

# ANALISIS KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KEUANGAN DI LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARIAH KOTA JAMBI

**Rafidah**

## ***Abstract:***

*This study aims to determine how much influence the competence of human resources to support the business success of BMT. In principle attention on human resources is the same with respect to competence. Is competences possessed by the workers and leaders of BMT in accordance with the demands of competence in banking or savings and loan industry in general and in particular BMT. Instruments competencies include; Competence achievement, competency coaching relationship, personality attributes competence, managerial competence, leadership competencies*

**Keywords:** *BMT, Human Resources, Competence*

## **A. Pendahuluan**

Keberadaan Lembaga Keuangan Mikro (LKM) tidak terlepas dari perkembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). Peranan UMKM terutama sejak krisis moneter tahun 1998 dapat dipandang sebagai katup penyelamat dalam proses pemulihan ekonomi nasional, baik dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi maupun penyerapan tenaga kerja.

Dibandingkan dengan perbankan syariah, salah satu kendala bagi perkembangan perbankan syariah itu adalah kurangnya perangkat hukum dan peraturan perundang-undangan yang mendukung, sehingga perbankan syariah terpaksa berusaha yang menyesuaikan produk-produknya dengan hukum perbankan yang berlaku umum. Akibatnya ciri-ciri kesyaria'ahannya yang melekat padanya tersamar, sehingga perbankan syariah tampil seperti perbankan konvensional berikut konsekuensi-konsekuensi lain bagi sistem operasionalnya. Itulah salah satu penyebab lambatnya pemahaman masyarakat terhadap sistem perbankan syariah, dan bahkan menyebabkan timbulnya persepsi-persepsi yang salah di kalangan masyarakat, termasuk kalangan perbankan, cendekiawan, dan kalangan ulama perbankan, cendekiawan, dan kalangan ulama itu sendiri.

Dalam sejarah perekonomian umat muslim, sebenarnya ada salah satu instansi yang telah memperhatikan aspek kebajikan pada kehidupan masyarakat, yaitu baitul maal yang

---

\* Dosen ekonomi Islam IAIN STS Jambi

memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam menyeimbangkan perekonomian umat Islam pada masa itu dengan memberikan dana subsidi kepada umat Islam yang membutuhkan yang dalam Islam disebut sebagai mustahik. Adapun sumber dana dari baitul maal tersebut adalah dari dana zakat, infak, pajak dan beberapa kebijakan yang telah ditentukan oleh khalifah (pemimpin) umat Islam pada waktu itu.

Namun demikian institusi tersebut telah hilang dengan keruntuhan bentuk khalifah (kepemimpinan) pada umat tersebut pada akhir-akhir abad 16 masehi, sehingga dana penyeimbang ekonomi umat secara otomatis tidak ada lagi selain dari hasil pajak oleh pemerintah masing-masing.

Dalam perkembangannya, di Indonesia sekarang ada beberapa pihak yang menyambungkan permasalahan ekonomi saat ini (abad) 20 dengan kontribusi baitul maal pada masa kekhilafahan Islam dahulu, sehingga muncul konsep baitul maal wat tamwil walaupun konsep itu hanya dapat berjalan pada sektor mikro, dikarenakan tidak ada lembaga Negara yang memperhatikan fenomena perkembangan BMT dengan sentralisasi BMT menjadi lembaga keuangan atau paling tidak menjadi salah satu pilar pendapatan Negara Indonesia, hal ini dapat dimaklumi karena multi agama yang ada di Indonesia menjadi kepentingan politik di Indonesia.

