PENGARUH *PERCEIVED USEFULNESS* DAN *PERCEIVED ENJOYMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT UGT SIDOGIRI

SKRIPSI

Oleh:

NI'MATUL FADLILAH
NIM : G94214151

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
SURABAYA
2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Ni'matul Fadlilah

NIM : G94214151

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 12 Maret 2018

Saya yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
E0401AEF636796500
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Ni'matul Fadlilah

NIM. G94214151

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Ni'matul Fadlilah NIM. G94214151 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 12 Maret 2018

Pembimbing,

Dr. Hj. Fatmah, ST. MM

NIP. 197507032007012020

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Ni'matul Fadlilah NIM. G94214151 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Kamis, tanggal 5 April 2018, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ekonomi Syariah.

Majelis Munaqasah Skripsi :

Penguji I,

Dr. Hj. Fatmah, ST, MM
NIP.197507032007012020

Penguji II,

Vidia Gati, SE. Akt, CA, M.EI
NIP.197605102007012030

Penguji III,

Ummy Fauziyah Laili, M.Si
NIP. 198306062011012012

Penguji IV,

M. Khusnu Milad M.MT
NIP.197901292014031002

Surabaya, 5 April 2018
Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Dekan,

Prof. Akh. Muzakki, M.Ag, Grad. Dip.SEA, M.Phil, Ph.D
NIP. 197402091998031002

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ni'matul Fadlilah
NIM : G94214151
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam
E-mail address : nfadlilahxiia2@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 18 April 2018

Penulis

(Ni'matul Fadlilah)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul **"Pengaruh *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri"**inimerupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan antara *perceived usefulness* dan *perceived enjoyment* terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan BMT UGT Sidogiri yang berjumlah 50 orang. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas yang terdiri dari *perceived usefulness* dan *perceived enjoyment* dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan peyebaran kuesioner ke responden yaitu karyawan BMT UGT Sidogiri dan melakukan wawancara dengan Direktur I, Staf bagian Umum dan Logistik, Staf bagianPenyertaan Modal dan Multiguna dan Staf bagian Sistem Informasi dan Akuntansi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistik yaitu Uji T (parsial) dan Uji F (simultan).

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa secara parsial *perceived usefulness* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri karena nilai t hitung < t tabel yaitu -0,469 < 2,009 dan nilai Sig. > 0,05 yaitu 0,641. Sedangkan variabel *perceived enjoyment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri karena nilai t hitung > t tabel 5,677 >2,009 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0,000 <0,05. Pada uji simultan, hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara *perceived usefulness* dan *perceived enjoyment* terhadap kinerja karyawan karena nilaiF hitung > F tabel yaitu 33,133 >3,20 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0.000 <0.05.

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan kepada BMT UGT Sidogiri kegiatan yang dapat meningkatkan sumber daya manusia lebih ditingkatkan agar dapat menumbuhkan kekeluargaan perasaan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Perceived Usefulness, Perceived Enjoyment*, Kinerja Karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL DALAM i

PERNYATAAN KEASLIAN..... ii

PERSETUJUAN PEMBIMBING iii

PENGESAHAN iv

ABSTRAK v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL..... xi

DAFTAR GAMBAR xii

DAFTAR TRANSLITRASI xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 8

C. Tujuan..... 9

D. Kegunaan Hasil Penelitian 9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori 10

B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan..... 21

C. Kerangka Konseptual 28

D. Hipotesis 28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitan 30

B. Waktu dan Tempat Penelitian 30

C. Populasi Dan Sampel Prenelitian 31

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Variabel Penelitian 31
E. Definisi Operasional 32
1. Perceived Usefulness 32
2. Perceived Enjoyment 33
3. Kinerja 35
F. Uji Validitas dan Reliabilitas 37
G. Data Dan Sumber Data 39
H. Teknik Pengumpulan Data 40
I. Teknik Analisis Data 41

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian 47
1. Gambaran Umuum Objek Penelitian 47
2. Gambaran Umuum Responden 55
B. Analisis Data 57
1. Gambaran Umum Distribusi Frekuensi Item 57
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen 59
3. Uji Asumsi Klasik 62
4. Uji Regresi Linier Bergnda 65
5. Uji Hipotesis 67

BAB V PEMBAHASAN

A. Pengaruh Perceived Usefulness dan Perceived Enjoyment secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri 72

B. Pengaruh Perceived Usefulness dan Perceived Enjoymemt secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri 82

BAB VI PENUTUP

C. Kesimpulan 90
D. Saran 92

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA 93

LAMPIRAN 97

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1.1 Data Perkembangan Keragaan Koperasi di Jawa Timur 3
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan..... 55
4.2 Karakteristik Responden Berdasakan Usia 56
4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Perceived Usefulness 57
4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Perceived Enjoyment 58
4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja 58
4.6 Hasil Uji Validitas Perceived Usefulness 60
4.7 Hasil Uji Validitas Perceived Enjoyment 60
4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja..... 61
4.9 Hasil Uji Reliabilitas..... 62
4.10 Hasil Uji Normalitas 63
4.11 Hasil Uji Multolinieritas 64
4.12 Hasil Uji Heteroskesdasitas 65
4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 66
4.14 Hasil Uji Koefisien Determinansi R^2 67
4.15 Hasil Uji T (Parsial) 68
4.16 Hasil Uji F (Simultan) 70

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

1.1 Kerangka Konseptual 28

4.1 Grafik Normal P-P Plot 63

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di provinsi bagian timur pulau jawa ini, Jawa Timur memiliki berkontribusi perekonomian yang tinggi sebesar 14,85% terhadap PDB (Produk Domestik Bruto).[1] Selain itu banyak sekali lembaga keuangan yang tentunya sangat dapat membantu kelangsungan kehidupan masyarakat, tidak lain dengan kehadiran lembaga keuangan syariah yang saat ini sudah familiar ditelinga masyarakat. Lembaga keuangan syariah termasuk salah satu alternatif untuk menjaga stabilitas perekonomian.

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) adalah lembaga keuangan dengan konsep syariah yang lahir sebagai pilihan dengan menggabungkan konsep *maal* dan *tanwil* dalam suatu kegiatan lembaga. Konsep maal lahir dan menjadi bagian kehidupan masyarakat muslim dalam hal menghimpun dan menyalurkan dana untuk zakat, infak dan shadaqah (ZIS) secara produktif yang murni untuk mendapatkan keuntungan dengan sektor masyarakat menengah ke bawah (mikro). Kehadiran BMT untuk menyerap aspirasi masyarakat muslim di tengah keresahan kegiatan ekonomi dengan prinsip riba, sekaligus sebagai *supporting funding* untuk mengembangkan kegiatan pemberdayaan usaha kecil dan menengah. Selain itu BMT berkembang sangat pesat karena pangsa pasar mereka adalah semua kalangan, baik kalangan menegah ke atas dan kalangan menengah ke bawah.

[1] Wikipedia,"Jawa Timur", https://id.m.wikipedia.org/wiki/Jawa_Timur, diakses pada 16 Februari 2017

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kehadiran lembaga keuangan mikro syariah dalam hal ini yaitu BMT dirasakan telah membawa manfaat finansil bagi masyarakat karena berorientasi pada ekonomi kerakyatan. Kehadiran BMT di satu sisi melaksanakan misi ekonomi syariah dan di sisi lain mengemban amanat ekonomi kerakyatan dengan meningkatkan ekonomi mikro, itulah sebabnya perkembangan BMT sangat pesat di tengah perkembangan lembaga keuangan mikro konvensional.[2]

Sebelum lahirnya Undang-undang No. 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro, BMT pada umumnya berbadan hukum koperasi. Berdasarkan Undang-undang No. 25 Tahun 1992 tentang "Perkoperasian yang secara spesifik diatur dalam Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 16/Per/M.KUM/IX/2015 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Koperasi, perihal perizinan, pendirian, pengawasan dan pembinaan badan koperasi jenis KSPPS harus dilakukan oleh Pemerintah". Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa BMT/KSPSS merupakan lembaga keuangan mikro yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah yang berbadan hukum koperasi di bawah pegawasan kementerian koperasi dan usaha kecil dan menengah.[3]

---

[2] Novita Dewi Masyitoh, "Analisis Normatif Undang-Undang No .1 tahun 2013 Tentang Lembga Keuangan Mikro (LKM) atas Status Badan Hukum dan Pengawasan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)", *Jurnal Ekonomika*, Vol. V Edisi 2 (Oktober 2014),18.

[3] Abdul Rasyid, "Sekilas tentang Lembaga Keungan Mikro Syariah di Indonesia", http://business-law.binus.ac.id/2017/03/31/sekilas-tentang-lembaga-keuangan-mikro-syariah-di-indonesia/, diakses tanggal 18 September 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 1.1
Data Perkembangan Keragaan Koperasi Di Jawa Timur

PERKEMBANGAN KERAGAAN KOPERASI			
NO	URAIAN	SATUAN	DESEMBER 2015
1	Total Koperasi		31.182
	a. Koperasi Aktif	Unit	27.472
	b. Koperasi Tdk Aktif	Unit	3.710
2	Anggota	Org/Kop	7.622.390
3	RAT	Kop	12.343
4	Manager	Orang	7.846
5	Karyawan	Orang	149.047
6	Modal Sendiri	Rp.000	17.205.631.627
7	Modal Luar	Rp.000	39.590.073.540
8	Total Asset	Rp.000	56.795.705.167
9	Volume Usaha	Rp.000	117.194.308.403
10	S H U	Rp.000	103.574.580.677

Sumber : Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Timur tahun 2015

Menurut data dari Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah jumlah koperasi tahun 2015 mencapai 31. 182 unit. Koperasi yang aktif sebanyak 27.472 unit dan yang tidak aktif sebanyak 3.710 unit dengan total keanggotaan koperasi adalah 7.622.390 orang dengan tenaga kerja berjumlah 7.995.047 orang. Aset koperasi di Jawa Timur sampai dengan tahun 2015 adalah Rp. 56.795.705.16.[4]

[4] Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Timur, "Tentang Koperasi dan UMKM", http://diskopukm.jatimprov.go.id/view-media.php?pages=content&id=54&bidang=, diakses pada 10 September 2017

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jumlah BMT di Jawa Timur sebanyak 600 dan semakin bertambah, artinya semakin banyak BMT yang berdiri sama halnya dengan memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat.[5] Salah satu BMT terbesar di Jawa Timur adalah BMT UGT Sidogiri. Pada tahun 2015 BMT UGT Sidogiri mengumumkan pihaknya membukukan aset sebesar Rp 1,8 triliun yang meningkat 25% dibandingkan tahun 2014 sebesar 1,5 triliun. Jumlah anggota BMT UGT Sidogiri saat ini berjumlah 12.901 anggota. Peningkatan aset BMT UGT Sidogiri salah satunya dipengaruhi oleh simpanan sukarela yang pada tahun 2015 sebesar 25% dan dana pinjaman dari bank sebesar 42%. Perkembangan BMT UGT Sidogiri tidak lain juga karena sumber daya manusia yang ada didalamnya yang membantu dalam proses kinerja.[6] Jumlah karyawan BMT UGT Sidogiri saat ini mencapai 1.422 orang dan 273 unit kantor layanan yang tersebar di seluruh Indonesia.

Melihat persaingan sekarang ini yang semakin ketat, BMT UGT Sidogiri harus mempunyai strategi untuk mengembangkan perusahan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Potensi setiap karyawan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya agar mendapat hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang terdapat didalamnya agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Menurut Jamari, kinerja merupakan perwujudan wewenang, tugas dan tanggung jawab yang diterimanya untuk mencapai tujuan yang telah

[5] Abdul Rasyid, "Sekilas tentang Lembaga Keungan Mikro Syariah di Indonesia", http://business-law.binus.ac.id/2017/03/31/sekilas-tentang-lembaga-keuangan-mikro-syariah-di-indonesia/ diakses pada 18 September 2017.

[6] Abdul Rasyid, 'Sekilas tentang Lembaga Keungan Mikro Syariah di Indonesia" dalam http://business-law.binus.ac.id/2017/03/31/sekilas-tentang-lembaga-keuangan-mikro-syariah-di-indonesia/ diakses tanggal 18 September 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diterimanya untuk mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi.[7] Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.[8] Proses pengukuran kinerja dalam suatu organisasi biasanya dilakukan oleh bagian sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Proses ini akan berlangsung secara terus-menerus sesuai dengan kepentingan organisasi.[9]

Lazer dan Wikstrom mengidentifikasikan 10 faktor yang secara umum digunakan dalam menilai kinerja karyawan di organisasi non-profit. Kesepuluh faktor tersebut adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, hubungan kemanusiaan, judgement, pengetahuan tentang pekerjaan, kebiasaan dalam bekerja, kemandirian, pengorganisasian dan perencanaan, kemampuan pengawasan.[10] Pada dasarnya karyawan mempunyai kepribadian atau persepsi masing-masing dalam melakukan pekerjaan. Robbins menyebutkan, "*A process by which individuals organisations and*

---

[7] Veithzali Rivai, *Islamic Human Capital: Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), 63.

[8] Slamet Riyadi. Pegaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur, *Jurnal Manajemendan Kewirausahaan,* Vol 13. No. 1 (Maret 2011), 40.

[9] Kusuma Chandra Kirana dan Ririn Tri Ratnasari. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM),* (Yogyakarta: Gosyeng Publishing, 2017), 15

[10] Ibid., 76.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

interpretation their sensory impressions in order to give meaning their environtment." Nimran mengartikannya sebagai suatu proses dengan mana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesannya untuk memberi arti tertentu pada lingkungannya.[11] Davis mengemukakan *perceived usefulness* yaitu "*person's subjective perception of the ability of a computer to increase job performance when completing a task, which affect their perceived usefulness thus having an indirect effect on user technology will enhance his or her job performance*"[12] (persepsi subjektif seseorang tentang kemampuan komputer untuk meningkatkan kinerja pekerjaan saat menyelesaikan tugas, yang mempengaruhi kegunaan yang dirasakan sehingga memiliki efek tidak langsung pada teknologi pengguna akan meningkatkan kinerjanya).

Chlu et al., "*perceived usefulness is the extent of using the e commerce websites to improve trading results*" (tingkat penggunaan situs web e commerce untuk meningkatkan hasil perdagangan).[13] *Perceived Usefulness* (persepsi manfaat) menjadi salah satu dasar persepsi karyawan, semakin pekerjaan yang dilakukannya bermanfaat maka kuat kemungkinan karyawan tersebut akan menigkatkan kinerjanya. Disamping *perceived usefuless,* Nysveen et al mengemukakan *"perceived enjoyment is intrinsic rewards from the use of technology and service"* (persepsi kenyamanan adalah penghargaan intrinsik dari penggunaan teknologi dan pelayanan).[14] Berbeda

[11] Sopiah. *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2008), 18.
[12] Juliet Bugembe, "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, Attitude and Actual Usage of a New Financial Management System: A Case of Study of Uganda National Examination Board" (Dissertation—Makerere University Bussines School, 2010), 15.
[13] Yuping Li, "Empirical Study Of Influential Factors of Online Customers Repurchase Intention", *iBusiness*, 8 (September 2016), 51.
[14] Ibid,. 52

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan *perceived usefulness* yang didasarkan pencapaian *goals* atau *reward* tertentu, motivasi intrinsik ini mengacu pada kesenangan melakukan kegiatan itu sendiri. Motivasi intrinsik ini juga bisa menyebabkan karyawan merasa cocok dengan pekerjaan tersebut. Sehingga ketika karyawan sudah meganggap bekerja adalah menyenangkan mereka akan cenderung berfikir bahwa bekerja itu menguntungkan bagi mereka. Selain itu, bekerja dengan perasaan nyaman membuat seseorang dapat menigkatkan kinerjannya.

