

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Kompetensi

###### a. Pengertian Kompetensi

Agar memiliki pemahaman yang komprehensif, perlu ditelusuri konsep kompetensi dari sejarah perkembangan dan makna aslinya. Terkait dengan itu, ada banyak pengertian atau definisi tentang kompetensi dari berbagai ahli, di antaranya:<sup>1</sup>

- 1) Menurut Boyatziz, kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan.
- 2) Menurut Klemp, kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan.
- 3) Likewise menyatakan kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian dan kualitas manajer atau pemimpin yang efektif.
- 4) Menurut Lyle, kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi itu memiliki substansi, pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang profesional dalam bidang pekerjaan itu.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, hal. 46.

<sup>2</sup> Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014, hal. 168.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan memengaruhi. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.<sup>3</sup>

Penggunaan teknologi dalam menghasilkan informasi hendaknya mempertimbangkan pemakai. Tidak jarang ditemukan bahwa teknologi yang dipakai untuk menghasilkan sebuah informasi sering tidak tepat atau tidak dimanfaatkan secara maksimal oleh *user*, sehingga informasi yang dihasilkan kurang memberikan manfaat bagi perusahaan. Keahlian sering dikaitkan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan kepandaian (*skill*). Karena seseorang akan dikatakan ahli bila didukung dengan pengetahuan dan kepandaian.<sup>4</sup>

Perubahan terjadi pada setiap organisasi dan setiap organisasi harus selalu memantau setiap perubahan yang terjadi di lingkungan, serta mengadaptasi setiap perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan. Adaptasi terhadap setiap perubahan tersebut menyebabkan organisasi dapat terus mengembangkan dirinya.<sup>5</sup>

Keahlian (*expertise*) sering dikaitkan dengan *knowledge* (pengetahuan) dan *skill* (kemampuan). Seseorang akan dikatakan ahli apabila memiliki pengetahuan dan kemampuan. Apabila pemakai

---

<sup>3</sup> Linawati dan Suhaji, *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Herculon Carpet Semarang)*, Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala, Semarang, 2014, hal. 5.

<sup>4</sup> 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. 60.

<sup>5</sup> Didit Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya, 2013, hal. 25.

memiliki keahlian dan pemahaman terhadap sistem yang digunakan maka pemakai akan merasa lebih memiliki sistem yang digunakan itu. Dengan pemahaman yang baik dari pemakai, arus informasi pun akan tersampaikan dan dapat diinterpretasikan dengan baik, serta diharapkan kualitas informasi yang dihasilkan juga baik. Informasi yang dihasilkan oleh suatu sistem informasi akuntansi dianggap tidak berkualitas apabila mengandung unsur kesalahan (*error*), kecurangan (*fraud*), ataupun keterlambatan dalam penyampaian laporan keuangannya.<sup>6</sup>

Keahlian berkomputer sebagai kepercayaan seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mengoperasikan komputer yang dipengaruhi oleh motivasi dan perilaku. Keahlian berkomputer didefinisikan sebagai kemampuan dalam penggunaan aplikasi komputer, sistem operasi, penanganan file dan perangkat keras, penyimpanan data dan penggunaan tombol *keyboard*. Keahlian seseorang dalam penggunaan komputer digunakan sebagai proksi dari pengendalian internal individu dalam konteks teknologi informasi, misalnya seseorang yang mempunyai level kemampuan berkomputer yang tinggi merasa lebih kuat dalam mengendalikan aktivitas yang dilakukan dalam penggunaan teknologi informasi dibandingkan dengan orang yang mempunyai level kemampuan berkomputer yang rendah.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut menunjukkan bahwa keahlian berkomputer merupakan suatu penguasaan seseorang terhadap penggunaan komputer dan menunjukkan adanya keyakinan seseorang tentang kemampuan dirinya dalam berkomputer. Keahlian dalam berkomputer dapat diperoleh dari adanya bakat alami seseorang maupun dengan cara belajar. Keahlian seseorang dalam penggunaan komputer timbul dengan adanya *judgement* dalam diri sendiri mengenai kemampuan yang dimiliki sehingga seseorang merasa bahwa tugas-tugas yang sulit yang melibatkan penggunaan komputer menjadi bisa diatasi

---

<sup>6</sup> Mardia Rahmi, *Op. Cit.*, hlm. 3.

dengan mudah. Jadi dapat disimpulkan bahwa keahlian berkomputer dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor personal individu dalam menyikapi penggunaan komputer.<sup>7</sup>

Keahlian adalah suatu perkiraan atas suatu kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan sukses, seseorang yang menganggap dirinya mampu untuk melaksanakan tugas cenderung sukses. Keahlian menggunakan komputer adalah suatu kombinasi antara pengalaman pemakai dalam menggunakan *computer*, latihan, dan keahlian *computer* secara menyeluruh. Keahlian seseorang dalam mengoperasikan komputer dapat diperoleh melalui pendidikan baik secara formal maupun informal. Pendidikan formal merupakan jenjang pendidikan yang berkelanjutan dalam jangka waktu panjang yang dimulai dari tingkat SD, SMP, SMA, Akademi (D3), Sarjana (S1), Magister (S2), bahkan sampai ke jenjang Doktor (S3). Masing-masing jenjang pendidikan memberikan tingkat pengetahuan yang sesuai dengan tingkatnya.<sup>8</sup>

Perubahan teknologi informasi menyebabkan organisasi perlu mempersiapkan sumber daya manusia yang mengoperasikan teknologi tersebut. Hal ini berkaitan dengan perilaku yang ada pada individu dalam organisasi yang bersangkutan. Kecanggihan teknologi informasi akan sangat tidak berarti jika pengguna TI tidak berkembang sejalan dengan perkembangan TI tersebut. Dengan demikian dituntut kesiapan dari sumber daya manusia untuk menanggapi perubahan TI berupa keahlian menggunakan komputer.<sup>9</sup>

Tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi seseorang dalam mencapai keberhasilan. Maksudnya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan tinggi pula keberhasilan seseorang

---

<sup>7</sup> Ridho Ilham dan Syaefullah, *Op. Cit.*, hlm. 4.

<sup>8</sup> Mardia Rahmi, *Op. Cit.*, hlm. 7.

