan maupun tabungan dan membina,

mengatur serta mengawasi dan melaksanakan kegiatan mengamankan posisi BMT dalam hal pembiayaan dan simpanan anggota sesuai dengan AD/ART.

Adapun struktur organisasi BMT Madani Pati periode 2012-2017 adalah sebagai berikut:⁶

Pembina : Dinas Koperasi dan UMKUM Kabupaten Pati

Penasehat : 1. H. Abdul Ghofar Rozin, M.Ed

2. Syaiful Ulum, S.Pd.I

Dewan Pengawas Syariah:

1. KH. Junaidi

2. KH. Badruddin

Pengawas:

1. Abdurrohman, S.Th.I

2. Zulikah, S.Pd.I

3. Sa'dun

Audit:

1. Abdul Muhid, S.H.I

Pengurus:

Ketua : Suprianto, S.Pd.I

Sekretaris : Naili Nur Rohma, S.H.I

Bendahara : Irham Shodiq, S.Pd.I

Untuk kelancaran usaha, KJKS Madani menerapkan sistem manajerial, dimana dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh para karyawan. Adapun susunan karyawan di BMT Madani adalah sebagai berikut:

Manajer : Izzatun Nisa', S.Pd.I

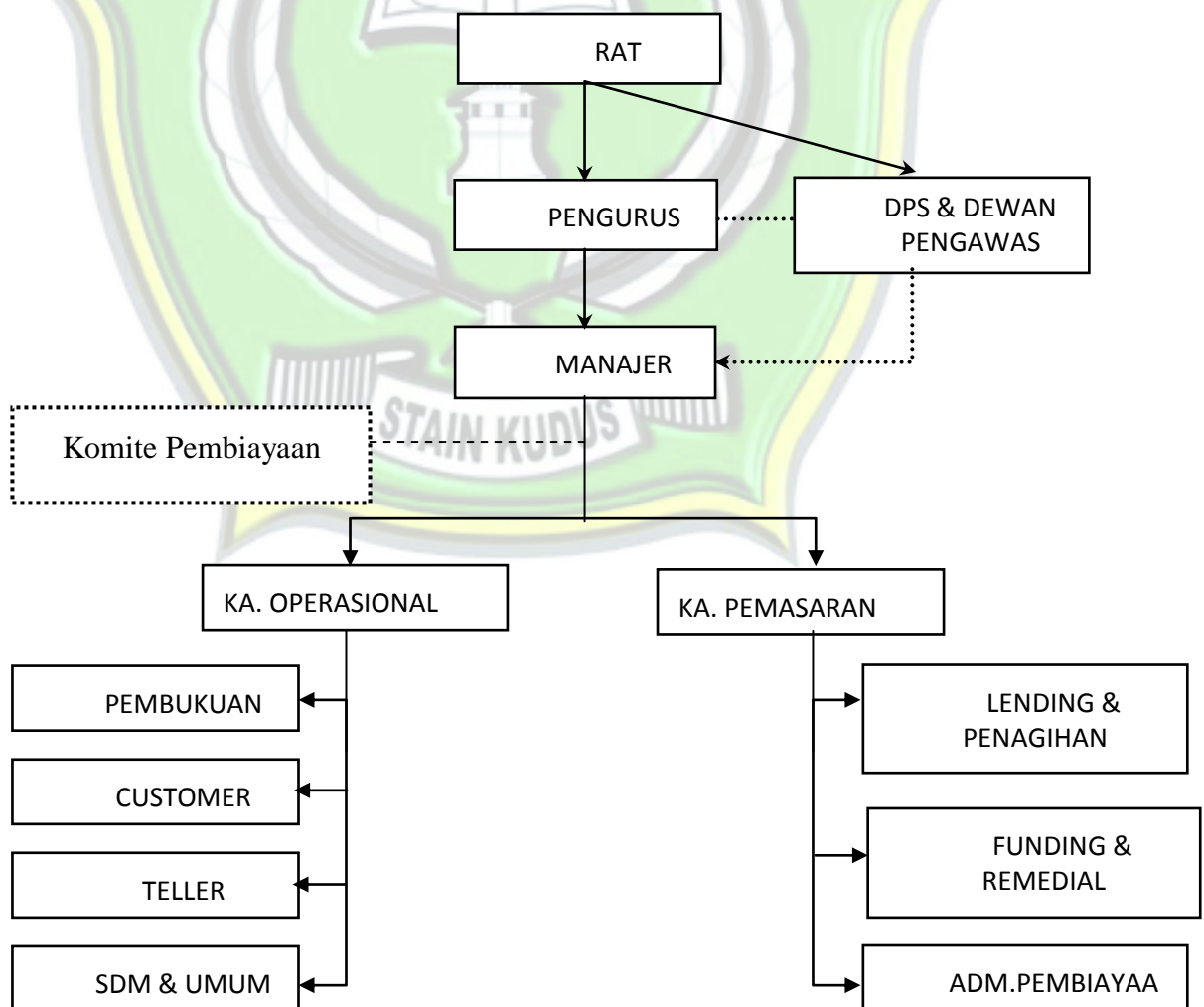
Ka.Operasional/Teller : Ika Ristiyana

Pembukuan : Rizayanti

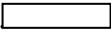

⁶ Dikutip dari data struktur organisasi BMT Madani tanggal 1 November 2015.