Menurut Ulaan et al,. Perceived enjoyment adalah *"the level of satisfaction that consumers feel during online purchase on a particular website, in terms of the ability to bring them happiness, while excluding the performance that they will experience"* (tingkat kepuasan yang dirasakan konsumen selama membeli secara online di situs web tertentu sebatas kemampuan membuat bahagia, tidak termasuk hasil yang akan didapat).[15] Semakin tinggi *perceived enjoyment* semakin tinggi pula kinerja karyawan.[16]

Perceived enjoyment identik dengan motivasi intrinsik, maka *perceived usefulness* identik dengan motivasi ekstrinsik, adalah motivasi yang didasarkan pada pencapaia *goals* atau *reward* tertentu.[17] Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah berikut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitan dengan judul "Pengaruh Perceive Usefulness dan Perceive Enjoyment Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri".

---

[15] Dewi Kumalasari, "Pengaruh Perceived Enjoyment Dan Perceived Usefulness Terhadap Online Trust Dan Minat Membeli Secara Online Muslimah Kabupaten Mojokerto", (Thesis--UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017), 6.
[16] Jimmy Rajalie dan Vita Briliana, "Pengaruh Trust, Perceived Usefulness dan Perceived Enjoyment terhadap Online Repurchase Intention", *Jurnal Bisnis Akuntansi*, Vol. 16 No.1 (Juni 2014),16.
[17] Dewi Kumalasari, "*Pengaruh Perceived...,9*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri.
2. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri.

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial antara *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan antara *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Teoritis

a. Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya keilmuan berkaitan dengan manajemen sumber daya insani.

b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang terkait dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengaruh *perceived usefulness* dan *perceived enjoyment* terhadap kinerja karyawan.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan bahan pertimbangan bagi BMT UGT Sidogiri mengenai pengaruh *perceived usefulness* dan *perceived enjoyment* terhadap kinerja karyawan agar dapat menentukan langkah-langkah yang akan diambil supaya dapat mengoptimalisasi sumber daya manusia yang terdapat di BMT UGT Sidogiri.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dn efisien sehingga mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.[1] Manajemen Sumber Daya Manusia yang sering disebut juga dengan manajemen personalia oleh para penulis didefinisikan secara berbeda diantarannya *"Human resource management is the activities undertaken to atttract, develope, motivate, and maintain a high performing workforce the organization"* dengan kata lain, aktivitas yang dilakukan merangsang, megembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi di dalam organisasi.[2]

Manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat diartikan sebagai kegiatan perencamaa, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia uuntuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah kemamouan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh

[1] M. Yani, *Manjemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), 1.
[2] Marihat Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasia, dam Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta:PT Grasindo, 2007), 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.[3]

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberika kepadanya.[4] Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak besar mereka memberi kontribusi organisasi.[5] Menurut Smith menyatakan bahwa kinerja atau *performance* adalah "*output drive from process, human or otherwiss*". Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja mencermikan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan yang telah dicapai. Sedangkan Jamari mengatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan wewenang, tugas dan tanggung jawab yang diterimanya untuk mencapai tujuan yang telah diiterimanya untuk mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi.[6]

---

[3] Ibid,. 39.
[4] Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan,* (Yogyakarta: Indomedia Pusaka, 2017), 50.
[5] Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 187.
[6] Veithzali Rivai, *Islamic Human Capital: Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), 63.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh sesorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahana secara keseluruhan.[7] Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kinerja dalam pandangan Islam adalah orang yang bekerja yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan instnsi atau perusahaan. Disebutkan dalam Al-Quran surat Al-An'am ayat 135 yaitu:

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَى مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ

إِنَّهُ لا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ[8]

Artinya: "Katakanlah: Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu sesungguhnya akupun berbuat (pula) kelak kamu akan mengetahui siapakah (siantara kita) yang akan memeperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang dzalim itu tidak akan mendapatlan keberuntungan."[9](QS: Al-An'am[6]:135)[10]

---

[7] Kasmir, *"Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)"*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 182.
[8] Al-Quran, 6:135
[9]Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah dan Tajwid*, (Bandung: PT.Sygma Examedia Arkanleema, 2014), 115.
[10] Ibid,. 145.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dan Allah memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik)[11]. Allah berfirman dalam surat Al-Kahfi ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلا[12]

> Artinya:"Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyia-yiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan yang baik".(QS. Al-Kahfi[18]:30)[13]

Ada beberapa pendapat tentang definisi kinerja yang dikemukakan oleh pakar dan ahli dengan formulasi definisi yang berbeda-beda. Colquitt mengatakan performance "*the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment"* maksudnya adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.[14] Murphy dan Cleveland mengatkan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Suntoro bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan

[11] Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008),121.
[12] Al-Qur'an, 18:30
[13] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah*...,297
[14] Kasmir, "Manajemen Sumber Daya..., 183

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Tika mengemukakan pendapat beberapa pakar tentang kinerja dikonsepsikan dengan formulasi definisi yang berbeda-beda sebagai berikut. Menurut Stoner kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Bernadin dan Russel mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kuru waktu tertentu. Menurut Handoko kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Pendapat lain dikemukakan oleh Gibson bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pelaksanaann pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan motivasi.[15] Dari lima definisi kinerja diatas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2) Faktor-faktor yang berpegaruh terhadap prestasi karya pegawai seperti kemampuan motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
3) Pencapaian tujuan organisasi
4) Periode waktu tertentu
5) Tidak melanggar hukum

[15] Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), 97.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) Sesuai dengan moral etika dan hukum

Berdasarkan hal-hal sebagaimana tersebut, kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.[16]

b. Indikator Kinerja

Kinerja yang dicapai oleh individu pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari individu tersebur yag apabila dirinci merupakan faktor-faktor yang sangat kompleks. Mar'at menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah: faktor individu dan faktor situasi kerja. Faktor individu misalnya perbedaan minat, sikap, jenis kebutuhan dan yang lainnya. Perbedaan-perbedaan tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Perbedaan dalam faktor individu ini dapat dikatakan adanya perbedaan karakteristik individu. Adapun faktor situasi kerja yang mendukung kinerja diantaranya: identitas tugas otonomi, ini merupakan karakteristik pekerjaan sedangkan lingkungan kerja terdekat dan lainnya merupakan karakteristik organisasi.[17]

Menurut Siagian, kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki kondisi baik mempunyai daya

[16] Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi,* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2013), 211-214.
[17] Ibid., 12.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tahan tubuh yang tinggi yang pada akhirnya tercemin dalam kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi dan sebaliknya. Kinerja karyawan berbeda antara karyawann yang satu dengan yang lainnya. Faktor-faktor yag menyebabkan perbedaan tersebut adalah karena adanya perbedaan kondisi fisik kemampuan, motivasu dan faktor individul lainnya.

Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawann, dimana situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi kerja yang mendukung, sarana yang menunjang, ruangan yang tenang, sehat, adanya pengakuan atas prestasi yang ada, pemimpin yang mengerti kebutuhan karyawan, serta sistem kerja yang mendukung, tentunya akan mendorong kinerja yang tinggi.[18]

Sebagaimana dikutip oleh Asri Laksmi, bahwa Bernadin & Rusel dalam Gomez mengemukakan faktor-faktor ukuran dari kinerja karyawan yang perlu dinilai antara lain adalah sebagai berikut:[19]

1) *Quantity of work:* jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2) *Quality of work:* kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syaratsyarat kesesuaian dan kesiapannya.
3) *Job knowledge:* luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

[18] Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Indomedia Pusaka, 2017), 53
[19] Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), 99.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) *Creativeness:* keaslian gagasan-gagaan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5) *Cooperation:* kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

6) *Dependability:* kesadaran untuk dapat dipecaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja

7) *Initiative:* semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8) *Personal qualities:* menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

3. *Perceived Usefulness*

a. Pengertian *Perceived Usefulness*

Davis mendefinisikan *perceived usefulness* sebagai "the degree to which a person believes that using particular system would enhance his or her job performance" (suatu tingkatan dimana seseorang percaya bahwa penggunaan suatu sistem tertentu akan dapat meningkatkan prestasi kerja orang tersebut).

Chlu et al., "*Perceived Usefulness is the extent of using the e commerce websites to improve trading results"* (tingkat penggunaan situs web e commerce untuk meningkatkan hasil perdagangan).[20]

[20] Yuping Li, "Empirical Study Of Influential Factors of Online Customers' Repurchase Intention", *iBusiness*, 8 (September 2016), 51.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perceived Usefulness (persepsi manfaat) menjadi salah satu dasar persepsi karyawan, semakin pekerjaanya bermanfaat maka kuat kemungkinan karyawan tersebut akan semangat dalam bekerja. Yang dimaksud dalam *Perceived Usefulness* disini merupakan persepsi manfaat yang di rasakan oleh karyawan dimana seseorang akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan apabila pekerjaan tersebut mempunyai manfaat untuknya. Persepsi manfaat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila dirasa pekerjaan tersebut mempunyai manfaat maka dapat menimbulkan rasa nyaman bila bekerja.[21]

Semua yang ada didunia ini pasti mempunyai manfaat adapun pekerjaan yang dilakukan seperti firman Allah dalam Al-Quran Surat Yunus ayat 101:

قُلِ انْظُرُوا مَاذَا فِي السَّمَاوَاتِ وَالأَرْضِ وَمَا تُغْنِي الآيَاتُ وَالنُّذُرُ عَنْ قَوْمٍ لا يُؤْمِنُونَ[22]

Artinya: katakanlah: "Perhatikanlah apa yang ada di langit dan di bumi. Tidaklah bermanfaat tanda kekuasaan Allah dan rasul-rasul yang memberi peringatan bagi orang-orang yang tidak beriman."(QS: Yunus[10]:101)[23]

Pekerjaan itu tidak boleh bertentangan dengan agama, berguna secara fitrah kemanusiaan untuk dirinya, dan memberi dampak positif

[21] Ni Luh Gede Krisna Dewi dan Made Mertha, "Pengaruh *Perceived Usefulness*, Perceived Ease of Use dan Penggunaan Software Auidt pada Kinerja Auditor Internal", *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, N0.2 (November, 2016), 1492.
[22] Al-Qur'an, 10:101
[23] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah*...,220

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bagi masyarakat. Karena itu pekerjaan harus mempunyai manfaat dan bernilai guna.

b. Indikator *Perceived Usefulness*

Menurut Lim Yi Jin, *Perceived Usefulness* memiliki beberapa indikator, yaitu *value* (nilai) *effectiveness* (efektivitas) dan *advantage* (manfaat).[24] Indikator *value* (nilai) identik dengan nilai ekonomis dimana nilai hidup ditempat kerjanya murah. Indikator *efectiveness* (efektivitas) terkait efesiensi waktu dan jarak. Kemudian indikator *advantage* (manfaat) identik dengan peningkatan produktivitasnya dapat membantu pekerjaan karyawan yang lain.

3. *Perceived Enjoyment*

a. Pengertian *Perceived Enjoyment*

Davis et al mengemukakan *"enjoyment can be definded as the degree to which performing an activity is perseived as providing pleasure and joy in its own right a side from performance consequences".* (kenyamaan dapat didefinisikan sebagai tingkat di mana melakukan suatu aktivitas dianggap sebagai kesenangan dan kesenangan tersendiri, terlepas dari konsekuensi kinerja).[25]Nysveen et al mengemukakan *"Perceived Enjoyment is intrinsic rewards from the use of technology and service"* (persepsi kenyamanan adalah

[24] Yuping Li, "Empirical Study Of Influential Factors of Online Customers' Repurchase Intention", *iBusiness*, 8 (September 2016), 49.
[25] Khalid Al-Momani dan Nor Azila Mohd Noor, "E-Service Quality, Ease of Use, Usability adn Enjoyment as Antecedents of E-CRM Performance: An Empirical Investigation in Jordan Mobile Phone Services", *The Asian Journal of Technology Management*, Vol. 2 No. 2 (2009), 54.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penghargaan intrinsik dari penggunaan teknologi dan pelayanan).[26] Berbeda dengan *perceived usefulness* yang didasarkan pencapaian *goals* atau *reward* tertentu, motivasi intrinsik ini mengacu pada kesenangan melakukan kegiatan itu semdiri. Motivasi intrinsik ini juga bisa menyebabkan karyawan merasa cocok dengan pekerjaan tersebut. Sehingga ketika karyawan sudah meganggap bekerja adalah menyenangkan mereka akan cenderung berfikir bahwa bekerja itu menguntungkan bagi mereka dan juga bagi orang lain.

Hal ini sesuai dengan Firman Allah swt dalam Al-Quran surat Al-Hasyr ayat 10:

وَالَّذِينَ جَاءُوا مِنْ بَعْدِهِمْ يَقُولُونَ رَبَّنَا اغْفِرْ لَنَا وَلِإِخْوَانِنَا الَّذِينَ سَبَقُونَا بِالإِيمَانِ وَلا تَجْعَلْ فِي قُلُوبِنَا غِلا لِلَّذِينَ آمَنُوا رَبَّنَا إِنَّكَ رَءُوفٌ رَحِيم[27]ٌ

> Artinya: "Dan orang-orang yang datang sesudah mereka (Muhajirin dan Anshor), mereka berdoa: Ya Raab Kami, beri ampunlah kami dan saudara-saudara yang telah beriman lebih dulu darikami, dan janganlah Engkau membiarkan kedengkian dalam hati kami terhadap orang-orang yang beriman; ya Raab kami, sesungguhnya Engkau Maha Penyantun lagi Maha Penyayang."(QS: Al-Hasyr[59]:10)[28]

Dalam Al-Quran sudah dijelaskan bahwa bekerja dapat memberikan manfaat bagi saudara sesamanya dalam bentuk apapun maupun hanya dengan mendoakan kebaikan.

