

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KEPATUHAN  
SOP TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Pada PT.BPRS Way Kanan (Perseroda))**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Tugas-tugas Dan Memenuhi Syarat-  
syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.E)  
Dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**Oleh :**

**WIDYA MARLENA**

**NPM: 1651020312**



**Program Studi : Perbankan Syariah**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS  
ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
TAHUN 1443 H/2021 M**

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KEPATUHAN  
SOP TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Pada PT.BPRS Way Kanan (Perseroda))**

**Skripsi**

**Diajukan untuk Memenuhi Tugas-tugas Dan Memenuhi Syarat-  
syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.E)  
Dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam.**

**Oleh:**

**WIDYA MARLENA  
NPM: 1651020312**

**Program studi : Perbankan Syariah**

**Pembimbing I : Dr. ASRIANI, S.H., M.H.  
Pembimbing II : Rosydalena Putri, S.E., M.S.Ak.,Akt**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H/2021 M**

## ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam setiap perusahaan, perusahaan menilai seberapa besar ukuran dan sinergi dari setiap unit kerja. Untuk mengukur poin ini, pemimpin perusahaan harus rutin mengamati bagaimana kondisi internal dalam perusahaan. Apakah semuanya dijalankan sesuai dengan metode yang ditetapkan atau malah melenceng dari peraturan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki setiap karyawan akan menghasilkan kinerja yang bagus. Selama ini Industri BPRS memiliki playing field yang sering beririsan dengan lembaga keuangan lainnya baik bank umum maupun lembaga keuangan mikro, ditambah lagi saat ini dengan hadirnya pemain baru dalam industri keuangan yaitu fintech. Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodic efektifitas standard operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, kriteria, dan standard operasional prosedur (SOP) yang ditentukan sebelumnya. Standard operasional prosedur yang ada di perusahaan menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan. Maka dalam Penelitian ini focus penelitian pada pengaruh Teknologi Informasi dan Kepatuhan SOP terhadap kinerja pegawai. Peneliti ingin mengetahui bagaimana Pengaruh Teknologi Informasi dan Kepatuhan SOP Terhadap Kinerja Pegawai BPRS Way Kanan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian metode kuantitatif. Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian deskriptif pada penelitian ini adalah untuk menggambarkan seberapa berpengaruh variable diatas, sehingga mengetahui dimensi manakah yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan. Statistik inferensial dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dimensi manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja Bank. Sumber data yang digali dalam pengumpulan data untuk melakukan penelitian ini adalah dengan teknik dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Adapun teknik analisis data penulis menggunakan bantuan IBM Spss 21 dalam pengolahan data.

Hasil penelitian ini adalah bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai), begitupula variabel X<sub>2</sub> (Kepatuhan SOP) Juga berpengaruh terhadap variabel Y PT. BPRS Way Kanan. Manajemen PT. BPRS Way Kanan (Perseroda) dihimbau untuk terus meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi guna menunjang kinerja yang baik dan mempertahankan standar operasional prosedur dalam menyelesaikan pekerjaannya karena dapat memberikan langkah-langkah kerja yang lebih efektif, efisien dan konsisten.

Adapun temuan dilapangan saat peneitian adalah : perlu adanya peningkatkan kinerja dengan terus meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi dan menjalankan standar operasional prosedur yang sudah ada karena dapat memberikan langkah-langkah kerja yang lebih efektif, efisien dan konsisten di era modern dimana persaingan yang cukup ketat baik dari lembaga keuangan syariah maupun lembaga keuangan konvensional.

**Kata Kunci : Teknologi informasi, Kepatuhan Sop, Kinerja Pegawai.**





**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame 1 Bandar Lampung, telp. (0721) 703260*

---

---

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Widya Marlana  
NPM : 1651020312  
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Teknologi Informasi dan Kepatuhan SOP terhadap Kinerja Pegawai ( studi pada PT.BPRS Way Kanan (Perseroda))” Adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau sunduran dari karya lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk disebut dalam daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat di maklumi.

Bandar Lampung, November 2021  
Penyusun



**Widya Marlana**



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame 1 Bandar Lampung, telp. (0721) 703260*

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI  
DAN KEPATUHAN SOP TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI (Studi Pada PT.BPRS  
Way Kanan (Perseroda))**

**Nama : Widya Marlana  
NPM : 1651020312  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. ASRIANI, S.H., M.H.**

**NIP: 196605061992032001**

**Rosydalina Putri, S.E., M.S.Ak., Akt**

**NIP: 198710182018012001**

**Mengetahui,  
Ketua Program Studi Perbankan Syariah**

**Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy., D.B.A.**

**NIP.198208082911012009**



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame 1 Bandar Lampung, telp. (0721) 703260**

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KEPATUHAN SOP TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada PT.BPRS Way Kanan (Perseroda))”** disusun oleh **Widya Marlana, NPM : 1651020312, Program Studi : Perbankan Syariah.** Telah diujikan dalam sidang munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada hari/tanggal : **Rabu/17 November 2021.**

**Tim Penguji**

**Ketua : A Zuliansyah, S.Si.,M.M. (.....)**

**Sekretaris : Gustika Nurmalia, S.E.I.,M.Ek (.....)**

**Penguji I : Dr. Erike Angraini, M.E.Sy (.....)**

**Penguji II : Dr. Asriani, S.H.,M.H (.....)**

**Penguji III : Rosydalina Putri, S.E.,M.S.Ak.,Akt (.....)**

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Prof. Dr. Ruslan, Abdul Ghofur, S.Ag., M.Si.**

**NPM 196008012003121001**



## MOTTO

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا

تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya : Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan. (QS.Al Mujadalah :11).





## PERSEMBAHAN

### **Bismillahirrohmanirrohim...**

Segala puji hanya milik Allah SWT. Dengan rasa syukur telah diberikan kesempatan oleh Allah SWT. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan dan saya dedikasikan sebagai bentuk dari ungkapan syukur dan terimakasih yang mendalam kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta Bapak (Alm.) Subandi. Meskipun bapak telah tiada anakmu tetap ingin membuatmu bangga, Tenang disana pak. dan Khususnya Ibu Mujiati yang tiada henti-hentinya mendoakan kesuksesan, menyayangi dan mencintai. Ucapan terimakasih tidak akan cukup untuk membalas semua pengorbanan yang sudah mamak berikan. Aku tau tak mudah mamak untuk bisa membuatku kuliah, terimakasihku mak padamu, semoga mamak sehat selalu. Aamiin... Selalu ingat pesan mamak bahwa usaha yang keras tidak akan mengkhianati hasil. Oleh karena itu terimalah persembahan bhakti dan cintaku berupa karya ini.
2. Suamiku tercinta Guntoro yang sekarang sudah menjadi Ayah. Terimakasih sudah membantu mewujudkan cita-citaku, Meski terkadang galak, tapi aku tau dirimu hanya ingin aku cepat menyelesaikan studiku. Terimakasih untuk setiap hal yang sudah kau berikan, tentu tidak mudah dirimu menemani aku hingga dititik ini. Karya ini juga kupersembahkan untukmu. Sehat selalu ayah Alzam. Aamiin ...
3. Anakku tercinta Alzam Yusuf Alhusain. Karena dirimu nak, Bunda semangat menyelsaikan skripsi ini, Jadi anak sholeh dan berbakti ya nak. Bunda bersyukur memilikimu.
4. Kakak-kakak dan Mbak-mbak ku tercinta Neni, Yeti, Joni, Ani, Neli, Sidik, Desi, dan Adikku yang sangat baik dan sangat menyayangiku Agung Mahendra. Terimakasih mba, mas dan adikku telah menyemangati, mendukung dan mendoakanku untuk sampai ketitik ini. Jasa kalian Baik materil maupun moril yang tidak bisa ku balas semoga Allah selalu melimpahkan kebahagiaan untuk kalian. Aamiin.

5. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung sebagai tempat penulis belajar dan berproses menjadi lebih baik, Khususnya kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Perbankan Syariah tempat penulis menimba Ilmu.



## RIWAYAT HIDUP

Widya Marlina dilahirkan pada tanggal 20 Desember 1999 di Way kanan, tepatnya di Desa Lembang, Kampung Simpang Asam. Penulis merupakan Putri kedelapan dari pasangan Bapak (Alm.) Subandi dan Ibu Mujiati, yang selalu memberikan semangat cinta dan kasih sayang sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga merupakan istri dari Guntoro dan sudah menjadi Ibu dari putra yang bernama Alzam Yusuf Alhusain, yang juga selalu memberikan semangat cinta dan kasih sayang untuk penulis.

Pendidikan formal yang dilalui peneliti dimulai dari Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Way kanan lulus pada tahun 2010. Peneliti kemudian melanjutkan pendidikan di MTS Nurul Islam Banjit dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun 2016 peneliti lulus dari jenjang pendidikan Madrasah Aliyah Nurul Islam Banjit.

Pada tahun yang sama (2016), peneliti resmi menjadi mahasiswa UIN Raden Intan Lampung, pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tepatnya di Prodi Perbankan Syariah. Pada juli tahun 2019 peneliti melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur selama 40 hari.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah*, puji syukur penulis ucapkan kepada Allah *subhanahu wa ta'ala* yang telah memberikan taufik dan hidayah serta Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kepatuhan Sop Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT.BPRS Way Kanan (Perseroda))**” sebagai persyaratan guna mendapatkan gelar sarjana dalam ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam program studi Perbankan Syariah UIN Raden Intan Lampung

Shalawat dan salam tak lupa penulis haturkan kepada Nabi besar, yakni baginda Nabi Muhammad SAW, beserta para keluarganya, sahabat dan para pengikutnya yang telah menuntun kita ke jalan yang terang benderang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa tidak dapat terselesaikan tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan 1, 2, dan 3 yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan mahasiswa
2. Ibu Erike Anggraeni, M.E.Sy., D.B.A. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah yang selalu memberikan arahan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Asriani, S.H., M.H selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan terbaiknya dan dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Rosydalina, M.S.Ak. selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan terbaiknya dan dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff program Studi Perbankan Syariah yang telah memberi ilmu dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Kawan-kawan seperjuangan di Perbankan Syariah di kelas D dan seluruh kawan-kawan Perbankan Syariah angkatan 2016.
7. Kawan-kawan Seperjuangan Bidikmisi 2016. Terimakasih Bidikmisi karena telah membantu mewujudkan cita-cita Kami.
8. Mas Apriyadi Yusuf, yang selalu membantu, menyemangati dan memperjuangkan dari awal penulis kuliah hingga selesai.
9. Fadila ferinluary dan iwan supriadi terimakasih sudah banyak membantu dan menyemangati bulek.
10. Seluruh keponakan bulek diah, ( Luthfi, iwan, anisa, Fita, Nabila, dafa, rayhan, Syila, adit, Anas, , zhea, dan Aufa) penyemangat penulis
11. Sahabat seperjuangan Ayu safitri, Anissa Dk, Habibah, dan semua teman-teman yang sudah berjuang bersama
12. Bunda Patimah Yusuf yang sudah memberikan kosan gratis selama kurun 3 tahun, Terimakasih Bunda.
13. Keluarga kosanku khususnya Bunga Andriana, Mba Adila, Mba olga, Mba Erna yang tidak pernah melupa meski sekarang sudah terpisah.
14. Keluarga kecil Kuliah Kerja Nyata Batanghari.

Bandar Lampung, Desember 2021

Widya Marlena

## DAFTAR ISI

|                                     |             |
|-------------------------------------|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....          | <b>i</b>    |
| <b>ABSTRAK</b> .....                | <b>iii</b>  |
| <b>SURAT PENYATAAN</b> .....        | <b>v</b>    |
| <b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> ..... | <b>vi</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....     | <b>vii</b>  |
| <b>MOTTO</b> .....                  | <b>viii</b> |
| <b>PERSEMBAHAN</b> .....            | <b>ix</b>   |
| <b>RIWAYAT HIDUP</b> .....          | <b>x</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....         | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....             | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....           | <b>xiv</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....          | <b>xv</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....        | <b>xvi</b>  |

### **BAB I PENDAHULUAN**

|   |    |
|---|----|
| A. Penegasan Judul .....                  | 1  |
| B. Latar Belakang Masalah.....            | 2  |
| C. Identifikasi dan Batasan masalah ..... | 8  |
| D. Rumusan Masalah .....                  | 8  |
| E. Tujuan Penelitian.....                 | 8  |
| F. Manfaat Penelitian.....                | 8  |
| G. Tinjauan Pustaka .....                 | 9  |
| H. Sistematika Penulisan.....             | 17 |

### **BAB II LANDASAN TEORI**

|                              |    |
|------------------------------|----|
| A. Landasan Teori.....       | 19 |
| 1. Teori SDM .....           | 19 |
| 2. Teknologi Informasi ..... | 27 |
| 3. Kepatuhan .....           | 28 |
| 4. SOP .....                 | 34 |
| 5. Kinerja Pegawai .....     | 39 |
| 6. Bank Syariah. ....        | 47 |
| B. Kerangka Berpikir .....   | 49 |
| C. Pengajuan Hipotesis ..... | 49 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|   |    |
|---|----|
| A. Waktu dan Tempat Penelitian .....              | 53 |
| B. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....           | 53 |
| C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan ..... | 54 |
| D. Devinisi Operasional Variabel .....            | 56 |
| E. Instrument Penelitian.....                     | 59 |
| F. Uji Validitas dan Realibilitas Data.....       | 59 |
| G. Teknik Analisis Data .....                     | 60 |
| H. Uji Hipotesis.....                             | 64 |

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|   |    |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Perusahaan .....   | 67 |
| B. Hasil Analisis dan Pembahasan.....   | 71 |
| 1. Analisis Data .....  | 71 |
| 1) Hasil uji analisis deskriptif.....   | 71 |
| 2) Hasil uji validitas dan uji reabilitas .....   | 72 |
| 3) Hasil uji asumsi klasik .....  | 77 |
| a. Hasil uji normalitas .....   | 77 |
| b. Hasil uji multikolonieritas.....   | 78 |
| c. Hasil uji heterokedastisitas.....  | 79 |
| 4) Hasil uji regresi linier berganda dan uji hipotesis ..   | 81 |
| a. Hasil uji regresi linier berganda .....  | 81 |
| b. Hasil Uji Hipotesis .....  | 82 |
| 1. Uji T (Parsial) .....  | 82 |
| a) Pengaruh variabel Teknologi Informasi<br>terhadap Kinerja Pegawai PT.BPRS Way<br>Kanan (Perseroda). (H1) ..... | 83 |
| b) Pengaruh variabel Kepatuhan Sop terhadap<br>Kinerja Pegawai PT.BPRS Way Kanan<br>(Perseroda). (H2) .....       | 83 |
| 2. Uji Determinasi ( $R_2$ ) .....  | 83 |
| 2. Pembahasan .....   | 85 |
| a. Pengaruh variabel Teknologi Informasi<br>terhadap Kinerja Pegawai PT.BPRS Way<br>Kanan (Perseroda).....        | 85 |

|  |    |
|--|----|
| b. Pengaruh variabel Kepatuhan Sop terhadap Kinerja Pegawai PT.BPRS Way Kanan (Perseroda). ..... | 87 |
| c. Pandangan Ekonomi Islam tentang Kinerja .....   | 89 |

**BAB V KESIMPULAN**

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan ..... | 91 |
| B. Saran .....      | 92 |

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**





## DAFTAR TABEL

- Tabel 1 1 Tabel Pertumbuhan Aset PT.BPRS Way kanan (Perseroda) dari tahun ke tahun
- Tabel 1 2 Penelitian Terdahulu
- Tabel 3 1 Definisi Operasional Variabel
- Tabel 4 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif
- Tabel 4 2 Hasil Uji Validitas variabel teknologi informasi
- Tabel 4 3 Hasil Uji Validitas variabel Kepatuhan SOP
- Tabel 4 4 Hasil Uji Validitas variabel Kepatuhan SOP
- Tabel 4 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Teknologi Informasi dan Kepatuhan Sop)
- Tabel 4 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)
- Tabel 4 7 Hasil Uji Normalitas
- Tabel 4 8 Hasil Uji Multikolonieritas
- Tabel 4 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Tabel 4 10 Hasil Uji t (Parsial)
- Tabel 4 11 Hasil Uji F (simultan)
- Tabel 4 12 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. BPRS Way Kanan (Perseroda)