Wakil Manager : Aris, Se.Sy
 Pimpinan Cabang : Ali Maftuchin, SE
 Teller Cabang : Arum Anggraini
 Kabag Pembiayaan : Eko Setiawan
 Ah.Muntoha
 Pemasaran : 1. Bejo Selamat 4. Ana Farhana
 2. Siti Untari
 3. Hidayah Jamil

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BMT Madani



KETERANGAN:

1. _____ : Garis Instruksi dan Pertanggungjawaban
2. -:-:-:-:- : Garis Koordinasi dan Konsultasi
3. : Garis Pengawasan
4.  : Lembaga Struktural
5.  : Lembaga Fungsional.

5. Budaya Kerja KJKS BMT Madani

Seluruh karyawan BMT Madani dalam bekerja harus didasari oleh 4 (empat) hal yaitu:

- a. Keyakinan, yaitu yakin prospeknya, yakin dengan keputusannya, dan yakin dengan kemampuannya.
- b. Keberanian, yaitu berani mengambil resiko, berani bertanggung jawab, dan berani bersaing sehat.
- c. Kecepatan, yaitu cepat mengambil keputusan, cepat mengambil tindakan dan cepat mengambil langkah *evaluative* dan *inovatif*.
- d. Kecermatan, yaitu cermat dalam berfikir, cermat dalam mengambil keputusan, dan cermat dalam mengambil tindakan.

Seluruh karyawan BMT Madani dalam bekerja harus didasari oleh prinsip profesionalisme syariah yang meliputi 4 (empat) hal yang sangat prinsip yaitu:

- a. *Lillahi ta'ala*, orang yang memiliki sikap professional adalah orang yang dalam bekerja senantiasa memiliki visi atau arah dan niat yang jelas, (sesungguhnya pekerjaan itu bergantung dengan niatnya, dan segala sesuatu itu hasilnya juga bergantung pada niatnya. Visi paling substantif dari seluruh amaliah manusia di dunia adalah *Lillahi ta'ala*. Agar pekerjaan itu dapat diterima oleh Allah sebagai ibadah maka harus dikerjakan sebaik- baiknya sehingga menjadi amal shalih, karena hanya pekerjaan yang dilakukan dengan cara yang terbaik sehingga menghasilkan produk yang terbaik pulalah yang dapat diterima oleh Allah sebagai ibadah.

- b. *Amanah*, seorang profesional adalah seorang yang mampu dan dapat dipercaya, dan selalu menepati apa yang menjadi wewenang, tugas dan tanggung jawabnya secara tepat, objektif, dan proposional. Seorang profesional tidak akan pernah mengkhianati seluruh janji, komitmen, fungsi, tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya.
- c. *Khabir*, syarat mutlak dari seorang profesional adalah memiliki pengetahuan dan keahlian yang memadai yang sesuai dengan bidang tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya.
- d. *Ahsanu 'Amala*, ciri dari sikap profesional adalah ia akan melakukan, memberikan, dan mempersembahkan hasil pekerjaan terbaiknya.⁷

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Sebagaimana dikemukakan di dalam bab III, pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan BMT Madani Pati. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah tanggapan karyawan BMT Madani Pati. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Dari 42 kuesioner yang peneliti sebarkan semuanya kembali kepada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 42 responden.

Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: umur, jenis kelamin dan pendidikan.

⁷ Dikutip dari dokumentasi Buku Pedoman Operasional Baku BMT Madani tanggal 1 November 2015.

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 42 responden disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki | 27 | 65% |
| Perempuan | 15 | 35% |
| Jumlah | 42 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 42 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang atau 65%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau 35% dari keseluruhan jumlah sampel. Perbandingan jumlah pekerja atau karyawan laki-laki yang lebih banyak dibandingkan perempuan dapat disebabkan kaum laki-laki mempunyai fisik yang kuat dan di samping itu juga pekerjaan tersebut termasuk pekerjaan yang memerlukan kegigihan karena pondasi utama sebuah lembaga jasa keuangan adalah pada para marketingnya. Jadi kebanyakan yang bekerja di BMT mayoritas kaum laki-laki.