---

[26] Ibid.
[27] Al-Qur'an, 59:10
[28] Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an Terjemah...,547

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Ulaan et al,. *perceived enjoyment* adalah *"the level of satisfaction that consumers feel during online purchase on a particular website, in terms of the ability to bring them happiness, while excluding the performance that they will experience"* (tingkat kepuasan yang dirasakan konsumen selama membeli secara online di situs web tertentu sebatas kemampuan membuat bahagia, tidak termasuk hasil yang akan didapat).[29] Semakin tinggi *Perceived Enjoyment* semakin tinggi pula kinerja karyawan.[30] *Perceived Enjoyment* identik dengn motivasi intrinsik, maka *Perceived Usefulness* identik dengan motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang didasarkan pada pencapaia *goals* atau *reward* tertentu.[31]

b. Indikator *Perceived Enjoyment*

Menurut Yuping Li, ada beberapa hal yang merupakan motivasi instrinsik yang bisa mempengaruhi perilaku seseorang, yaitu happiness (kesenangan), joy (kenyamanan) dan fun (suka).[32] Apabila dikaitkan dengan pekerjaan maka hapiness (kesenangan) identik dengan pengalaman menyenangkan ketika bekerja, joy (kenyamanan) mengarah keada perasaan nyaman merasa tidak terganggu oleh

[29] Dewi Kumalasari, "Pengaruh *Perceived Enjoyment* Dan *Perceived Usefulness* Terhadap Online Trust Dan Minat Membeli Secara Online Muslimah Kabupaten Mojokerto", (Thesis--UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017), 6.
[30] Jimmy Rajalie dan Vita Briliana, "Pengaruh Trust, *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* terhadap Online Repurchase Intention", *Jurnal Bisnis Akuntansi,* Vol. 16 No.1 (Juni 2014),16.
[31] Dewi Kumalasari, "*Pengaruh Perceived...,9.*
[32] Yuping Li, "Empirical Study of...,52.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aktifitas orang lain, fun (suka) cenderung pada ketertarikan dengan sesuatu menarik yang berhubungan dengan pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Jimmy Rajalie dan Vita Briliana (2014) dalam jurnalnya yang berjudul *Pengaruh Trust, Perceived Usefulness, Satisfaction Dan Perceived Enjoyment Terhadap Online Repurchase Intention*. Rajalie dan Briliana menggunakan 6 variabel yaitu Trust (X_1), *Perceived Usefulness* (X_2), Satisfcation (X_3), *Perceived Enjoyment* (X_4) dan Online Repurchase Intention (Y). Subjek penelitian ini adalah 100 orang yang membeli tiket Air Asia melalui www.airasia.com dengan metode pegumpulan data *Purposive Sampling* dan menggunakan analasis data regresi berganda. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama menggunakan variabel *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* dan menggunakan analisi data regresi berganda dalam melakukan penelitian. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu berbeda variabel Y dan objek yang digunakan. Penelitian ini menggunakan variabel Y Online Repurchase Intetion sementara penelitian penulis menggunakan variabel Y kinerja karyawan dan objek yang digunakan adalah karyawan BMT UGT Sidogiri.

Kemudian Yuping Li dalam jurnal yang berjudul *"Empiricl Study og Influential Factors of Online Customers' Repurchase Intention"* dalam abstraknya Yuping Li mengemukakan:

> "There is not a unanimous conclusion about the influential elements of online customers' repurchase intention. We established a concept model and discussed howutilitarian values (perceived ease of use and *Perceived*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Usefulness), social values (satisfactionand trust) and the hedonic value (*Perceived Enjoyment*) directly and indirectly influenced customers' repurchase intention in the context of online shopping. It adapted questionnaire to collect data and testified the hypothesis by structural equation model. The results showed that *Perceived Usefulness*, online customers' satisfaction and *Perceived Enjoyment* had significantly positive impact on online customers' repurchase intention. Moreover, we found that compared with utilitarian factors, the hedonic factor had a stronger positive impact on repurchase intention."

Yuping Li ingin tidak membuat keputusan bulat mengenai faktor ynag mempengaruhi minat ingin membeli pelanggan online shop tetapi Li ingin mengetahui nilai utilitarian (perceive usefulness, perceived ease of use) nilai sosial (satisfaction and trust) dan nilai hedonis (perceived enjoymnet) secara langsung maupun tidak langsung mengemukakan bahwa apakah nilai-nilai tersebut berpengaruh terhadap membeli kembali belanja online. Hasil dari penelitian ini adalah dibandingkan dengan faktor utilitarian, faktor hedonik lebih memiliki dampak positif yang lebih kuat pada niat membeli kembali.

Dewi Kumalasari (2017) dalam Thesisnya yang berjudul Pengaruh *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* terhadap Online trust dan Minat Membeli secara Online Muslimah Kabupaten Mojokerto. Kumalasari dalam penelitiannya menggunakan 4 variabel yaitu *Perceived Usefulness* (X_1), *Perceived Enjoyment* (X_2), Online Trust (Y_1), Minat Membeli Secara Online (Y_2). Populasi dalam penelitian iniadalah masyarakat muslimah Mojokerto. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan metode survei, kuisioner dan wawancara. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas, variabel terikat dan variabel antara. Variabel bebasnya adalah *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* variabel terikatnya adalah minat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membeli sementara variabel bebasnya adalah online trust. Persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu sama-sama menggunakan variabel *Perceived Usefulness* (X_1) dan *Perceived Enjoyment* (X_2) dan menggunakan teknik pengumpulan data yang sama. Perbedaanya terletak pada variabel Y dan objek yang digunakan. Penelitian ini menggunakan dua variabel Y yaitu Trust (Y_1) dan Minat membeli secara Online (Y_2). Sementara penelitian penulis menggunakan satu variabel Y yaitu kinerja karyawan dan meggunakan objek karyawan BMT UGT Sidogiri.

Norazah Mohd Suki dan Norbayah Mohd Suki (2011) meneliti tentang *Relationship Between Perceived Usefulness, Perceive Easse Of Use, Perceived Enjoyment, Attitude And Subscriber's Intention Toward Using 3g Mobile Services.* Dalam abstraknya Norazah dan Norbayah mengemukakan bahwa:

> This study aims to examine the relationship between *Perceived Usefulness*, perceived ease of use, *Perceived Enjoyment*, attitude and subscribers intention toward using 3G mobile services. Cross sectional data were collected through a survey and analysed by means of factor analysis, correlation and regression analysis. Out of 150 questionnaires only 100 were usable. Finding show that *Perceived Usefulness*, Perceived Ease of Use and Attitude are jointly responsible in determining the subcribers intention to use of 3G mobile service. *Perceived Usefulness* was found as a key factor influences subcribers intention to use 3G mobile services. Consideration of the factors identified should lead to more successful adoption of 3G.

Noraza dan Norbaya menggunakan metode pengumpulan data dengan survey serta analisis menggunakan factor analysis, correlation, regression analysis. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Noraza dan Norbaya menyatakan bahwa niat pelanggan untuk menggunakan layanan mobile 3G ditentukan oleh persepsi mereka tentang kegunaannya dan seberapa nyaman

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penggunaannya dan mengakses fungsi layanan mobile 3G. Di antara keempat faktor tersebut, hanya Perceived Enjoy-ment yang terbukti tidak signifikan mempengaruhi Tujuan Be-havioral untuk menggunakan layanan mobile 3G. Perbedaan dengan penelitian penulis adalah variabelnya. Penelitian Penulis menggunakan *Perceived Usefulness* (X_1), *Perceived Enjoyment* (X_2), Kinerja Karyawan (Y).

Ni Luh Gede Krisna Dewi dan Made Mertha (2016) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh *Perceived Usefulness*, Perceived Ease of Use dan Penggunaan Software Audit pada Kinerja Auditor Internal. Hasil dari penelitian Dewi dan Mertha adalah *Perceived Usefulness*, Perceive Ease of Use dan penggunaan software audit berpengaruh sifgnifikan pada kinerja auditor internal. Teknis annalisi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisi regresi linier berganda. Persamaan dengan penelitian penulis adalah pada teknik analisis data yang digunakan. Perbedaan penelitian ini dan penelitian penulis adalah pada variabel dan objek yang digunakan. Penelitian ini menggunakan *Perceived Usefulness* (X_1), Perceived Ease of Use (X_2), Penggunaan Software Audit (X_3) dan Kinerja Auditor Internal (Y) objek yang digunakan adalah karyawan Bank BRI sementara penelitian penulis menggunakan tiga variabel yaitu *Perceived Usefulness* (X_1), *Perceived Enjoyment* (X_2) dan kinerja karyawan (Y).

Penelitian lain yang juga mendukung penelitian yang dilakukan penulis adalah penelitian T Ramayah dan Joshua Ignatius yang berjudul "Impact of *Perceived Usefulness*, Perceived ease of Use and *Perceived Enjoyment* on

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Intention to Shop Online". Jurnal ini meneliti tentang hubungan diantara tiga persepsi tentang minat membeli di toko online, yaitu hubungan antara *Perceived Usefulness*, Perceive Ease of Use dan *Perceived Enjoyment*. Hasil dari penelitian tersebut adalah Perceived Ease of Use dan *Perceived Enjoyment* berpengaruh signifikan dengan Intention to Shop Online. Sementara *Perceived Usefulness* tidak berpengaruh signifikan terhadap Intention to Shop Online. Faktor pembeda dengan penelitian penulis adalah pada variabel yang Y yang digunakan.

Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Juniwati (2015) dalam jurnalnya ynag berjudul "Pengaruh Perceived Ease of Use, Enjoyment dan Trust terhadap Repurchase Intention dengan Customer Satisfaction Sebagai Interventing pada Belanja Online (Studi Pada Mahasiswa Tanjungpura Pontianak). Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatori jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 100 responden teknik penarikan sampel yaitu dengan metode purposive. Penelitian ini berbeda dgn penelitian penulis yang hanya menggunakan 3 variabel yaitu *Perceived Usefulness* (X_1), *Perceived Enjoyment* (X_2) dan kinerja karyawan (Y).

Heshan Sun dan Ping Zhang (2006) dalam jurnalnya yang berjudul "Causal Relationship between Perceived Enjoymnt and Perceived Uase of Use: An Alternative Approach" penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Perceived Enjoyment* dan Perceive Ease of Use dengan menggunakan pendekatan alternatif. Didalam jurnalnya Sun dan Zhang juga membahas hubungn Perceive Enjoyment, *Perceived Usefulness*, Perceive Ease of Use terhadap Behavioral intention. Tetapi sebenarnya lebih berfokus pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perceive Enjoyment dan Perceive Ease of Use. Perbedaan dengen penelitian ini dan penulis adalah pada variabelnya yaitu penulis menggunakan *Perceived Usefulness* (X_1), *Perceived Enjoyment* (X_2) dan kinerja karyawan (Y).. Dari teknik pengambilan sampel dan jenis penelitian yang digunakan juga berbeda, penelitian penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif dan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh.

Penelitian lain yang mendukung penelitian penulis adalah jurnal yang ditulis Khalid Al Momani dan Nor Azila Mohd Noor yang berjudul *"E-Service Quality, Ease of Use, Usability and Enjoyment as Antecedents of E-CRM Performance: An Emprirical Investigation in Jordan Mobile Phone Service".* Penelitian ini menguji hubungan E-service Quality, Ease of Use, Usability dan Enjoyment terhadap kinerja E-CRM. Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan signfikan terhadap kinerja E-CRM. Persamaannya terletak pada teknik analisi data yaitu analisis regresi linier berganda, sedangkan perbedaanya dengan penelitian penulis adalah variabel Y yang digunakan yaitu kinerja karyawan sementara penelitian ini menggunakan kinerja E-CRM.

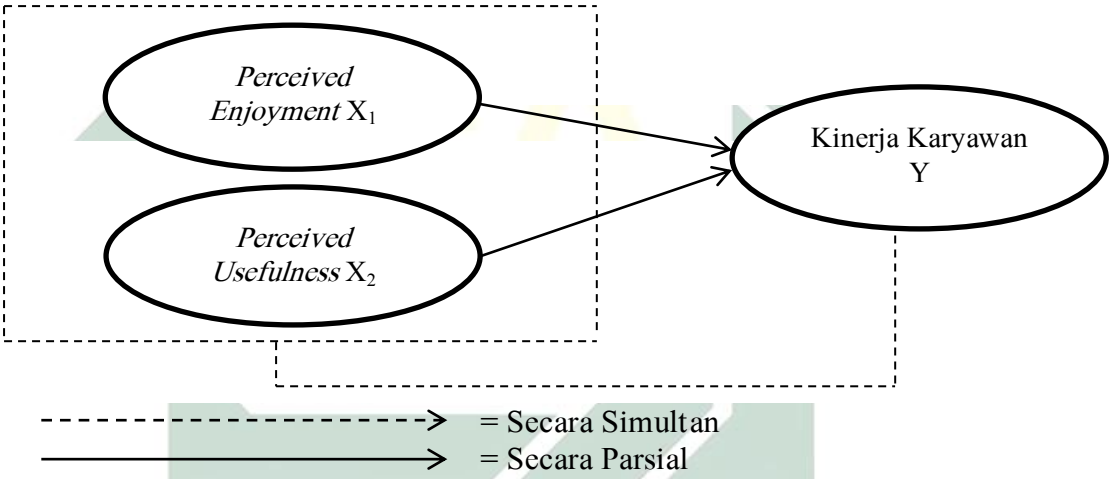
Penelitian yang dilakukan oleh Irfan Muflihhadi dan Nurafni Rubiyanti dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh *Perceived Usefulness*, Perceived Ease of Use, dan Trust terhadap Kepuasan Konsumen (Studi pada Gojek Bandung)". Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat Bandung yang pernah menggunakan Gojek. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Persamaan dengan penelitian penulis adalah sama menggunakan analisis linier berganda dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengumpulan data menggunkan metode kuesioner. Sementara perbedaan dengan penelitian penulis adalah jenis penelitian adalah kuantitatif asosiatif dan variabel yang digunakan penulis adalah *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment*. Objek yang digunakan juga berbeda yaitu kinerja karyawan sementara penelitian ini menggunakan konsumen Gojek Bandung.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka mengenai hubungan antar variabel-variabel yang telah dijelaskan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani yaitu kata hupo dan thesis, hupo bermakna sementara atau pernyataan yang kebenarannya masih diragukan, sedangkan thesis bermakna penyataan atau teori.[33] Apabila penelitiannya telah mendalami permasalahan penelitinya dengan seksama serta menetapkan

[33] Ricki Yuliardi dan Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian; Plus Tutoril SPSS*, (Yogyakarta: Innosain, 2017), 21.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

anggaran dasar, maka membuat teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji (di dibawah kebenaran) inilah hipotesa.[34]

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.[35] Berdasarkan Kerangka Konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini diduga:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan *Perceived Usefulness* terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri.

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara *Perceived Usefulness* terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri.

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara *Perceived Enjoyment* terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri.

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara *Perceived Enjoyment* terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri.

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara *Perceived Usefulness* dan Perceived Enjoyement terhadap kinerja BMT UGT Sidogiri.

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara *Perceived Usefulness* dan Perceived Enjoyement terhadap kinerja BMT UGT Sidogiri.

---

[34] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), 83.

[35] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods),* (Bandung: Alfabeta, 2015), 99.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu penelitian yang analisisnya secara umum menggunkan analisis statistik. Karenaya dalam penelitian kuantitatif pengukuran terhadap sesuatu yang diminati menjadi penting, sehingga pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan berstruktur (kuesioner) yang disusun berdasarkan pengukuran terhadap variabel yang diteliti kemudian menghasilkan data kuantitatif.[1]

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif. Jenis penelitian asosiatif bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan keberadaan variabel dari dua kelompok data atau lebih.[2]

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2017 sampai Desember 2017 di BMT UGT Sidogiri Pusat yang beralamat di Jalan Jl. Sidogiri Barat RT.03 RW.02 Sidogiri Kraton Pasuruan 6715 Jawa Timur.