Gambar 4.2 Komposisi Pemegang Saham PT. BPRS Way Kanan (Perseroda)

Gambar 4.3 Uji Heteroskedasitas



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Identitas Responden

Lampiran 4 Tabulasi Data

Lampiran 5 Hasil Olah Data SPSS

Lampiran 6 Struktur Organisasi PT. BPRS Way Kanan (Perseroda)

Lampiran 7 Dokumentasi Foto



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Untuk memudahkan pemahaman dan menghindari terjadinya kesalahan persepsi dalam menangkap arti dari pengertian judul di atas, maka penulis perlu menjelaskan arti dari istilah-istilah penting yang ada di dalam judul skripsi ini, yaitu: **“Pengaruh Teknologi Informasi dan kepatuhan SOP Terhadap kinerja Pegawai (Studi pada BPRS Way Kanan (Perseroda))** dengan demikian akan dapat diperoleh gambaran yang lengkap dan jelas. Penjelasan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

**Pengaruh** adalah Daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain.<sup>1</sup>

**Teknologi informasi** adalah suatu teknologi yang di gunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan suatu keluaran (output) informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintah.<sup>2</sup>

**SOP (Standar Operasional Prosedur)** adalah Peraturan tertulis yang membantu untuk mengontrol perilaku anggota organisasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Babadu, J.S dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan,2001), hlm 131

<sup>2</sup> [http://railasta.blogspot.com/2013/06/teknologi-informasi-dalam-dunia\\_7140.html](http://railasta.blogspot.com/2013/06/teknologi-informasi-dalam-dunia_7140.html)

<sup>3</sup> Mulyadi, 2001, “Balance scorecard: *Alat Manajemen Kontemporer untuk Pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan*”, Salemba Empat, Jakarta. Hal 2

**Kinerja pegawai** adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>4</sup>

**PT.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Way Kanan (Perseroda)** Menurut UUD RI NO 21 Thn 2008 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. PT.BPRS Way Kanan(Perseroda) merupakan Bank yang beroperasi di jalan Lintas Sumatera, Tiuh Balak, Baradatu,Way Kanan,Lampung.<sup>5</sup>

## **B. Latar Belakang Masalah.**

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk dapat mengembangkan kinerjanya, dalam mengembangkan kinerjanya perusahaan membutuhkan penilaian kinerja. Dari tahun ke tahun perekonomian Indonesia terus mengalami peningkatan yang cukup pesat. Banyak bermunculan bank maupun non bank yang ikut didalam tumbuhnya perekonomian di Indonesia baik itu Lembaga keuangan Syariah maupun konvensional. Saat ini tidak sedikit Lembaga keuangan yang menerapkan sistem syariah, yaitu sistem yang sesuai dengan prinsip-prinsip dalam agama islam. Dan masyarakat pun sudah mulai beralih kelembaga yang menggunakan sistem Syariah karena ada satu kepastian dan sistem yang jelas pada sistem syariah.

Industri keuangan syariah Indonesia telah mewarnai industri keuangan nasional lebih dari dua dekade melewati berbagai dinamika perekonomian nasional. Industri keuangan syariah secara konsisten tetap mencatatkan pertumbuhan positif. Sampai dengan Desember 2019, aset keuangan syariah Indonesia

---

<sup>4</sup> Idah jubaedah, “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Implementasi Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai.” Jurnal Ekonomi, 2018.:Bandung. Hal 4

<sup>5</sup> <https://banksyariahwaykanan.co.id/>

telah mencapai Rp1.468,07 triliun dengan market share keuangan syariah Indonesia mencapai 9,01% dari aset keuangan nasional.<sup>6</sup>

Perbankan syariah Indonesia yang terdiri atas Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) terus menunjukkan pertumbuhan positif. Pada tahun 2019, kondisi ketahanan perbankan syariah semakin solid. Hal ini tercermin dari meningkatnya rasio CAR Bank Umum Syariah (BUS) sebesar 20 bps (yoy) menjadi 20,59%. Sementara itu, fungsi intermediasi perbankan syariah berjalan dengan baik. Pembiayaan yang disalurkan (PYD) dan dana pihak ketiga (DPK) masing-masing mengalami pertumbuhan sebesar 10,89% (yoy) dan 11,94% (yoy), sehingga pertumbuhan aset perbankan syariah selama periode tersebut sebesar 9,93% (yoy). Total aset, PYD, dan DPK perbankan syariah masing-masing mencapai Rp538,32 triliun, Rp365,13 triliun, dan Rp425,29 triliun pada akhir tahun 2019.<sup>7</sup>

BPR Syariah Way Kanan (Perseroda) sejak beroperasi tahun 2011 hingga saat ini, bisa terus membukukan kinerja usaha dan layanan yang terus membaik. Selain melakukan penghimpunan dana dari pihak ketiga, Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) ini telah berperan dalam mendukung pengembangan ekonomi masyarakat melalui program pembiayaan.

Program dan layanan yang diberikan PT. BPR Syariah Way Kanan (Perseroda), seperti tabungan, pembiayaan, dan layanan keuangan lainnya berbasis syariah ini, langsung mendapat respon besar dari masyarakat. Hal ini juga berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja usaha yang dapat dilihat dari pendapatan dan laba usaha yang juga bisa terus meningkat. Bahkan sejak tahun kedua berdiri, PT. BPR Syariah Way Kanan (Perseroda), hingga kini bisa terus meningkatkan sumbangan bagi

---

<sup>6</sup> Otoritas Jasa Keuangan, Statistik Perbankan Syariah Juli 2020, <http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankansyariah/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah,diakses> pada 27 Desember 2020 pukul 20:25 WIB.

<sup>7</sup> Otoritas Jasa Keuangan, Statistik Perbankan Syariah Juli 2020...

pendapatan asli daerah (PAD) yang disisihkan dari sebagian labanya.

Tahun 2015 kontribusi PAD mencapai Rp551.403.638, tahun 2016 naik menjadi Rp989.606.038, tahun 2017 kembali meningkat menjadi Rp1.462.388.127, dan tahun lalu melonjak menjadi Rp2.126.597.899.

Di tengah pelambatan ekonomi global, selama dua tahun terakhir kinerjanya juga bisa terus meningkat, baik dari sisi pembiayaan, penghimpunan dana pihak ketiga (DPK), total aset, maupun laba. Pembiayaan misalnya, tahun 2017 ke tahun 2018 tumbuh 12,6 % menjadi Rp 44, 271 miliar. Di antaranya terdiri pembiayaan untuk modal kerja mencapai Rp 2,498 atau dengan porsi 5,64%, pembiayaan konsumtif Rp41, 774 miliar atau dengan porsi 94,36%. Pertumbuhan pembiayaan ini ditopang oleh DPK, di mana selama 2017 – 2018, mengalami kenaikan 17,03% yang mencapai Rp39.508 miliar.

**Tabel 1 1** Tabel Pertumbuhan Aset PT.BPRS Way kanan (Perseroda) dari tahun ke tahun

| Tahun | Aset           | Pertumbuhan |
|-------|----------------|-------------|
| 2012  | 16.405.795.235 | -           |
| 2013  | 25.181.695.980 | 53,40 %     |
| 2014  | 31.139.604.496 | 23,66 %     |
| 2015  | 34.958.722.808 | 12,26%      |
| 2016  | 42.130.142.077 | 20,00%      |

|      |                |        |
|------|----------------|--------|
| 2017 | 54.597.395.371 | 30,00% |
| 2018 | 61.544.675.558 | 18,00% |

Sumber: <https://banksyariahwaykanan.co.id/>

Seiring dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi, pembiayaan perbankan Syariah juga mengalami peningkatan tajam. Kualitas pembiayaan Syariah juga menunjukkan kinerja yang membaik dengan ditunjukkan oleh membesarnya porsi pembiayaan bagi hasil yaitu mudharabah dan musyarakah.<sup>8</sup> Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, kriteria dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>9</sup> Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Kinerja perusahaan hendaknya merupakan hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi empiris suatu perusahaan dari berbagai ukuran yang disepakati. Untuk mengetahui kinerja yang dicapai maka dilakukan penilaian kinerja.

Kata penilaian sering diartikan dengan kata *assessment*. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Dengan demikian penilaian kinerja perusahaan (*Companies performance assessment*) mengandung makna suatu proses atau sistem penilaian mengenai pelaksanaan kemampuan kerja suatu perusahaan (organisasi) berdasarkan standar tertentu.

---

<sup>8</sup> Totok budi santoso, Nuritomo,2017, “*Bank dan Lembaga Keuangan Lain*”, Salemba Empat, Jakarta hal 205.

<sup>9</sup>Barbara,G.,2000,”*Balanced Scorecard: Perspektif Baru dalam menilai kinerja organisasi* “, jurnal Akuntansi dan investasi vol. 1 , Januari hal 45-57



Perkembangan dunia bisnis perbankan Syariah yang semakin kompetitif menyebabkan perubahan yang besar dalam persaingan, pemasaran, pengelolaan Sumber daya manusia dan penanganan transaksi antara perusahaan dan nasabah, serta perusahaan dengan perusahaan lain. Hanya perusahaan-perusahaan yang memiliki keunggulan yang mampu memuaskan atau memenuhi kebutuhan konsumen, mampu menghasilkan produk yang bermutu, dan *cost effective*.<sup>10</sup>

Dalam setiap perusahaan, perusahaan menilai seberapa besar ukuran dan sinergi dari setiap unit kerja. Untuk mengukur poin ini, pemimpin perusahaan harus rutin mengamati bagaimana kondisi internal dalam perusahaan. Apakah semuanya dijalankan sesuai dengan metode yang ditetapkan atau malah melenceng dari peraturan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki setiap karyawan akan menghasilkan kinerja yang bagus. Selain bertambahnya jumlah konsumen, Omset dan keuntungan yang didapat perusahaan juga akan bertambah. Dalam penelitian ini, bagian yang peneliti ambil adalah Teknologi informasi dan kepatuhan terhadap SOP.

Kinerja BPRS masih menunjukkan pertumbuhan yang positif meskipun mengalami perlambatan apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal ini terlihat baik dari sisi aset, PYD maupun DPK dengan laju (yoy) masing-masing sebesar 11,30%, 9,45% dan 7,34%. Kondisi permodalan BPRS cukup memadai dengan rasio CAR sebesar 17,99%. Risiko kredit pun semakin menurun jika dilihat dari rasio NPF menjadi 7,04% dari tahun sebelumnya 9,30%. Sejalan dengan hal tersebut, rentabilitas BPRS membaik yang didukung oleh peningkatan efisiensi yang ditunjukkan dengan peningkatan ROA menjadi 2,61% dan penurunan BOPO menjadi 84,12% dari tahun sebelumnya 87,66%.

---

<sup>10</sup>Cahyo Halim Istiqlal, 2009, "Penilaian kinerja perbankan Syariah dengan metode balance scorecard", *jurnal ekonomi islam*, Yogyakarta, Vol III.

Peneliti memilih lokasi penelitian di BPRS Way Kanan sebab adanya data-data yang dibutuhkan penulis, penulis melihat bahwa teknologi informasi dan SOP yang ada di BPRS Way Kanan sudah baik dan mendukung penelitian penulis. Selain itu, berdasarkan teori yang tertulis dalam buku "*Prosedur Penelitian, Sebuah Pendekatan Praktik*" yang ditulis oleh Prof. Suharsini Arikunto, menyebutkan bahwa dalam menentukan objek penelitian perlu pertimbangan jarak, keterjangkauan, biaya, dan kesediaan atau ketersediaan informan dan informasi yang akan digali.<sup>11</sup>

Peneliti tertarik untuk meneliti masalah Teknologi informasi dan Kepatuhan SOP karena melihat Perkembangan BPRS yang cukup baik di tahun 2019, juga diikuti dengan berbagai tantangan yang dihadapi oleh industri ini terutama dengan berkembangnya teknologi yang sangat pesat. Perkembangan teknologi ini berpengaruh terhadap sektor non-keuangan dan juga sektor keuangan. Pada sektor keuangan, hadirnya pemain baru dalam Industri Keuangan Non-Bank (IKNB) yang dikenal dengan perusahaan financial technology (fintech) menjadi tantangan tersendiri bagi industri perbankan khususnya BPRS. Selama ini Industri BPRS memiliki playing field yang sering beririsan dengan lembaga keuangan lainnya baik bank umum maupun lembaga keuangan mikro, ditambah lagi saat ini dengan hadirnya pemain baru dalam industri keuangan yaitu fintech. Penulis juga melihat Standar operasional prosedur di BPRS Way Kanan menunjukkan bahwa disana sudah atau telah menjalankan SOP yang baik. Maka dari hal inilah penulis menduga adanya pengaruh teknologi informasi dan Kepatuhan SOP memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai di BPRS Way Kanan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "**Pengaruh Teknologi Informasi dan kepatuhan SOP Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada BPRS Way Kanan(Perseroda))**"

---

<sup>11</sup> Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian, Sebuah Pendekatan Praktik*, (Jakarta ; Rineka Cipta, 2010), Hlm. 86

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian yang dilakukan lebih terarah dan tidak meluas, maka perlu adanya batasan sebagai berikut: Penelitian ini hanya di fokuskan pada pengaruh TI dan kepatuhan terhadap SOP terhadap kinerja pegawai BPRS Way Kanan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dalam penelitian ini penulis membuat rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai BPRS Way Kanan?
2. Bagaimana Pengaruh Kepatuhan SOP Terhadap Kinerja Pegawai BPRS Way Kanan?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai BPRS Way Kanan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepatuhan SOP Terhadap Kinerja Pegawai BPRS Way Kanan

### **F. Manfaat Penelitian.**

Hal penting dari sebuah penelitian adalah kemanfaatan yang dapat dirasakan atau diterapkan setelah terungkapnya hasil penelitian. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat ilmu pengetahuan dibidang ekonomi khususnya bagi bara investor mengenai pengaruh risiko sistematik dalam

berinvestasi terhadap perusahaan-prusahaan syariah di JII serta sebagai salah satu bahan referensi dan juga menjadi bahan kajian bagi penelitian selanjutnya yang sejenis

b. Manfaat Praktis.

1. Manfaat Bagi Penulis.

Penelitian ini dilakukan agar dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai Apakah Teknologi Informasi dan Kepatuhan terhadap SOP berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Way Kanan (Perseroda).

2. Manfaat Bagi BPRS.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Pengaruh Teknologi Informasi dan Kepatuhan terhadap SOP terhadap kualitas Kinerja Pegawai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Way Kanan (Perseroda) dalam penilaian kinerjanya.

3. Manfaat Bagi Pembaca.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, dan sebagai acuan referensi bagi penelitian selanjutnya, dan memberikan informasi mengenai penilaian kinerja dengan focus penilaian dalam Teknologi Informasi dan Kepatuhan SOP di PT.BPRS Way Kanan(Perseroda) .