<sup>9</sup> Tony Wijaya dan Mikhriani, *Pengaruh Computer Anxiety terhadap Computer Self Efficacy Novice Accountant yang Dimoderasi oleh Locus of Control*, OPTIMAL, Volume 5 Nomor 2, Februari 2008, hlm. 159.

dalam menyelesaikan tugasnya. Seorang manajer yang berpendidikan akan menggunakan sistem informasi akuntansi dalam pengambilan keputusan yang sesuai dengan pengetahuan yang diperolehnya selama dalam masa pendidikan. Dengan diterapkannya sistem informasi akuntansi pada perusahaan manajer dituntut untuk menambah pengetahuannya agar tidak tertinggal dan bisa terus konsisten dalam pengambilan keputusan yang efektif.<sup>10</sup>

#### **b. Dimensi Kompetensi**

Kompetensi sebagai suatu dasar dalam manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai gugus dan dimensi. Gugus merupakan pengelompokan dari dimensi-dimensi yang sejenis atau serumpun, dimensi merupakan aspek yang lebih spesifik. Dulewicz dalam sudarmanto membagi kompetensi dalam gugus dan dimensi sebagai berikut:<sup>11</sup>

- 1) Kemampuan intelektual, dengan indikator yang meliputi:
  - a) Perspektif strategis
  - b) Analisis dan penilaian
  - c) Perencanaan dan pengorganisasian
- 2) Kemampuan interpersonal, dengan indikator yang meliputi:
  - a) Mengelola staf
  - b) Sikap persuasif dan sertif
  - c) Pengambilan keputusan
  - d) Kepekaan interpersonal
  - e) Komunikasi lisan
- 3) Kemampuan adaptabilitas dengan indikator meliputi adaptasi
- 4) Kemampuan orientasi hasil, meliputi:
  - a) Sikap energik dan inisiatif
  - b) Motivasi berprestasi

---

<sup>10</sup> Mardia Rahmi, *Op. Cit.*, hlm. 8.

<sup>11</sup> Sudarmanto, *Op. Cit.*, hlm. 68.

c) Kepekaan bisnis

Disamping itu menurut mardia Rahmi, dimensi kompetensi didasarkan pada:

1) Pelatihan

Pengertian pelatihan (*training*) adalah proses sistematis mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan dapat mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerjaan saat ini maupun masa mendatang kepada para manajer yang profesional. Ada beberapa indikator pelatihan diantaranya yaitu :

- a) Menetapkan sasaran yang jelas dan terukur
- b) Menggunakan metode pelatihan yang tepat
- c) Mempersiapkan materi pelatihan yang mudah dimengerti
- d) Pelatihan memberikan keuntungan
- e) Pelatihan diberikan oleh tenaga ahli
- f) Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pemakai
- g) Materi pelatihan disiapkan dengan baik

Analisis kebutuhan pelatihan memiliki beberapa tujuan, di antaranya adalah:

- a) Memastikan bahwa pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan.
- b) Memastikan bahwa para partisipan yang mengikuti pelatihan benar-benar orang-orang yang tepat.
- c) Memastikan bahwa kemampuan dan keterampilan yang diajarkan selama pelatihan benar-benar sesuai dengan elemen-elemen kerja yang dituntut dalam suatu jabatan tertentu.
- d) Mengidentifikasi bahwa jenis pelatihan dan metode yang dipilih sesuai dengan tema atau materi pelatihan.

- e) Memastikan bahwa penurunan kinerja/kurangnya kompetisi atau pun masalah yang ada adalah disebabkan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap-sikap kerja, bukan oleh alasan-alasan lain yang tidak bias diselesaikan melalui pelatihan memperhitungkan untung ruginya melaksanakan pelatihan mengingat bahwa sebuah pelatihan pasti membutuhkan sejumlah dana.
- 2) Pendidikan dan pelatihan personil yang eksekutif sering dilakukan untuk menerapkan sistem untuk itu, pemakai harus sering dilatih untuk menjalankan sistem yang diterapkan dalam perusahaan. Biasanya pendidikan dan pelatihan berlangsung dalam waktu yang lama dan supaya selesai pada waktu sistem siap beroperasi. Ia juga menyatakan bahwa penerapan sistem informasi sangat tergantung pada keterampilan teknis komputer.<sup>12</sup>
- 3) Pengalaman

Memiliki pengalaman seseorang akan terbiasa melakukan sesuatu pekerjaan, lebih terampil, punya wawasan yang luas dan mudah beradaptasi dengan lingkungan. Pendidikan saja atau pengalaman saja tidak cukup, keduanya dibutuhkan secara bersamaan. Kombinasi keduanya dapat meningkatkan produktivitas yang ada pada akhirnya akan berpengaruh pada penerapan suatu sistem. Hal ini membuktikan bahwa pengalaman seseorang tidak hanya diukur dari tingkat pendidikan saja, pengalaman juga memberikan kontribusi yang cukup baru terhadap kemampuan seseorang dalam menangani sebuah pekerjaan.

Ketika teknologi informasi memicu tingkat perubahan dalam dunia usaha, manajer harus bergerak lebih cepat dari sebelumnya dan membuat keputusan yang cepat. Kebanyakan manajer memperoleh keahlian sebagai hasil dari pendidikan dan pengalaman. keahlian

---

<sup>12</sup> Mardia Rahmi, *Op. Cit.*, hlm. 8.

terhadap komputer juga dipelajari melalui pengalaman, keahlian komputer juga harus dipelajari melalui pengalaman. Banyak manajer yang efektif mempelajari keterampilan mereka melalui suatu kombinasi dari pendidikan dan pengalaman.

Keahlian pemakai merupakan perilaku dan tindakan yang dilakukan melalui suatu target yang telah ditentukan sebelumnya atau sesuai dengan kemampuan pemakai selama proses penerapan sistem. Suatu sistem informasi yang baik adalah sistem informasi yang tidak hanya ditemukan bagaimana sistem tersebut dapat memproses informasi dengan baik, tetapi juga ditemukan oleh kesesuaian sistem tersebut dengan lingkungan pekerjaannya, walaupun secara teknis sistem brilliant, sistem tersebut belum tentu dapat dikatakan berhasil jika pemakai sistem tidak dapat menerima.<sup>13</sup>

*Employee skill* adalah tingkatan keahlian setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien. *Ability* merupakan keahlian umum yang dimiliki individu. *Employee ability* biasanya dikaitkan dengan kemampuan kognitif yang dibutuhkan untuk menjalankan sebuah fungsi kerja.<sup>14</sup>

Bagi pemakai, suatu sistem dapat dikatakan berhasil atau berkualitas, jika sistem tersebut mampu menyediakan layanan informasi yang berkualitas dan mampu diaplikasikan sesuai dengan keahlian pemakai. Tuntutan dunia bisnis mengharuskan seseorang memiliki keahlian sehingga tidak tersingkir dari persaingan global dan memberikan nilai lebih bagi perusahaan. Keahlian dalam mengoperasikan komputer mencakup hal-hal seperti pemahaman, penggunaan aplikasi komputer, penanganan file, *software* dan

---

<sup>13</sup> Mardia Rahmi, *Op. Cit.*, hlm. 9.