Berbagai hasil kajian mengenai usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) atau *mikro enterprises* (ME), dari berbagai sudut pandang dan perspektif secara global telah menjadi daya tarik yang luar biasa dan menjadi program utama oleh banyak negara, terutama setelah terjadinya krisis keuangan di Amerika Serikat (AS) tahun 2008. Banyak ekonom dan *experts* meyakini bahwa UMKM adalah alternatif solusi atas masalah menciutnya lapangan pekerjaan karena berkurangnya daya serap lapangan pekerjaan formal oleh korporasi besar dan sektor pemerintah. UMKM juga merupakan suatu model pemberdayaan masyarakat lapisan bawah atau akar rumput (*grass root*) terutama bagi mereka yang tinggal dalam suatu wilayah geografi berkategori *rural* untuk bisa berpartisipasi dan terlibat secara aktif dalam melakukan kegiatan ekonomi, menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* yang semakin diperlukan dan dianggap penting dimasa mendatang.

Kajian dan penelitian terkait dengan MFI dan ME telah banyak dilakukan secara global oleh berbagai negara. Berdasarkan lokasi geografis dan kondisi tingkat perkembangan ekonomi negara asal dimana studi atau kajian dilakukan, diidentifikasi lebih lanjut bahwa lembaga keuangan mikro (MFI) di negara-negara Afrika pada umumnya lebih fokus pada *outreach*, *poverty alleviation* dan *social mission* lainnya. Di negara-

negara Asia Tenggara dan Amerika Latin, kajian lembaga keuangan mikro (MFI) sudah banyak mengarah pada isu strategi, efisiensi dan sustainability. Dan pada negara-negara maju umumnya lembaga keuangan mikro (MFI) menitikberatkan fokus pada komunitas yang tergolong minoritas, isu komersialisasi dan inovasi. Di Indonesia, kegiatan usaha mikro secara kuantitas teridentifikasi dengan proksi jumlah prosentasi UMKM. Hasil penelitian Bank Indonesia telah mengidentifikasi data kuantifikasi tersebut diatas bahwa UMKM menempati porsi lebih dari 99,7 % (Ascarya, 2011) dari seluruh jenis usaha. Karenanya membangun suatu lembaga keuangan mikro (MFI) dengan tingkat sustainability yang cukup kuat menjadi fokus dan agenda program yang sangat penting pada masa yang akan datang.

Terlepas dari fenomena di atas, secara dinamis BMT ini lebih dikelola oleh beberapa individu dan menjangkau sektor mikro dari perekonomian rakyat, terlepas dari fungsi baitul maal itu sendiri ada satu fungsi lagi dari lembaga itu, yaitu baituttamwil atau lembaga pendanaan, sehingga selain mempunyai dana untuk kegiatan konsumtif dari para mustahik ada juga instrument pendanaan untuk kebutuhan produktif bagi UMK yang tentunya sesuai dengan prinsip yang ditentukan oleh Islam atau sering disebut dalam tulisan ini nantinya dengan prinsip syariah, sehingga pada akhirnya diharapkan BMT ini dapat menjadi penyokong UMK dan menggantikan praktek rentenir (Bank Plecit) yang dianggap mencekik UMK dalam jeratan hutang yang berkepanjangan itu dan pada akhirnya menyeimbangkan pasaran Indonesia secara umum.

Kehadiran BMT-BMT demikian penting dirasakan oleh masyarakat sebagai lembaga keuangan alternatif disamping perbankan dan lembaga keuangan yang lain apalagi Baitul Mal wat-Tamwil (BMT) ini dioperasikan dengan sistem bagi hasil yang merupakan sistem syari'ah. Sementara perkembangan menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap lembaga keuangan syari'ah meningkat, maka keberadaan BMT menjadi alternatif yang tidak bisa dianggap kecil. Namun demikian, kondisi persaingan BMT dengan Bank konvensional maupun dengan BPR yang demikian ketat mendorong untuk mencari strategi yang tepat dalam mengembangkan BMT dengan jalan peningkatan kinerja dan daya saing masing-masing BMT.