**G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan (Tinjauan Pustaka).**

Melakukan penelitian perlu ada bentuk hasil suatu penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pembanding dalam suatu penelitian, untuk itu pada bagian ini akan diberikan penjelasan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan rencana penelitian ini. Pada latar belakang masalah peneliti uraikan diatas, penelitian ini memfokuskan pada pengaruh

Teknologi Informasi dan kepatuhan SOP Terhadap kinerja pegawai. Berikut ini beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

**Tabel 1 2** Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian   | Metode Penelitian  | Hasil Penelitian  |
|----|---------------|--|--|---|
| 1  | Idah Jubaedah | Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Implementasi System Informasi Direktorat Jenderal Pajak Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (survey pada KPP Pratama di wilayah Bandung) | Metode yg digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verikatif. Data bersumber dari data primer. Teknik pengumpulan data yang berupa kuesioner dengan alat uji statistic yaitu uji persamaan strukturan menggunakan software SmartPLS 2.0 | Dalam penelitian ini ditemukan hasil bukti empiris bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi direktorat jenderal pajak dimana pemanfaatan teknologi informasi yang baik akan meningkatkan implementasi sistem informasi direktorat |

|   |                |   |  |  |
|---|----------------|---|--|--|
|   |                |   |  | <p>jenderal pajak pada KPP Pratama di wilayah Bandung. dan implementasi sistem informasi direktorat jenderal pajak berpengaruh dengan kinerja pegawai dengan besar pengaruh sebesar 30,1%.</p> |
| 2 | Tjhai Fung Jin | <p>Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja</p> | <p>Jenis dan sumber data yaitu data primer dengan Teknik pengumpulan Data yaitu dengan kuesioner dan diuji dengan metode SEM</p> | <p>Hasil penelitian ini dimana teknologi informasi akan mempengaruhi dan memiliki pengaruh atas meningkatnya kinerja seseorang.</p>  |

|   |                                      | Akuntan Publik   | ( <i>Structural Equation Model</i> )  |  |
|---|--------------------------------------|--|---|--|
| 3 | Salsabila<br>Sonia                   | Pengaruh kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, dan kemampuan teknik pemakai system informasi akuntansi terhadap kinerja individu pada karyawan Koperasi Republik Indonesia (KPRI) di Kabupaten Bondowoso | Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survey dengan teknik penyebaran kuesioner. Serta pengolahan data dengan SPSS. | Menunjukkan hasil bahwa Kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, dan kemampuan teknik pemakai system informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja individu pada karyawan Koperasi Republik Indonesia (KPRI) di Kabupaten Bondowoso. |
| 4 | Azwir Nasir<br>dan Ranti<br>Oktarani | Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan   | Menggunakan metode penelitian deskriptif  | Menunjukkan hasil bahwa variabel pemanfaatan   |

|   |   |  |   |   |
|---|---|--|---|---|
|   |   | Pengendalian Intern terhadap Kinerja Instansi pemerintah   | dengan pendekatan survey kuesioner dengan data primer maupun sekunder untuk data yang digunakan.  | teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah hal ini didasarkan pada uji regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi yang lebih besar dari 5 %. |
| 5 | Yuli Anita Andriani, Nining Purnamaningsih, Dan Gandung Satriyono | Pengaruh Penerapan Sop (Standard Operating Procedure) Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Stikes Surya Mitra Husada Kediri. | Metode Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji normalitas dan uji analisis regresi berganda. Teknik pengumpulan data dengan metode | Dengan. Menunjukkan hasil bahwa penerapan SOP begitupun disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Di Stikes                             |



|   |                                     |  |   |  |
|---|-------------------------------------|--|---|--|
|   |                                     |  | observasi, kuesioner dan dokumentasi.   | Surya Mitra Husada Kediri.   |
| 6 | Ni Kadek<br>Eni Dwi<br>Puspitayanti | Pengaruh Locus Of Control dan kemampuan mengoperasikan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Denpasar tahun 2015 | Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Dengan jenis penelitian yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data yakni dengan wawancara, dokumentasi dan kuesioner dengan analisis data yaitu analisis regresi linier | Hasil dari penelitian ini yaitu Locus Of Control dan kemampuan mengoperasikan teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Denpasar baik menggunakan uji f maupun dengan Uji t. |

|   |                |   |   |   |
|---|----------------|---|---|---|
|   |                |   | berganda yaitu uji t dan uji f. dan diolah dengan menggunakan SPSS 16.0   |   |
| 7 | Iseu Anggraeni | Pengaruh karakteristik system informasi manajemen dan SOP terhadap kinerja manajerial (studi kasus pada Citarum Sobat Bumi) | Metode penganalisisan data menggunakan perhitungan statistic dan program SPSS. Dengan jenis penelitian kuantitatif yaitu dengan penyebaran kuesioner. | Menunjukkan hasil secara simultan system informasi manajemen dan standar operasional prosedur berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial sebesar 49.6% sisanya 50.4% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain seperti : kepemimpinan, iklim organisasi, |

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   | etos kerja kompensasi dan lain-lain.  |
| 8 | Inggar Rizal Megantara, Apriatni Endang Prihatini | Pengaruh Kepemimpinan dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Departemen Housekeeping Hotel Crowne Plaza Semarang | Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi, regresi linear sederhana dan berganda dengan program SPSS 20.0 Dengan teknik analisis kualitatif dan kuantitatif | Menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan dan standard operasional procedure memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan Semakin besar variabel Kepemimpinan dan SOP maka akan meningkatkan kinerja karyawan |

Terdapat beberapa perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu dari variabel penelitian dimana penelitian terdahulu hanya memfokuskan pada salah satu variabel baik dari sisi teknologi informasi maupun dari sisi standar operasional prosedur maupun pada variabel terikatnya dan juga

perbedaan pada objek penelitiannya yaitu pada BPRS Way Kanan.

Dengan melihat penelitian-penelitian yang sudah ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan tujuan membuktikan kembali hasil untuk tahun-tahun yang akan datang dengan adanya tambahan perubahan di variabel penelitian, karena hal ini berkaitan dengan Penilaian kinerja yang dicapai.

## **H. Sistematika penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdapat beberapa bagian diantaranya sebagai berikut:

1. BAB 1 Pendahuluan, bab ini membahas mengenai penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pikir, hipotesis penelitian dan sistematika penulisan.
2. BAB II Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis, bab ini membahas teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel dalam penelitian dan pengembangan hipotesis.
3. BAB III Metode Penelitian, pada bab ini membahas mengenai waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrument penelitian dan uji hipotesis.
4. BAB IV Hasil penelitian dan pembahasan, pada bab ini membahas mengenai deskripsi data, dan pembahasan hasil penelitian dan analisis.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. LANDASAN TEORI

##### 1. Teori Sumber Daya Manusia

###### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.<sup>12</sup> Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat pula diartikan sebagai proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam literatur lain mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerjaan dengan pekerja, terutama untuk pencapaian pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan slam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut.<sup>13</sup> Faktor manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pegorganisasian, pengarahan, pengendalian,

---

<sup>12</sup> M. Ihsan Fauzi, Cara Mudah Belajar HRD, (Surakarta: PT Era Intermedia, 2008), hal. 1- 2. 18

<sup>13</sup> Hadari Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press Anggota IKAPI, 2005), hal. 42.

pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.<sup>14</sup>

1) Perencanaan

Perencanaan SDM (Sumber Daya Manusia) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan. pada sebuah organisasi perusahaan untuk mempermudah proses perencanaan sumber daya manusia, ada beberapa langkah yaitu :

- a) Perencanaan Sumber Daya Manusia Merencanakan sumber daya manusia diawali dengan menyesuaikan kembali rencana strategis perusahaan dalam jangka. Perencanaan sumber daya manusia harus searah dengan perencanaan strategis perusahaan.
- b) Menentukan tugas yang akan diemban oleh tenaga kerja. Langkah ini merupakan upaya pemahaman kualifikasi kerja yang diperlukan untuk pencapaian rencana strategis perusahaan. Pada tahap ini, ada tiga hal yang biasanya dilakukan, yaitu: Analisis kerja adalah persyaratan detail mengenai jenis tugas yang diperlukan serta kualifikasi tenaga kerja yang diperlukan untuk melakukannya, Deskripsi kerja adalah meliputi rincian pekerjaan yang akan menjadi tugas tenaga kerja tersebut dan Spesifikasi kerja adalah rincian karakteristik yang dipergunakan bagi tenaga kerja yang dipersyaratkan.<sup>15</sup>
- c) Menganalisis kebutuhan jangka panjang Tugas manajer sumber daya manusia adalah menganalisis kebutuhan pekerja dalam jangka panjang. Setiap manajer harus memperhatikan kepada proyeksi terhadap jumlah karyawan serta keahlian yang

---

<sup>14</sup> Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 21.

<sup>15</sup> Robert I. Mathis, Human Resources Management, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hal. 179.

dibutuhkan. Seorang manajer harus menganalisis berapa banyak karyawan saat ini dan bagaimana karakteristik mereka, termasuk dalam hal ini adalah melakukan pemutusan hubungan kerja, menunda pengunduran diri, memindahkan atau mutasi karyawan.

d) Melakukan tindakan penyesuaian Manajer sumber daya manusia harus mengkalkulasi ulang berapa banyak pekerja yang dibutuhkan di masa depan, dan dengan keterampilan seperti apa membandingkan kebutuhan karyawan masa depan dengan karyawan yang ada saat ini, akan menghasilkan tiga kemungkinan

1) Jika perusahaan merasa memiliki cukup sumber daya manusia guna pemenuhan kebutuhan di masa depan, maka perusahaan tidak akan melakukan tindakan apapun karena kebutuhan dirasa cukup.

2) Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang cukup di masa depan, perusahaan harus segera mencari calon sumber daya manusia guna pemenuhan kebutuhan organisasi.

3) Jika perusahaan memiliki banyak pekerja dan akan digunakan di masa depan, maka perusahaan dapat memilih memiliki atau melakukan pemutusan kerja.<sup>16</sup>

## 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenangan, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.

## 3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan

---

<sup>16</sup> Ibid., hal. 181.



efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

#### 4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan kerja dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

#### 6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah lanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara tenaga kerja yang tersedia, agar memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan dan dapat melakukan kerja selaras dengan perencanaan strategis perusahaan, serta mencapai tujuan perusahaan sebagaimana yang sudah direncanakan.

## 7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi. Kompensasi memiliki fungsi untuk menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya. Dengan kompensasi, pekerja dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan anggota keluarganya. Selain itu kompensasi mencerminkan imbalan atau jasa seseorang terhadap organisasi. Besar kecilnya kompensasi menggambarkan tingkat kontribusi karyawan terhadap organisasi. Di sisi lain, kompensasi berfungsi sebagai faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan karyawan dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik, karyawan akan berusaha bekerja lebih baik. Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini akan dicapai tujuantujuan yaitu<sup>17</sup> :

- a) Menghargai prestasi kerja Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya.
- b) Menjamin keadilan Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

---

<sup>17</sup> Mangkuprawira, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002) hal. 209-212.

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

- c) Mempertahankan karyawan Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja di perusahaan itu. Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- d) Memperoleh karyawan yang bermutu Dengan sistem kompensasi yang baik, akan menarik lebih banyak calon karyawan. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetitif untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

#### 8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta 26 kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan hasil pekerjaannya.

#### 9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan

sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

#### b. Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia)

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keniscayaan dari setiap institusi atau perusahaan yang menginginkan adanya kelangsungan hidup dan antisipasi perubahan lingkungan baik lingkungan internal maupun eksternal. Menurut Werther dan Darwis, pengembangan sumber daya manusia adalah aspek yang semakin penting dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia menyiapkan para individu untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan di masa yang akan datang. Pada saat yang sama, merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang mencakup keusangan karyawan, perubahan sosioteknik dan perputaran tenaga kerja. Nadler mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai pengalaman belajar yang diorganisir pada periode waktu tertentu untuk menentukan kemungkinan perubahan kinerja atau secara umum meningkatkan kemampuan individu. Memasuki era globalisasi

pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang sangat urgen untuk dilaksanakan. Hal ini disebabkan pengembangan sumber daya manusia akan menghadirkan tenaga kerja yang terampil dan berkemampuan dalam mengelola sistem informasi, teknologi, dan ilmu pengetahuan yang berkembang dengan pesat. Dalam teori manajemen sumber daya manusia dinyatakan bahwa satu bentuk pengembangan sumber daya manusia adalah melalui pendidikan dan pelatihan.<sup>18</sup> Menurut Amstrong, pengembangan anggota organisasi mempunyai manfaat sebagai berikut:<sup>19</sup>

- a) Tersedianya sumber daya manusia yang terampil yang diperlukan untuk mencapai tujuan
- b) Mempersingkat waktu belajar, sehingga sumber daya manusia dapat berprestasi pada tingkat yang sudah berpengalaman secara efektif dan efisien
- c) Memperbaiki efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia yang ada
- d) Membantu sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan alamiah sehingga organisasi dapat menemukan sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi pada masa yang akan datang baik secara kualitas maupun kuantitas.

Pengembangan sumber daya manusia perlu dijaga kesinambungannya demi peningkatan kemampuan masyarakat baik kemampuan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Adanya peningkatan kemampuan masyarakat akan memberi dampak positif bagi kepentingan manajemen

---

<sup>18</sup> Sanusi Hamidi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), hal. 32

<sup>19</sup> *Ibid.*, hal. 35

perusahaan, yaitu pihak manajemen perusahaan tidak perlu mengeluarkan lebih banyak dana, waktu, dan tenaga untuk kegiatan peningkatan keterampilan.

## 2. Teknologi Informasi

Kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan Seseorang yang memiliki kemampuan berarti memiliki kesanggupan, kecakapan, dan kekuatan melakukan suatu hal.<sup>20</sup>

Istilah TI digunakan mengacu pada suatu item yang bermacam-macam dan kemampuan yang digunakan dalam pembuatan, penyimpanan, dan penyebaran data serta informasi. Komponen utamanya ada tiga, yaitu computer (computer), komunikasi (communication), dan keterampilan (know-how). Selain itu istilah teknologi informasi memang lebih merujuk pada teknologi yang digunakan dalam menyampaikan maupun mengolah informasi, namun pada dasarnya masih merupakan bagian dari sebuah system informasi itu sendiri. Teknologi informasi memang lebih mudah dipahami secara umum sebagai pengolahan informasi yang berbasis pada teknologi computer yang saat ini teknologinya terus berkembang sehubungan perkembangan teknologi lain yang dapat dikoneksikan dengan computer itu sendiri.

Operasionalisasi teknologi informasi menyangkut aspek manusia dan dampak perubahan yang disebabkan sehingga penting untuk memperhatikan secara mendalam keberadaan factor manusia dalam penerimaan suatu teknologi. Seorang individu yang memiliki keyakinan terhadap penerapan teknologi informasi yang baru akan berusaha untuk menggunakan teknologi informasi tersebut demi mendukung kinerjanya. Individu yang memiliki rasa keraguan terhadap teknologi informasi yang baru akan merasa terhambat untuk

---

<sup>20</sup> KBBI, 2016. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. [Online] Available. At: <http://kbbi.web.id/TI>. [Diakses 20 Desember 2020]

membuktikan kinerjanya. Selain dipengaruhi oleh penggunaan teknologi, kinerja karyawan pada dasarnya juga dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, orientasi tujuan, dan *locus of control*. Adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan social dan budaya organisasi.<sup>21</sup>

Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa kemampuan TI adalah kecakapan seseorang dalam mengolah informasi yang berbasis pada teknologi informasi. Menurut peneliti, semakin baik kemampuan SDM khususnya karyawan BPRS menguasai TI, maka akan semakin baik pula kinerja keuangan yang di capai.

### **3. Kepatuhan.**

#### **a) Definisi Kepatuhan**

Kepatuhan berasal dari kata patuh, yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) bermakna suka menurut pada perintah aturan dan berdisiplin. Kepatuhan adalah sebuah istilah yang menjelaskan ketaatan pada tujuan yang telah ditentukan.