<sup>14</sup> Wahyu Adi Surya, dkk, *Op. Cit.*, hlm. 3.

*hardware*. Sikap pemakai komputer merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja individual dalam penggunaan komputer.<sup>15</sup>

#### c. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Informasi akuntansi merupakan salah satu alat untuk mengambil suatu keputusan dalam perusahaan saat ini. Untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut, maka dibutuhkan penggunaan teknologi informasi yang lebih luas. Kualitas informasi merupakan tingkat dimana sebuah data yang telah diproses oleh sistem informasi menjadi memiliki arti bagi penggunanya, yang bisa berupa fakta dan suatu nilai yang bermanfaat. Informasi yang dihasilkan dari perusahaan merupakan suatu output dari sistem informasi. Semakin berkembangnya sistem informasi berbasis teknologi informasi ini, akan memberikan berbagai kemudahan pada kegiatan perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya kemajuan teknologi saat sekarang perusahaan sudah mulai meninggalkan sistem manual dan beralih ke sistem komputer yang dikenal dengan Sistem Informasi Akuntansi berbasis komputer (*Computer Based Information System*).<sup>16</sup>

Suatu sistem dinilai berjalan secara efektif, apabila mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan berbagai pengguna yang ada dalam organisasi baik secara individual maupun secara kelompok. Informasi tersebut berkualitas apabila akurat, tepat waktu, lengkap dan ringkas. Suatu keberhasilan sistem dalam menghasilkan informasi akuntansi sangat ditentukan pada penguasaan teknik. Faktor perilaku yang mempengaruhi kualitas sistem informasi akuntansi meliputi penggunaan teknologi informasi, keahlian pemakai, keterlibatan pemakai, pelatihan, dukungan manajer puncak dan konflik pemakai.

#### d. Kompetensi menurut Islam

Kebutuhan terhadap informasi tergantung pada berbagai faktor, diantaranya adalah teknologi informasi yang digunakan. Teknologi

---

<sup>15</sup> Mardia Rahmi, *Op. Cit.*, hlm. 9.

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 10.

informasi adalah segala bentuk teknologi yang diterapkan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronik. Secara konseptual pengolahan data akuntansi dilakukan secara manual dan dengan komputer. Komputer mampu bekerja dengan konsisten, serta *reliable* (dapat dipercaya) dalam waktu yang lebih cepat dibanding dengan kemampuan manusia.

Definisi keahlian berkomputer ialah suatu kapabilitas seseorang untuk menggunakan komputer atau sistem informasi berbasis komputer. Beberapa orang percaya bahwa kemampuan penggunaan komputer yang dimilikinya tidak berhubungan dengan pengalaman masa lampau tetapi lebih difokuskan pada kemampuannya untuk mengerjakan tugas-tugas tertentu yang sedang dihadapi. Hal ini memperlihatkan bahwa dengan kepercayaan atau keyakinan yang kuat pada kemampuannya, seseorang melihat tugas-tugas tertentu yang sulit yang menggunakan program komputer sebagai peluang untuk dapat menguasai berbagai program komputer. Dengan keyakinan tersebut, kemampuan yang dimiliki seseorang akan cenderung dapat mengatasi kesulitan yang sedang dihadapi.<sup>17</sup>

Islam memberikan perhatian yang sangat tinggi terhadap sumber daya insani atau sumber daya manusia, karena Islam diturunkan ke muka bumi untuk memperbaiki manusia. Islam juga memandang penting pembangunan, karena dalam pembangunan tersebut, sumber daya manusia merupakan kunci yang paling menentukan keberhasilan pembangunan. Manusia merupakan perencana, pelaku, pengendali serta pengaktualisasi pembangunan. Oleh karena itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam pembangunan. Melalui kualitas sumber daya manusia yang unggul, maka manusia

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, hlm.4.

mampu hidup bertahan dan berkembang sepanjang zaman seiring dengan perubahan.<sup>18</sup>

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Dalam surat al-Taubah ayat 105 dengan tegas Allah memerintahkan manusia untuk bekerja:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S. At Taubah:105).<sup>19</sup>

Menurut al- Faruqi, Islam adalah salah satu agama yang sangat tegas memerintahkan manusia supaya bekerja. Islam mendorong manusia untuk berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi dalam segala bentuknya seperti pertanian, peternakan, industri, perdagangan, dan berbagai sesuai dengan bidang keahlian. Diharapkan setiap amal perbuatan yang dikerjakan manusia tersebut bermanfaat bagi manusia lain, dan dapat meningkatkan taraf hidup manusia sehingga hidupnya lebih sejahtera. Di samping ayat yang sudah dikemukakan tersebut, masih banyak ayat maupun Hadits yang menyuruh manusia bekerja.

Menurut Dicson et al., 1984 dalam Bambang menyebutkan perencanaan dan pengembangan sistem informasi merupakan sistem informasi utama dari sistem informasi mengenai manajemen sistem

<sup>18</sup> Buchari Alma dan Donni Juni, *Manajemen Bisnis Syariah*, Alfabeta, Bandung, 2014, hal. 307.