Dalam kenyataannya, BMT di Kota Jambi tidak semuanya menunjukkan perkembangan kinerja yang baik bila dilihat dari pertumbuhan simpanan, laba, maupun dari asetnya. Di Kota Madya Jambi terdapat 18(delapan belas) BMT tetapi hanya 10 (sepuluh) BMT yang aktif. Hal ini menunjukkan bahwa di Kota Jambi terdapat 2 (dua)

kelompok BMT, yaitu BMT yang mengalami pertumbuhan simpanan, laba, dan aset cepat, dan BMT yang mengalami pertumbuhan lambat. Dengan kondisi seperti ini, menimbulkan pertanyaan mengapa terjadi perbedaan dalam pertumbuhan kinerja keuangan. Oleh sebab itu, dipandang perlu untuk meneliti mengapa perbedaan pertumbuhan kinerja itu terjadi.

Dari paparan tersebut bisa diketahui bahwa persoalan yang perlu diteliti disini adalah menyangkut perbedaan kinerja antara dua kelompok BMT tersebut. Hal yang perlu dipertanyakan selanjutnya adalah faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Adalah tidak mungkin untuk mengumpulkan seluruh faktor yang mempengaruhi perbedaan performansi itu kemudian menelitinya satu per satu. Untuk menentukan faktor apa saja yang sebaiknya diteliti dalam hubungannya dengan perbedaan performansi itu, hendaknya diketahui lebih dahulu bahwa BMT atau Bank secara umum adalah bisnis pelayanan yang mengandalkan pada modal berupa sumber daya manusia. Penyediaan sumber daya manusia ini untuk mendukung keberhasilan usaha BMT tentu saja menjadi hal yang sangat penting bahkan bisa dianggap mutlak. Pada prinsipnya perhatian pada sumber daya manusia adalah sama dengan perhatian pada kompetensinya. Apakah kompetensi yang dimiliki oleh para pekerja dan pemimpin BMT sesuai dengan tuntutan kebutuhan kompetensi pada industri perbankan atau simpan pinjam pada umumnya serta BMT pada khususnya.

Al-Qur'an tidak menyebut konsep lembaga keuangan secara eksplisit. Namun penekanan tentang konsep organisasi sebagaimana organisasi keuangan telah terdapat dalam Al-Qur'an. Konsep dasar kerjasama muamalah dengan berbagai cabang-cabang kegiatannya mendapat perhatian yang cukup banyak dalam Al-Qur'an. Untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan jalan mengorganisasi diri dalam sebuah wadah menjadi tuntutan. Lembaga bisnis dalam Islam sesungguhnya bukan saja berfungsi sebagai pengumpul modal dan mengakumulasi laba, tetapi juga berperan dalam pembentukan sistem ekonomi yang lebih adil dan terbebas dari perilaku ekonomi yang zalim. Penjelasan ini dapat kita jumpai dalam Al Qur'an :

Artinya : *“Dan hendaklah kamu adakah sekelompok orang (lembaga bisnis), yang berfungsi untuk mengajak kepada kebajikan, mengajak berbuat baik dan mencegah kemungkaran mereka itulah orang-orang yang beruntung”*.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ali-'Imran (3): 104.

Mengajak kepada kebajikan dapat berarti menuju pada peningkatan kehidupan dan kesejahteraan ekonomi. Berbuat baik dan mencegah kemungkarannya berarti juga menciptakan iklim dan sistem bisnis yang Islami jauh dari sistem yang anarkis dan eksploitatif.<sup>2</sup>

### **B.1. Baitul Maal wat Tamwil (BMT)**

BMT merupakan kependekan dari *Baitul Mal wa Tamwil* atau dapat juga tulis dengan *baitul maal wa baitul tanwil*. Secara *harfiah/lughawi* baitul maal berarti rumah dana dan *baitul tamwil* berarti rumah usaha. *Baitul Maal* dikembangkan berdasarkan sejarah perkembangannya, yakni dari masa nabi sampai abad pertengahan perkembangan Islam. Dimana *baitul maal* berfungsi untuk mengumpulkan sekaligus mentasyarufkan dana sosial. Sedangkan *baitul tamwil* merupakan lembaga bisnis yang bermotif laba.<sup>3</sup>