Kepatuhan merupakan perilaku yang dapat di obserbvasi dan dengan begitu dapat langsung diukur. Menurut Sacket kepatuhan adalah sejauh mana perilaku seseorang sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh seseorang professional. Kepatuhan merupakan tahap awal dalam perilaku maka faktor- faktor yang mendukung atau

---

<sup>21</sup> Ni Kadek Eny Dwi Puspitayanti, "Pengaruh *Locus Of Control* Dan Kemampuan Mengopersikan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Denpasar Tahun 2015." *Jurnal Ekonomi*, Vol.5. No.1.2015. h.1-10

mempengaruhi perilaku juga akan mempengaruhi kepatuhan.<sup>22</sup>

b) Unsur-unsur pada Kepatuhan

- 1) Pihak yang memiliki otoritas yang menuntut kepatuhan. Kepatuhan didasarkan pada keyakinan bahwa otoritas memiliki hal untuk meminta. Dalam sosialisasi sosial, kita memandang orang atau kelompok sebagai pemilik otoritas yang sah untuk mempengaruhi perilaku kita. Menurut Carole, seseorang yang patuh terhadap perintah karena mereka percaya dengan apa yang diucapkan oleh penguasa, mereka patuh bukan hanya berharap mendapatkan manfaat tetapi juga karena mereka menghormati dan menyukai sosok penguasa tersebut serta menghargai hubungan dengannya.
- 2) Pihak yang dituntut untuk melakukan kepatuhan. Peraturan yang telah disepakati dan ditetapkan oleh sebuah kelompok harus dipatuhi oleh setiap individu yang tergabung dalam kelompok sosial tersebut. Jadi, dalam hal ini setiap individu yang menjadi bagian dari sebuah organisasi akan dituntut untuk mematuhi setiap aturan atau kebijakan yang telah disepakati dan ditetapkan oleh suatu organisasi.
- 3) Obyek atau isi tuntutan tertentu dari pihak yang memiliki otoritas untuk dilaksanakan oleh pihak lain. Kelompok sosial yang dibentuk oleh beberapa individu tentu memiliki peraturan atau kebijakan baik berupa organisasi atau lembaga. Hal ini bertujuan agar individu yang menjalankan peran dan tanggungjawabnya dapat terstruktur serta seluruh

---

<sup>22</sup> Ayu Napolita Putriana Sari, *Gambaran Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Perawat Dalam Tindakan Perawatan Infus Di Ruang Rawat Inap RSUD Ungaran, Universitas Diponegoro, Proposal Skripsi* : Semarang, 2017. h.12



kegiatan yang dibentuk dapat berjalan dengan baik dan lancar. Selain itu aturan atau kebijakan yang telah disepakati dan ditetapkan oleh sebuah kelompok harus dipatuhi oleh setiap individu yang tergabung dalam kelompok sosial tersebut. Peraturan atau kebijakan sebuah organisasi ini merupakan salah satu bentuk objek atau isi tuntutan.

- 4) Adanya konsekuensi dari perilaku yang dilakukan. Kepatuhan dapat diartikan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan perilaku tertentu yang merupakan permintaan langsung dari pihak yang memiliki otoritas. Menurut teori O'Sears menyatakan bahwa penghargaan merupakan salah satu cara efektif untuk menekan agar seseorang bersedia melakukan sesuatu yaitu dengan menunjukkan pada mereka bahwa kita memperhatikan mereka dan berharap mereka melakukan hal yang kita inginkan. Sedangkan penekanan (hukuman dan ancaman) merupakan cara untuk menimbulkan ketaatan yaitu dengan meningkatkan tekanan terhadap individu untuk menampilkan perilaku yang diinginkan melalui hukuman dan ancaman yang merupakan cara insentif untuk mengubah perilaku seseorang.

c) Bentuk-bentuk dari kepatuhan

- 1) Konformitas adalah bentuk dari reaksi dimana seseorang berperilaku terhadap oranglain sesuai dengan harapan kelompok, penyesuaian diri dengan masyarakat dengan mematuhi norma atau nilai. Konformitas ini biasanya melairkan kepatuhan atau ketaatan.
- 2) Penerimaan.Penerimaan merupakan kecenderungan orang yang bersedia dipengaruhi melalui komunikasi persuasive dari seseorang yang berpengetahuan luas dan merupakan tindakan yang dilakukan dengan

tidak terpaksa karena percaya terhadap tekanan atau norma sosial dalam kelompok atau masyarakat.

- 3) Ketaatan merupakan suatu bentuk perilaku dengan bersedia mengikuti dan melakukan segala hal yang telah disepakati dan ditetapkan oleh pihak yang berwenang.

d) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepatuhan Menurut Gibson

Perubahan sikap dan perilaku di mulai dari kepatuhan, identifikasi, kemudian internalisasi. Menurut Gibson ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi seseorang dalam perilaku kepatuhan kerja dan kinerja yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologi.

1) Faktor Individu

Faktor individu merupakan faktor yang memiliki dampak secara langsung pada kinerja seseorang. Hal tersebut didukung oleh Gibson yang menyatakan bahwa variabel individu merupakan sub variabel yang termasuk kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografi. Salah satu sub variabel yang tidak memiliki efek secara langsung terhadap kinerja seseorang yaitu demografi. Karakteristik pada demografi meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan.

- a. Usia. Usia berkaitan dengan kematangan, kedewasaan, dan kemampuan seseorang dalam bekerja. Seseorang yang bertambah usia, akan semakin terlihat berpengalaman, pengambilan keputusan dengan penuh pertimbangan, bijaksana, mampu mengendalikan emosi dan mempunyai etika kerja yang kuat dan komitemn terhadap sesuatu yang telah ditetapkan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Saragih tahun 2012 bahwa usia mempengaruhi tingkat kepatuhan dengan usia >35 tahun pada

responden yang memiliki tingkat kepatuhan rendah sebanyak 58,33%.

- b. Jenis kelamin. Jenis kelamin laki-laki dan perempuan secara umum tidak menunjukkan perbedaan yang berarti dalam melaksanakan pekerjaan. Namun, pada teori psikologi ditemukan bahwa perempuan lebih bersedia untuk mematuhi wewenang sedangkan laki-laki lebih kemungkinan untuk tidak melakukannya sesuai wewenang.
- c. Pendidikan. Tingkat pendidikan akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Tingkat pendidikan yang tinggi di asumsikan memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas sehingga memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan Natasia tahun 2014 menyatakan bahwa tingkat pendidikan kurang patuh terletak pada vokasional dengan jenjang pendidikan SPK, D3, dan D4 sebanyak 57,9%.
- d. Masa Kerja. Masa kerja berkaitan dengan lama seseorang dalam bekerja. Seseorang yang telah lama dalam bekerja diharapkan lebih berpengalaman dalam melakukan pekerjaan sesuai ketetapan dan semakin rendah untuk melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan ketetapan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiyawati tahun 2008 menyatakan bahwa masa kerja mempengaruhi tingkat kepatuhan dengan masa kerja >10 tahun mengalami kepatuhan rendah sebanyak 50%.
- e. Status Pernikahan. Status pernikahan merupakan salah satu faktor seseorang yang mempengaruhi kinerja. Pernikahan membuat seseorang menjadi memiliki rasa tanggung jawab. Seseorang yang telah menikah akan menilai bahwa pekerjaan sangat penting karena telah memiliki sejumlah tanggung jawab yang harus diselesaikan.

## 2) Faktor Organisasi

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Karakteristik organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja yaitu sumber daya manusia, kepemimpinan, dan imbalan atau reward.

- a) Sumber Daya Manusia. Sistem di sebuah organisasi, sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah tenaga profesional yang meliputi manager, direktur, tenaga kerja di semua bidang, dan lain-lain.
- b) Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi oranglain. Kepemimpinan dapat dilihat pada kemampuan untuk mempengaruhi kegiatan atau aktivitas oranglain atau kelompok melalui komunikasi atau tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.
- c) Imbalan atau Reward. Imbalan atau reward mengandung makna keuntungan atau *feedback* yang diberikan kepada seseorang apabila melakukan pekerjaan secara baik dan benar sesuai yang diharapkan.
- d) Faktor Psikologi
  - 1) Sikap. Sikap adalah determine perilaku yang berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Sikap merupakan keadaan siap mental yang dipelajari dari pengalaman dan mempengaruhi reaksi seseorang dalam berinteraksi. Sikap memiliki peran yang penting karena dapat berubah dan dibentuk sehingga dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalankan pekerjaan.
  - 2) Motivasi. Salah satu faktor seseorang berkeinginan atau mau dalam melakukan pekerjaan adalah motivasi. Motivasi berasal dari aneka kebutuhan

manusi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Menurut Maslow bila suatu kebutuhan telah tercapai oleh individu, maka kebutuhan yang tinggi akan segera menjadi kebutuhan baru yang harus dicapai.<sup>23</sup>

#### 4. Standar Operasional Prosedur (SOP).

##### 1. Pengertian Standar Operasional Prosedur (SOP).

Menurut para ahli *Standard operating procedure* atau SOP diartikan sebagai proses non klinis yang dilaksanakan secara rutin, misalnya selalu tersedianya masukan (input) pelayanan seperti yang berhubungan dengan pelayanan dan sebagainya. Pengertian SOP dalam bukunya yang berjudul standar operasional prosedur (SOP) sebagai pedoman pelaksanaan administrasi perkantoran dalam rangka peningkatan pelayanan dan kinerja organisasi pemerintah menyatakan bahwa SOP atau standar operasional prosedur adalah dokumen yang berisi serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi perkantoran yang berisi cara melakukan pekerjaan, waktu pelaksanaan, tempat penyelenggaraan dan aktor yang berperan dalam kegiatan.<sup>24</sup>

##### 2. Manfaat penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Standar Operasional Prosedur (SOP) bertujuan untuk menyusun standar langkah-langkah/alur kerja secara efektif dan efisien dalam mengatur pembuatan semua keputusan dan tindakan di dalam organisasi, baik untuk aspek operasional maupun administratif. Dengan SOP, kita akan memahami dengan jelas, apa, mengapa, dan bagaimana langkah-langkah/alur pekerjaan tersebut. Sistem manajemen kualitas berfokus pada konsistensi dari proses kerja. Hal ini mencakup beberapa tingkat

---

<sup>23</sup> Ayu Nrolita Putriana Sari, *Gambaran Faktor – Faktor... h. 13-15.*

<sup>24</sup> Issue Anggraeni, "*Pengaruh Karakteristik ...h.1-9.*

dokumentasi terhadap standar-standar kerja. Sistem ini berlandaskan pada pencegahan kesalahan, sehingga bersifat proaktif, bukan pada deteksi kesalahan yang bersifat reaktif. Secara konseptual, Standar Operasional Prosedur merupakan bentuk konkrit dari penerapan prinsip manajemen kualitas yang diaplikasikan untuk organisasi pemerintahan (organisasi publik). Oleh karena itu, tidak semua prinsip-prinsip manajemen kualitas dapat diterapkan dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) karena sifat organisasi pemerintah berbeda dengan organisasi privat. Jika Standar Operasional Prosedur (SOP) dijalankan dengan benar, maka perusahaan akan mendapat banyak manfaat dari penerapan SOP tersebut. Manfaat dari Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sebagai berikut:

- a) Memberikan penjelasan tentang prosedur kegiatan secara detail dan terinci dengan jelas dan sebagai dokumentasi aktivitas proses bisnis perusahaan.
- b) Meminimalisasi variasi dan kesalahan dalam suatu prosedur operasional kerja.
- c) Mempermudah dan menghemat waktu dan tenaga dalam program training karyawan.
- d) Menyamaratakan seluruh kegiatan yang dilakukan oleh semua pihak.
- e) Membantu dalam melakukan evaluasi dan penilaian terhadap setiap proses operasional dalam perusahaan.
- f) Membantu mengendalikan dan mengantisipasi apabila terdapat suatu perubahan kebijakan.
- g) Mempertahankan kualitas perusahaan melalui konsistensi kerja karena perusahaan telah memiliki sistem kerja yang sudah jelas dan terstruktur secara sistematis.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Issue Anggraeni, "Pengaruh Karakteristik ...h.1-9.

### 3. Tujuan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Tujuan pembuatan SOP adalah untuk menjelaskan perincian atau standar yang tetap mengenai aktivitas pekerjaan yang berulang-ulang yang diselenggarakan dalam suatu organisasi. SOP yang baik adalah SOP yang mampu menjadikan arus kerja yang lebih baik, menjadi panduan untuk pegawai baru., penghematan biaya, memudahkan pengawasan, serta mengakibatkan koordimnasi yang baik antara bagian-bagian yang berlainan dalam perusahaan. Tujuan standar operasional prosedur (SOP) adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menjaga konsistensi tingkat penampilan kinerja atau kondisi tertentu dan kemana petugas dan lingkungan dalam melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan tertentu.
- b. Sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan tertentu bagi sesama pekerja dan supervisor
- c. Untuk menghindari kegagalan atau kesalahan (dengan demikian menghindari dan mengurangi konflik, keraguan, duplikasi serta pemborosan dalam proses pelaksanaan kegiatan.
- d. Merupakan parameter untuk menilai mutu pelayanan.
- e. Untuk lebih menjamin penggunaan tenaga dan sumber daya secara efisien dan efektif.
- f. Untuk menjelaskan alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari petugas terkait.
- g. Sebagai dokumen yang akan menjelaskan dan menilai pelaksanaan proses kerja bila terjadi suatu kesalahan.
- h. Sebagai dokumen yang digunakan untuk pelatihan.

- i. Sebagai dokumen sejarah bila telah dibuat revisi SOP yang baru.<sup>26</sup>

#### 4. Indikator Standar Operasional Prosedur (SOP).

Menurut Budiono, indicator Standar Operasional Prosedur meliputi :

- a. Faktor manusia disini meliputi: kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikologi, kurangnya pengetahuan dan keterampilan/keahlian, dan stress serta motivasi yang tidak cukup.
- b. Faktor kerja/lingkungan meliputi: tidak cukup kepemimpinan dan pengawasan, rekayasa, pembelian/pengadaan barang, perawatan standar-standar kerja dan penyalahgunaan.<sup>27</sup>

#### 5. Prinsip-prinsip Standar Operasional Prosedur (SOP).

Konsep standar operasional prosedur merupakan istilah organisasi dan manajemen yang merujuk pada system pengawasan manajemen (*management control system*). Dalam pengertian ini maka SOP diartikan sebagai peraturan dan regulasi yang merupakan kebijakan untuk menjamin kebenaran (validitas) perilaku anggota organisasi secara terus-menerus. Prinsip-prinsip penyusunan SOP menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri No.35 tahun 2011 meliputi :

- a. Efisiensi dan efektifitas
- b. Berorientasi pada pengguna.
- c. Kejelasan dan kemudahan.

---

<sup>26</sup> M Khoirur Roziqin, "Pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap kinerja karyawan melalui pengawasan". Skripsi: 2018: Malang. Hal.16

<sup>27</sup> Ibid. h.17



- d. Keselarasan.
- e. Keterukuran.
- f. Dinamis.
- g. Kepatuhan hukum.
- h. Kepastian hukum.<sup>28</sup>

## 6. Standar Operasional Prosedur dalam Pandangan Islam.

Dalam pandangan islam, standar operasional prosedur disebut dengan Syirkah yang berarti suatu perjanjian kerjasama antara kedua belah pihak atau lebih dalam bidang usaha maupun jasa dengan syarat bagi hasil keuntungan ataupun kerugian yang disepakati dalam perjanjian yang dibuatnya. Beberapa ulama sepakat bahwa syirkah itu hukumnya boleh. Jenis syirkah pada dasarnya dibagi menjadi dua:

- a. Syirkah Amlak Yaitu perserikatan dalam memiliki sesuatu jenis barang tanpa akad yang adakalanya ikhtiar dan jabari.
- b. Syirkah Uqud Yaitu dua orang atau lebih bergabung melakukan akad untuk bergabung dalam suatu kepentingan harta dan hasilnya berupa keuntungan.

Hukum asal syirkah adalah boleh, adapun landasan hokum yang mengatur tentang Syirkah, diantaranya:

### 1. Al-Quran

Qs. Shod :24

وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ الْخُلَطَاءِ لَيَبْغِي بَعْضُهُمْ عَلَى بَعْضٍ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَقَلِيلٌ مَّا هُمْ ۗ

<sup>28</sup> Issue Anggraeni, "Pengaruh Karakteristik ...h.1-9.