[1] Bambang Orasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 184.
[2] Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Manual & SPSS* (Jakarta : DKU Print, 2013), 101.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi atau himpunan semesta yang terdiri dari subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan dari penelitian tersebut.[3] Populasi pada penelitian ini adalah anggota yang bergabung di BMT UGT Sidogiri yang berjumlah 50 orang.

Menurut Sangadji dan Sopiah sampel yaitu "himpunan dari populasi yang dipilih suatu kriteria. Menurut Sangadi dan Sopiah sampel merupakan bagian dari kuantitas atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi".[4] Teknik sampling atau pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengumpulan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.[5] Sampel yang digunakan sama dengan total populasi.

D. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat. Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*). Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab atau yang memengaruhi variabel lain

[3] Ricki Yuliardi dan Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian; Plus Tutorial SPSS*, (Yogyakarta: Innosain, 2017), 5.
[4] Ibid,. 6.
[5] Ibid,. 13.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(variabel terikat).[6] Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (X) yang digunakan, yaitu *Perceived Usefulness* (X_1) dan *Perceived Enjoyment* (X_2) di BMT UGT Sidogiri.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau jadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas).[7] Dalam penelitian ini menggunakan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawam di BMT UGT Sidogiri.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefiniskan sebuah konsep atau variabel yang mana dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu variabel. Dimensi (indikator) dapat berupa perilaku, aspek, atau sifat/karakteristik.[8] Definisi operasioal dari masing-masing variabel dalam penelitian ialah sebagai berikut:

1. *Perceived Usefulness* (X_1)

   Davis mendefinisikan Perceive Usefulness sebagai "*the degree to which a person believes that using particular system would enhance his or her job performance*" (suatu tingkatan dimana seseorang percaya bahwa penggunaan suatu sistem tertentu akan dapat meningkatkan prestasi kerja orang tersebut). Chlu et al., "*Perceived Usefulness is the extent of using the e commerce websites to improve trading results*" (

[6] Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Jakarta : DKU Print, 2013). 10.
[7] Ibid, 10
[8] Noor Juliansyah, *Metodolog Penelitian,* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011), 98.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tingkat penggunaan situs web e commerce untuk meningkatkan hasil perdagangan).[9] *Perceived Usefulness* (persepsi manfaat) menjadi salah satu dasar persepsi karyawan, semakin pekerjaanya bermanfaat maka kuat kemungkinan karyawan tersebut akan semangat dalam bekerja. Yang dimaksud dalam *Perceived Usefulness* disini merupakan persepsi manfaat yang di rasakan oleh karyawan dimana seseorang akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan apabila pekerjaan tersebut bermanfaat untuknya. Persepsi manfaat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila dirasa pekerjaan tersebut mempunyai manfaat maka dapat menimbulkan rasa nyaman bila bekerja.[10]

Menurut Lim Yi Jin, *Perceived Usefulness* memiliki beberapa indikator, yaitu *value* (nilai) *effectiveness* (efektivitas) dan *advantage* (manfaat). Indikator *value* (nilai) identik dengan nilai ekonomis dimana nilai hidup ditempat kerjanya murah. Indikator *efectiveness* (efektivitas) terkait efesiensi waktu dan jarak. Kemudian indikator *advantage* (manfaat) identik dengan peningkatan produktivitasnya dapat membantu karyawan ataupun orang lain.

2. *Perceived Enjoyment* (X_2)

Davis et al mengemukakan "*enjoyment can be definded as the degree to which performing an activity is perseived as providing pleasure and joy in its own right a side from performance consequences*". (kenyamaan

[9] Yuping Li, "Empirical Study Of Influential Factors of Online Customers' Repurchase Intention", *iBusiness*, 8 (September 2016), 51

[10] Ni Luh Gede Krisna Dewi dan Made Mertha, "Pengaruh *Perceived Usefulness*, Perceived Ease of Use dan Penggunaan Software Auidt pada Kinerja Auditor Internal", *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana,* N0.2 (November, 2016), 1492.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat didefinisikan sebagai tingkat di mana melakukan suatu aktivitas dianggap sebagai kesenangan tersendiri, terlepas dari konsekuensi kinerja).[11] Nysveen et al mendefinisikan *"Perceived Enjoyment is intrinsic rewards from the use of technology and service"* (persepsi kenyamanan adalah penghargaan intrinsik dari penggunaan teknologi dan pelayanan).[12] Berbeda dengan *Perceived Usefulness* yang didasarkan pencapaian *goals* atau *reward* tertentu, motivasi intrinsik ini mengacu pada kesenangan melakukan kegiatan itu semdiri. Motivasi intrinsik ini juga bisa menyebabkan karyawan merasa cocok dengan pekerjaannya. Sehingga ketika karyawan sudah menganggap bekerja adalah menyenangkan mereka akan cenderung berfikir bahwa bekerja itu menguntungkan bagi mereka. Selain itu apabila sesorang sudah merasa nyaman dalam bekerja maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat.[13]

Menurut Ulaan et al,. *Perceived Enjoyment* adalah *"the level of satisfaction that consumers feel during online purchase on a particular website, in terms of the ability to bring them happiness, while excluding the performance that they will experience"* (tingkat kepuasan yang dirasakan konsumen selama membeli secara online di situs web tertentu sebatas kemampuan membuat bahagia, tidak termasuk hasil yang akan

[11] Khalid Al-Momani dan Nor Azila Mohd Noor, "E-Service Quality, Ease of Use, Usability adn Enjoyment as Antecedents of E-CRM Performance: An Empirical Investigation in Jordan Mobile Phone Services", *The Asian Journal of Technology Management,* Vol. 2 No. 2 (2009), 54.
[12] Ibid,. 55.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

didapat).[14] Semakin tinggi *Perceived Enjoyment* semakin tinggi pula kinerja karyawan.[15] *Perceived Enjoyment* identik dengan motivasi intrinsik, maka *Perceived Usefulness* identik dengan motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang didasarkan pada pencapaian *goals* atau *reward* tertentu.[16]

Menurut Yuping Li, ada beberapa hal motivasi instrinsik yang bisa mempengaruhi perilaku seseorang, yaitu *happiness* (kesenangan), *joy* (kenyamanan) dan *fun* (suka). Apabila dikaitkan dengan pekerjaan maka *hapiness* (kesenangan) identik dengan pengalaman menyenangkan ketika bekerja, *joy* (kenyamanan) mengarah keada perasaan nyaman merasa tidak terganggu oleh aktifitas orang lain, *fun* (suka) cenderung pada ketertarikan dengan sesuatu menarik yang berhubungan dengan pekerjaan.

3. Kinerja (Y)

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.[17] Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi

---

[14] Dewi Kumalasari, "Pengaruh *Perceived Enjoyment* Dan *Perceived Usefulness* Terhadap Online Trust Dan Minat Membeli Secara Online Muslimah Kabupaten Mojokerto" (Thesis--UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017), 6.

[15] Jimmy Rajalie dan Vita Briliana, "Pengaruh Trust, *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* terhadap Online Repurchase Intention*", Jurnal Bisnis Akuntansi* Vol. 16 No.1 (Juni 2014),16.

[16] Dewi Kumalasari, "*Pengaruh Perceived...,9*

[17] Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan,* (Yogyakarta: Indomedia Pusaka, 2017), 50.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi.[18] Menurut Smith mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* adalah "*output drive from process, human or otherwiss*". Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja mencermikan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan yang telah dicapai. Sedangkan Jamari menjelaskan bahwa kinerja merupakan "perwujudan wewenang, tugas dan tanggung jawab yang diterimanya untuk mencapai tujuan yang telah diiterimanya untuk mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi.[19]

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja secara individu dan kinerja secara organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitam erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Sebagaimana dikutip oleh Asri Laksmi, bahwa Gomez mengemukakan faktor-faktor ukuran dari kinerja karyawan yang perlu dinilai antara lain adalah sebagai berikut:[20]

---

[18] Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 187.
[19] Veithzali Rivai, *Islamic Human Capital: Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009),63.
[20] Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), 97.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. *Quantity of work:* jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

b. *Quality of work:* kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syaratsyarat kesesuaian dan kesiapannya.

c. *Job knowledge:* luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

d. *Creativeness:* keaslian gagasan-gagaan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

e. *Cooperation:* kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

f. *Dependability:* kesadaran untuk dapat dipecaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja

g. *Initiative:* semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas yaitu suatu keadaan yang menggambarkan tingkat istrumen yang berhubungan mampu mengukur apa yang diukur.[21] Menurut Sudijono, uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan kepada isi *(content)* dari suatu instrumen, yang bertujuan untuk mengukur ketepatan

[21] Ricki Yuliardi dan Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian; Plus Tutorial SPSS*, (Yogyakarta: Innosain, 2017), 91.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.[22] Suatu instrumen dinyatakan valid apabila:

1. Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
2. Jika koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α; n-2), n = jumlah sampel
3. Nilai Sig. < α, taraf signifikan (α) = 5%

Rumus yang dapat digunakan untuk uji validitas adalah dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* yang mana:

$$x = \frac{\mathrm{n}(\sum \mathrm{XY}) - (\sum \mathrm{X})(\sum \mathrm{Y})}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X^2)\, n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

N = Jumlah responden

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skor total variabel untuk responden

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran sebanyak dua kali atau atau lebih terhadap gejala dan alat pengukur yang sama. Suatu instrumen dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, apabila instrumen tersebut digunakan mengukur aspek yang diukur beberapa kali hasilnya sama atau relatif sama. Pengukuran Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik ini digunakan untuk menghitung reliablitas suatu tes yang tidak mempunyai pilihan 'benar' atau

[22] Sudijono Anas, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), 67.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

'salah' maupun 'ya' atau 'tidak' tetapi digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap maupun perilaku.

Teknik *Alpha Cronbach* bisa digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian tersebut reliabel atau tidak, apabila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala seperti 1-3 dan 1-5, serta 1-7.[23]

Misalnya respoden memberikan jawaban sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Ragu (R) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatalan reliabel dengan menggunakan teknik Alppha Cronbach. Nilai cronbach alpha > 0,6 menggambarkan bahwa kuesioner untuk mengukur suatu variabel tersebut adalah reliabel. Sebaliknya nilai cronbach alpha < 0,6 menunjukkan bahwa kuesioner tidak reliabel. Uji reliabilitas dari instrumen penelitian dengan tingkat signifikan (α) = 5% atau 0,05.

[23]Sofyan Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Manual & SPSS*. (Jakarta : DKU Print, 2013), 35.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

G. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden yaitu karyawan BMT UGT Sidogiri Pusat dengan mengisi lembar kuesioner. Sedangkan data sekunder bersumber dari data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini berupa gambarnan perusahaan yang berasal dari buku, jurnal-jurnal artikel ataupun data *website* yang berhubungan dengan materi.

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini yaitu:

1. Kuesioner, diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang terstruktur kepada responden penelitian yang berkaitan dengan tanggapannya terhadap berbagai variabel yang diteliti. Kuesioner pada penelitian ini disusun dengan cara mengajukan pertanyaan tertutup serta pilihan jawaban dengan skala 1-5 untuk disampaikan kepada sampel penelitian.
2. Wawancara, diperoleh melalui pengumpulan informasi dengan cara melakukan tanya jawab secara mendalam dan *intens* kepada responden peelitian untuk mendapatkan data yang lebih akurat dan lengkap karena menyangkut penjelasan lebih lanjut jawaban atau data kuesioner yang telah dibagikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Berikut penjabaran uji asumsi klasik, analisi regresi linier berganda dan uji hipotesis:

1. Uji Asumsi Klasik

   Uji asumsi klasik harus dilakukan pada suatu penelitian untuk menguji asumsi-asumsi yang ada pada penelitian dengan model regresi. Model regresi harus terbebas dari asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

   a. Uji Normalitas

      Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika data dari suatu distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal P-P Plot dan Kolmogorov Smirnov. Grafik histogram membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus linier dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis linier. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis linier.

      Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data pada suatu sumbu diagonal dari grafik selain itu dengan melihat histogram dari residualnya. Maka, dasar pengambilan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keputusan adalah jika data menyebar jauh dari linier atau tidak mengikuti arah garis linier atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas atau data tersebut tidak terdistribusi secara normal

Pada uji Kolmogorov Smirnov apabila signifikansi > 0,05 maka berarti data terdistribusi secara normal. Sebaliknya apabilan signifikansi < 0,05 maka berarti data tidak terdistribusi secara normal.

a. Uji multikolinearitas

Multikolonieritas terjadi pada model regresi dengan lebih dari satu variabel independen di mana terjadi korelasi yang kuat antar-variabel independen.[24]

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas (independen) yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satu caranya adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menyatakan setiap variabel bebas mana yang dijelaskan oleh variabel lainnya.

[24] Nawari, *Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo), 233.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengecekkan multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan VIF yang terkait dengan X_h yaitu:

$$VIF(X_h) = \frac{1}{1-Rh_h^2}$$

Dengan Rh^2 adalah korelasi kuadrat dari X_h dengan variabel bebas lainnya. Jadi langkah pertama yang harus dilakukan yaitu mencari koefisien korelasi antara X_1 dan X_2. Selanjutnya, dicari nilai VIF nya.[25]

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama halnya dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/tolerance) dan hal tersebut juga menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai tolerance > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10 berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.[26] Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji heterokesdasitas yaitu jika nilai

[25] Bambang Suharjo, *Statistika Terapan: Disertai Contoh Aplikasi dengan SPSS, Edisi ke-1,* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 119.

[26] J.Supranto*, Statistik Teori dan Aplikasi Edisi ke-7*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009), 276.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

signifikansi > 0,05 kesimpulannya tidak terjadi heteroskedasitas. Namun jika nilai signifikansi < 0,05 maka kesimpulannya terjadi heteroskedasitas.

2. Tabulasi jawaban responden.

Tabulasi data merupakan proses pengolahan data yang dilakukan dengan cara memasukkan data ke dalam tabel. Atau dapat dikatakan bahwa tabulasi data adalah penyajian data dalam bentuk tabel atau daftar untuk memudahkan dalam pengamatan dan evaluasi. Hasil tabulasi data bisa menjadi gambaran tentang hasil penelitian, karena data-data yang diperoleh dari lapangan telah tersusun dan terangkum dalam tabel-tabel sehingga mudah dipahami maknanya. Selanjutnya peneliti memberi penjelasan atau keterangan dengan menggunakan kalimat dari data yang telah tersaji. Jenis tabel yang umumnya dibuat dalam tabulasi data adalah tabel frekuensi.

3. Regresi linier berganda.

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis untuk menganalisis dan mengetahui tingkat signifikan dan variabel bebas mana yang sangat berpengaruh terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini yaitu variabel kinerja karyawan. Dengan metode ini dapat diketahui besarnya hubungan antara X_1 dengan Y; X_2 dengan Y dan besar dari X_1, X_2 terhadap Y secara bersama-sama.