Dari pengertian tersebut dapatlah ditarik suatu pengertian yang menyeluruh bahwa BMT merupakan organisasi bisnis yang juga berperan sosial. Peran sosial BMT akan terlihat pada definisi *baitul maal*, sedangkan peran bisnis BMT terlihat dari definisi *baitul tamwil*. Sebagai lembaga sosial, *baitul maal* memiliki kesamaan fungsi dan peran dengan Lembaga Amil Zakat (LAZ), oleh karenanya, *baitul maal* ini harus didorong agar mampu berperan secara professional menjadi LAZ yang mapan. Fungsi tersebut paling tidak meliputi upaya pengumpulan dana zakat, infaq, sedekah, wakaf dan sumber dana-dana sosial yang lain, dan upaya pensyarufan zakat kepada golongan yang paling berhak sesuai dengan ketentuan ashabiah (UU Nomor 38 tahun 1999).

Baitul Maal wa Tamwil adalah lembaga ekonomi atau keuangan Syariah non perbankan yang sifatnya informal. Disebut informal karena lembaga ini didirikan oleh Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) yang berbeda dengan lembaga keuangan perbankan dan lembaga keuangan formal lainnya.<sup>4</sup> BMT bertujuan meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.<sup>5</sup>

Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan, yakni simpan pinjam. Usaha ini seperti usaha perbankan yakni menghimpun dana anggota dan calon anggota (nasabah) serta menyalurkannya kepada sektor ekonomi

<sup>2</sup> Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal wa Tamwil*, cet. ke-3, (Yogyakarta: UII Press, 2011), hlm. 53.

<sup>3</sup> Ibid, hlm. 126.

<sup>4</sup> Djazuli dan Yadi Janwari, *Lembaga-Lembaga Perekonomian Umat*, cet. Ke-1, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002), hlm. 183.

<sup>5</sup> Baihaqi Abdul Madjid, dkk., *Pedoman Pendirian, Pembinaan dan Pengawasan LKM BMT*, cet. Ke-3, (Jakarta: LAZNAS BMT, 2008), hlm. 10.

yang halal dan menguntungkan. Namun demikian, terbuka luas bagi BMT untuk mengembangkan lahan bisnisnya pada sektor riil maupun sektor keuangan lain yang dilarang dilakukan oleh lembaga keuangan bank. Karena BMT bukan bank, maka ia tidak tunduk pada aturan perbankan.

Pada dataran hukum di Indonesia, badan hukum yang paling mungkin untuk BMT adalah koperasi, baik serba usaha (KSU) maupun simpan-pinjam (KSP). Namun demikian, sangat mungkin dibentuk perundangan tersendiri, mengingat, sistem operasional BMT tidak sama persis dengan perkoperasian, semisal LKM (Lembaga Keuangan Mikro) Syariah, dan lain-lain.

## **B.2. Konsep Kompetensi**

Menurut Ellen E. O'Daniel (1999) Kompetensi diartikan sebagai Keahlian (skill), Pengetahuan (knowledge), Kemampuan (abilities), serta Prilaku (behavior) dari pekerja dalam suatu organisasi yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi tersebut.<sup>6</sup>

Studi tentang kompetensi telah dilakukan ditahun 1970an pada saat David McClelland (dikutip Russ, 1995 dan Zwell, 2000), menyebutkan bahwa test terhadap sifat-sifat perilaku (*behavioraltraits*) dan karakteristik yang membentuk kompetensi adalah lebih efektif dibanding test terhadap intelegensi dalam menentukan pekerja yang berprestasi dan yang tidak.