Artinya : *“Dan sesungguhnya kebanyakan dari orang-orang yang berserikat itu sebahagian mereka berbuat zalim kepada sebahagian yang lain, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh, dan amat sedikitlah mereka ini.”* (QS. Shod: 24)

## 2. Hadist

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يَقُولُ : أَنَا ثَالِثُ الشَّرِيكِينَ مَا لَمْ يَخُنْ أَحَدُهُمَا صَاحِبَهُ، فَإِذَا خَانَ أَحَدُهُمَا صَاحِبَهُ خَرَجْتُ مِنْ بَيْنِهِمَا

Artinya: *“Allah SWT. Berfirman: Aku adalah pihak ketiga dari dua orang yang bersyariat selama salah satu pihak tidak mengkhianati pihak yang lain. Jika salah satu pihak telah berkhianat, Aku keluar dari mereka.”* (HR. Abu Daud, yang dishahihkan oleh Alhakim, dari Abu Hurairah).

Jadi penerapan tentang standar operasional prosedur merupakan hal yang wajib di miliki oleh setiap perusahaan guna tercapainya kinerja keuangan yang baik. Karena hal inilah peneliti menduga bahwa kepatuhan terhadap SOP memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan di PT.BPRS Way Kanan (Perseroda).

## 5. Kinerja Pegawai.

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman

dan kesungguhan serta waktu. Menurut Ilyas, mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun structural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil didalam organisasi.

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Sedangkan Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut. Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode tertentu.<sup>29</sup>

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

### a. Secara Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari:

1. Kemampuan potensi (IQ)
2. Kemampuan reality (knowledge + skill)

---

<sup>29</sup> M Khoirur Roziqin, "*Pengaruh Standar Operasional Prosedur*. Hal. 20

Maksudnya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap(attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja,fasilitas kerja, pengawasan kerja, kebijakan pimpinan, polakepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Menurut A Dale Timple dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal: “Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Sesperti prosedur kerja dan tindakan-tindakan rekan kerja. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> *Ibid. Hal.21*

### 3. Indikator kinerja pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
- f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai atau karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.<sup>31</sup>

### 4. Prinsip-prinsip penilaian kinerja

#### c. Fungsi Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses dimana organisasi mengadakan evaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya. Sebenarnya tidak ada suatu hal

---

<sup>31</sup> *Ibid. Hal.22*

yang mewajibkan tiap-tiap organisasi untuk memiliki penilaian kinerja. Tetapi dengan melihat fungsi penilaian yang begitu besar, maka hampir semua organisasi dimanapun mempunyai system penilaian kinerja.

Fungsi diadakannya penilaian kinerja-kinerja disetiap organisasi antara lain adalah: sebagai dasar untuk menentukan keputusan penggajian, sebagai dasar umpan balik atas kinerja yang dilakukan seseorang atau kelompok, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai/karyawan yang dinilai.

Dengan mengetahui banyak kegunaan atau fungsi dari adanya penilaian kinerja, maka bias diketahui bahwa hasil penilaian kinerja bukanlah merupakan tahap akhir, namun sebaliknya hasil penilaian hendaknya dapat digunakan sebagai dasar keputusan atau strategi organisasi.

#### d. Proses Penilaian Kinerja.

Menurut Handoko, penilaian kinerja adalah merupakan suatu proses yang berkesinambungan dan bukan merupakan produk akhir atau produk sesaat. Penilaian kinerja tidak hanya dilakukan sesaat pada akhir periode penilaian saja, karena untuk menjaga obyektifitas penilaian, kegiatan penilaian kinerja hendaknya dilakukan setiap waktu. Atasan hendaknya dapat memberikan penilaian pada setiap tahapan penyelesaian kegiatan. Penilaian setiap waktu juga bermanfaat untuk memberikan feedback atau masukan pada bawahan tentang kinerjanya yang kurang baik, sehingga untuk waktu berikutnya, bawahan dapat memperbaiki kinerjanya. Penilaian kinerja merupakan sebuah system atau sekumpulan kegiatan yang terkait dengan aktifitas kepegawaian lainnya. Penilaian kinerja tidak dapat berdiri sendiri, sehingga dalam pelaksanaannya, penilaian kinerja

juga terkait dengan kegiatan lain. Keterkaitan proses penilaian kinerja dengan kegiatan kepegawaian adalah sebagai berikut :

1. *Job Analysis* atau analisis pekerjaan.

Proses penilaian kinerja harus berdasarkan pada analisis pekerjaan atau analisis jabatan. Tahap ini merupakan tahap yang cukup penting yang merupakan tahap mendasar dalam penilaian kinerja, karena analisis jabatan dipergunakan untuk beberapa kegiatan dalam proses penilaian kinerja. Hasil dari analisis jabatan ini digunakan sebagai dasar penyusunan deskripsi pekerjaan, dimana dalam deskripsi pekerjaan ini disebutkan dasar-dasar penilaian kinerja yaitu jenis-jenis pekerjaan yang harus dikerjakan dan spesifikasi atau kebutuhan khusus yang menunjang pekerjaan tertentu. Inti dari tahap ini adalah apabila akan melaksanakan kinerja, maka sebelumnya harus dinyatakan dengan jelas hal-hal berikut : jenis-jenis pekerjaan, tanggung jawab yang dimiliki, kondisi kerja, dan kegiatan yang harus dilakukan.

2. *Performance standard* atau standar kerja.

Standar dipergunakan untuk membandingkan hasil kerja seorang staf dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga dapat diketahui apakah pekerjaan yang bersangkutan lebih baik atau dibawah standar. Standar kerja didasarkan atas informasi-informasi yang dipeoleh dari analisis jabatan. Standar yang ditetapkan harus memenuhi beberapa syarat sebagai berikut:

- a) Standar harus tertulis dengan jelas dan spesifik, sehingga setiap orang bisa Membaca standar kerja yang ditetapkan untuk pekerjaan tertentu sehingga tidak

mudah menimbulkan bias atau salah persepsi

- b) Standar yang ditetapkan harus realistis dan dapat dicapai
- c) Standar yang digunakan bias menjawab pertanyaan *what* (tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana metode menyelesaikan pekerjaan), *howmuch* (berapa yang dihasilkan), dan *by when* (kapan pekerjaan harus dihasilkan).

### 3. Performance appraisal system atau metode penilaian kinerja

Secara umum ada 4 macam metode penilaian kinerja. Empat macam metode tersebut adalah: *Behavior appraisal system* atau penilaian kinerja berdasarkan perilaku yang dinilai, *Personal/performer appraisal system* atau penilaian kinerja berdasar ciri sifat individu, *Result-oriented Appraisal system* atau penilaian kinerja berdasar hasil kerja, *Contigency Appraisal System* atau penilaian kinerja berdasar atau kombinasi beberapa komponen: ciri sifat, perilaku, dan hasil kerja.<sup>32</sup>

### 5. Konsep Kinerja dalam Perspektif Islam

Dalam islam bekerja dinilai sebagai kebaikan, dan kemalasan dinilai sebagai keburukan. Bekerja mendapat tempat yang terhormat didalam islam. Dalam kepustakaan islam, cukup banyak buku-buku yang menjelaskan tentang etos kerja dalam islam.

---

<sup>32</sup> *Ibid. Hal 23-26*



Dalam pandangan islam bekerja dipandang sebagai ibadah. Sebuah hadist menyebutkan bahwa bekerja adalah *jihad fii sabilillah*.

Sabda Nabi Saw,

وَمَنْ سَعَى عَلَى عِيَالِهِ ؛ فَفِي سَبِيلِ اللَّهِ

“Siapa yang bekerja keras untuk mencari nafkah keluarganya, maka ia adalah dijalan Allah (fii sabilillah)”  
(HR : Ahmad)”

Allah SWT berfirman dalam sutrah Al-Baqarah : 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىۤ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِیْفَةًۭۙ قَالُوۡۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَحَنُۙ نُّسِیۡحُۙ  
بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۙ قَالَ اِنِّىۤۤ اَعْلَمُۙ مَا لَا تَعْلَمُوۡنَ ﴿ۙۙ﴾

“Dan ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) dibumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (Q.S Al-Baqarah : 30)

Ayat tersebut menunjukkan kesangsian malaikat tentang kemampuan manusia untuk mengelola bumi.

Pertanyaan yang sangat wajar mengingat tugas menjadi khalifah dimuka bumi bukan merupakan tugas yang mudah, terlebih lagi malaikat mengetahui bagaimana karakter buruk dari manusia. Dari ayat tersebut si atas dapat kita ambil pelajaran bahwa Allah SWT. Ingin manusia menjadi khalifah (pengelola) dimuka bumi, selalu menjaga dan melestarikan bumi dari kehidupan yang dapat merusak penghuninya dan juga berkeinginan untuk meraih kehidupan yang lebih maju dengan cara bekerja yang sungguh-sungguh.

## 6. Bank Syariah

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.<sup>33</sup> Perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank Syariah menurut Undang-undang Nomor 21 tahun 2008 adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Syariah (BPRS).

Bank Syariah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip syariat Islam.<sup>34</sup> Sedangkan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah merupakan lembaga keuangan yang usaha pokoknya tidak memberikan

---

<sup>33</sup>Muhammad, “*Menejemen Pembiayaan Bank Syariah*”, (Yogyakarta; UPP STIM YKPN, 2016), h.1.

<sup>34</sup> Ahmad Rodoni dan Abdul Hamid, *Lembaga keuangan Syariah* (Jakarta: Zikrul Haki, 2008), h.14.

jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan usaha Bank Pembiayaan Rakyat Syariah menurut UUD No.21 Tahun 2008 meliputi:

1. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk: Simpanan berupa Tabungan atau yang dipersamakan dengan itu berdasarkan akad *wadi'ah* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip Syariah. Investasi berupa Deposito atau Tabungan atau Bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu berdasarkan Akad *mudharabah* atau Akad lain yang tidak bertentangan dengan Prinsip Syariah.
2. Menyalurkan dana kepada masyarakat dalam bentuk:
  - a) Pembiayaan bagi hasil berdasarkan Akad *mudharabah* atau *musyarakah*;
  - b) Pembiayaan berdasarkan Akad *murabahah*, *salam*, atau *istishna'*;
  - c) Pembiayaan berdasarkan Akad *qardh*;
  - d) Pembiayaan penyewaan barang dalam bentuk *ijarah muntahiyabittamlik*
  - e) Pengambilalihan utang berdasarkan Akad *hawalah*;
3. Menempatkan dana pada Bank Syariah lain dalam bentuk titipan berdasarkan Akad *wadi'ah* atau investasi berdasarkan Akad *mudharabah* dan/atau Akad lainnya yang tidak bertentangan dengan prinsip Syariah.
4. Memindahkan uang, baik untuk kepentingan sendiri maupun untuk kepentingan Nasabah melalui rekening Bank Umum Syariah, Bank umum konvensional, dan UUS.
5. Menyediakan produk atau melakukan kegiatan usaha Bank Syariah lainnya yang sesuai dengan Prinsip Syariah berdasarkan persetujuan Bank Indonesia.

## B. Kerangka Berpikir

Penilaian Kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, pada kerangka berpikir ini penulis mencoba menggambarkan hubungan antara variabel X ( Teknologi Informasi Dan Kepatuhan SOP) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah :

### Kerangka Berpikir



## C. Pengajuan Hepotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.<sup>35</sup> Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Jadi hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap masalah penelitian yang akan diuji kebenarannya, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak. Adapun hipotesis yang dapat diajukan peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan TI Terhadap Kinerja Keuangan BPRS Way Kanan.

Kecanggihan teknologi informasi apabila diaplikasikan pada rantai aktivitas akan menghasilkan produk yang memiliki nilai tinggi Teknologi informasi

---

<sup>35</sup>Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h.63

telah memberikan kemudahan bagi karyawan dalam melakukan dalam melakukan pemrosesan data. Menurut Kristianti dan Ni Made Marlita dan Ida Bagus menyatakan bahwa teknologi semakin memudahkan para pemakai untuk menyelesaikan tugas individu dalam mengakses data yang dibutuhkan sehingga mampu menghasilkan output yang maksimal dan berakibat pada kinerja yang semakin baik. Dengan kemajuan teknologi informasi memberikan pengaruh yang baik terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan selalu melakukan inovasi untuk menciptakan teknologi informasi yang lebih canggih dengan tujuan memaksimalkan kinerja karyawan yang ada diperusahaannya. Hal ini yang menjadikan perusahaan terus-menerus berinovasi untuk menciptakan teknologi informasi yang lebih canggih dengan tujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang ada diperusahaannya.

Penelitian yang dilakukan Salsabila Sonia, menunjukkan Kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, dan kemampuan teknik pemakai system informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja individu. Pendapat ini juga didukung oleh penelitian lain yakni yang dilakukan oleh ida jubaedah dan Muhammad asril arilaha dalam penelitiannya dimana teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian diatas oleh Azwir nasir dan Ranti Oktari, (2017)<sup>36</sup> dan Tjhai Fung Jin (2003)<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Azwir Nasir dan Ranti Oktarani, "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern terhadap KinerjaInstansi" , Jurnal Ekonomi,2017.

<sup>37</sup> Tjhai Fung Jin, "Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Akuntan Publik",Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol 5, No.1 (April 2003).

yang menyatakan bahwa Teknologi Informasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Kemampuan TI berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPRS Way Kanan.

## 2. Pengaruh Kepatuhan SOP Terhadap Kinerja Keuangan BPRS Way Kanan.

SOP (Standard Operating Procedure) yaitu merupakan tahap kegiatan untuk menyelesaikan suatu aktivitas, atau metode langkah demi langkah secara pasti dalam memecahkan suatu masalah. Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka prosedur ini harus memiliki standar kerja sebagai dasarnya.<sup>38</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Yuli Anita Andriani, Nining Purnamaningsih dan Gandung Satriyono, menunjukkan bahwa penerapan SOP memberikan pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Inggar Rizal Megantara, Apriatni Endang Prihatini dalam jurnalnya menunjukkan bahwa Standard Operasional Prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh peneliti lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Iseu Anggraeni yang juga menemukan hasil bahwa standard operasional prosedur memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang individu. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

---

<sup>38</sup> Yuli Anita Andriani, Nining Purnamaningsih, Gandung Satriyono, *Pengaruh Penerapan Sop (Standard Operating Procedure) Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Stikes Surya Mitra Husada Kediri*, jurnal ekonomi, hal.03.

H2 = Kepatuhan SOP berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPRS Way Kanan.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Waktu Dan Tempat Penelitian.

Waktu yang digunakan peneliti dalam Penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung. Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Way Kanan (Perseroda). Bank yang beroperasi di jalan Lintas Sumatera, Tiuh Balak, Baradatu, Way Kanan, Lampung.

#### B. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>39</sup>

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian deskriptif pada penelitian ini adalah untuk menggambarkan seberapa berpengaruh variable diatas, sehingga mengetahui dimensi manakah yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan. Statistik inferensial dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dimensi manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja Bank.

---

<sup>39</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2019),



### C. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengumpulan Data

#### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri dari objek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>40</sup>

Dalam penelitian ini yang dimaksud populasi adalah Sejumlah Karyawan BPRS Way Kanan yakni sebanyak 44 orang.

#### b. Teknik pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>41</sup> Teknik sampel yang di ambil dalam penelitian ini menggunakan sampel *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.<sup>42</sup> Pemilihan sample dengan cara *purposive sampling* ini dilakukan dengan tujuan mendapatkan sample yang refresentatif dan menghindari timbulnya kesalahan dalam penentuan sampel penelitian yang dapat berpengaruh pada hasil analisis. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>43</sup> Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi jumlah pegawai BPRS Way Kanan yang memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jenis kelamin laki-laki dan wanita
- b. Pegawai aktif BPRS Way Kanan. (non pelajar/mahasiswa).

Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi, ditentukan dengan menggunakan rumus *Slovin*. Karena jumlah respondennya sudah diketahui

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

---

<sup>40</sup>ibid, h.115

<sup>41</sup>ibid h.116

<sup>42</sup> ibid h. 122

<sup>43</sup>ibid h.116

Keterangan:

$n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan/ *margin of error max* (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05%, dan 10% atau 0,1%)

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya 100%. Makin sedikit ukuran kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi yang digunakan adalah 44 orang. Dengan perhitungan diatas maka, besarnya sampel untuk pengukuran kemampuan teknologi IT dan kepatuhan SOP dalam hal ini jumlah Karyawan BPRS Way kanan ialah sebanyak 39 orang.

$$n = \frac{44}{1 + 44(0,05)^2} = \frac{44}{1,11} = 39,64$$

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (data yang diperoleh dalam bentuk jadi dan telah diolah oleh pihak lain.<sup>44</sup>

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk melakukan penelitian ini adalah dengan teknik dokumentasi dan penyebaran kuesioner . Adapun data primer untuk penelitian ini berasal dari wawancara dengan Kepala Divisi Umum dan SDI (Bapak Rahmad Rizal) dan penyebaran kuesioner ke beberapa staf dimasing-masing devisi BPRS Way Kanan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data BPRS Way Kanan selama tiga tahun

---

<sup>44</sup>ibid h. 193

yaitu berupa laporan keuangan, data jumlah karyawan,, struktur organisasi, serta profil dan gambaran umum BPRS Way Kanan.

#### **D. Devinisi Operasional Variabel.**

##### a) Variabel Independen (Variabel Bebas (X))

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

##### 1 X1 = Kemampuan TI.

Yang merupakan salah satu variabel yang akan menjadi pengukur atau yang mempengaruhi variabel terikat. Untuk mengukur variabel X1 ini peneliti telah menyiapkan kuesioner yang akan diisi oleh narasumber.

##### 2 X2 = Kepatuhan SOP

Yaitu mekanisme untuk mengkomunikasikan peraturan dan persyaratan administratif, kebijakan organisasi dan perencanaan strategis bagi karyawan. Yang juga merupakan variabel yang dinilai peneliti akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel terikat). Sama halnya dengan variabel X1 pengukuran ini dilakukan dengan survey melalui kuesioner.

##### b) Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, terjadinya atau adanya variabel bebas.<sup>45</sup>. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu:

Y = Kinerja Pegawai. Yang menjadi variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja pegawai yang dicapai yakni dengan melakukan pengukuran dengan kuesioner dan wawancara maupun observasi langsung oleh peneliti.

---

<sup>45</sup> ibid h. 59

c) Skala pengukuran

Menurut Sekaran, skala adalah suatu instrument atau mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk menguantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Linkert. Nilai yang diberikan adalah

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju.

Adapun kelima tingkat jawaban diberi skor dengan menggunakan skala *linkert*. Sangat setuju (Skor 5), Setuju (Skor 4), Kurang Setuju (Skor 3), Tidak Setuju (Skor 2), Sangat Tidak Setuju (Skor 1). Dalam skala linkert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan social, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indicator variabel. Indicator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan.

**Tabel 3 1** Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel            | Konsep  | Indikator                                     | Skala         |
|----|---------------------|---|---|---------------|
| 1. | Teknologi informasi | Semua teknologi yang berhubungan dengan penanganan informasi. Penanganan itu termasuk memproses, mendapatkan, | 1. Faktor Individual<br>2. Faktor Situasional | Skala Linkert |

|    |                 |  |   |                   |
|----|-----------------|--|---|-------------------|
|    |                 | menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu. (Kemendikbud, 2010)  |   |                   |
| 2. | Kepatuhan SOP   | Langkah untuk melakukan pekerjaan, dimana pekerjaan tersebut dilakukan, berhubungan dengan apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, bilamana melakukannya, dimana melakukannya, dan siapa yang melakukannya. (Moekijat, 2008) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efisiensi</li> <li>2. Efektifitas</li> <li>3. Konsistensi</li> </ol>  | Skala Linke<br>rt |
| 3. | Kinerja Pegawai | Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. (Mangkunegara, 2005:9)                                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan</li> <li>3. Kerjasama dengan rekan kerja</li> <li>4. Motivasi</li> <li>5. Orientasi</li> </ol> | Skala Linke<br>rt |

|  |  |  |                       |  |
|--|--|--|-----------------------|--|
|  |  |  | pada<br>nasabah       |  |
|  |  |  | 6. Inisiatif<br>kerja |  |

## E. Instrument Penelitian

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk melakukan penelitian ini adalah menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>46</sup> Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, kemungkinan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan jawaban lain. Kuesioner ini nantinya akan diberikan kepada Karyawan BPRS Way Kanan sebanyak 39 orang dari masing-masing divisi. Pengukuran ini memberikan nilai pada jawaban kuesioner sesuai dengan tingkat persetujuan atas pertanyaan yang dimaksud. Kuesioner yang digunakan dan yang telah dilampirkan dalam penelitian ini bersumber dari (Haag dan Cummingd,1998, dikutip dari Hermawati,2005) untuk pertanyaan seputar Informasi Teknologi (IT), untuk SOP (Dikutip dari Anggih Wanabakti P dan Nelman Dwihardo H : 2011) dan untuk Kinerja Pegawai (dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh Bernadeta Rosa).

## F. Uji Validitas Dan Reabilitas Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

---

<sup>46</sup>Sugiyono, "Metode Penelitian Bisnis, h.199

Mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total *score* konstruk. Pengujian untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan  $r$  tabel atau *degree of freedom* =  $n-k$  dan satu daerah sisi pengujian dengan  $\alpha$  0,05 maka akan didapat  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung untuk tiap  $r$  butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari  $r$  tabel (lihat *corrected item – total correlation*), maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.<sup>47</sup>

## 2. Uji Reabilitas.

Pengertian reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengukuran kehandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar *score* jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan computer SPSS dengan fasilitas *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Namun ada yang menggunakan 0,70 atau 0,80 atau 0,90 tergantung tingkat kesulitan data dan peneliti. Jika  $\alpha$  rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.<sup>48</sup>

## G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah di kumpulkan, termasuk pengujinya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, untuk menguji hipotesis. Penelitian yang

---

<sup>47</sup> Sunyoto, Danang. *Metodologi penelitian akuntansi*. Bandung:PT Refika Aditama. 2016

<sup>48</sup> Sunyoto, Danang. *Metodologi penelitian akuntansi... 2016*.

dilakukan sering melibatkan sejumlah variabel yang berbeda-beda, bergantung pada kompleksitas masalah yang digarap.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini oleh penulis adalah penelitian kuantitatif, dengan penelitian studi kasus untuk mengumpulkan dan menyajikan data dalam penelitian, penulis menggunakan penelitian kuantitatif untuk menjawab dan menganalisis pengaruh variabel independent dan variabel dependent. Data diolah dengan menggunakan software aplikasi SPSS versi 21.

### 1. Analisis Statistik Deskriptif.

Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanda bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.<sup>49</sup> Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data, dalam bentuk table, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase.

### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi merupakan uji prasyarat jika kita menggunakan analisis regresi linier. Uji ini antara lain uji normalitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedasitas.

- a. Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah kedua model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikannya  $> 0,05$  maka variabel distribusi normal dan

---

<sup>49</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 107



sebaliknya jika signifikan  $< 0,05$  maka variabel tidak terdistribusi normal.<sup>50</sup>

- b. Uji Multikolinearitas. Multikolinearitas Adalah dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Suatu regresi dikatakan mengalami Multikolinearitas jika fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linear. Dan hasilnya sulit didapatkan antara independen dan independen variabel. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Cara mengetahui ada tidaknya pengaruh gejala Multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance, apabila VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0.1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas
- c. Uji Heteroskedasitas. Dalam persamaan regresi berganda perlu di uji mengenai sama atau tidak sama varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Model regresi yang baik adalah varian residualnya bersifat heteroskedasitas atau tidak terjadi gejala homokedasitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedasitas digunakan uji glejser yaitu dengan meregresi nilai-nilai residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi. Dasar pengambilan keputusanya adalah dengan membandingkan nilai signifikansi variabel independen dengan nilai tingkat kepercayaan ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai signifikansi lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $\text{sig} > \alpha$ ), maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedasitas.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> V, Wiratna Sujarweni, Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 112

<sup>51</sup> Singgih Santosa, Menguasai SPSS 22 From Basic To Expert Skills, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2015), h. 391.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda.

Uji regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independent ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependend ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependent apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

X = Variabel bebas ( $X_1$  = Kemampuan TI,  $X_2$  = Kepatuhan SOP, )

e = Error.<sup>52</sup>

### 4. Koefisian Determinasi ( $R^2$ )

Pada model regresi linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Jika determinasi totalnya ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Sebaliknya jika determinasi totalnya ( $R^2$ ) semakin

---

<sup>52</sup> Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D , Bandung: IKAPI, 2016), h. 104.

mendekati 0 maka semakin lemah variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.<sup>53</sup>

## H. Uji Hipotesis.

### 1. Uji T (Uji Parsial).

Uji T digunakan untuk menguji koefisien korelasi secara parsial, yaitu mengukur variabel bebas terhadap variabel terikat secara masing-masing. Rumus yang digunakan untuk melakukan Uji T sebagai berikut:<sup>54</sup> pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara individual (parsial) dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan t hitung dengan t table dengan derajat keabsahan 5 %.

$$T = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Signifikan koefisien korelasi ganda

R = Koefisien determinasi

n = Sampel

Uji T/Parsial memiliki kriteria,

- a. apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak begitu sebaliknya Ha diterima. Dengan rumus dk= n-2 dan α 0,05. Dengan nilai signifikansi > 0,05 maka H0 ditolak dan begitu sebaliknya H0 diterima. Yang berarti menunjukkan bahwa hipotesis memiliki pengaruh yang signifikan.

<sup>53</sup> Sudjana, *Metode Statistic*, (Bandung: Tarsito, 2009), h. 373.

<sup>54</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* .... h.230.

## 2. Uji F ( Simultan).

Uji F/Simultan digunakan untuk mengetahui nilai regresi dari variabel independent terhadap variabel dependent secara bersama-sama. Rumus uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(n - m - 1)x^2}{m(-R^2)}$$

Keterangan :

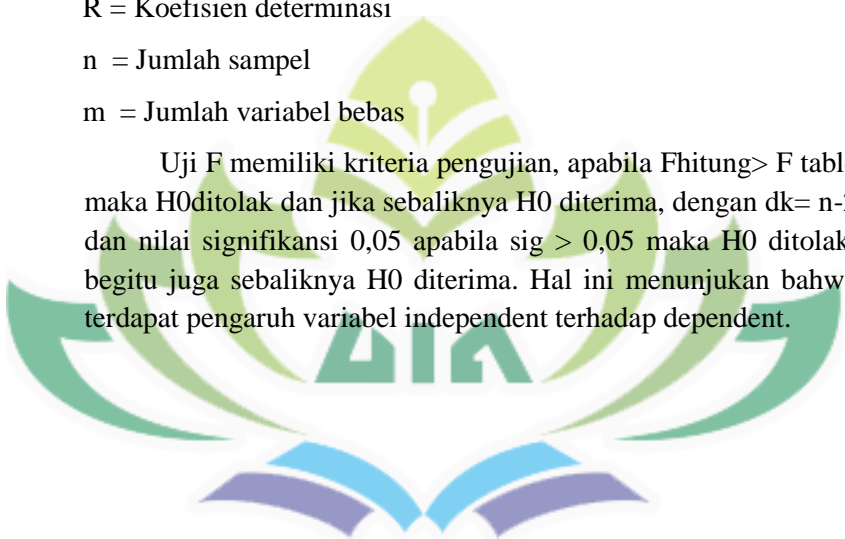
F = Signifikan koefisien korelasi ganda

R = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

m = Jumlah variabel bebas

Uji F memiliki kriteria pengujian, apabila  $F_{hitung} > F_{table}$  maka  $H_0$  ditolak dan jika sebaliknya  $H_0$  diterima, dengan  $dk = n - 2$  dan nilai signifikansi 0,05 apabila  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, begitu juga sebaliknya  $H_0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel independent terhadap dependent.





## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

**PT. BPR Syariah Way Kanan (Perseroda)** berdiri berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Way Kanan No. 2 Tahun 2009 dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-50532.A.H.01.01. tanggal 27 Oktober 2010. Ijin Operasional **PT. BPR Syariah Way Kanan (Perseroda)** berdasarkan SK Gubernur Bank Indonesia No. 13/1/KEP.GBI/DpG/2011 tanggal 11 Januari 2011. **PT. BPR Syariah Way Kanan (Perseroda)** mulai beroperasi terhitung tanggal 24 Januari 2011. Hingga saat ini, **PT. BPR Syariah Way Kanan (Perseroda)** telah menyumbangkan pendapatan asli daerah (PAD) sejak tahun kedua berdiri dan terus meningkatkan sumbangan bagi pendapatan asli daerah (PAD) hingga tahun 2013. Legalitas **PT. BPR Syariah Way Kanan (Perseroda)** adalah Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 13/1/KEP.GBI/DpG/2011 tanggal 11 Januari 2011 Tentang Pemberian Izin Usaha PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Way Kanan (Perseroda). Legalitas lainnya adalah Surat Direktur Perbankan Syariah Bank Indonesia No : 12/1285/DPbS tanggal 23 Juli 2010 Tentang Persetujuan Prinsip Pendirian PT. BPRS Way Kanan (Perseroda).

Kemudian Akte perubahan pengurus dan modal berdasarkan RUPS yang dinotariskan No. 51 tanggal 14 Agustus 2012 dengan Keputusan Menkum dan HAM Republik Indonesia No : AHU-AH.01.10.33639 dan AHU-AH.01.10-33640 tanggal 14 september 2012.

Selain itu, akte perubahan modal berdasarkan RUPS yang dinotariskan No. 12, tanggal 5 maret 2013 dengan Keputusan Menkum dan HAM RI No : AHU-

AH.01.10.18390 tanggal 14 Mei 2013. Legalitas PT. BPRS Way Kanan(Perseroda) terbaru adalah Akte Perubahan Modal Berdasarkan RUPS yang dinotariskan No. 1 tanggal 3 Februari 2014 dengan Keputusan Menkum dan HAM RI No : AHU-AH.01.10.19080 tanggal 9 juli 2014, kemudian akte perubahan Berdasarkan RUPS yang dinotariskan No. 36 tanggal 11 Desember 2014 dengan Keputusan Menkum dan HAM RI No : AHU-09682.40.21.2014 tanggal 15 Desember 2014 dan terbaru adalah Akte Perubahan berdasarkan RUPS yang dinotariskan No. 46 tanggal 14 Agustus 2015 dengan Keputusan Menkum dan HAM RI No : AHU-AH.01.03-0957053 tanggal 14 Agustus 2015.<sup>55</sup>

## **2. Visi dan Misi perusahaan**

### **a. Visi Perusahaan**

Menjadi BPRS yang sehat, menguntungkan dan besar dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat dan kemaslahatan umat.

### **b. Misi Perusahaan**

1. Menjadi motor penggerak pemberdayaan ekonomi rakyat.
2. Meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan rakyat.
3. Mengembangkan ekonomi rakyat sesuai syariah.
4. Memasyarakatkan nilai-nilai dienul Islam dalam bidang ekonomi dan dunia usaha.

### **3. Budaya Perusahaan**

Budaya kerja BPRS Way Kanan ialah “PASTI BISA” merupakan tuntunan perilaku bagi setiap pegawai yang bekerja di BPRS Way Kanan (Perseroda), yang terdiri dari :

- 1) **Profesional** dalam kesungguhan melaksanakan tugas sesuai dengan etika yang telah ditentukan.

---

<sup>55</sup> <https://banksyariahwaykanan.co.id/profil>

- 2) Amanah dalam menjaga kepercayaan konsumen untuk menciptakan hubungan yang harmonis.
- 3) SDM sebagai modal utama perusahaan, menempatkan dan menghargai karyawan sebagai cara mencapai tujuan yang optimal mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan dan memberdayakan SDM yang berkualitas baik secara individu atau kelompok berdasarkan saling terbuka, percaya adil dan menghargai.
- 4) Tawakal dalam doa yang sungguh-sungguh dan di manvestasikan dengan upaya yang sungguh-sungguh serta diakhiri dengan keikhlasan atas hasil yang dicapai.
- 5) Integritas kesesuaian antara kata dan perbuatan dalam menjalankan Etika Bisnis dan Etika Profesi.
- 6) Berkembang dan tanggap terhadap perubahan dalam setiap peluang untuk menjalankan bisnis sesuai syariah.
- 7) Istiqomah berpegang teguh pada nilai-nilai syariah untuk mewujudkan bisnis yang sehat dan tumbuh.
- 8) Smart beradaptasi dalam persaingan membangun pertumbuhan ekonomi syariah.
- 9) Antusias dan semangat untuk berperan aktif dalam setiap menjalani aktifitas kerja.