2. Usia Responden

Hasil penelitian terdapat tiga kelompok responden, yaitu responden yang berusia 20-29 tahun, 30-39 tahun dan responden yang berusia 40-49 tahun yang seluruhnya berjumlah 42 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Persentase |
|-------------|--------|------------|
| 20-29 tahun | 15 | 35% |
| 30-39 tahun | 23 | 55% |
| 40-49 tahun | 4 | 10% |
| Jumlah | 42 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 42 responden yang menjadi sampel responden berusia antara 20-29 tahun sebanyak 15 orang atau 35% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden yang berusia antara 30-39 tahun sebanyak 23 orang atau 55% dan usia 40-49 tahun sebanyak 4 orang atau 10%. Berdasarkan hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan BMT Madani Pati memiliki pekerja yang dapat digolongkan usia produktif. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan pekerjaan dibutuhkan kesabaran dan pengalaman. Dengan begitu pekerjaan dapat terselesaikan dan karyawan dianjurkan agar lebih kreatif, dan lebih termotivasi untuk melakukan inovasi dalam bekerja yang tentunya dapat memberi perubahan yang baik untuk BMT maupun bagi karyawan.

3. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 42 responden diperoleh data tentang status pendidikan responden penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan identitas responden berdasarkan status pendidikannya.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|------------------|--------|------------|
| SD | 0 | 0% |
| SMP | 0 | 0% |
| SMA | 19 | 45% |
| Perguruan Tinggi | 23 | 55% |
| Jumlah | 42 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 42 responden, tidak ada responden yang tingkat pendidikan terakhirnya SD maupun SMP. Sedangkan distribusi tingkat pendidikan yang ada adalah berpendidikan SMA sebesar 19 orang atau 45% dan perguruan tinggi sebesar 23 orang atau 55%. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan BMT Madani Pati sebagian besar adalah berpendidikan perguruan tinggi, artinya berdasarkan hasil tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa pada BMT Madani Pati, dilihat dari pendidikan terakhir karyawan sangat beragam dan mayoritas telah menyelesaikan pendidikan tingkat atas. Hal ini merupakan sumber daya manusia yang baik karena dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin berkualitas pula dengan begitu mereka lebih termotivasi untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

C. Deskripsi Data Penelitian

Fungsi analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Gambaran umum ini bisa menjadi acuan untuk melihat karakteristik data yang kita peroleh. Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui jumlah data yang diteliti sebanyak 42 observasi, dalam statistik deskriptif terdapat nilai minimum

dan maksimum, nilai mean, serta tingkat penyimpangan penyebaran (standar deviasi) dari variabel-variabel yang diteliti. Tabel berikut ini merupakan analisis statistik deskriptif dari variabel penelitian yang meliputi kompetensi, kelayakan kualitas sistem informasi, kinerja karyawan.

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif

| | | Statistics | | |
|----------|---------|------------|-------------------------------------|------------------|
| | | Kompetensi | Kelayakan Kualitas Sistem Informasi | Kinerja Karyawan |
| N | Valid | 42 | 42 | 42 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 3,9024 | 3,9929 | 3,9810 |
| Median | | 3,9500 | 4,0000 | 4,0000 |
| Mode | | 3,40 | 3,60 | 4,00 |
| Variance | | ,213 | ,255 | ,139 |
| Range | | 2,20 | 2,40 | 1,50 |
| Minimum | | 2,50 | 2,50 | 3,40 |
| Maximum | | 4,70 | 4,90 | 4,90 |
| Sum | | 163,90 | 167,70 | 167,20 |

Sumber data: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. N atau jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah 42 responden, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang pengaruh kompetensi dan kelayakan kualitas sistem informasi terhadap kinerja karyawan perspektif Syariah pada BMT Madani Pati diproses.
2. *Mean*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. *Mean* atau rata-rata jawaban responden pada variabel kompetensi adalah 3,9024, sedangkan *mean* atau rata-rata jawaban responden pada variabel kelayakan kualitas sistem informasi adalah 3,9929. *Mean* variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,9810.

3. Median adalah nilai angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasar angka tertinggi dan terendah. Median atau nilai tengah jawaban responden pada variabel kompetensi adalah 3,950, sedangkan median atau nilai tengah jawaban responden pada variabel kelayakan kualitas sistem informasi adalah 4,00. Median atau nilai tengah variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,00.
4. Modus/*mode* atau nilai yang sering muncul atau adalah fenomena yang paling banyak terjadi. Nilai modus jawaban responden pada variabel kompetensi adalah 3,40, sedangkan modus jawaban responden pada variabel kelayakan kualitas sistem informasi adalah 3,60. Modus variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,00.
5. Range, adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam suatu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar range data, semakin bervariasi data tersebut. Dalam kasus ini range untuk variabel kompetensi adalah 2,20, sedangkan range jawaban responden pada variabel kelayakan kualitas sistem informasi adalah 2,40. Range variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1,50.
6. Minimum, Data minimum atau nilai data paling kecil untuk variabel kompetensi adalah 2,50, sedangkan data minimum jawaban responden pada variabel kelayakan kualitas sistem informasi adalah 2,50. Data minimum variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,40.
7. Maximum, Data maksimum atau nilai data paling besar untuk variabel kompetensi adalah 4,70, sedangkan data maksimum jawaban responden pada variabel kelayakan kualitas sistem informasi adalah 4,90. Data maksimum variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,90.
8. Sum, merupakan jumlah keseluruhan masing-masing variabel. Nilai sum untuk variabel kompetensi adalah sebesar 163,90. Sedangkan jumlah keseluruhan untuk variabel kelayakan kualitas sistem informasi adalah 167,70 dan sum variabel kinerja karyawan adalah sebesar 167,20.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Penerapan uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dan sekelompok parsial, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali, terhadap gejala yang sama. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat disederhanakan sebagai berikut:

a. Kompetensi

Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai korelasi skor item dengan skor total masing-masing butir pernyataan untuk masing-masing butir adalah:

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Instrumen

| Variabel | Pertanyaan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|--------------------|------------|---------------------|--------------------|-------------|
| Kompetensi (X1) | Q1 | 0,370 | 0.3610 | Valid |
| | Q2 | 0,380 | 0.3610 | Valid |
| | Q3 | 0,384 | 0.3610 | Valid |
| | Q4 | 0,654 | 0.3610 | Valid |
| | Q5 | 0,398 | 0.3610 | Valid |
| | Q6 | 0,389 | 0.3610 | Valid |
| | Q7 | -0,164 | 0.3610 | Tidak Valid |
| | Q8 | 0,455 | 0.3610 | Valid |
| | Q9 | 0,635 | 0.3610 | Valid |
| | Q10 | 0,377 | 0.3610 | Valid |
| | Q11 | 0,521 | 0.3610 | Valid |
| | Q12 | 0,268 | 0.3610 | Tidak Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015. <http://prints.stainkudus.ac.id>

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 30, maka didapat r tabel sebesar 0.3610. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r tabel dan nilai r positif.⁸ Kecuali item soal no 7 dan 12, karena memiliki nilai r hitung kurang dari 0.3610, oleh sebab itu item tersebut dikeluarkan dalam penelitian ini. Dengan demikian hanya 10 item variabel dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b. Kelayakan Kualitas Sistem Informasi

Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai korelasi skor item dengan skor total masing-masing butir pernyataan untuk masing-masing butir adalah:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen

| Variabel | Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--|------------|------------|-----------|-------------|
| Kelayakan Kualitas Sistem Informasi (x_2) | Q1 | 0,516 | 0.3610 | Valid |
| | Q2 | 0,617 | 0.3610 | Valid |
| | Q3 | 0,398 | 0.3610 | Valid |
| | Q4 | 0,657 | 0.3610 | Valid |
| | Q5 | 0,497 | 0.3610 | Valid |
| | Q6 | 0,483 | 0.3610 | Valid |
| | Q7 | 0,554 | 0.3610 | Valid |
| | Q8 | 0,418 | 0.3610 | Valid |
| | Q9 | 0,026 | 0.3610 | Tidak Valid |
| | Q10 | 0,164 | 0.3610 | Tidak Valid |
| | Q11 | 0,380 | 0.3610 | Valid |
| | Q12 | 0,394 | 0.3610 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015.

⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BP Universitas Diponegoro, Semarang, 2008, hal. 45.

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 30, maka didapat r tabel sebesar 0.3610. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r tabel dan nilai r positif.⁹ Kecuali item soal no 9 dan 10, karena memiliki nilai r hitung kurang dari 0.3610, oleh sebab itu item tersebut dikeluarkan dalam penelitian ini. Dengan demikian hanya 10 item variabel dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c. Kinerja Karyawan

Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai korelasi skor item dengan skor total masing-masing butir pernyataan untuk masing-masing butir adalah:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen

| Variabel | Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------|------------|------------|-----------|-------------|
| Kinerja Karyawan | Q1 | -0,155 | 0.3610 | Tidak Valid |
| | Q2 | 0,514 | 0.3610 | Valid |
| | Q3 | 0,474 | 0.3610 | Valid |
| | Q4 | 0,477 | 0.3610 | Valid |
| | Q5 | 0,407 | 0.3610 | Valid |
| | Q6 | 0,387 | 0.3610 | Valid |
| | Q7 | 0,732 | 0.3610 | Valid |
| | Q8 | 0,135 | 0.3610 | Tidak Valid |
| | Q9 | 0,563 | 0.3610 | Valid |
| | Q10 | 0,511 | 0.3610 | Valid |
| | Q11 | 0,432 | 0.3610 | Valid |
| | Q12 | 0,580 | 0.3610 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015.