Regresi linier berganda merupakan alat ukur untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang menggunakan perhitungan melalui program SPSS 24.00 *for windows*. Adapun model persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

a_0 = Konstanta Y

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi Y

Y = Kinerja karyawan

X_1 = *Perceived Usefulness*

X_2 = *Perceived Enjoyment*

ε = Std. Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji F-statistik (simultan)

Uji F-statistik digunakan untuk menentukan signifikan atau tidaknya suatu variabel bebas secara simultan atau bersama-sama dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Pengujian F-statistik dilihat melalui nilai probabilitas (uji p-value). Atinya jika nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi α sebesar 5% atau 0.05 yang telah ditetapkan (berada pada daerah H_1 diterima atau H_0 ditolak), maka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variasi dari model regresi dapat menerangkan variasi dari variabel terikat (signifikan).

b. Uji T-statistik (parsial)

Uji T-statistik merupakan suatu uji hipotesis terhadap koefisien regresi parsial yang digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri terhadap variabel terikatnya. Pengujian t statistik dapat dilihat dengan menggunakan nilai probabilitas (uji p-value). Artinya jika nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi α sebesar 5% atau 0.05 yang telah ditetapkan (berada pada H_1 daerah diterima atau H_0 ditolak), maka koefisien dalam model signifikan untuk digunakan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum BMT UGT Sidogiri

a. Sejarah singkat berdirinya BMT UGT Sidogiri

Sejarah berdirinya BMT UGT Sidogiri tidak lepas dari dari sejrah berdirinya koperasi BMT MMU Sidogiri pada tanggal 17 Juli 1997. Koperasi BMT MMU Sidogiri semula berupa koperasi primer provinsi pada tahun 2009 dengan nama Koperasi BMT Mahslahah Jawa Timur dengan badan hukum No: 608/BH/KWK.13/IX/1997 (4 September 1997) diubah dengan Perubahan Anggaran Dasar (PAD): P2T/4/09.02//01/X/2013.

Pendirian Koperasi BMT Maslahah disebabkan keprihatinan atas apa yang dihadapi oleh masyarakat sekitar PPS (Pondok Pesantren Sidogiri) yang terbelit utang pada rentenir dengan sistem yang tidak sesui syariah Islam dan bunga yang mencekik sehingga sangat membebani masyarakat. Sebelum krisis ekonomi merebak, K.H Nawawi Thoyyib (almarhum) yang kala itu menjabat sebagai Ketua Pengurus PPS sudah mengingatkan kepada pengurus BMT untuk membantu masyarakat sekitar agar terbebas dari jeratan riba.

Pada awal berdirinya Koperasi BMT AL-Maslahah, modalnya belum mencukupi, SDM yang kurang mumpuni, dan fasilitas yang masih serba minim. Namun karena memiliki misi mulia untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membebaskan masyarakat dari jeratan riba, koperasi BMT Maslahah dapat berkembang dengan pesat.

Selanjutnya, keberhasilan Koperasi BMT Maslahah mendorong beberapa orang yang berada dalam satu kegiatan Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri, sekarang diubah menjadi Tugas Mengajar Tugas Belajar (TM-TB PPS) yang didalamnya terdapat orang-orang yang berprofesi sebafau guru dan pimpinan madrasah, alumni Pondok Pesantren Sidogiri dan para simpatisan yang menyebar di wilayah Jawa Timur untuk mendirikan BMT yang memiliki jangkauan wilayah yang lebih luas. Untuk itu, mereka mendirikan KSPPS BMT UGT Sidogiri.

KSPPS BMT UGT Sidogiri mulai beroperasi pada 5 Rabiul Awal 1421 H atau Juni 2000 M di Surabaya dan kemudian mendapatkan Badan Hukum Koperasi dari Kanwil Dinas Koperasi PK dan M provinsi Jawa Timur dengan surat Keputusan Nomor: 09/BH/KWK.13/VII/2000 tertanggal 22 Juli 2000, kemudian pada tanggal 17 Februari 2015 diadaka Perubahan Anggaran Dasar (PAD) dan alih bina dari Provinsi Jawa Timur ke Nasional dengan Badan Hukum N0. 199/PAD/M.KUMK.2/II/2015.

Koperasi BMT UGT Sidogiri membuka beberapa unit pelayanan anggota di kabupaten/kota yang dinilai potensial. Pada saat ini BMT UGT Sidogiri telah memiliki 277 unit layanan BMT. Anggota koperasi dan penerima amanat perlu memiliki karakter STAF, yaitu Shiddiq

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(jujur), Tabligh (transaran), Amanah (dapat dipercaya) dan Fathanah (Profesional).

b. Visi dan Misi

1. Visi

"Terwujudnya koperasi BMT sebagai lembaga keuangan syariah yang amanah profesioal dan bermanfaat bagi anggota dan masyarakat"

2. Misi

1) Mengembangkan kepedulian sosial.
2) Menjalankan fungsi intermediasi dengan menghimpun dana anggota dan menyalurkan kembali kepada anggota.
3) Membangun kemitraan dengan koperasi BMT lain dan lembaga keuangan baik bank maupun non bank.
4) Membina ikatan silaturahmi dengan para anggota.
5) Memberdayakan ekonomi anggota dan masyarakat.

c. Poduk dan Jasa BMT UGT Sidogiri

1. Produk Tabungan

a) Tabungan Haji
b) Tabungan Umrah
c) Tabungan Hari Raya Idul Fitri
d) Tabungan Pendidikan
e) Tabungan Kurban
f) Tabungan Tarbiyah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g) Tabungan Berjangka

h) Tabungan MDA Berjangka Plus

2. Produk Pembiayaan

a) UGT GES (Gadai Emas Syariah)

b) UGT MUB (Modal Usaha Barokah)

c) UGT MTA (Multi Guna Tanpa Agunan)

d) UGT KBB (Kendaraan Bermotor Barokah)

e) UGT PBE (Pembelian Barang Elektronik)

f) UGT PKH (Pembiayaan Kafalah Haji)

g) UGT MJB (Multi Jasa Barokah)

h) UGT MGB (Multi Griya Barokah)

i) UGT MPB (Modal Pertanian Barokah)

d. Struktur Organisasi

Adapun wewenang dari setiap bagian dalam struktur organisasi BMT UGT Sidogiri adalah sebagi berikut:

1. Kepala Bagian Legal dan Remedial (KBL)

a) Membuat dan menandatangani berita acara kas opnam

b) Melakukan negosiasi dengan Anggota dalam menyelesaikan pembiayaan bermasalah

c) Memberikan persetujuan atas realisasi dan pencairan pembiayaan

d) Memberikan persetujuan restrukturisasi pembiayaan

e) Melakukan dan membuat berita acara audit

f) Memutuskan segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan penagihan sesuai SOP dan KPI

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Kepala Bagian Simpanan dan Pembiayaan (KBS)
   a) Menentukan target perolehan simpanan dan penyaluran pembiayaan kepada AOSP
   b) Mengajukan anggaran biaya promosi dan pemasaran
   c) Mengusulkan evaluasi produk dan pembuatan produk baru simpanan dan pembiayaan
   d) Mengusulkan penempatan dana antar kantor dalam satu wilayah
   e) Mendampingi AOA dalam melakukan survey dan analisa
   f) Mendampingi AOSP dalam memasarkan produk tabungan dan pembiayaan
   g) Memeriksa dan menyetujui jadwal survey di kantor cabang
   h) Melakukan pembukaan rekening bank sesuai ketentuan
   i) Mengendalikan persediaan formulir di semua kantor
3. *Account Officer* Analisis dan Penagihan (AOAP)
   a) Mengusulkan jumlah realisasi pembiayaan anggota
   b) Membuat surat keterangan hasil pemeriksaan dan taksasi agunan dan surat keterangan hasil pemeriksaan dan validasi agunan
   c) Menentukan dan memberitahukan maksimal plafon pencairan kepada Anggota

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) Mengisi surat keterangan apraisal dengan mencantumkan harga pasar, dasar harga pasar, prosentase taksasi dan nilai taksasi

e) Melakukan negosiasi dengan Anggota dalam menyelesaikan pembiayaan bermasalah

f) Memberikan persetujuan atas realisasi dan pencairan pembiayaan

g) Memberikan persetujuan restrukturisasi pembiayaan

h) Memutuskan segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan *Account Officer Survey, Analisa dan Penagihan* perusahaan sesuai SOP dan KPI

4. Account Officer Survey dan Analisa (AOA)

a) Mengusulkan jumlah realisasi pembiayaan anggota

b) Membuat surat keterangan hasil pemeriksaan dan taksasi agunan dan surat keterangan hasil pemeriksaan dan validasi agunan

c) Menentukan dan memberitahukan maksimal plafon pencairan kepada Anggota

d) Mengisi surat keterangan apraisal dengan mencantumkan harga pasar, dasar harga pasar, prosentase taksasi dan nilai taksasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e) Memutuskan segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan *Account Officer Survey dan Analisa* perusahaan sesuai SOP dan KPI

5. Account Officer Simpanan dan Pembiayaan (AOSP)

a) Memeriksa setiap uang yang diterima dari Anggota

b) Menyerahkan uang penarikan kepada Anggota

c) Meyerahkan saldo uang hasil transaksi harian kepada Kasir (KSR)

d) Menarik atau menyerahkan buku tabungan manual dari Anggota

e) Menyerahkan surat keputusan Komite kepada Kepala kantor jika Anggota setuju

f) Menghentikan proses jika Anggota tidak setuju

g) Memberikan salinan angsuran pembiayaan kepada Anggota

h) Menyerahkan kartu angsuran pembiayaan kepada Anggota

i) Memutuskan segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan AOSP sesuai SOP dan KPI

6. Teller / Kasir

a) Memonitoring penerimaan tagihan angsuran atau Due Of Account Recieveble (DOAR)

b) Memeriksa isian form setoran tunai, penarikan tunai, pemindah bukuan, transfer, angsuran dan pencairan MDA berjangka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Menghitung, memeriksa kesesuaian dan keaslian uang setoran
d) Mengentri dan validasi transaksi
e) Memeriksa kesesuaian identitas penarik tabungan dengan buku tabungan dan form yang telah diisi
f) menghimbau kepada penarik tabugan untuk menghitung kembali uang yang diterima
g) Menerima memeriksa rekap hasil transaksi harian Mobile printer dari AOSP
h) Melakukan kas opnam harian
i) Melakukan verifikasi rekap transaksi harian mobile printer dengan SIBMT
j) Melakukan input pembukaan rekening tabungan umum, tabungan berjangka, dan MDA berjangka
k) Melakukan input permohonan pembiayaan, agunan, serta pencairan pembiayaan
l) Membuat bukti kuitansi pencairan dan menyerahkan kepada Anggota
m) Membayar setiap beban operasional dan pembelian inventaris
n) Mencatat setiap beban operasional dan pembelian inventaris ke SIBMT sesuai dengan nota pengeluaran
o) Melakukan entry master aktiva
p) Melakukan bank opnam harian
q) Melakukan backup data

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

r) Mencetak laporan keuangan (neraca, arus kas, laba rugi, rekap jurnal harian)

s) Mengarsipkan dokumen tabungan, slip tabungan, pembiayaan, pembelian inventaris, dan dokumen lainnya.

2. Gambaran Umum Responden

a. Data jumlah responden berdasarkan jenjang pendidikan

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
Sarjana	5	10%
Diploma	3	6%
SMA	25	50%
SMP	15	30%
SD	2	4%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil olahan Ms. Excel 2017

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jenjang pendidikan dengan frekuensi tertinggi adalah lulusan SMA yaitu 50% atau 25 karyawan, selanjutnya yaitu lulusan SMP dengan presentase 30% atau 15 karyawan, lulusan Sarjana dengan presentase 10% atau 5 orang karyawan, lulusan Diploma dengan presentase 6% atau 3 orang karyawan dan lulusan SD yang paling sediki yaitu 4% atau 2 orang karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Data jumlah responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
21-25 tahun	3	6%
26-30 tahun	15	30%
31-35 tahun	10	20%
36-40 tahun	11	22%
41-45 tahun	6	12%
46-50 tahun	2	4%
51-55 tahun	2	4%
¯55 tahun	1	2%
Jumlah	50	100%

Sumber: Hasil olahan Excel, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 karyawan yang berusia 30 tahun yaitu 30% atau 15 karyawan. Selanjutnya karyawan yang berusia 36-40 tahun yang mempunyai presentase yaitu 22%. Selanjutnya karyawan yang berusia 31-35 tahun yaitu 20% atau 10 karyawan. Kemudian karyawan yang berusia 41-45 tahun yaitu 12% atau 6 karyawan. Sedangkan karyawan yang berusia 21-25 tahun yaitu 6% atau 3 karyawan. Selanjutnya karyawan yang berusia 46-50 tahun dan 51-55 tahun mempunyai presentase yang sama yaitu 4% atau berjumlah 2 karyawan. Sementara presentase karyawan yang berusia >55 tahun adalah 2% yang hanya berjumlah 1 karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Analisis Data

1. Gambaran Umum Distribusi Frekuensi Item

Berikut akan dijabarkan hasil frekuensi dan presentase masing-masing item atau butri pertnayaan dalam kuesioner pada tiap-tiap variabel.

a. Variabel Bebas *Perceived Usefulness* (X_1)

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Variabel *Perceived Usefulness*

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah Responden
	SS	S	R	TS	STS	
Item 1	20	29	0	1	0	50
Item 2	23	22	3	2	0	50
Item 3	22	24	4	0	0	50
Item 4	26	26	0	0	0	50
Jumlah Item	91	101	7	3	0	202

Sumber: Hasil Olahan SPSS v.20, 2017

Dari tabel 4.3 tersebut distribusi item variabel *Perceive Usefulness* (X_1) dapat dijelaskan bahwa dari 4 item pertanyaan variabel tersebut jawaban responden didominasi oleh jawaban Sangat Setuju dan Setuju meskipun terdapat yang menjawab Ragu-Ragu dan Tidak Setuju, sedangkan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ditemukan dalam jawaban kuesioner ini. Sebagian besar responden atau karyawan menyatakan bahwa dengan bekerja di lembaga tersebut dapat bermanfaat bagi karyawan tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Variabel bebas *Perceived Enjoyment* (X_2)

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel *Perceived Enjoyment* (X_2)

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah Responden
	SS	S	N	TS	STS	
Item 1	29	21	0	0	0	50
Item 2	28	20	2	0	0	50
Item 3	29	20	1	0	0	50
Item 4	33	16	1	0	0	50
Jumlah Item	119	77	4	0	0	200

Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2017

Dari tabel 4.4 tersebut disribusi item variabel *Perceived Enjoyment* dapat dijelaskan bahwa dari 4 pertanyaan tersebut, jawaban responden yang dominan adalah Sangat Setuju dan Setuju, sisanya menjawab Ragu-ragu dan tidak ditemukan jawaban pada Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Sebagian besar responden atau karyawan menyatakan bahwa mereka nyaman dan senang dapat bekerja di tepat tersebut.

c. Variabel Terikat Kinerja (Y)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah Responden
	SS	S	N	TS	STS	
Item 1	14	32	3	1	0	50
Item 2	25	25	0	0	0	50
Item 3	23	27	0	0	0	50
Item 4	27	22	1	0	0	50
Item 5	30	20	0	0	0	50
Item 6	28	21	1	0	0	50
Item 7	34	15	1	0	0	50
Item 8	23	25	2	0	0	50

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Item 9	22	27	1	0	0	50
Item 10	21	29	0	0	0	50
Item 11	29	20	1	0	0	50
Item 12	14	30	5	1	0	50
Item 13	32	18	0	0	0	50
Item 14	27	21	2	0	0	50
Item 15	33	17	0	0	0	50
Jumlah Item	379	340	20	5	6	744

Sumber: Hasil olahan SPSS v.20, 2017

Dari tabel 4.5 tersebut item variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan bahwa dari 15 item pertanyaan tersebut bahwa jawaban dari responden didominasi oleh Sangat Setuju dan Setuju. Ada juga yang menjawab Ragu-ragu, namun jawaban Tidak Setuju dan Sangat tidak setuju mempunyai frekuensi rendah. Jawaban yang diberikan oleh responden menunjukkan bahwa karyawan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk memberika yang terbaik bagi dirinya sendiri maupun unruk perusahaan.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

   a. Uji Validitas

   Uji Validitas menunjukkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Hasil validitas dapat diketahui sebagai berikut:

   - Nilai r hitung > nilai r tabel maka dinyatakan valid.
   - Nilai r hitung < nilai r tabel maka dinyatakan tidak valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Nilai r tabel dengan N = 50 pada signifikansi 5% maka diketahui tabel adalah 0,273. Sehingga, apabila r hitung > 0,273 maka dinyatakan valid.