<sup>19</sup> Al-Qur'an Surat At Taubah Ayat 105, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyiybah, Kudus, 1998, hlm. 145.

informasi. Penerapan sistem informasi baru juga akan mengalami problem yang jika tidak diselesaikan akan menyebabkan inefisiensi dan inefektivitas dalam pemberdayaan sumber daya potensial. Oleh karena itu, sebelum melakukan upaya pengembangan dan implementasi, harus dilakukan proses konsideransi terhadap berbagai variabel tingkat penerimaan karyawan yang mungkin berpengaruh terhadap keberhasilan suatu sistem baru.<sup>20</sup>

## 2. Kelayakan Kualitas Sistem Informasi

### a. Pengertian Kelayakan Kualitas Sistem Informasi

Kelayakan kualitas sistem informasi perusahaan merupakan pengeluaran modal yang besar dan harus dievaluasi dengan cara yang sama seperti investasi besar lain yang akan dilakukan oleh organisasi. Yang memperumit keputusan investasi adalah karena investasi tersebut memerlukan lebih dari sekedar pengeluaran uang yang besar.<sup>21</sup> Kondisi-kondisi yang memfasilitasi pemakai merupakan tingkat dimana seorang individu menyakini bahwa terdapat adanya infrastruktur organisasi dan teknis untuk mendukung penggunaan SI.<sup>22</sup>

Menurut Kassim, Infrastuktur didefinisikan sebagai satu set unit elektronik yang terhubung satu sama lain dan berguna untuk menerima data, penyimpanan data, *output* hasil dan untuk memberikan hasil yang diinginkan dengan cepat dan akurat jika dibandingkan dengan sistem manual.<sup>23</sup>

Infrastruktur ini meliputi serangkaian jaringan elektronik yang bermanfaat dalam memfasilitasi transfer informasi dan komunikasi

---

<sup>20</sup> Bambang Widarno, *Efektivitas Perencanaan dan Pengembangan Sistem Informasi*, Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi, Volume. 6 Nomor. 1 April, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta, 2008, hlm. 2.

<sup>21</sup> Danang Sunyoto, *Sistem Informasi Manajemen Perspektif Organisasi*, Buku Seru, Jakarta, 2014, hal. 203.

<sup>22</sup> Rini Handayani, *Op. Cit.*, hlm. 79.

<sup>23</sup> Alshbiel and Al-Awaqleh, *Factors Affecting the Applicability of the Computerized Accounting System*, *Journal of Finance and Economics* ISSN 1450-2887 Issue 64, 2011, hlm. 41.

interaktif, diantaranya jaringan telepon, jaringan kabel (*cable networks*), jaringan selular, satelit, jaringan intra-komputer korporasi dan bisnis. Perangkat keras adalah suatu aspek dasar secara teknis di dalam suatu proses komputer yang merupakan keseluruhan dari komponen peralatan yang membentuk suatu sistem komputer yang harus dipenuhi agar proses komputerisasi dapat berjalan. Perangkat lunak merupakan suatu prosedur dari sistem pengolahan data di luar mesin komputer, yang akan mengarahkan atau memberikan kemudahan pengoperasian dengan peraturan yang berlaku, standar yang digunakan dan lain sebagainya. Inti dari fasilitas perangkat lunak adalah apa yang disebut dengan *systems design* dan *programs*.

Dalam konteks pemanfaatan sistem informasi dan teknologi informasi, kondisi yang memfasilitasi dapat dimasukkan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi pemanfaatan sistem informasi dan teknologi informasi.<sup>24</sup> Kondisi yang memfasilitasi penggunaan SI merupakan faktor-faktor obyektif yang dapat mempermudah melakukan suatu tindakan.<sup>25</sup>

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan kompetitif personalia yang dimilikinya.<sup>26</sup>

#### **b. Kelayakan Kualitas Sistem Informasi menurut Islam**

Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok.

---

<sup>24</sup> Lindawati dan Irma Salamah, *Op. Cit.*, hlm. 59.

<sup>25</sup> Rini Handayani, *Op. Cit.*, hlm. 79.

<sup>26</sup> Wahyu Adi Surya, dkk, *Pengaruh Employee Knowledge, Skill, dan Ability (KSA) Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 8 No. 1 Februari 2014, hlm. 1.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بِغَفِيلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan”.(Q.S Al-An’am ayat 132).<sup>27</sup>

Ini adalah pesan iman yang membawa manusia kepada orientasi nilai dan kualitas. Al Qur’an menggandengkan iman dengan amal soleh sebanyak 77 kali. Pekerjaan yang standar adalah pekerjaan yang bermanfaat bagi individu dan masyarakat, secara material dan moral-spiritual. Tolok ukurnya adalah pesan syariah yang semata-mata merupakan rahmat bagi manusia. Jika tidak diketahui adanya pesan khusus dari agama, maka harus memperhatikan pengakuan umum bahwa sesuatu itu bermanfaat, dan berkonsultasi kepada orang yang lebih tahu.

Sistem informasi yang digunakan untuk jangka waktu lama sering harus diperbaiki atau dipelihara. Rancangan sistem informasi yang memudahkan perbaikan akan menambah nilai produk. Karakteristik personil yang melakukan perbaikan juga bagian dari dimensi ini akurasi output, output atau informasi yang dihasilkan harus bebas dari kesalahan dan tidak bias atau menyesatkan.<sup>28</sup>

Keandalan (*reliability*) mengukur sejauh mana suatu *software* dapat diharapkan untuk melaksanakan fungsinya dengan ketelitian yang diperlukan. Pengukuran keandalan suatu *software* meliputi akurasi, toleransi kesalahan, konsistensi, kesederhaan. Kemampuan perangkat lunak untuk tetap dapat beroperasi tanpa mengalami gangguan (*error*) yang berarti dalam jangka waktu yang lama.

<sup>27</sup> Al-Qur’an Surat Al-An’am Ayat 132, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 1998, hlm. 145.

<sup>28</sup>Koirul Anwar dan Asianti Oetojo, *SIMDA “Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Bagi Pemerintahan di Era Otonomi Daerah”*, Pustaka Pelajar, Jogjakarta, 2004, hlm. 52.

### c. Dimensi Kelayakan Kualitas Sistem Informasi

Untuk menghadapi tantangan dalam menentukan nilai sistem informasi perusahaan, perhatian khusus perlu diarahkan pada tiga jenis kelayakan yaitu ekonomis, teknis dan operasional.<sup>29</sup>

#### 1) Kelayakan ekonomis

Mengingat kenyataan bahwa biaya dolar yang dapat dikuantifikasi sering melebihi keuntungan dolar yang dapat dikuantifikasi, jumlah organisasi yang beralih ke sistem informasi perusahaan tampaknya mencerminkan bahwa para manajer yakin dimana keuntungan total, berwujud dan tidak berwujud melebihi biayanya. *Opportunity cost* adalah keuntungan yang tidak berwujud yang sebenarnya bisa dicapai bila uang untuk suatu proyek dibelanjakan untuk proyek lain. Dengan indikator meliputi:

- a. Memiliki anggaran yang berkaitan dengan pembelian perangkat keras.
- b. Memiliki anggaran yang berkaitan dengan transportasi pembelian perangkat keras.
- c. Memiliki anggaran yang berkaitan dengan perakitan perangkat keras.
- d. Memiliki anggaran yang berkaitan dengan penggunaan sistem.