⁹ *Ibid.*

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 30, maka didapat r tabel sebesar 0.3610. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r tabel dan nilai r positif.¹⁰ Kecuali item soal no 1 dan 8, karena memiliki nilai r hitung kurang dari 0.3610, oleh sebab itu item tersebut dikeluarkan dalam penelitian ini. Dengan demikian hanya 10 item variabel dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya pengukuran suatu kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur untuk menilai *goodness of measure*. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, apabila koefisien $\alpha > 0.60$ maka instrumen dikatakan handal. Berikut hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Indikator | r-Alpha | Kaidah | Keterangan |
|--|-----------|---------|--------|------------|
| Kompetensi (X1) | 12 Item | 0.691 | 0.60 | Reliabel |
| Kelayakan Kualitas Sistem Informasi (X2) | 12 Item | 0.706 | 0.60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 12 Item | 0.719 | 0.60 | Reliabel |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen untuk mengukur

¹⁰ *Ibid.*

variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach* > 0,60, dengan demikian semua variabel dapat dikatakan reliabel.

E. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut:

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.¹¹

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF |
|-------------------------------------|-----------|-------|
| Kompetensi | 0,888 | 1,126 |
| Kelayakan Kualitas Sistem Informasi | 0,888 | 1,126 |

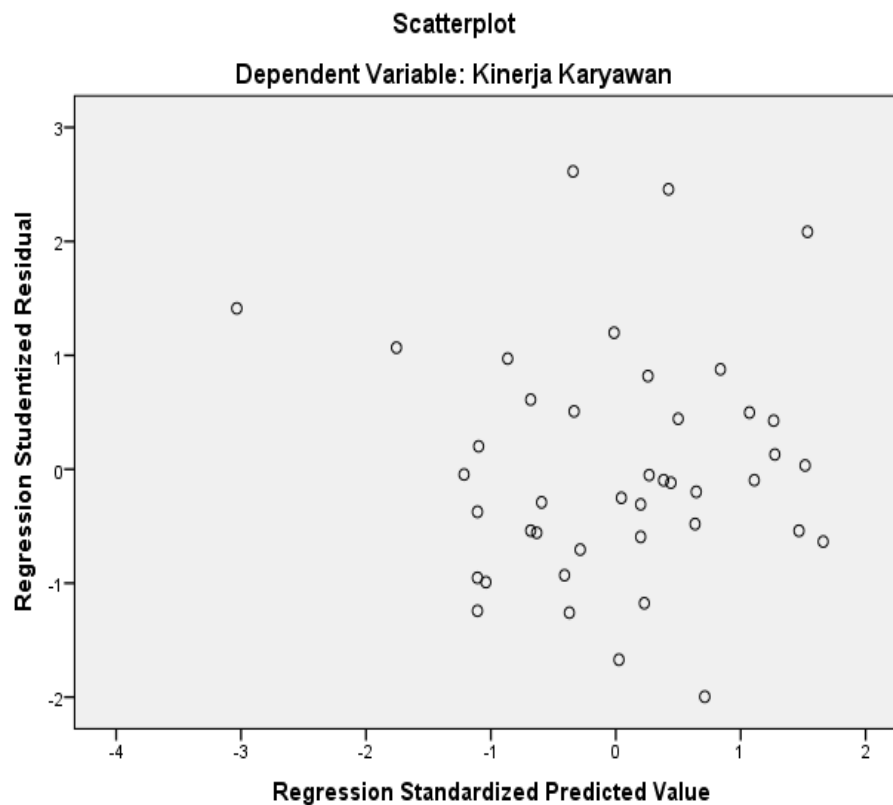
Sumber: Data primer diolah, 2015

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu kompetensi (X1), kelayakan kualitas sistem informasi (X2) karena semua nilai VIF kurang dari angka 10. Berdasarkan hasil pengujian yang tercermin dalam tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

¹¹ *Ibid.*, hal. 92.

2. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.¹² hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh kompetensi dan kelayakan kualitas sistem informasi terhadap kinerja karyawan perspektif Syariah pada BMT Madani Pati.

¹² *Ibid.*, hal. 105.

3. Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk menguji suatu model apakah variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson.