#### 4. Struktur Organisasi.

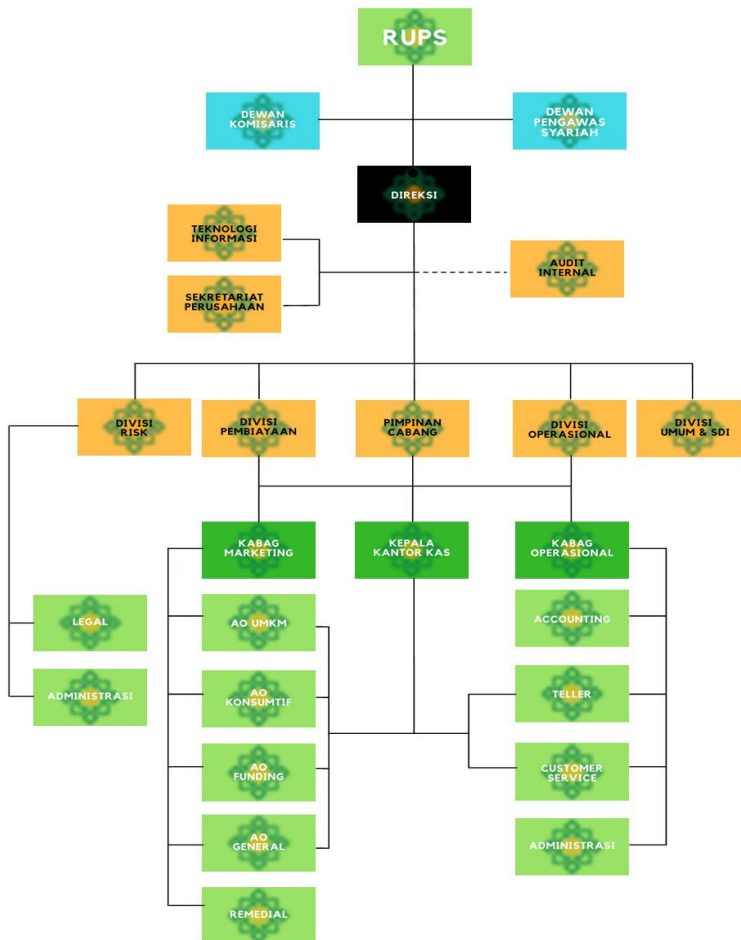
Struktur organisasi merupakan salah satu hal penting dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang secara langsung membuat skema wewenang dan tanggung jawab tiap-tiap anggota organisasi pada setiap pekerjaan demi terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Selain itu struktur organisasi sering disebut bagan atau skema organisasi dengan cara memberikan gambaran secara skematis tentang hubungan pekerjaan antara orang yang satu dengan lainnya yang terdapat dalam satu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Demikian pula halnya dengan PT. BPRS Way



Kanan(Perseroda), personilnya melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing, dan satu sama lainnya saling berhubungan dalam usaha menciptakan tujuan perusahaan yang akan dicapai.

Untuk lebih jelasnya, akan digambarkan struktur organisasi PT. BPRS Way Kanan (Perseroda), sebagai berikut :

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. BPRS Way Kanan (Perseroda)**



Sumber : [banksyariahwaykanan.go.id](http://banksyariahwaykanan.go.id)

## 5. Susunan Pengurus

Komposisi pemegang saham PT. BPRS Way Kanan terdiri atas Pemda Way Kanan sebesar Rp. 6.200.000.000,- atau 99,36 % dan Hj. Maria Merry sebesar Rp. 40.000.000,- atau 0,64 % dengan total modal Rp. 6.240.000.000,-.

Adapun Susunan Pengurus PT. BPRS Way Kanan terdiri atas Komisaris Utama Ir. Kussarwono, MT dan Komisaris Saipul, S, Sos., MIP. Dewan Direksi dijabat oleh Direktur Utama, Suryanti, SE bersama Direktur, Abdullah, SE. Sedangkan Dewan Pengawas Syariah terdiri atas Ketua, H. Ali Kuswadi, Shi. M.Pd.i.

**Gambar 4.2**

### Komposisi Pemegang Saham PT. BPRS Way Kanan (Perseroda)

| No | Pemegang Saham           | Nominal                    | %             |
|----|--------------------------|----------------------------|---------------|
| 1  | Pemda Way Kanan          | Rp. 6.200.000.000,-        | 99,36         |
| 2  | Hj. Maria Merry (Swasta) | Rp. 40.000.000,-           | 0,64          |
|    | <b>Total</b>             | <b>Rp. 6.240.000.000,-</b> | <b>100,00</b> |

Sumber : banksyariahwaykanan.go.id

## B. Analisis Data dan Pembahasan.

### 1. Analisis Data

#### 1) Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kepatuhan SOP, dan Kinerja pegawai yang akan diuji secara statistik deskriptif seperti yang terlihat dalam tabel 4.1 sebagai berikut

**Tabel 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

|                    | N  | Range | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation | Variance |
|--------------------|----|-------|---------|---------|-------|----------------|----------|
| TI                 | 39 | 36    | 3       | 5       | 64.60 | 6.567          | 43.128   |
| SOP                | 39 | 6     | 4       | 4.5     | 50.34 | 1.617          | 2.613    |
| Kinerja            | 39 | 18    | 4       | 4.5     | 95.04 | 3.557          | 12.652   |
| Valid N (listwise) | 39 |       |         |         |       |                |          |

Sumber : data diolah penulis tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), standar deviasi dan variance dari variabel Teknologi informasi, Kepatuhan SOP, dan Kinerja Pegawai

## 2) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*, jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05 maka suatu model dikatakan valid. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas, yaitu Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kepatuhan SOP dan Kinerja Pegawai dengan sampel sebanyak 39 responden.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas variabel teknologi informasi**

| <b>Item<br/>Pertanyaan</b>     | <b>r<sub>hitung</sub></b> | <b>r<sub>table</sub></b> | <b>Keterangan</b> |
|--------------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|
| <b>Teknologi<br/>Informasi</b> |                           |                          |                   |
| 1                              | 0,636                     | 0,266                    | Valid             |
| 2                              | 0,621                     | 0,266                    | Valid             |
| 3                              | 0,448                     | 0,266                    | Valid             |
| 4                              | 0,71                      | 0,266                    | Valid             |
| 5                              | 0,614                     | 0,266                    | Valid             |
| 6                              | 0,62                      | 0,266                    | Valid             |
| 7                              | 0,743                     | 0,266                    | Valid             |
| 8                              | 0,517                     | 0,266                    | Valid             |
| 9                              | 0,422                     | 0,266                    | Valid             |
| 10                             | 0,286                     | 0,266                    | Valid             |
| 11                             | 0,37                      | 0,266                    | Valid             |
| 12                             | 0,331                     | 0,266                    | Valid             |
| 13                             | 0,602                     | 0,266                    | Valid             |
| 14                             | 0,564                     | 0,266                    | Valid             |
| 15                             | 0,647                     | 0,266                    | Valid             |
| 16                             | 0,547                     | 0,266                    | Valid             |
| 17                             | 0,441                     | 0,266                    | Valid             |

Sumber: Olah Data Penulis tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, secara keseluruhan item pernyataan pada variabel  $X_1$  dapat dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari hasil  $r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Validitas variabel Kepatuhan SOP**

| Item<br>Pertanyaan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|--------------------|--------------|-------------|------------|
| 1                  | 0,271        | 0,266       | Valid      |
| 2                  | 0,323        | 0,266       | Valid      |
| 3                  | 0,285        | 0,266       | Valid      |
| 4                  | 0,281        | 0,266       | Valid      |
| 5                  | 0,279        | 0,266       | Valid      |
| 6                  | 0,473        | 0,266       | Valid      |
| 7                  | 0,335        | 0,266       | Valid      |
| 8                  | 0,329        | 0,266       | Valid      |
| 9                  | 0,603        | 0,266       | Valid      |
| 10                 | 0,335        | 0,266       | Valid      |
| 11                 | 0,343        | 0,266       | Valid      |
| 12                 | 0,407        | 0,266       | Valid      |

Sumber: Data diolah penulis tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, secara keseluruhan item pernyataan pada variabel  $X_2$  dapat dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari hasil  $r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas variabel Kepatuhan SOP**

| <b>Item<br/>Pertanyaan</b> | <b>r<sub>hitung</sub></b> | <b>r<sub>table</sub></b> | <b>Keterangan</b> |
|----------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|
| 1                          | 0,297                     | 0,266                    | Valid             |
| 2                          | 0,352                     | 0,266                    | Valid             |
| 3                          | 0,301                     | 0,266                    | Valid             |
| 4                          | 0,353                     | 0,266                    | Valid             |
| 5                          | 0,280                     | 0,266                    | Valid             |
| 6                          | 0,377                     | 0,266                    | Valid             |
| 7                          | 0,310                     | 0,266                    | Valid             |
| 8                          | 0,376                     | 0,266                    | Valid             |
| 9                          | 0,467                     | 0,266                    | Valid             |
| 10                         | 0,394                     | 0,266                    | Valid             |
| 11                         | 0,347                     | 0,266                    | Valid             |
| 12                         | 0,283                     | 0,266                    | Valid             |
| 13                         | 0,266                     | 0,266                    | Valid             |
| 14                         | 0,265                     | 0,266                    | Valid             |
| 15                         | 0,245                     | 0,266                    | Valid             |
| 16                         | 0,372                     | 0,266                    | Valid             |
| 17                         | 0,296                     | 0,266                    | Valid             |
| 18                         | 0,525                     | 0,266                    | Valid             |
| 19                         | 0,632                     | 0,266                    | Valid             |
| 20                         | 0,390                     | 0,266                    | Valid             |
| 21                         | 0,296                     | 0,266                    | Valid             |
| 22                         | 0,284                     | 0,266                    | Valid             |
| 23                         | 0,419                     | 0,266                    | Valid             |

Sumber : Data diolah penulis tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, secara keseluruhan item pernyataan pada variabel  $X_1$  dapat dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari hasil  $r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen-instrumen penelitian jika pengukurannya diulang. Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria bahwa tingkat alpha hitung lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,600 maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Adapun perhitungan tingkat dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS *Statistic* 21. Hasil pengujian reliabilitas untuk semua variable dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Tabel 4.5**

#### **Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Teknologi Informasi dan Kepatuhan Sop)**

| Variabel                 | Cronbach's Alpha | N of Item |
|--------------------------|------------------|-----------|
| X1 (Teknologi informasi) | .835             | 17        |
| X2 (Kepatuhan Sop)       | .657             | 12        |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel X1 dapat dilihat ada output *reliability statistic* pada table 4.6 hasil yang diperoleh dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,835 dan X2 sebesar 0,657 dan karena hasil tersebut lebih dari nilai koefisien Alpha Cronbach sebesar 0.600 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliable.

**Tabel 4.6****Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

| Cronbach's Alpha | N of Item |
|------------------|-----------|
| .661             | 23        |

Hasil uji reliabilitas variabel Y dapat dilihat ada output *reliability statistics* pada tabel 4.7 Dimana hasil yang diperoleh dari nilai Cronbach Alpha sebesar 0,661 dan karena hasil tersebut dapat dipahami lebih besar dari nilai koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,006 ( $0,661 > 0,600$ ) maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliable.

**3) Hasil Uji Asumsi Klasik****a. Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji non-parametik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dan uji analisis grafik. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki tingkat signifikansi  $> 0,05$ . Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), dapat dilihat dalam tabel 4.8.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality *Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2012:293) dasar pengambilan



keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu:

1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.

2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal .

Pada prinsipnya, normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafiik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Normalitas**

| Sampel | Nilai Kolmogorov Smirnov | Signifikansi | Simpulan |
|--------|--------------------------|--------------|----------|
| 39     | 1.015                    | .254         | Normal   |

Sumber : Data diolah penulis 2021

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,254 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi Normal.

**b. Hasil Uji Multikolonieritas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya

korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinierita. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Singgih Santoso, 2010:234). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerancemendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

| Sampel | Nilai Tolerance | Nilai VIF |
|--------|-----------------|-----------|
| 39     | .987            | 1.014     |

Sumber : Data diolah penulis 2021

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance sebesar  $0.987 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,014 < 10$  , sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tidak terjadi Multikolinieritas.

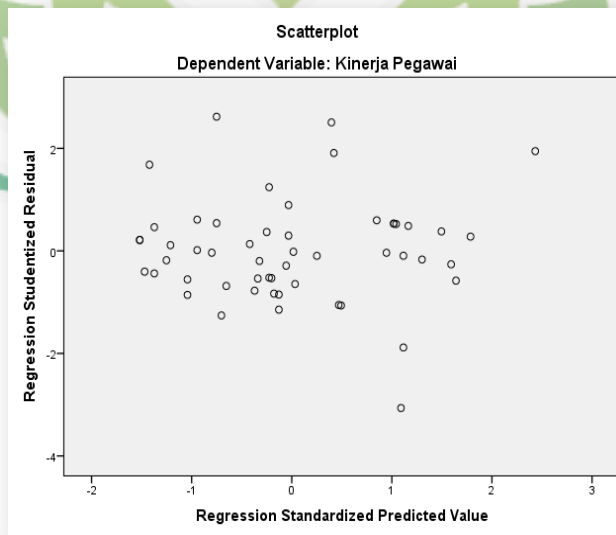
### c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser dan grafik scatterplots.

Heteroskedastisitas merupakan indikasi varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Untuk menguji apakah varian dari residual homogen digunakan uji rank Spearman,

yaitu dengan mengkorelasikan variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (error). Apabila ada koefisien korelasi yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5%, mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Cara pengujian untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai produksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.3**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Olah Data Penulis Tahun 2021

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa pola titik-titik pada gambar scatterplot diatas menyebar diatas dan

dibawah angka 0 pada sumbu Y (Kinerja Pegawai), maka diperoleh kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

##### a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda di gunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara persial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data distribusi normal, model harus bebas dari gejala miltikoleneartitas. Dari analisi sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah di anggap baik. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

##### Coefficients<sup>a</sup>

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       |
|       | (Constant)                  | 57.269     | 16.172                    |      |       |
| 1     | Teknologi Infornasi         | .028       | .073                      | .051 | .381  |
|       | Kepatuhan SOP               | .715       | .297                      | .325 | 2.410 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah penulis 2021

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS 20, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 57,269 + 0,028X_1 + 0,715X_2$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constant adalah 57,269, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel teknologi informasi dan kepatuhan sop (nilai  $X_1$  dan  $X_2$  adalah 0) maka pengaruh pada kinerja pegawai PT.BPRS Way Kanan sebesar 57,269 (5,73%).
2. Nilai koefisien regresi Teknologi Informasi adalah 0,028 artinya jika variabel teknologi informasi ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kepatuhan sop ( $X_2$ ) dan konstanta (a) adalah 0 (nol) pengaruh kinerja pegawai PT.BPRS Way Kanan meningkat sebesar 0,028 ( 2,8 %).
3. Nilai koefisien regresi kepatuhan sop adalah 0,715 artinya jika variabel kepatuhan sop ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Teknologi Informasi ( $X_1$ ) dan konstanta (a) adalah 0 (nol) pengaruh kinerja pegawai di PT.BPRS Way Kanan meningkat sebesar 0,715 ( 71,5 %).