#### 2) Kelayakan teknis

Sistem informasi di organisasi umumnya tidak mengembangkan kemampuan teknologi. Sebagian besar kemajuan teknologi dibuat oleh militer, lembaga penelitian dan pemerintah. Sistem informasi perusahaan dapat dianggap sebagai aplikasi canggih yang didasarkan pada sistem manajemen database. Database mungkin tersebar secara fisik di beberapa komputer, tetapi database secara logis adalah kombinasi dari berbagai data base tersebut. Dengan indikator meliputi:

- a. Database yang dimiliki BMT memadai.
- b. Jaringan komputer yang memadai dan handal.

---

<sup>29</sup> Danang Sunyoto, *Op. Cit.*, hal. 203.

- c. Program dan software komputer sebagai media pendukung.
  - d. Memiliki CPU (*Central Processing Unit*).
- 3) Kelayakan operasional

Kelayakan operasional mungkin sulit dicapai suatu organisasi. Ini berarti orang-orang di dalam organisasi itu harus bersedia dan mampu mencapai perubahan dari sistem informasi yang ada sekarang menjadi suatu sistem informasi perusahaan. Dengan indikator meliputi:

- a. Program aplikasi akuntansi dalam proses pengumpulan data anggota.
- b. Menggunakan program dalam proses input data anggota.
- c. Menggunakan program dalam proses pengolahan data anggota.
- d. Menggunakan program dalam proses penyajian laporan keuangan.

### 3. Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.<sup>30</sup> Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Kinerja karyawan menunjukkan tingkat produktivitas atau prestasi kerja seorang karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan fungsi

---

<sup>30</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, hal. 9.

dari motivasi dan kemampuan serta pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.<sup>31</sup>

Kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja perusahaan atau organisasi adalah tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu tertentu.<sup>32</sup>

Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan, kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja, sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Menurut Cecilia, kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pencapaian kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi.<sup>33</sup>

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut. Sedangkan pengukuran kinerja (*performance measuremet*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang

---

<sup>31</sup> Wahyu Adi Surya, dkk, *Op. Cit.*, hlm. 3.

<sup>32</sup> Simanjutak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, hlm. 103.

<sup>33</sup> Lindawati dan Irma Salamah, *Op. Cit.*, hlm. 61.

kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>34</sup>

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mempunyai proporsi terbesar dalam menerapkan variasi dari kerja dibandingkan dengan strategi dan faktor-faktor lainnya. Agar suatu sistem informasi dan teknologi informasi dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individual maka teknologi tersebut harus dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas yang didukungnya. Kinerja yang lebih baik akan tercapai jika individu dapat memenuhi kebutuhan individual dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas.<sup>35</sup>

#### **b. Kinerja Karyawan Perspektif Syariah**

Penilaian kinerja merupakan sumber umpan balik yang sangat penting bagi pekerja dan memandu keputusan mengenai promosi, peningkatan gaji dan pemutusan hubungan kerja.<sup>36</sup> Mekanisme evaluasi dan hasil evaluasi kinerja pegawai dapat digunakan dalam berbagai hal. *Pertama*, sebagai kebutuhan dasar untuk mengetahui kondisi dan posisi perusahaan. Dalam lembaga ekonomi umat, ada dua hal yang penting untuk diketahui, yaitu aspek *jasadiyyah* dan aspek *ruhiyyah*. Unsur *jasadiyyah* dapat diketahui melalui pengukuran hasil kerja, pembukuan, dan ketertiban administrasi. Sedangkan aspek *ruhiyyah* berkaitan dengan *Ghirah* (semangat) atau misi dan visi pegawai. Standar ukurannya adalah tingkat kesearahan atau kesesuaian aspek *ruhiyyah* kinerja pegawai sesuai dengan syariat Islam. *Kedua*, hasil evaluasi dapat digunakan sebagai masukan (*input*) untuk pembuatan perencanaan dan pengembangan perusahaan. Sebuah perusahaan dapat berkembang atau mundur jika memiliki standar perkembangan. Dengan kata lain hasil

---

<sup>34</sup> Moeheriono, *Op. Cit.*, hlm. 96.

<sup>35</sup> Lindawati dan Irma Salamah, *Op. Cit.*, hlm. 61.

<sup>36</sup> Laura A. King, *Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif*, Salemba Humanika, Jakarta, 2010, hlm. 280.

evaluasi merupakan sebuah kebutuhan dasar untuk mengetahui gerak pertumbuhan atau perkembangan perusahaan, baik yang berkaitan dengan kinerja pegawai maupun produktivitas perusahaan. Evaluasi kinerja menurut perspektif syariah yaitu proses di mana sebuah organisasi mengevaluasi kinerja individunya berlandaskan prinsip-prinsip syariah.<sup>37</sup>

Islam mengajarkan bahwa setiap muslim perlu melakukan evaluasi. Setiap diri diharapkan memiliki kemauan dan kemampuan secara objektif untuk “membaca kitab” hasil kerja sendiri. Ini yang dikenal dengan istilah *Muhasabah*. Hal ini sejalan dengan perintah Allah SWT dalam surah Al-Isra ayat 14:

أَقْرَأْ كِتَابِكَ كَفَىٰ بِنَفْسِكَ الْيَوْمَ عَلَيْكَ حَسِيبًا ﴿١٤﴾

Artinya : “*Bacalah kitabmu, cukuplah dirimu sendiri pada waktu ini sebagai penghisab terhadapmu*” (Q.S Al-Isra:14).<sup>38</sup>

Pentingnya evaluasi adalah untuk mengetahui kinerja pegawai di lingkungan kerja. Seorang pemimpin membutuhkan informasi tentang siapa pegawai yang memiliki kinerja baik atau kurang baik. Hal ini diisyaratkan oleh firman Allah surah al Kahfi ayat 7.

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

Artinya : “*Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya*” (Q.S Al-Kahfi:7).<sup>39</sup>

<sup>37</sup> August Wiharyono, Evaluasi Kinerja, *Economic Syari'ah Theme*, Juli 2008, hlm. 4.