Tabel 4.11

Hasil Uji Autokorelasi

| Koefisien | Nilai |
|---------------|-------|
| Durbin Watson | 1,606 |

Sumber: Data primer diolah, 2015

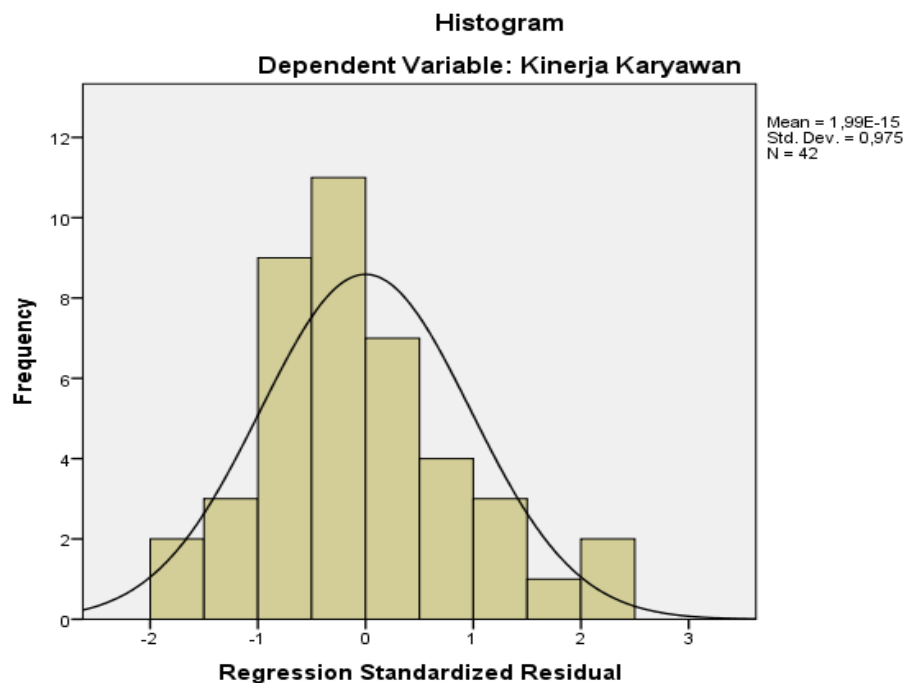
Dari hasil pengujian autokorelasi nilai Durbin Watson sebesar 1,606 nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah responden 42 orang dan jumlah variabel bebas 2, maka diperoleh nilai dl 1.391 dan nilai du 1.600. Oleh karena nilai DW 1,606 diantara $du < DW < 4-du$ yaitu $(1.600 < 1,606 < 2.400)$ maka sesuai kaidah pengambilan keputusan disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada model regresi.¹³

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

¹³ *Ibid.*, hal. 96.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas

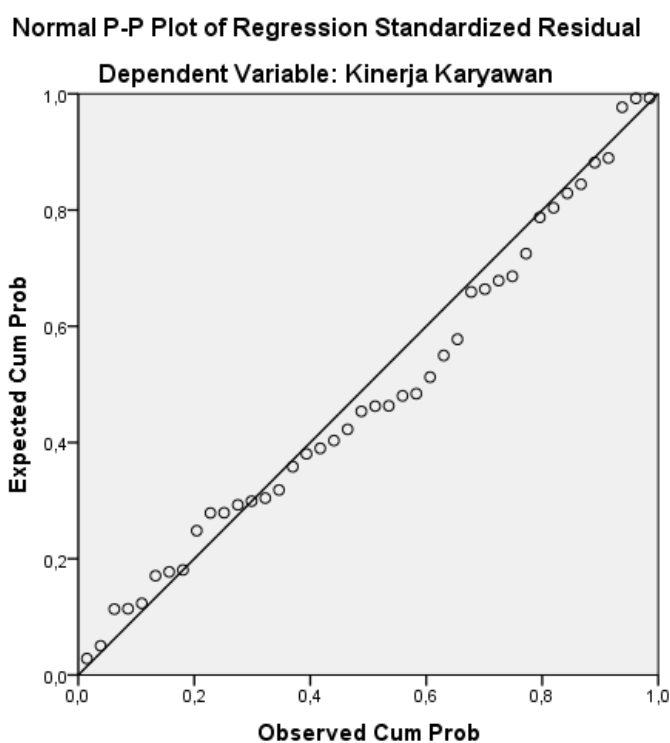


Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.¹⁴

¹⁴ *Ibid.*, hal. 110.

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah, 2015

F. Hasil Analisis Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kelayakan kualitas sistem informasi terhadap kinerja karyawan perspektif Syariah pada BMT Madani Pati. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Regresi linier Berganda

| Variabel | Koefisien B |
|-------------------------------------|-------------|
| Konstanta | 2,788 |
| Kompetensi | 0,292 |
| Kelayakan Kualitas Sistem Informasi | 0,013 |

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh kompetensi dan kelayakan kualitas sistem informasi terhadap kinerja karyawan perspektif Syariah pada BMT Madani Pati adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,788 + 0,292X_1 + 0,013X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 2,788, dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti kompetensi, kelayakan kualitas sistem informasi maka variabel terikat upaya kinerja karyawan tidak mengalami perubahan dan memiliki nilai sebesar 2,788.¹⁵
- Apabila terjadi kenaikan sebesar 1 satuan pada kompetensi, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,292.
- Apabila terjadi kenaikan sebesar 1 satuan pada kelayakan kualitas sistem informasi, akan meningkatkan upaya kinerja karyawan sebesar 0,013.
- Dengan persamaan regresi $Y = 2,788 + 0,292X_1 + 0,013X_2 + e$, dapat disimpulkan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi hal itu dapat dibuktikan dengan nilai koefisien

¹⁵ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, MediaKom, Yogyakarta, 2010, hal. 65.

regresinya yang paling besar jika dibandingkan dengan koefisien regresi pada variabel independen lainnya.