**b. Uji Hipotesis.**

**1. Uji Parsial (Uji T)**

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat dibawah ini sebagai berikut :

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji t (Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
| 1     |                             |                           |   |      |

|   | B                   | Std. Error | Beta   |      |       |      |
|---|---------------------|------------|--------|------|-------|------|
|   | (Constant)          | 57.269     | 16.172 |      | 3.541 | .001 |
| 1 | Teknologi Informasi | .028       | .073   | .051 | 2.381 | .015 |
|   | Kepatuhan SOP       | .715       | .297   | .325 | 2.410 | .020 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah penulis 2021

Berdasarkan tabel 4.11 dengan mengamati baris, kolom t dan sig bisa dijelaskan sebagai berikut :

**1) Pengaruh variabel Teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai PT.BPRS Way Kanan (Perseroda) ( $H_1$ )**

Variabel teknologi informasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT.BPRS Way Kanan. Hal ini terlihat dari signifikansi teknologi informasi ( $X_1$ ) = 0.015 > 0.05 dan nilai  $t_{tabel} = (a:2,53-2-1) = (0,025,50) = 2,007$ . Berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,381 < 2,007$ ) maka  $H_1$  diterima. Sehingga diperoleh hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

**2) Pengaruh variabel Kepatuhan SOP terhadap kinerja pegawai PT.BPRS Way Kanan (Perseroda) ( $H_2$ )**

Variabel Kepatuhan SOP ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT.BPRS Way Kanan. Hal ini terlihat dari signifikansi kepatuhan sop ( $X_2$ ) = 0.02 < 0.05 dan nilai  $t_{tabel} = (a:2,53-2-1) = (0,025,50) = 2,007$ . Berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,410 > 2,007$ ) maka  $H_2$  diterima. Sehingga diperoleh hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kepatuhan sop terhadap kinerja pegawai.

**c. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang rendah berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Berdasarkan uji  $R^2$  yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.12**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .109 <sup>a</sup> | .012     | -.640             | 5,29529                    | 1,375         |

a. Predictors: (Constant), Kepatuhan SOP, Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah penulis tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,640. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah 64 % sisanya 36 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, budaya organisasi, bonus/insentif, pelatihan dan pengembangan diri dan lain-lain.

## 2. Pembahasan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa hasil regresi linier berganda menggunakan *IBM spss 21*. Berdasarkan data yang telah diujikan, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

### a) Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai PT. BPRS Way Kanan (Perseroda).

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan perolehan hasil analisis uji t dimana signifikansi teknologi informasi ( $X_1$ ) = 0.015 > 0.05 dan nilai  $t_{\text{tabel}} = (a:2,53-2-1) = (0,025,50) = 2,007$ . Berarti nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $2,381 < 2,007$ ) maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan sesuai dengan pendapat Idah Jubaedah (2018) bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja dan pendapat Ni Kadek Eni Dwi Puspitayanti (2015), Salsabila Sonia (2018) yang juga menemukan hasil bahwa pemanfaatan TI berpengaruh terhadap kinerja.<sup>56</sup>

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara variabel teknologi informasi ( $X_1$ ) dengan kinerja pegawai ( $Y$ ). secara umum pemanfaatan TI oleh instansi perusahaan relative sudah optimal dan sudah menunjukkan arah pembentukan manajemen yang baik. Beberapa kelebihan yang menonjol antara lain adalah pelayanan yang diberikan oleh situs instansi tersebut, mapannya strategi, serta memadainya anggaran yang dialokasikan untuk pengembangan TI pada masing-masing divisi. Secara spesifik masih diperlukan upaya pengembangan terus menerus dan sinergi untuk meningkatkan kapasitas dan pemanfaatan TI dalam pelayanan.

---

<sup>56</sup> Salsabila Sonia, *Pengaruh kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, dan kemampuan teknik pemakai system informasi akuntansi terhadap kinerja individu pada karyawan Koperasi Republik Indonesia (KPRI)*, Skripsi Ekonomi, Universitas Jember, 2018



Teknologi informasi yang ada dalam setiap persahaan jika dihubngkan dengan ayat alquran bahwasannya telah dijelaskan oleh Allah SWT. Dalam Qs. Yunus : 10

قُلْ أَنْظَرُوا مَاذَا فِي السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَمَا تُغْنِي الْآيَاتُ وَالنُّذُرُ عَنْ

قَوْمٍ لَا يُؤْمِنُونَ ﴿١٠﴾

101. Katakanlah: "Perhatikanlah apa yaag ada di langit dan di bumi. tidaklah bermanfaat tanda kekuasaan Allah dan Rasul-rasul yang memberi peringatan bagi orang-orang yang tidak beriman".

Dalam ayat ini Allah SWT. Menjelaskan bahwa segala yang ada dibumi telah diatur sedemikian rupa oleh Allah SWT. Allah SWT memerintahkan rasulnya agar menyuruh kaumnya untuk memperhatikan dengan mata kepala dan akal budi mereka segala yang ada dilangit dan bumi. Mereka diperintahkan agar merenungkan segala yang ada dilangit dengan segala keajaibannya, begitupun yang ada dibumi semua diciptakan dengan mempunyai manfaatnya masing-masing tanpa sia-sia. Ayat ini menjelaskan bahwasannya semua sudah di atur sedemikian rupa dan saling memberi manfaat. Begitupun pemnfaatan teknologi informasi yang berkembang saat ini sudah banyak memberikan kemudahan untuk kita dalam bertransaksi. Al-Quran sejak dini memperkenalkan istilah sakhkhara yang maknanya bermuara kepada “Kemampuan meraih dengan mudah dan sebanyak yang dibutuhkan segala sesuatu yang dapat dimanfaatkan dari alam raya melalui keahlian dan bidang teknik” maksudnya adalah agar alam raya dengan segala manfaat yang dapat diraih darinya bisa digunakan dengan baik dan membuahkan teknologi yang bergunabagi manusia.

Peningkatan kinerja dimasa mendatang diperlukan teknologi informasi dengan semua sistemnya yang tidak hanya befungsi sebagai sarana pendukung, tetapi lebih sebagai

senjata utama dalam mendukung keberhasilan dunia khususnya perusahaan dalam bidang apapun sehingga mampu bersaing dipasar global yang tetap berstandar islam.

Beberapa hal dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara spesifik pemanfaatan TI oleh PT. BPRS Way kanan (Perseroda) dapat dikategorikan: tingkat penggunaan TI, Pengembangan penggunaan TI, perluasan penggunaan TI untuk jejaring dengan stakeholder.
2. Model pemanfaatan teknologi informasi bagi pelayanan public dalam hal ini nasabah disusun oleh faktor-faktor strategis yang menentukan kinerja pelayanan public berbasis TI yaitu faktor kebijakan, organisasi, SDM, *software* dan *hardware*.

Hasil penelitian ini belum sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwir nasir dan Ranti Oktari, (2017)<sup>57</sup> dan Tjhai Fung Jin (2003)<sup>58</sup> yang menyatakan bahwa Teknologi Informasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **b) Pengaruh kepatuhan SOP terhadap kinerja pegawai PT. BPRS Way Kanan (Perseroda).**

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kepatuhan sop berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan perolehan hasil analisis uji t dimana signifikansi kepatuhan sop ( $X_2$ ) = 0.02 < 0.05 dan nilai  $t_{tabel} = (a:2,53-2-1) = (0,025,50) = 2,007$ . Berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,410 > 2,007$ ) maka  $H_2$  diterima. Sehingga diperoleh

---

<sup>57</sup> Azwir Nasir dan Ranti Oktarani, "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern terhadap KinerjaInstansi" , Jurnal Ekonomi,2017.

<sup>58</sup> Tjhai Fung Jin, "Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Akuntan Publik",Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol 5, No.1 (April 2003).

hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kepatuhan sop terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Anita Andriani, Nining Purnamaningsih, Dan Gandung Satriyono bahwa penerapan SOP begitupun disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja<sup>59</sup> Iseu Anggraeni (2016) secara simultan standar operasional prosedur berpengaruh signifikan terhadap kinerja,dan Inggar Rizal Megantara dan Apriatni Endang Prihatini(2018)<sup>60</sup> Dalam penelitiannya Menunjukkan hasil bahwa standard operasional procedure memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan Semakin besar variabel SOP maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut suzaki dalam buku tantangan industry manufaktur, standarisasi sangat diperlukan untuk menentukan arah perbaikan kinerja. Untuk memperbaiki kinerja diperlukan standard prosedur kerja atau SOP. Perbaikan proses diperlukan standard operasional prosedur kerja yang efektif dan efisien dengan menetapkan standard kerja atau standard operasi kerja yang akan diacu oleh karyawan.

Dengan adanya ukuran mengenai komponen kinerja yaitu teknologi, SDM, dan produktivitas kerja maka perlu adanya suatu pedoman atau aturan yang tersusun secara jelas. Pedoman dan aturan itu berupa SOP (standar operasional prosedur) agar dapat membantu dalam menjalankan komponen dalam kinerja.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa penerapan implementasi standar operasional prosedur pada PT. BPRS Way Kanan (Perseroda) sudah sangat baik, hal ini dibuktikan

---

<sup>59</sup> Yuli Anita Andriani Dra. Nining Purnamaningsih, MM Drs.Gandung Satriyono,ST.MM, *Pengaruh Penerapan Sop(Standard Operating Procedure) Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Stikes Surya Mitra Husada Kediri*,jurnal ekonomi

<sup>60</sup> Inggar Rizal Megantara,Apriatni Endang Prihatini, *Pengaruh Kepemimpinan dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ekonomi, Universitas Diponegoro.2018.

dengan hasil penelitian bahwa SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**c) Pandangan ekonomi islam tentang kinerja.**

Kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi itu berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.<sup>61</sup>

Sementara itu kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.<sup>62</sup> Allah berfirman dalam QS: 9: 105:

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

105. Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS : At-Taubah :105).

Kata “amalakum”berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti “amalan di dunia yakni berupa prestasi selama

<sup>61</sup> Rafik Issa Beekun, “*Etika Bisnis Islam*”, pustaka belajar, Yogyakarta, 2004.

<sup>62</sup> Multitama, “*Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*”, Zikrul Hakim, Jakarta.

di dunia”. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, performance. Jadi, ungkapan “sayarallâhu ‘amalakum wa rasûlûhû wal mu’minûn” sejatinya adalah pelaksanaan performance appraisal. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” (yang dalam bahasa Arab menggunakan i’rab rafa’, sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh dari Teknologi Informasi dan Kepatuhan Sop terhadap Kinerja Pegawai di BPRS Way Kanan. Penelitian ini menggunakan analisis Regresi linier berganda sebagai alat analisis hipotesis, sementara alat pengolahan data yang digunakan yaitu program IBM SPSS 21. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis dan juga setelah melakukan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Setelah dilakukan pengujian data dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 (5%) dari uji t didapatkan hasil penelitian bahwa

1. Variabel teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPRS Way Kanan, hal ini menunjukkan peningkatan pemanfaatan Teknologi Informasi guna mencapai kinerja yang baik terus dilakukan karena di era 4.0 persaingan dunia bisnis sangat ketat. dan
2. Variabel kepatuhan sop memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai BPRS Way Kanan, standard operasional prosedur sangat mumpuni untuk mempengaruhi kinerja terbukti dengan banyaknya penelitian yang menunjukkan hasil bahwa Kepatuhan terhadap SOP dapat membantu meningkatkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil analisis penulis, diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar -0,640. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah 64 % sisanya 36 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kinerja merupakan suatu tindakan dimana tercapainya tujuan perusahaan karena kinerja yang baik, mematuhi aturan yang berlaku, dan lain-lain. Sementara itu, kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut sertadilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Manajemen PT. BPRS Way Kanan (Perseroda) dihimbau untuk terus meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi guna menunjang kinerja yang baik dan mempertahankan standar operasional prosedur dalam menyelesaikan pekerjaannya karena dapat memberikan langkah-langkah kerja yang lebih efektif, efisien dan konsisten.
2. Saran untuk perusahaan, dengan hasil dari penelitian ini sebaiknya perusahaan dapat mencari factor-faktor lain yang dapat memberikan hasil yang lebih efektif yang dapat digunakan sebagai perbandingan yang berpengaruh secara positif. Supaya perusahaan dapat meningkatkan nilai dan kinerja perusahaan dalam mengukur efektifitas didalam menghasilkan keuntungannya.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menggunakan sampel lembaga keuangan lain ataupun perusahaan-perusahaan sektor lain yang bergerak dibidang lembaga keuangan syariah, dan juga dapat menggunakan variabel lainnya supaya menemukan hasil yang berpengaruh antar variabel X terhadap variabel Y.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rodoni dan Abdul Hamid, *Lembaga keuangan Syariah* (Jakarta: Zikrul Haki, 2008).
- Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Ayu Narolita Putriana Sari, *Gambaran Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Perawat Dalam Tindakan Perawatan Infus Di Ruang Rawat Inap Rsud Ungaran, Universitas Diponegoro, Proposal Skripsi* : Semarang, 2017.
- Azwir Nasir dan Ranti Oktarani, “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern terhadap KinerjaInstansi” , *Jurnal Ekonomi*, 2017.
- Babadu, J.S dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001)
- Barbara, G., 2000, “*Balanced Scorecard: Perspektif Baru dalam menilai kinerja organisasi* “, *jurnal Akuntansi dan investasi* vol. 1 , Januari
- Cahyo Halim Istiqlal, 2009, “*Penilaian kinerja perbankan Syariah dengan metode balance scorecard*”, *jurnal ekonomi islam*, Yogyakarta, Vol III.
- Dr. Mahyarni, “*Theory of Reasoned Action dan Theory of Planned Behavior (sebuah kajian historis tentang perilaku)*”
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003)
- [http://railasta.blogspot.com/2013/06/teknologi-informasi-dalam-dunia\\_7140.html](http://railasta.blogspot.com/2013/06/teknologi-informasi-dalam-dunia_7140.html)
- <https://banksyariahwaykanan.co.id/>
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press Anggota IKAPI, 2005)



Idah jubaedah, “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Implementasi Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ekonomi*, 2018.:Bandung.

Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta 2004.

KBBI, 2016. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. [Online] Available. At: <http://kbbi.web.id/TI>.

M. Ihsan Fauzi, *Cara Mudah Belajar HRD*, (Surakarta: PT Era Intermedia, 2008),

Muhammad , “*Menejemen Pembiayaan Bank Syariah*”, (Yogyakarta; UPP STIM YKPN, 2016)

Mulyadi, 2001, “Balance scorecard: *Alat Manajemen Kontemporer untuk Pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan*”, Salemba Empat, Jakarta.

Multitama, “*Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*”, Zikrul Hakim, Jakarta

Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).

Ni Kadek Eny Dwi Puspitayanti, “Pengaruh *Locus Of Control* Dan Kemampuan Mengoperasikan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Denpasar Tahun 2015.” *Jurnal Ekonomi*, Vol.5. No.1.2015.

Otoritas Jasa Keuangan, *Statistik Perbankan Syariah Juli 2020*, <http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankansyariah/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah>

Rafik Issa Beekun, “*Etika Bisnis Islam*”, pustaka belajar, Yogyakarta, 2004.

Robert I. Mathis, *Human Resources Management*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002),

Singgih Santosa, *Menguasai SPSS 22 From Basic To Expert Skills*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2015).

Sudjana, *Metode Statistic*, (Bandung: Tarsito, 2009).

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: IKAPI, 2016).

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017).

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2019)

Sugiyono, *Metode Penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif dan kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2006).

Sunyoto, Danang. *Metodologi penelitian akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama. 2016

Tjhai Fung Jin, “Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Akuntan Publik”, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol 5, No.1 (April 2003).

Totok budi santoso, Nuritomo, 2017, “*Bank dan Lembaga Keuangan Lain*”, Salemba Empat, Jakarta .

V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Balai Pustaka Press, 2015).

Yuli Anita Andriani, Nining Purnamaningsih, Gandung Satriyono, *Pengaruh Penerapan Sop (Standard Operating Procedure) Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Stikes Surya Mitra Husada Kediri*, *jurnal ekonomi*