Berikut dapat disajikan hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas *Perceived Usefulness* (X_1)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,732	0,273	Valid
2	0,864	0,273	Valid
3	0,839	0,273	Valid
4	0,736	0,273	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS v.24, 2017

Dari tabel 4.6 tersebut dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan berjumlah 4 butir pertanyaan memiliki nilai r hitung > nilai r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas *Perceived Enjoyment* (X_2)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,86	0,273	Valid
2	0,896	0,273	Valid
3	0,821	0,273	Valid
4	0,731	0,273	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS v.24, 2017

Dari tabel 4.7 tersebut dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan berjumlah 4 butir pertanyaan memiliki nilai r hitung > nilai r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,699	0,273	Valid
2	0,793	0,273	Valid
3	0,73	0,273	Valid
4	0,734	0,273	Valid
5	0,66	0,273	Valid
6	0,735	0,273	Valid
7	0,786	0,273	Valid
8	0,729	0,273	Valid
9	0,766	0,273	Valid
10	0,652	0,273	Valid
11	0,699	0,273	Valid
12	0,892	0,273	Valid
13	0,754	0,273	Valid
14	0,829	0,273	Valid
15	0,797	0,273	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS v.24, 2017

Dari tabel 4.8 tersebut dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan berjumlah 15 butir pertanyaan memiliki nilai r hitung > nilai r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Relibilitas

Reliabilitas menggambarkan sejauh mana instrumen tersebut diukur beberapa kali hasilnya sama atau relatif sama. Nilai *cronbach alpha* > 0,6 menunjukkan bahwa kuesioner untuk mengukur suatu variabel tersebut adalah reliabel. Sebaliknya, nilai cronbach alpha < 0,6 menunjuukan bahwa kuesioer untuk mengukur variabel tidak reliabel. Berikut disajikan nilai cronbach alpha untuk keempat variabel penelitian:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	*Perceived Usefulness*	0,805	Reliabel
2	*Perceived Enjoyment*	0,846	Reliabel
3	Kinerja	0,945	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SPSS v.24, 2017

Dari tabel 4.9 tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner untuk mengukur keempat variabel penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang normal atau tidak.[1] Hasil uji normalitas dapat diketahui melalui uji Kolmogorov Smirnov apabila signifikansi > 0,05 maka berarti data tersebut terdistribusi secara normal. Sebaliknya apabila signifikansi < 0,05 maka berarti data tidak terdistribusi secara normal. Hasil lainnya juga dapat diketahui melalui grafik P-P Plot apabila ploting data residual mengikuti garis linier maka data berdistribusi normal. Berikut dapat disajikan hasil uji normalitas:

[1] Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014), 174.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

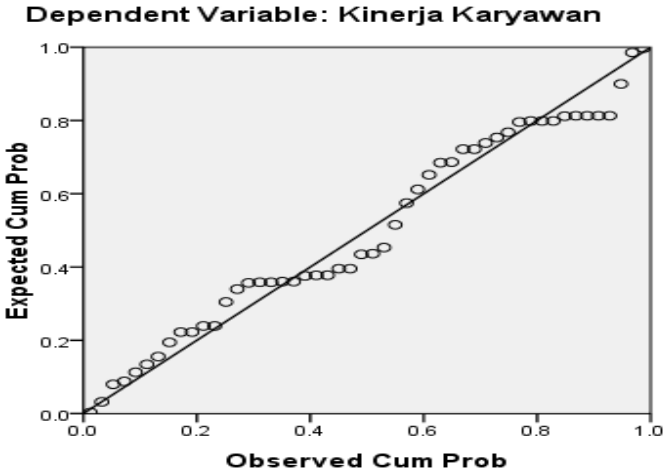
Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.92952320
Most Extreme Differences	Absolute	122
	Positive	.122
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.864
Asymp. Sig. (2-tailed)		.444

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4.10 output uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Kolmogorof-Smirnov Z sebesar 0,864 dan Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.444 Karena nilai Sig > 0,05 yaitu 0,864 > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 4.1
Grafik Normal P-P Plot

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan Grafik Normal P-P Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tesebut berdistribusi normal sehingga asumsi tersebut terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikollinieritas dapat diketahui dengan ketentuan bahwa suatu model regresi tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflantion Factor) < 10. Berlaku sebaliknya maka model regresi tersebut terjadi multikolinieritas. Berikut dapat disajikan salam tabel hasil uji multikolinieritas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,578	5,997		3,265	,002		
	X1T	-,205	,437	-,067	-,469	,641	,429	2,331
	X2T	2,798	,493	,814	5,677	,000	,429	2,331

a. Dependent Variable: YT

Berdasarkan output uji multikolineritas diperoleh nilai Tolerance semua variabel bebas yakni Perceivd Usefulness (X_1) dan *Perceived Enjoyment* (X_2), sebesar 0,429 serta nilai VIF sebesar 2,331. Nilai tersebut mengimplementasikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena tolerance variabel bebas > 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas < 10,00.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Uji Heterokesdasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.[2] Untuk mengetahui hasil uji heteroskesdasitas yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 kesimpulannya tidak terjadi heteroskedasitas. Sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka model regresi tersebut terjadi heteroskedasitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskesdasitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,223	3,648		1,432	,159
	X1T	,127	,266	,106	,479	,634
	X2T	-,240	,300	-,177	-,799	,428

a. Dependent Variable: ABSRES

Berdasarkan output uji heterokesdasitas diperoleh nilai Sig. semua variabel bebas yakni yakni Perceivd Usefulness (X_1) mempunyai nilai Sig sebesar 0,634 dan *Perceived Enjoyment* (X_2) sebesar 0,428. Nilai tersebut berarti bahwa tidak terjadi heterokesdasitas karena nilai Sig. > 0,05.

4. Uji Regresi Liner Berganda

Uji regresi Linier Berganda menunjukkan besarnya pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat atau memprediksi variabel

[2] J.Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi ke-7*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009), 276.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terikat menggunakan dua atau lebih variabel bebas.[3] Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19,578	5,997		3,265	,002
	X1T	-,205	,437	-,067	-,469	,641
	X2T	2,798	,493	,814	5,677	,000

a. Dependent Variable: YT

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$

$Y = 19,578 - 0,205X_1 + 2,798X_2 + \varepsilon$

a. Konstanta sebesar 19,578 mempunyai arti bahwa ketika *perceived usefulness* dan *perceived enjoyment* nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 19,578.
b. Koefisien regresi variabel *perceived usefulness* sebesar -0,205 artinya jika *perceived usefulness* mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,205 dengan asumsi variabel independen bernilai tetap.
c. Koefisien regresi variabel *perceived enjoyment* sebesar 2,798 artinya jika variabel *perceived enjoyment* mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 2,798 dengan asumsi variabek independen lainnya bernilai tetap

[3] Abdul Muhid, *Analisis Statistik*, (Sidoarjo: Zifatama, 2012), 133.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinansi R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765[a]	,585	,567	4,012

a. Predictors: (Constant), X2T, X1T

Dari tabel 4.13 tersebut dapat dikehaui bahwa besarnya R square adalah 0,585 atau 58,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment*. Sedangkan sisanya (100% - 58,5%= 41,5%). Nilai R = 0,765 menjukkan bahwa antar variabel terikat mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel bebas yaitu kinerja karyawan

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat kinerja karyawan Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yakni sebesar 5% atau 0,05.

Untuk mengetahui hasil dari uji ini diperlukan nilai t tabel lalu dibandingkan dengan t hitung dari perhitungan dengan SPSS 24.00 *for windows*. Dalam penelitian ini nilai pada t tabel dengan responden sebanyak 50 orang yaitu sebesar 2,009. Sedangkan untuk hipotesis dalam uji t ini dapat ditentukan sebagai berikut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri.

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri.

Kriteria pengujian dapat dijabarkan sebagai berikut.

1) H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila t hitung < t tabel atau nilai Sig. > 0,05

2) H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila t hitung > t tabel atau nilai Sig. < 0,05

Tabel 4.15
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,578	5,997		3,265	,002
	X1T	-,205	,437	-,067	-,469	,641
	X2T	2,798	,493	,814	5,677	,000

a. Dependent Variable: YT

Sumber : Hasil olahan SPSS v.24, 2017

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t hitung dan nilai signifikansi untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada variabel X_1 yakni *Perceived Usefulness* diperoleh nilai t hitung sebesar -0,469 dan nilai Sig. 0,641. Nilai t hitung < t tabel yaitu -0,469 < 2,009 dan nilai Sig. > 0,05 yaitu 0,641 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 yaitu *Perceived Usefulness* terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri.

Pada variabel X_2 yakni Perceved Enjoyment diperoleh nilai t hitung sebesar 5,677 dan nilai Sig. 0,000. Nilai t hitung > t tabel yaitu 5,677 > 2,009 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel X_2 yaitu *Perceived Enjoyment* terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri.

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yakni 5% atau 0,05.

Untuk mengetahui hasil dari uji ini diperlukan nilai F tabel lalu dibandingkan dengan F hitung dari perhitungan dengan SPSS 24.00 *for windows*. Dalam penelitian ini nilai untuk F tabel ditentukan dengan rumus sebagai berikut

F tabel = (Df1 ; Df2)

F tabel = (jumlah variabel bebas dan terikat – 1 ; n – k – 1)

Keterangan:

n : jumlah responden

k : jumlah variabel bebas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sehingga dengan jumlah responden sebanyak 50 orang, maka untuk menentukan nilai F tabel adalah (3 – 1; 50 – 2 – 1) = (2; 47). Nilai ini kemudian dicari pada tabel distribusi F sehingga diperoleh nilai 3,20. Hipotesis dalam uji F ini dapat sebagai berikut.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri.

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara antara *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri.

Kriteria pengujian dapat dijabarkan sebagai berikut.

1) H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila F hitung < F tabel atau nilai Sig. > 0,05

3) H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila F hitung > F tabel atau nilai Sig. < 0,05

2) Dari hasil uji regresi dengen SPSS dapat dilihat hasil Uji F melalui output tabel anova sebagai berikut.

Tabel 4.16
Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1066,764	2	533,382	33,133	,000[b]
	Residual	756,616	47	16,098		
	Total	1823,380	49			

a. Dependent Variable: YT

b. Predictors: (Constant), X2T, X1T

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil output SPSS 24.00 *for windows* pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung dan nilai signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Hasil dari output SPSS tersebut diperoleh nilai F hitung sebesar 33,133 dan nilai Sig. 0,000. Artinya, nilai F hitung > F tabel yaitu 33,133 > 3,20 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0.000 < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* bersama-sama berpenaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V
PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan mendeskripsikan tentang pengaruh *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri. Hal akan yang dibahas pada bab ini yaitu hasil dari pengujian yang kemungkinan menerima atau menolak hipotesis. Selain itu dalam pembahasan teori atau hasil empiris yang dilakukan oleh peneliti terdahulu akan digunakan sebagai rujukan dari analisis ini, apakah hasil penelitian ini mendukung atau bertentangan dengan teori dari penelitian terdahulu.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert 1-5 yang selanjutnya, peneliti akan mendeskripsikan pembahasan tantang pengaruh *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri yang meliputi :

A. Pengaruh *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri

1. *Perceived Usefulness*

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dapat diketahui bahwa *Perceived Usefulness* memiliki koefisien regresi sebesar -0,469 < 2,009 dan nilai Sig. > 0,05 yaitu 0,641 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel *Perceived Usefulness* tidak berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian T. Ramayah dan Joshua Ignatius, Operation Manajement section and School of Management di Universiti Sains Malaysia yang berjudul *"Impact of Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use dan Perceived Enjoyment ton Intention to Shop Online"* menyimpukan bahwa hasil dari penelitian tersbut adalah:

> *"Perceived Usefulness was not a significant factor in determining the intention to shop online. The notion that individuals are more influenced by the usefulness of the products instead of its ease of use had been challenged. This study believes that this surprising result is contingent upon variabel such as the type product, while shoppers still prefer conventional means for apparels and household items. This may be due to the fact the former has a lower quality uncertainly that governs them, while the latter requires much personal interaction with the product."*[1]

Perceived Usefulness tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat menggunakan online shop. Suatu individu lebih mementingkan kegunakan produk yang akan dibelinya daripada penggunaan online shop tersebut. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa hal ini tergantung jenis produk yanng akan dibeli, pembeli masih memilih barang konvenional untuk barang jadi maupun rumah tangga. Pertama, hal ini dikarenakan suatu barang memiliki kualitas yang rendah. Kedua, seseorang memerlukan interaksi pribadi dengan suatu produk.

Penelitian lain yang mendukung yaitu penelitian tersebut yaitu dilakukan oleh Suhendro dalam thesisnya yang berjudul "Pengaruh *Perceived Usefulness*

[1] T Ramayah dan Joshua Ignatius,"Impact of *Perceived Usefulness*, Perceived ease of Use and *Perceived Enjoyment* on Intention to Shop Online", (Skripsi--Universiti Sains Malaysia), 12.

dan *Perceive Ease of Use* dalam Penggunaan Sitem Informasi Keuangan Daerah" menyebutkan bahwa *perceived usefulness* tidak mempengaruhi minat penggunaan sistem informasi keuangan daerah. Minimnya persepsi adanya manfaat penggunaan terhadap minat disebabkan masih barunya sistem ini dalam menunjang operasional keuangan di setiap instansi pemerintah kota Surakarta. Sehingga manfaat belum dapat dirasakan oleh setiap pegawai yang berhubugan dengan sistem tersebut.