2. Uji t

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel Kompetensi (X1), Kelayakan Kualitas Sistem Informasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap upaya Kinerja Karyawan (Y) digunakan uji t.¹⁶ Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan t_{hitung} dari olah data SPSS.

Tabel 4.13
Hasil Uji t

| Variabel | t hitung | t tabel | Koefisien Sig. |
|-------------------------------------|----------|---------|----------------|
| Kompetensi | 2,286 | 1,6849 | 0,028 |
| Kelayakan Kualitas Sistem Informasi | 2,114 | 1,6849 | 0,010 |

Sumber: Data primer yang diolah

a. Pengujian terhadap Variabel Kompetensi (X1)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = 42-2-1 = 39$ diperoleh $t_{tabel} = 1,6849$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,286. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,286 > 1,6849$), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pada BMT Madani Pati, **sehingga H1 diterima.**

¹⁶ *Ibid.*, hal. 68.

Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pada BMT Madani Pati, berdasarkan nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0,028 sehingga dimensi kompetensi yang dimiliki seorang karyawan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian terhadap Variabel Kelayakan Kualitas Sistem Informasi (X2)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = 42-2-1 = 39$ diperoleh $t_{tabel} = 1,6849$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,114. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,114 > 1,6849$), seperti terlihat pada tabel di atas. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif kelayakan kualitas sistem informasi terhadap kinerja pada BMT Madani Pati, **sehingga H2 diterima.**

Terdapat pengaruh positif kelayakan kualitas sistem informasi terhadap kinerja pada BMT Madani Pati, berdasarkan nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0,010, sehingga dimensi kelayakan kualitas sistem informasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Uji F

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu diduga terdapat pengaruh positif kompetensi dan kelayakan kualitas sistem informasi terhadap kinerja pada BMT Madani Pati. Langkah kedua menentukan besarnya F tabel dengan ukuran sampel. Dimana dk pembilang = 2 dk penyebut = 42 dan nilai $\alpha = 0.05$, sehingga di dapat F tabel = 3,23 seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Statistik F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | ,771 | 2 | ,386 | 3,448 | ,009 ^b |
| Residual | 4,934 | 39 | ,127 | | |
| Total | 5,705 | 41 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kelayakan Kualitas Sistem Informasi, Kompetensi

Sumber: Data primer diolah, 2015

Langkah ketiga menentukan besarnya F hitung = 3,448 yang telah disajikan tabel ANOVA dalam persamaan regresi. Langkah keempat yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($3,448 > 3,23$) maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh positif kompetensi dan kelayakan kualitas sistem informasi terhadap kinerja pada BMT Madani Pati dapat diterima dan terbukti benar.¹⁷

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.¹⁸ Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah Kompetensi (X1), Kelayakan Kualitas Sistem Informasi (X2). Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

¹⁷ *Ibid.*, hal. 67.

¹⁸ Imam Ghozali, *Op. Cit.*, hal. 83.

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi

| Koefisien | Nilai |
|------------------|--------------------|
| R | 0.668 ^a |
| <i>R square</i> | 0.446 |

Sumber: Data primer yang diolah

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada kolom R. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $r = 0.668^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas Kompetensi (X1), Kelayakan Kualitas Sistem Informasi (X2) memiliki hubungan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang cukup tinggi.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *R square* besarnya 0.446. Ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi (X1), Kelayakan Kualitas Sistem Informasi (X2) yang diturunkan dalam model sebesar 44,6%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,6%. Variasi Kinerja Karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, jadi sisanya sebesar $(100\% - 44,6\% = 55,4\%)$ kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya infrastruktur, kualitas data dan lainnya.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Madani Pati

Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan pada BMT Madani Pati, berdasarkan nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0,028 sehingga dimensi kompetensi yang dimiliki seorang karyawan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebanyak 79% responden mampu berpikir mengenai cara kerja yang strategis dalam mencari anggota baru. Kemudian 77% responden menyatakan mampu menganalisis anggota yang berhak dan sesuai untuk memperoleh pinjaman. 80% responden juga menyatakan mampu merencanakan waktu yang tepat dalam mencari anggota baru. 77% responden mampu mengelola dan mengatur rekan kerja yang memiliki tugas sama. Kemudian 79% responden memiliki sikap persuasif dan terbuka atas masukan yang diberikan orang lain. 77% responden mampu mengambil keputusan yang sesuai dengan harapan BMT. Sebanyak 76% responden mampu berkomunikasi secara lisan secara baik dengan orang lain. 81% responden memiliki sikap energik dan mengambil inisiatif atas sebuah masalah. Kemudian 80% responden memiliki motivasi untuk berprestasi memajukan organisasi.