<sup>38</sup> Al-Qur'an Surat Al-Israa Ayat 14, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 1998, hlm. 345.

<sup>39</sup> Al-Qur'an Surat Al-Kahfi Ayat 7, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 1998, hlm. 301.

Ayat ini memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai sangat variatif. Ada yang baik dan ada yang buruk. Hasil evaluasi bertujuan untuk mengetahui siapa diantara para pegawai kita, umat kita, yang memiliki kualitas kerja yang baik. Oleh karena itu, evaluasi kinerja pegawai sangat diperlukan sehingga pemimpin perusahaan mengetahui kondisi para pegawai dan kondisi perusahaannya.<sup>40</sup> Salah satu alat untuk mengevaluasi kinerja pegawai dapat menggunakan alat ukur sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Kinerja Berdasarkan Sifat Rasul**

No	Sifat Rasul	Sifat Rasuli
1	Shidiq	Ø Kejujuran dalam sikap Ø Kejujuran dalam bekerja Ø Kejujuran dalam keuangan
2	Fathonah	Ø Cerdas Ø Mampu menyelesaikan masalah Ø Memiliki kemampuan mencari solusi Ø Mempunyai wawasan yang luas
3	Amanah	Ø Penuh tanggung jawab Ø Bisa dipercaya Ø Kualitas kerja bagus
4	Tabliq	Ø Sosialisasi dengan teman kerja Ø Kemampuan bernegosiasi Ø Transparan

Sumber: August Wiharyono, Evaluasi kinerja, *Economic Syari'ah Theme*.

### c. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Harbour dalam buku *The Basics of Performance Measurement* sebagaimana dikutip Sudarmanto, merekomendasikan pengukuran kinerja dengan 6 aspek, yaitu:<sup>41</sup>

<sup>40</sup> August Wiharyono, Evaluasi Kinerja, *Economic Syari'ah Theme*, Juli 2008, hlm. 4.

<sup>41</sup> Sudarmanto, *Op. Cit.*, hal. 13.

- 1) Produktivitas, kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa. Dengan indikator meliputi:
    - a) peningkatan keuntungan hasil usaha
    - b) peningkatan pangsa pasar
  - 2) Kualitas, pemroduksian barang dan jasa yang dihasilkan memenuhi standar kualitas. Dengan indikator meliputi:
    - a) mampu memberikan pelayanan yang berkualitas
    - b) memenuhi harapan anggota
  - 3) Ketepatan waktu (*timeliness*), yaitu waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut. Dengan indikator meliputi:
    - a) mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya
    - b) mengerjakan tugas sesuai dengan arahan manajer
  - 4) Putaran waktu, waktu yang dibutuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa tersebut kemudian sampai kepada pengguna atau konsumen. Dengan indikator meliputi:
    - a) pinjaman kembali tepat pada waktunya
    - b) mampu mencairkan pinjaman sesuai waktu yang ditentukan
  - 5) Penggunaan sumber daya, sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut. Dengan indikator meliputi:
    - a) mampu memutar kas yang ada di BMT
    - b) memberikan pinjaman sesuai ketentuan SOP
  - 6) Biaya, yaitu biaya yang diperlukan. Dengan indikator meliputi:
    - a) mampu menyelesaikan tugas sesuai anggaran yang disediakan
    - b) mampu menyelesaikan tugas sesuai biaya yang dikeluarkan
- Untuk bisa mencapai hasil dalam perusahaan, manajer harus mememanajementi kinerja departemen atau timnya. Dalam menjalankan tanggung jawabnya mengelola kinerja, manajer berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara

keseluruhan dengan mendapatkan hasil yang lebih baik dari timnya. Manajemen kinerja akan memberi:<sup>42</sup>

- 1) Kejelasan harapan
- 2) Kaitan antara sasaran individu dengan sasaran organisasi
- 3) Fokus perbaikan, yaitu menetapkan data yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan bentuk umpan baliknya.

Pada tingkat organisasi, tergantung kepada bentuk organisasinya. Sasaran dapat dirumuskan dalam bentuk laba (profit), pengembalian modal, hasil penjualan (*sales turn over*), *income generation*, pangsa pasar, pengembangan hasil produksi (inovasi), kualitas pelayanan terhadap pelanggan dan penurunan biaya atau penghematan. Sasaran organisasi dapat dinyatakan dengan istilah seperti :

- 1) Target yang dapat kuantifikasi, seperti peningkatan keuntungan hasil penjualan sebanyak sekian persen, peningkatan pangsa pasar sebesar sekian persen, pengurangan daftar tunggu sebesar sekian persen, dst.
- 2) Proyek yang harus diselesaikan pada periode tertentu, seperti peluncuran produk A, pemasangan sistem komputerisasi *manufacturing* yang terintegrasi, pengenalan prosedur pengendalian anggaran yang baru, pengimplementasian manajemen kinerja.
- 3) Target dan aspirasi kualitatif, berkenaan dengan nilai seperti kualitas, pelayanan pelanggan, kerja sama tim, inovasi, orientasi kinerja dan motivasi, komitmen serta pengembangan karyawan.<sup>43</sup>

#### **d. Kriteria Ukuran-Ukuran Kinerja<sup>44</sup>**

- 1) Kesesuaian strategis

Kesesuaian strategis merupakan sejauh apa sistem manajemen kinerja menampilkan kinerja pekerjaan yang sejalan dengan strategi, sasaran dan budaya organisasi. Jika perusahaan menekankan pada

---

<sup>42</sup> Sunarto, *Manajemen Karyawan*, Penerbit AMUS Yogyakarta dan Aditya Media Yogyakarta, Yogyakarta, 205, hlm. 149.

<sup>43</sup> Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2005, hlm. 81.

<sup>44</sup> Raymond A. Noe, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2010, hlm. 461.

pelayanan pelanggan, sistem manajemen kinerja harus menilai seberapa baik para karyawan dalam melayani para pelanggan perusahaan. Kesesuaian strategis menekankan pentingnya sistem manajemen kinerja untuk menuntun para karyawan agar dapat berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

#### 2) Keabsahan

Keabsahan (*validity*) adalah sejauh apa ukuran kinerja menilai seluruh dan hanya aspek-aspek kinerja yang penting. Hal ini sering disebut “keabsahan isi”. Agar ukuran kinerja menjadi absah, ukuran kinerja tidak boleh kurang atau tercemar.