Hasil penelitian yang menyebutkan hal lain yaitu pada penelitian Jimmy Ralalie dan Vita Briliana yang berjudul "Pengaruh *Trust*, *Perceived Usefulness, Satisfaction* dan *Perceived Enjoyment* terhadap *Online Repurchase Intention*" menyimpulkan bahwa pada uji hipotesis kedua yaitu nilai t hitung sebesar 3,639 dengan nilai sig. Sebesar 0,000. Oleh karena itu penelitian tersebut menunjukkan bahwa *perceived usefulness* terdapat pengaruh yang signifikan terhadap online repurchase intention. Air Asia menerapkan srategi pemasarannya melalui laman e-ticketing yang merupakan bentuk dari e-commerce, Air Asia berhasil menyampaikan value yang berguna bagi konsumen dengan kemudahan penggunaan laman tersebut.

Perceived Usefulness menurut Davis yaitu *"the degree to which a person believes that using particular system would enhance his or her job performance"* (suatu tingkatan dimana seseorang percaya bahwa penggunaan suatu sistem

tertentu akan dapat meningkatkan prestasi kerja orang tersebut).[2] *Perceived usefulness* dalam penelitian ini yaitu persepsi manfaat yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan kenyaman sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Diane, *perceived usefulness* didefinisikan dimana tingkat seseorang percaya bahwa menggunakan sistem tertentu akan meningkatkan kinerja pekerjaannya.[3] Penelitian Davis, Horton *et*.al dalam Lu *et*.al, Sapcey *et*.al menunjukkan adanya hubungan yang signifikan variabel manfaat yang dirasakan terhadap sikap penggunaan sistem informasi.

Menutut Davis, *"people tend to use a system application to the extend they believe it will help them perform their job better"* (seseorang memilih menggunakan suatu sistem karena mereka percaya dengan menggunakan itu akan meningkatkan kualitas pekerjaan).[4] Menurut Phillips et.al *"Usefulness can also be defined as the prospective adopter's subjective probability that applying the new technology from foreign sources will be beneficial to his personal and or the adopting company's well being"* (kegunaan juga dapat didefinisikan sebagai probabilitas subjektif yang menerapkan teknologi baru yang kan bermanfaat bagi kesejahteraan pribadi ataupun perusahaan).

---

[2] Juliet Bugembe, "*Perceived Usefulness*, Perceived Ease of Use, Attitude and Actual Usage of A New Financial Management System: A Case Study of Uganda National Examination Board" *Dissertation*--Makerere University Business School, 2010), 15.

[3] Ni Luh Gede Krisna Dewi dan Made Mertha, "Pengaruh *Perceived Usefulness*, Perceived Ease of Use dan Penggunaan Software pada Kinerja Auditor Internal", *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana,* Vol 17 No.2, (November, 2016), 1492.

[4] Juliet Bugembe, "*Perceived Usefulness*..., 16.

Kecilnya angka dari hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *Perceived usefulness* seperti dalam penjelasan tersebut tidak berlaku bagi karyawan BMT UGT Sidogiri sehingga tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hal tersebut bukan berarti menolak teori yang ada. Logikanya seseorang akan bekerja semaksimal mungkin di suatu lembaga karena ada manfaatnya, hal tersebut juga pasti akan meningkatkan kinerja suatu karyawan apabila terdapat suatu hal yang memotivasinya, seperti yang diungkapan oleh Al-Htaybat et al yang menjelaskan bahwa *perceived usefulness* mempengaruhi sikap dan minat mengunakan suatu sistem informasi yang mana dalam penelitian ini yaitu berkonteks kinerja karyawan.[5] Namun, bagi karyawan BMT UGT Sidogiri pekerjaan tersebut bukan hanya melihat apa saja yang bermanfaat atau menguntungkan bagi mereka. Mereka bukan hanya bekerja tetapi juga mendekatkan diri dengan Allah Swt, dapat dekat dengan alumni, mendalami ilmu agama juga mengamalkan ekonomi syariah. Sehingga dengan tidak memperdulikan seberapa manfaatnya ataupun apa saja yang akan mereka dapat bagi karyawan BMT UGT Sidogiri mereka tetap bekerja keras, lilahi ta'ala semua karena Allah Swt. Selain hal yang disebutkan diatas masih terdapat faktor yang lain untuk meningkatkan kinerja masyarakat seperti contoh bonus atau tips. Seseorang pasti akan meningatkan kinerjanya atau memenuhi suatu target perusahaan agar mendapatkan bonus atau tips. Selain itu

[5] Gunawan Wibisono, Pengaruh *Perceived Enjoyment* dan *Ampunt of Information* terhadap Penggunaan *Internet Financial Reportimg (IFR)* dalam Aktivitas Investasi. (Skripsi--Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2014), 29.

hal umum yang lain yaitu kenaikan jabatan, tidak memungkiri lagi seseorang pasti akan berusaha meningkatkan kualitar kerjanya juga agar memenuhi target. Indikator dalam perceived usefuless terdapat 5 aspek sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Lim Yi Jin yang telat disampaikan peneliti pada bab sebelumnya. Salah satu indikator tersebut menyebutkan *advantages* yaitu berguna bagi orang lain. Islam juga mengajarkan bahwa sebaik-baiknya manusia adalah yang bermanfaat bagi orang lain. Seperti dalam hadist yang di riwayatkan HR Muslim"

مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْ مِنٍ كُرَبِ الدُّ نْيَا نَفَّسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرَبِ يَوْمِ الْقِيَا مَةِ, ةِ وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّ نْيَا وَ الْا خِرَةِ

> "Barangsiapa yang memudahkan kesulitan seorang mu'min dari berbagai kesuliran-kesulitan dunia, Allah akan memudahkan kesulitan-kesulitannya pada hari kiamat. Dan siapa yang memudahkan orang yang sedang dalam kesulitan niscaya akan Allah mudahkan baginya kesulitan di dunia dan akhirat" (HR Muslim).

Rasulullah Saw juga mengatakan:

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِنّاسِ

> Artinya: "Sebaik-baiknya manusia ialah yang paling bermanfaat bagi orang lain"

Di sisi lain, bagi karyawan BMT UGT Sidogiri mengerjakan suatu pekerjaan tidak hanya melihat pekerjaan tersebut seberapa manfaatnya bagi mereka, yang penting adalah bermanfaat bagi orang lain karena manfaat tersebut akan kembali

pada diri kita selain itu, karyawan BMT UGT Sidogiri bekerja dengan ihklas lilahi ta'ala. Qur'an surat An-Nur ayat 22 juga berbunyi:

وَلا يَأْتَلِ أُولُو الْفَضْلِ مِنْكُمْ وَالسَّعَةِ أَنْ يُؤْتُوا أُولِي الْقُرْبَى وَالْمَسَاكِينَ وَالْمُهَاجِرِينَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلْيَعْفُوا

وَلْيَصْفَحُوا أَلا تُحِبُّونَ أَنْ يَغْفِرَ اللَّهُ لَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيم[6] ۝

> Artiya: "Dan janganlah orang-orang yang mempunyai kelebihan dan kelapangan di antara kamu bersumpah bahwa mereka tidak akan memberi bantuan kepada kerabatnya, orang-orang yang miskin dan orang-orang yang berhijrah pada jalan Allah, dan hendaklah mereka memaafkan dan berlapang dada. Apakah kamu tidak suka bahwa Allah mengampunimu? Dan Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang".(QS An-Nuṛ [24]:22)[7]

Ayat tersebut juga menjelaskan bahwa seorang mukmin yang mempunyai suatu kelebihan atau kemapua lebih hendaklah bermanfaat bagi sesamanya. Berdakwah, memberi nasehat, juga memanfaatkan waktu dan kemampuan.

2. Perceived Enjoyment

Perceived Enjoyment memiliki koefisien regresi sebesar 5,677 > 2,009 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 serta maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel *Perceived Enjoyment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian T Ramyah dan Joshua Ignatius, Operation Manajement section and School of Management di Universiti Sains

---

[6] Al-Qur'an, 24:22

[7] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah dan Tajwid*, (Bandung: PT.Sygma Examedia Arkanleema, 2014), 353.

Malaysia yang berjudul *"Impact of Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use dan Perceived Enjoyment ton Intention to Shop Online"* menyatakan bahwa *"Perceived Enjoyment were found to have positive influence on the online shop intention. Specifically, this study further contends that individuals would only purchase through the internet if they enjoyable in its own right"* [8]. Persepsi kenyamanan yang dirasakan ternyata memiliki pengaruh positif terhadap minat membeli di toko online. Secara khusus, studi in berpendpat bahwa individu hanya akan membeli melalui internet jika itu nyaman bagi dirinya.

Penelitian menyebutkan hal yang berbeda yaitu penelitian yang dilakukan oleh Norazah Mohd Suki dan Norbayah Mohd Suki yang berjudul *"Exploring the Relationship Beetween Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, Perceived Enjoyment, Attitude and Subscribers Intention Toward Using 3G Mobile Services"*hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa :

> *"Perceived Enjoyment was proven to be insignificanly influencing the Behavioral Intention toward using 3G mobile services. Perceived Enjoyment may be a necessary condition, but not the sufficient criterion to lift consumers intention to adopt 3G mobile services. This is unusual exception to general technology acceptance situations anf this it is worthy of the consideration of the 3g mobile telecommmunication companies."*

Perceived Enjoyment terbukti tidak mempengaruhi niat perilaku terhadap penggunaan layanan mobile 3G. *Perceived Enjoyment* menrupakan syarat yang diperlukan, namun kriteria yang tidak mencukupi untuk mengangkat keinginan

---

[8] T ramayah dan Joshua Ignatius , *"Impact of Perceived...,13.*

konsumen untuk mengadopsi layanan mobile 3G. Hal ini merupkan pengecualian dan layak dipertimbangkan oleh perusahaan telekomunikasi seluler 3G.

Teori yang dikemukan oleh Davis *et.*al yaitu *"enjoyment can be definded as the degree to which performing an activity is perseived as providing pleasure and joy in its own right a side from performance consequences"* kenyamaan dapat didefinisikan sebagai tingkat di mana melakukan suatu aktivitas dianggap sebagai kesenangan dan kesenangan tersendiri, terlepas dari konsekuensi kinerja.[9] Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan *Perceived Enjoyment* adalah persepsi kenyamanan yang dirasakan oleh seseorang sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Seseorang akan bekerja dengan giat apabila pekerjaan tersebut membuat mereka nyaman. Hal in tentu tidak bertentangan dengan teori yang ada.

Indikator dalam *Perceived Enjoyment* terdapat 3 aspek yang sesuai dengan m teori Yuping Li yang telah disampaikan di bab sebelumnya. Secara umum hasil penelitian yang dilakukan di BMT UGT Sidogiri karyawan yang bekerja disana merasa nyaman dan hal tersebut dirasakan dapat meningkatkan kinerja. Konsep tentang kenyamanan dangat sulit untuk didefinisikan atau mengukur kenyamanan secara pasti. Kenyamanan diukur berdasarkan tingkat ketidaknyamanan.[10]

---

[9] Khalid Al-Momani dan Nor Azila Mohd Noor, "E-Service Quality, Ease of Use, Usability and Enjoyment as Antecedents of E-CRM Performance: An Empirical Investigation in Jordan Mobile Phone Services", *The Asian Journal of Technology Management*, Vol. 2 No. 2 (2009), 54.

[10] Berthus Yudhistira dan Ainur Rofiq, "Analisis Pengaruh Persepsi Kenyamanan, Manfaat, dan Kemudahan terhadap Sikap dalam Menggunakan Teknologi Mobliephone (Studi pada Mahasiswa Pengguna Smartphone di Kota Malang)" *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB,* Vol 2. No. 2, 5.

Karyawan BMT UGT Sidogiri sendiri merasakan bahwa mereka sangat nyaman berkerja di lembaga tersebut, hal yang membuat nyaman yaitu berasal dari sarana dan prasarana, lingkungan sekitar dan juga teman sekantor. Sarana dan prasarana yang terdapat di BMT UGT Sidogiri sangat memadai seperti *finger print*, ruangan yang dingin atau ber-AC, dan *Office Boy* yang bekerja di BMT UGT Sidogiri sangat rajin dan sigap dalam membersihkan ruangan. Lingkungan yang terdapat di BMT UGT Sidogiri adalah lingkungan pesantren dan tidak lain juga dekat dengan tempat tinggalnya yang mana karyawan sudah mengetahui bagaimana seluk beluk dari daerah tersebut, mulai dari masyarakat, tempat ibadah, warung makan dan lain sebagainya. Karyawan yang bekerja di BMT UGT Sidogiri sebagian besar adalah alumni dari pondok pesantren Sidogiri yang mana mereka sudah mempunyai kedekatan tersendiri sebelum bekerja di BMT UGT Sidogiri sehingga lebih mudah untuk melakukan kerja sama.

Hal-hal tersebut merupakan sesuatu yang membuat karyawan BMT UGT Sidogiri merasa nyaman. Dalam hal ini terdapat kaitan dengan surat Al Mujadalah ayat 11 yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انْشُزُوا

فَانْشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ[11]

[11] Al-Qur'an, 58:11

> Artinya: "Hai orang-orang yang beriman! Apabila dikatan kepadamu, "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis." Maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberikan kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan "Berdirilah kamu" maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat deajat orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha teliti apa yang kamu kerjakan."(QS. Al Mujadalah[58]:11)[12]

Kaitannya dengan ayat diatas adalah apabila kita berada disuatu majlis atau bekerja pada suatu lembaga hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai dan nyaman, dengan hal itu merupakan amal sholeh untuk kebutuhan hidup juga salah satu cara agar merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Huang and Capel menyebutkan bahwa "*the most important motive for playing online games is seeking to have fun and pleasure. players who experience enjoyment and the emotional response of pleasure are more likely to be motivated to play more.*"[13] (motif yang paling penting untuk bermain game online adalah mencari kesenangan dan kesenangan. Pemain yang mengalami kenikmatan dan respons . emosional kenikmatan lebih cenderung termotivasi untuk bermain lebih banyak). Pernyataan Hang dan Suang tersebut juga membuktikan bahwa apabila pada konteks pekerjaan karyawan BMT UGT Sidogiri merasa nyaman maka mereka akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi atau meningkatkan kinerjanya.

---

[12] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah...*,543.
[13] Khalid Al Momani dan Nor Azila Mohd Noor, " E-Service quality, Ease of Use..., 54.

B. Pengaruh *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri.

Perceived Usefulness dan *Perceived Enjoyment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri. Hal ini dibuktikann berdasarkan hasuk uji hipotesis (Uji F) yang dilakukan menyatakan bahwa perceived usefuless dan *Perceived Enjoyment* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri dengan persamaan regresi $Y = 19,578 – 0,205X_1 + 2,789X_2 + Ɛ$ lalu Nilai F hitung > F tabel yaitu 33,133 > 3,20 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0.000 < 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Model regresi linier berganda yang dihasilka menunjukkan bahwa *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* memiliki nilai koefisiensi yang positif. Hal ini menunjukkan jika variabel independen *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadaop kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri.