Namun hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pada dimensi kemampuan adaptabilitas dengan indikator mampu beradaptasi pada lingkungan kerja yang baru menunjukkan nilai yang rendah hal tersebut terlihat dari nilai persentasenya yang paling kecil yaitu sebesar 75%. Oleh sebab itu diharapkan bagi pihak organisasi untuk lebih memperhatikan aspek adaptabilitas karyawan.

Menurut Goodhue et.al definisi karakteristik suatu aset sumber daya manusia yang bernilai adalah suatu staf sistem informasi dan teknologi informasi yang secara konsisten dapat memberikan solusi masalah-masalah bisnis dan meningkatkan peluang bisnis melalui sistem informasi dan teknologi informasi. Agar sistem informasi dan teknologi informasi dapat

dimanfaatkan secara efektif untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja, maka anggota dalam organisasi harus dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik.¹⁹

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Mardia Rahmi, yang berjudul Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Keahlian Pemakai terhadap Kualitas Informasi Akuntansi (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN di Kota Padang), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi terbukti berpengaruh dengan arah negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kelayakan Kualitas Sistem Informasi terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Madani Pati

Terdapat pengaruh positif kelayakan kualitas sistem informasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Madani Pati, berdasarkan nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0,010, sehingga dimensi kelayakan kualitas sistem informasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 80% responden menyatakan bahwa BMT memiliki anggaran yang berkaitan dengan pembelian perangkat keras. 80% responden menyatakan bahwa BMT memiliki anggaran yang berkaitan dengan transportasi pembelian perangkat keras. 83% responden menyatakan bahwa BMT memiliki anggaran yang berkaitan dengan penggunaan sistem. 80% responden menyatakan bahwa database yang dimiliki BMT Madani memadai. 80% responden menyatakan bahwa BMT memiliki jaringan komputer yang memadai dan handal. 79% responden menyatakan bahwa BMT memiliki program dan software komputer sebagai media pendukung. 81% responden menyatakan bahwa BMT memiliki memiliki CPU (*Central Processing Unit*). 80% responden menyatakan bahwa BMT memiliki menggunakan program dalam proses

¹⁹ Lindawati dan Irma Salamah, *Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 14, No. 1, Mei 2012, hlm. 57.

pengolahan data anggota. 81% responden menyatakan bahwa BMT memiliki menggunakan program dalam proses penyajian laporan keuangan.

Namun hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pada dimensi kelayakan ekonomis, BMT memiliki anggaran yang berkaitan dengan perakitan perangkat keras, menunjukkan nilai yang rendah hal tersebut terlihat dari nilai persentasenya yang paling kecil yaitu sebesar 76%. Oleh sebab itu diharapkan pihak BMT lebih menyediakan anggaran yang memadai guna mendukung kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Winda Septianita, dkk yang berjudul pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Kualitas Pelayanan *Rail Ticketing System* (RTS) terhadap Kepuasan Pengguna, yang menunjukkan bahwa kelayakan kualitas sistem informasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi dan Kelayakan Kualitas Sistem Informasi terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Madani Pati

Terdapat pengaruh positif kompetensi dan kelayakan kualitas sistem informasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Madani Pati, berdasarkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($3,448 > 3,23$) dan nilai signifikansi 0.009.

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada kolom R . Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $r = 0.668^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas Kompetensi (X1), Kelayakan Kualitas Sistem Informasi (X2) memiliki hubungan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang cukup tinggi.

Berdasarkan uji koefisien determinasi diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *R square* besarnya 0.446. Ini berarti

variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi (X1), Kelayakan Kualitas Sistem Informasi (X2) yang diturunkan dalam model sebesar 44,6%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,6%. Variasi Kinerja Karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, jadi sisanya sebesar (100% - 44,6% = 55,4%) kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya infrastruktur, kualitas data dan lainnya.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 2,788, dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti kompetensi, kelayakan kualitas sistem informasi maka variabel terikat upaya kinerja karyawan tidak mengalami perubahan dan memiliki nilai sendiri sebesar 2,788. Koefisien regresi kompetensi menunjukkan nilai sebesar 0,292 artinya apabila terjadi kenaikan sebesar 1 satuan pada kompetensi, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,292. Sedangkan koefisien regresi kelayakan kualitas sistem informasi menunjukkan nilai sebesar 0,013, artinya apabila terjadi kenaikan sebesar 1 satuan pada kelayakan kualitas sistem informasi, akan meningkatkan upaya kinerja karyawan sebesar 0,013. Dengan persamaan regresi $Y = 2,788 + 0,292X_1 + 0,013X_2 + e$, dapat disimpulkan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi hal itu dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresinya yang paling besar jika dibandingkan dengan koefisien regresi pada variabel independen lainnya.