#### 3) Keandalan

Keandalan (*reliability*) mengacu pada keadaan ukuran kinerja yang tidak berubah-ubah. Salah satu jenis keandalan yang penting adalah keandalan antar penilai : keadaan tidak berubah-ubah di antara para individu yang melakukan evaluasi kinerja karyawan. Ukuran kinerja memiliki keandalan antarpemilai jika dua individu memberikan evaluasi yang sama (atau hampir sama) terhadap kinerja pekerjaan seseorang.

#### 4) Penerimaan

Penerimaan (*acceptability*) mengacu pada apakah individu yang menggunakan ukuran kinerja akan dapat menerimanya. Banyak ukuran kinerja yang rumit sangat abash dan dapat diandalkan, tetapi menghabiskan begitu banyak waktu manajer sehingga mereka menolak menggunakannya. Mereka yang dievaluasi dengan menggunakan ukuran mungkin tidak dapat menerimanya.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung dilaksanakannya penelitian ini antara lain meliputi:

**Tabel 2.2**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Relevansi
1.	Linawati Suhaji	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Herculon Carpet Semarang)	Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan faktor yang penting bagi para karyawan PT. Herculon Carpet Semarang. Motivasi dan kepemimpinan penting dipertimbangkan dalam menjelaskan kinerja ini. Apabila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi serta didukung dengan kepemimpinan yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja mereka.	Sama-sama meneliti masalah kompetensi seorang karyawan, perbedaannya dalam penelitian ini lebih menekankan pada kompetensi penggunaan sistem informasi/komputer.
2.	Winda Septianita, dkk	Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Kualitas Pelayanan <i>Rail Ticketing System</i> (RTS) terhadap Kepuasan Pengguna	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kualitas sistem berpengaruh secara positif terhadap kepuasan pengguna, variabel kualitas informasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan pengguna, dan variabel kualitas pelayanan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan pengguna.	Sama-sama meneliti masalah kualitas sistem informasi, perbedaannya dalam penelitian ini lebih menekankan pada kompetensi penggunaan sistem informasi/komputer.
3.	Lindawati dan Irma Salamah	Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya terhadap	Kecemasan berkomputer, keahlian dan interaksi antara kecemasan berkomputer dan keahlian secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja individual.	Sama-sama menggunakan kecemasan berkomputer dan keahlian terhadap kinerja individual karyawan,

		Kinerja Individual Karyawan	Sedangkan secara uji t, interaksi kecemasan berkomputer dan keahlian dengan tingkat signifikansi 0,030 dan $t = -2,199$ menyebabkan kenaikan koefisien determinasi menjadi 0,161 atau 16,1%, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel keahlian merupakan variabel moderating. persepsi kemanfaatan mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. <sup>45</sup>	perbedaannya dalam penelitian ini menggabungkan dengan pengaruh kualitas kelayakan sistem.
4.	Mardia Rahmi	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Keahlian Pemakai terhadap Kualitas Informasi Akuntansi (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN di Kota Padang)	Kontribusi variabel penggunaan teknologi informasi, dan keahlian pemakai adalah sebesar 60,90%. Untuk variabel penggunaan teknologi informasi (X1) nilai thitung adalah 2,800 dan nilai sig adalah 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa thitung > ttabel. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas informasi akuntansi. <sup>46</sup>	Sama-sama menggunakan kecemasan berkomputer dan keahlian terhadap kinerja individual karyawan, perbedaannya dalam penelitian ini dilakukan pada BMT di Pati.
5.	Ridho Ilham dan Syaefullah	Pengaruh <i>Computer Anxiety</i> dan <i>Computer Attitude</i> terhadap Keahlian	Terdapat pengaruh <i>computer fear</i> terhadap keahlian berkomputer. Nilai negatif dalam t-hitung mengindikasikan bahwa terdapat hubungan negatif. Hipotesis 2 dinyatakan	Sama-sama menggunakan keahlian terhadap kinerja individual karyawan.

<sup>45</sup> Lindawati dan Irma Salamah, *Op. Cit.*, hlm. 56.

<sup>46</sup> Mardia Rahmi, *Op. Cit.*, hlm. 21.

		Berkomputer Mahasiswa Akuntansi	bahwa terdapat hubungan antara <i>computer anticipation</i> dengan keahlian berkomputer. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh <i>computer anticipation</i> terhadap keahlian berkomputer. Terdapat hubungan antara <i>computer pessimism</i> dengan keahlian berkomputer. <sup>47</sup>	
6.	Rini Handayani	Analisis Pengaruh <i>Computer Anxiety</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Keahlian Penggunaan Internet pada Mahasiswa	Dari hasil analisis dapat diambil kesimpulan bahwa <i>computer anxiety</i> mempunyai pengaruh positif secara parsial terhadap keahlian mahasiswa dalam menggunakan internet, hal ini terbukti dari hasil uji t yang menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0.578 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Adapun <i>self efficacy</i> menunjukkan tidak adanya pengaruh positif terhadap keahlian penggunaan internet. Hal ini terbukti dari nilai koefisien regresi sebesar -0.11 dengan signifikansi sebesar 0.179. <sup>48</sup>	Sama-sama menggunakan kecemasan berkomputer dan keahlian terhadap kinerja individual karyawan, perbedaannya dalam penelitian ini menggabungkan dengan pengaruh kualitas kelayakan sistem.
7.	Wahyu Adi Surya, dkk	Pengaruh <i>Employee Knowledge</i> , <i>Skill</i> , dan <i>Ability (KSA)</i> terhadap	Sebanyak 83.3% karyawan dapat menyelesaikan tugas rutin menggunakan <i>software</i> Sistem Informasi Sumberdaya Manusia, 66.7% karyawan	Sama-sama menggunakan keahlian terhadap kinerja individual karyawan, perbedaannya

<sup>47</sup> Ridho Ilham dan Syaefullah, *Op. Cit.*, hlm. 16.

<sup>48</sup> Rini Handayani, *Op. Cit.*, hlm. 166.

		Penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia dan Kinerja Karyawan	mengetahui cara menyelesaikan tugas rutin dengan cara lebih cepat dengan <i>software</i> Sistem Informasi Sumberdaya Manusia, 83.3% karyawan menyadari bahwa penggunaan SISDM meningkatkan produktivitas dalam menghasilkan laporan pekerjaan. <sup>49</sup>	dalam penelitian ini menggabungkan dengan pengaruh kualitas kelayakan sistem.
--	--	---	--	---

### C. Kerangka Berpikir

Menurut DeLone sebagaimana dikutip Mardia kualitas sistem informasi yang baik, kualitas informasi yang akurat dan relevan, serta kepuasan pemakai setelah menggunakan suatu *software* akan semakin meningkatkan kebutuhan pemakai dan intensitas penggunaan terhadap *software* dan kebutuhan pemakai dan intensitas penggunaannya semakin tinggi terhadap *software* itu berdampak pada semakin tingginya *perceived usefulness* atas *software* yang diimplementasikan. Hal ini akan berdampak pada individu dan perusahaan yang secara tidak langsung berdampak pada perilaku pemakai di dalam organisasi. Jika pengguna yakin dengan kualitas sistem yang digunakan, maka mereka akan semakin sering menggunakan sistem tersebut, karena hasil olahan informasinya yang memuaskan. Jika informasi yang dihasilkan sistem informasi semakin akurat, tepat waktu, dan memiliki reliabilitas yang baik, maka akan semakin meningkatkan kepuasan dan kepercayaan pemakai.<sup>50</sup>

Para pemakai (*user*) perlu mengetahui dan memahami teknologi informasi yang digunakan perusahaan dalam sistem informasinya. Apabila pemakai memiliki keahlian dan pemahaman terhadap sistem yang digunakan pemakai akan merasa lebih memiliki sistem yang digunakan itu, sehingga mereka dapat menggunakan sistem dengan baik. Dengan pemahaman yang baik dari pemakai, arus informasi pun akan tersampaikan dan dapat

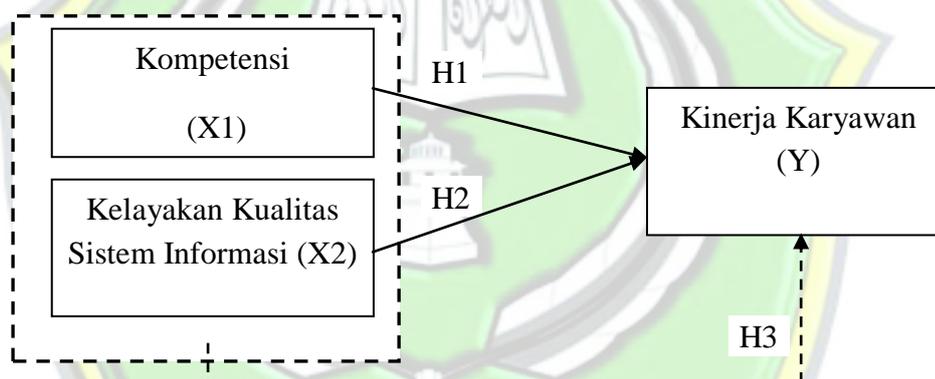
<sup>49</sup> Wahyu Adi Surya, dkk, *Op. Cit.*, hlm. 1.

<sup>50</sup> Mardia Rahmi, *Op. Cit.*, hlm. 7.

diinterpretasikan dengan baik, serta diharapkan kualitas informasi yang dihasilkan juga baik. Penerapan sistem informasi akuntansi dapat mempertimbangkan pemakai sistem informasi yang diterapkan agar dapat bermanfaat sesuai dengan tugas dan kemampuan pemakai.<sup>51</sup>

Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti.<sup>52</sup> Berdasarkan uraian tinjauan pustaka tersebut, dapat dijelaskan dalam kerangka teoritis sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



Keterangan :

—→ = secara parsial

--> = secara simultan

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya masih perlu dibuktikan. Agar penelitian yang menggunakan analisa data statistik dapat terarah maka perumusan hipotesis sangat perlu ditempuh. Dengan penelitian lain hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan yang memungkinkan benar atau salah, akan ditolak bila salah dan akan diterima bila fakta-fakta membenarkannya.<sup>53</sup>

<sup>51</sup> *Ibid.*

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2008, hlm. 89.

<sup>53</sup> *Ibid.*, hlm. 93.

## **1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Madani Pati**

Penggunaan sistem informasi dan teknologi informasi bagi suatu perusahaan ditentukan oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah karakteristik pengguna sistem informasi dan teknologi informasi. 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.<sup>54</sup>

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan pada BMT Madani Pati.

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

Kondisi yang memfasilitasi penggunaan SI merupakan faktor-faktor obyektif yang dapat mempermudah melakukan suatu tindakan. Schultz dan Slevien sebagaimana dikutip Handayani menemukan bukti empiris bahwa kondisi-kondisi yang mendukung pemanfaatan SI merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pemanfaatan SI. Sedangkan Venkatesh et al. sebagaimana dikutip Handayani menyatakan bahwa kondisi-kondisi yang memfasilitasi pemakai mempunyai pengaruh pada karyawan. Hipotesis yang dikembangkan untuk menguji kondisi-kondisi yang memfasilitasi pemakai terhadap penggunaan SI adalah sebagai berikut:<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Lindawati dan Irma Salamah, *Op. Cit.*, hlm. 57.

<sup>55</sup> Rini Handayani, *Op. Cit.*, hlm. 79.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif kelayakan kualitas sistem informasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Madani Pati.

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

Pesatnya perkembangan sistem informasi dan teknologi informasi menjadikannya senjata dalam bersaing (*competitive weapon*) yang wajib dimiliki oleh perusahaan dalam memenangkan persaingan. Penerapan sistem informasi dan teknologi informasi dapat dikatakan berhasil jika dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan adanya penerapan sistem informasi dan teknologi informasi tersebut perusahaan perlu mempersiapkan sumber daya manusia (SDM). Hal ini dinyatakan juga dari penelitian sebelumnya, dimana penggunaan sistem informasi dan teknologi informasi dalam menyelesaikan tugas-tugas operasional perusahaan dapat dijelaskan dari elemen kemanusiaan yang berada di belakang pemanfaatan sistem informasi dan teknologi informasi.<sup>56</sup> Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Diduga terdapat pengaruh positif kompetensi dan kelayakan kualitas sistem informasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Madani Pati.

---

<sup>56</sup> Lindawati dan Irma Salamah, *Op. Cit.*, hlm. 58.