Tabel Model Summary juga menampilkan bahwa koefisien korelasi atau hubungan (R) dan menjelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil penguadratan R. Dari output tersebut hasil koefisien determinansi menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 (*Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment*) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) sebesar 58,5% sedangkan

selebihnya (41,5%) variabel Y dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Menurut Timpe kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.[14] Proses pengukuran kinerja dalam suatu organisasi biasanya dilakukan oleh bagian sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Proses ini akan berlangsung secara terus-menerus sesuai dengan kepentingan organisasi.[15] Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja menggunakan 8 indikator yaitu *quantity of work, quality of work, job knowlegde, creativeness, cooperation, dependability, iniative, personal qualities.*

Menurut Buchari Alma ada beberapa cara untuk memotivasi atau meningkatkan gairah kerja karyawan antara lain:

---

[14] Slamet Riyadi, "Pegaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 13. Ni. 1 (Maret 2011), 40.

[15] Kusuma Chandra Kirana dan Ririn Tri Ratnasari. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM),* (Yogyakarta: Gosyeng Publishing, 2017), 15

1. Berikan imbalan yang memadai,
2. Berikan santapan rohani secara periodik
3. Ciptakan suasana informal, suasana santai, rekreasi, malam bersama dengan anggota keluarga, berikan perhatoan individual kepada karyawan, tanya keluarganya dan sebagainya
4. Gunakan "manajemen tepuk" artinya karyawan itu didekati, anggap mereka sahabat, bukan kuli, tepuk-tepuklah bahunya dan hargai mereka, inilah yang disebut manajemen perilaku.
5. Berikan kesempatan untuk maju dan merencanakan masa depannya
6. Tingkatkan loyalitas mereka, dan
7. Minta pendapat dan saran-saran karyawan dalam hal tertentu.[16]

Seperti halnya yang diungkapkan Buchari Alma BMT UGT Sidogiri senantiasa menyelenggarakan program pembinaan bagi karyawannya. Sebagai wujud pengembangan sumber daya manusia. Setelah diterima menjadi karyawan BMT UGT Sidogiri, karyawan baru menjalani pelatihan selama seminggu di LDP (Lembaga Diklat dan Pelatihan) selain itu setiap 3 bulan sekali terdapat evaluasi juga sebagai pelatihan bagi karyawan. Dalam segi gaji atau kompensasi karyawan seperti sopir atau OB (Office Boy) BMT UGT Sidogiri menerima gaji UMK terbesar Jawa Timur dan belum terhitung tunjangan dan lain sebagainya. Bonus yang diterima karyawan BMT UGT Sidogiri bervariasi mulai dari bonus triwulan, bonus lembur, dan bons tunjangan. Selanjutnya untuk kegiatan rohani BMT UGT Sidogiri melakukan sholat jamaah bersama, membaca yasin sebelum memulai pekerjaan dan melakukan kegiatan pengajian rutinan setiap bulannya. BMT UGT Sidogiri juga melakukan kegiatan tahunan rekreasi yang salah satunya dengan ziarah

[16] Irhan Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 145.

ke makam wali songo. Sesama karyawan BMT UGT Sidogiri sangat menghargai satu sama lain yang hal ini juga salah satu yang mendasari karyawan BMT UGT Sidogiri nyaman bekerja di kantor yang tidak lain juga akan meningkatkan kinerjanya. BMT UGT Sidogiri juga tidak membatasi atau memberi tekanan secara berlebihan kepada karyawan. Apabila terdapat karyawan yang akan menikah, istrinya melahirkan, atau ada saudaranya yang sakit BMT UGT Sidogiri karyawan dapat klaim hal tersebut juga pihak lembaga memberikan dana sosial bagi karyawan yang terdapat musibah atau membutuhkan sesuatu dengan dana yang besar.[17]

Dalam perspektif Islam dijelaskan bahwa kita semua wajib untuk bekerja keras dan ikhlas. Dalam Quran surat At- Taubah ayat 105 mengatakan:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ[18]

> Artinya:"Dan Katakanlah:"Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(QS: At-Taubah[9]:105)[19]

---

[17] M. Sholeh Wafi. Direktur I. *Wawancara,* BMT UGT Sidogiri Pusat, 15 Desember 2017.
[18] Al-Qur'an 9:105
[19] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah...,205.*

Ayat tersebut juga ada kaitannya dengan hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Askar yang menjelaskan tentang keseimbangan dengan urusan dunia dan akhirat yaitu:

عَنْ انس رَضِيَ اللَّهُ عَنْه ان نَبِي صَلَا اللَّهُ عَلَيهِ وَسَلَّمْ قَالَ : لَيْسَ بِخَيْرِ كُمْ مَنْ تَرَكَ دُنْيَا هُ لَا خِرَ

تِهِ وَلَا اخِرَ تَهُ لِدُنْيَا هُ حَتَّى يُصِيْبُ مِنْهُمَا جَمِيْعًا فَأِ نَّ لِدُّ نْيَا بَلَاغٌ اِلَىَ الَا خِرَةِ وَلَا تَكُوْ نُوْا كَلًّا

عَلىَ النَّا سِ (رواه ابن عساكر)

> Artinya: "Dari Anas ra, bahawasanya Rasulullah Saw telah bersabda "Bukanlah yang terbaik diantara kamu orang yang meninggalkan urusan dunianya karena (mengejar) urusa akhiratnya, dan bukan pula (orang yang terbaik) orang yang meninggalkan akhiratnya karena dunia itu adalah perantara yang menyampaikan ke akhirat, dan janganlah kamu menjadi beban orang lain.

Ayat diatas adalah motivasi untuk berbuat baik juga selalu bekerja keras tanpa meninggalkan urusan akhirat.

Berbagai hal atau program yang telah disebutkan diatas dilaksanakan secara terakhir dengan tujuan selain untuk mengembangkan sumber daya manusi juga untuk membina hubungan yang baik antar sesama karyawan BMT UGT Sidogiri karena program tersebut dilakukan secara bersama. Hal tersebut melainkan juga untuk membuat karyawan BMT UGT Sidogiri merasa dirinya butuh dan dibutuhkan bagi rekan sekantor juga masyarakat sekitar serta, membuat rasa nyaman bagi karyawan BMT UGT Sidogiri

sehingga dengan hal tersebut juga dapat meningkatkan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian serta pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumya maka kesimpulan yang diambil dari penelitian pengaruh *Perceived Usefulness* dan *Perceived Enjoyment* terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri adalah:

1. Variabel bebas (X_1) *perceived usefulness* memiliki koefisien regresi sebesar -0,469 < 2,009 dan nilai Sig. > 0,05 yaitu 0,641 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel *perceived usefulness* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri. *Perceived usefulness* atau manfaat yang dirasakan oleh karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan yang berada di BMT UGT Sidogiri.
2. Variabel bebas (X_2) *perceived enjoyment* memiliki koefisien regresi sebesar 5,677 > 2,009 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 serta bertanda positif maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel *perceived enjoyment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri. *Perceived enjoyment* terbukti oleh penelitian ini karena kenyamanan yang dirasakan saat bekerja akan mempengaruhi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Variabel bebas (X_1) *perceived usefulness* dan (X_2) *perceived enjoyment* memiliki persamaan regresi $Y = 19,578 - 0,205X_1 + 2,789X_2 + \varepsilon$ lalu Nilai F hitung > F tabel yaitu 33,133 > 3,20 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0.000 < 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Model regresi linier berganda yang dihasilkan menunjukkan bahwa *perceived usefulness* dan *perceived enjoyment* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitin yang telah disampaikan sebelumnya maka peneliti dapat memberikan berupa saran dan rekomendasi dari hasil penelitan:

1. BMT UGT Sidogiri diharapkan dapat mempertahankan juga meningkatkan hubungan antar seluruh aspek lembaga karena salah satunya hubungan karyawan yang baik dapat dirasa nyaman dalam bekerja sehingga akan berdampak baik bagi pihak yang terkait.
2. Penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu tentang teori *perceived usefulness* yang dikemukakan oleh Davis. Dalam teori tersebut Davis menggunakan *perceived usefulness* dalam pemanfaatan teknologi namun, peneliti menempatkan kepada persepsi tentang manajemen sumber daya manusia. Keterbatasan penelitian ini diharapkan dapat ditindaklanjuti oleh peneliti selanjutnya agar *perceived usefulness* dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

teraplikasi dengan baik dan dapat disesuaikan dengan teori yang dikemukakan oleh Davis .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Al-Momani, Khalid dan Nor Azila Mohd Noor, "E-Service Quality, Ease of Use, Usability adn Enjoyment as Antecedents of E-CRM Performance: An Empirical Investigation in Jordan Mobile Phone Services", *The Asian Journal of Technology Management*, Vol. 2 No. 2 2009.

Anas, Sudijono. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press, 2010.

Bugembe, Juliet. "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, "Attitude and Actual Usage of a New Financial Management System: A Case of Study of Uganda National Examination Board", Dissertation—University Business School, 2010

Dewi, Ni Luh Gede Krisna dan Made Mertha, "Pengaruh Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use dan Penggunaan Software Auidt pada Kinerja Auditor Internal", *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, N0.2 November, 2016.

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Timur dalam http://diskopukm.jatimprov.go.id/viewmedia.php?pages=content&id=54&bidang= diakses tnggal 10 September 2017

Fahmi, Irhan. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016

Hariandja, Marihat Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo, 2007

Indonesia, Departemen Agama Republik. *Al-Qur'an dan Terjemah*. Bandung: Diponegoro, 2005.

--------, *Al-Qur'an Terjemah dan Tajwid,* Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2014.

Indrasari, Meithiana. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Indomedia Pusaka, 2017.

Juliansyah, Noor. *Metodologi Penelitian.* Jakarta: Prenadamedia Group, 2011.

Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kirana, Kusuma Chandra dan Ririn Tri Ratnasari. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM).* Yogyakarta: Gosyeng Publishing, 2017.

Kumalasari, Dewi. "Pengaruh Perceived Enjoyment Dan Perceived Usefulness Terhadap Online Trust Dan Minat Membeli Secara Online Muslimah Kabupaten Mojokerto". Thesis--UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017.

Li, Yuping. "Empirical Study Of Influential Factors of Online Customers' Repurchase Intention". *iBusiness*, September 2016.

Manggala, Magnes Agni. "Pengaruh Perceived Enjoyment dan Amount Information terhadap Penggunaan Internet Financial Reporting (IFR) dalam Aktivitas Investasi". Skripsi—Universitas Gajah Mada, 2014.

Masyitoh, Novita Dewi. "Analisis Normatif Undang-Undang No .1 tahun 2013 Tentang Lembaga Keuangan Mikro (LKM) atas Status Badan Hukum dan Pengawasan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)". *Jurnal Ekonomika*, Vol. V Edisi 2 Oktober 2014.

Muhid, Abdul. *Analisis Statistik*, Sidoarjo: Zifatama, 2012.

Nawari, *Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, t.t.

Nawawi, Ismail. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi.* Jakarta: Kencana Prenada Media, 2013.

Oktaviani, Bramantika. "Evaluasi Pengaruh Penerimaan Sistem Teknologi Informasi dengan Menggunakan Variabel Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, dan Perceived Enjoyment". Tesis—Universitas Gajah Mada, 2007.

Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif,* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.

Rajalie, Jimmy dan Vita Briliana, "Pengaruh Trust, Perceived Usefulness dan Perceived Enjoyment terhadap Online Repurchase Intention". *Jurnal Bisnis Akuntansi* Vol. 16 No.1 Juni, 2014

Rasyid, Abdul. "Sekilas tentang Lembaga Keungan Mikro Syariah di Indonesia" dalam http://business-law.binus.ac.id/2017/03/31/sekilas-tentang-lembaga-keuangan-mikro-syariah-di-indonesia/ diakses tanggal 18 September 2017.

Riani, Asri Laksmi. *Budaya Organisasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rivai, Veithzali. *Islamic Human Capital: Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Insani,* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.

Riyadi, Slamet. "Pegaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan,* Vol 13. No. 1 Maret 2011.

Santoso, Budi. "Pengaruh Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use dan Perceived Enjoyment terhadap Penerimaan Teknologi Informasi". *Jurnal Studi Akuntansi Indonesia*, t.t.

Setianto, Diki Putra. "Pengaruh System Quality, Information Quality dan task Technology Fit dengan Perceived Ease of Use dan Perceived Usefulness sebagai Variabel Mediasi terhadapp User Performance Karyawan sebagai Pengguna Sistem Cybercampus". Skripsi—Universitas Airlangga, 2017.

Sidogiri, KSPSS BMT UGT."Sekilas Sejarah". http://www.bmtugtsidogiri.co.id diakses tanggal 20 September 2017.

Simangunsong, Romario. "Pengaruh Perceived Self-Efficacy, Perceived Convenience, Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, dan Attitude Toward Using terhadap Behavioral Intention to Use pada Aplikasi Go-Jek". Skripsi—Universitas Airlangga, 2017.

Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. *Manajemen Syariah.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Manual & SPSS.* Jakarta : DKU Print, 2013.

Sopiah. *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: Cv. Andi Offset, 2008

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: Alfabeta, 2015.

Suharjo, Bambang. *Statistika Terapan: Disertai Contoh Aplikasi dengan SPSS, Edisi ke-1.* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

Suhendro. "Pengaruh Perceived Usefulness dan Perceived Ease of Use dalam Penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah". Thesis—Universitas Negeri Surakarta, 2009.

Suki, Norazah Mohd dan Norbayah Mohd Suki. Exploring The Realtionship Between Perceived Usefulness, perceived Ease of Use, Perceived Enjoyment, Attitude and Subcribers's Intention Toward Using 3G Mobile Services. *Journal of Information Technology Management*, Vol XXII, No I, 2011.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sun, Heshan dan Ping Zhang. "Causal Relationship between Percieved Enjoyment and Perceived ease of Use: An Alternative Approach". *Journal of The Association for Information System.* Vol 7. No 9 September 2005.

Supranto, J. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi ke-7.* Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009.

Wikipedia. https://id.m.wikipedia.org/wiki/Jawa_Timur diakses tanggal 16 September 2017

Yani, M. *Manjemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.

Yudhistira ,Berthus dan Ainur Rofiq. "Analisis Pengaruh Persepsi Kenyamanan, Manfaat, dan Kemudahan terhadap Sikap dalam Menggunakan Teknologi Mobilephone (Studi pada Mahasiswa Pengguna Smartphone di Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB,* Vol 2. No. 2 t,t.

Yuliardi, Ricki dan Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian; Plus Tutoril SPSS*. Yogyakarta: Innosain, 2017.

Zain, Mahmud Ali. "*Aset BMT Sidogiri capai Rp. 1,8 Triliun"* dalam http://www.republika.co.id/berita/koran/syariah-koran/16/02/22/o2xyc617-aset-bmt-sidogiri-capai-rp-18-triliun diakses tanggal 16 September 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id