Kompetensi sering disamakan artinya dengan skill walaupun sebetulnya kompetensi dan skill adalah suatu yang berbeda (Zwell, 2000)<sup>7</sup>. Skill lebih mengarah kepada penguasaan teknik dan pengetahuan yang diterapkan pada lingkup kerja khusus, misalnya *sales skill*, *managerial skill*, *drafting skill*. Sedangkan kompetensi lebih mengarah pada performansi, yaitu karakteristik dan perilaku yang membawa pada keunggulan performansi. Menurut Zwell, terdapat tiga hal yang membentuk fundasi keberhasilan perusahaan, yaitu Kompetensi dari para pemimpinnya, Kompetensi para pekerjanya, dan Tingkat peranan budaya perusahaan dalam mengembangkan kompetensi.

### **B.2.1. Keterkaitan Antara Kompetensi dengan Kinerja Keuangan**

---

<sup>6</sup> Hurip Santoso, "Analisis Keterkaitan Kompetensi Dengan Kinerja Keuangan BMT", Tesis Universitas Diponegoro Semarang, (2001), hlm. 8.

<sup>7</sup> Ibid., hlm. 11-13

Peningkatan kompetensi disini adalah peningkatan kemampuan kerja kelompok (team-based designs) yang bertujuan pemberdayaan (empowerment) dan pengembangan bakat (*development of talent*). Sumber daya manusia merupakan modal unik karena disamping sulit ditiru (*difficult to replicate*) modal ini juga sulit digantikan (*difficult to substitute for*).

Alan Marsdan (1998) memperkenalkan pendekatan kompetensi dalam mencapai keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) dan disebutnya sebagai *Competence based Approach*.<sup>8</sup> Hal ini berbeda dengan pendekatan tradisional dimana dalam pencapaian keunggulan kompetitif didasarkan pada kekuatan lingkungan baik internal maupun eksternal. Pendekatan ini mendasarkan pada asumsi bahwa organisasi adalah sekumpulan sumber daya dan kompetensi yang relatif unik yang digunakan sebagai dasar strategi bersaing oleh organisasi tersebut. Sumber daya dan kompetensi inilah yang menjadi *Key Success Factor*. Sumber daya dan kompetensi tersebut berbeda antar suatu perusahaan dengan perusahaan lain disebabkan adanya perbedaan perkembangan masing-masing perusahaan.

Definisi mengenai Kinerja Baitul Maal wa Tamwil (BMT) kiranya dapat diambil dari definisi kinerja perbankan secara umum sesuai ketentuan Bank Indonesia melalui Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia nomor 30/11/KEP/DIR tanggal 30 April 1997 dan nomor 30/277/KEP/DIR tanggal 19 Maret 1998, yaitu bahwa kinerja Bank ditinjau dari lima aspek yang biasa disingkat CAMEL: Modal (*capital*), Aset (*assets*), Manajemen (*management*), Rentabilitas (*earning*), dan Likuiditas (*liquidity*). Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja keuangan yang ditunjukkan oleh : pertumbuhan simpanan, pertumbuhan laba, dan pertumbuhan asset

### **B.2.2. Kategori Kompetensi**

Zwell membagi kateori kompetensi menjadi 5 (lima), dari lima kategori tersebut dibagi lagi menjadi jenis-jenis kompetensi, yaitu :

#### **a. Kompetensi Pencapaian Hasil**

<sup>8</sup>Ibid., hlm. 14.

Yaitu kompetensi yang berhubungan dengan pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Termasuk dalam kategori ini adalah : orientasi kepada hasil, pengelolaan kinerja, inisiatif, inovasi, perbaikan berkelanjutan.

b. Kompetensi Pembinaan Hubungan

Yaitu kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan kerjasama dengan orang lain serta pemuasan kebutuhan orang lain. Termasuk dalam kategori ini adalah : orientasi kepada pelayanan, kepedulian hubungan pribadi, membangun hubungan, penyelesaian konflik, dan perhatian pada komunikasi.

c. Kompetensi Atribut Kepribadian

Yaitu kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan individual dalam hal berfikir, merasa, belajar dan berkembang. Termasuk dalam kategori ini adalah : pengembangan diri, ketegasan, manajemen stres, berfikir analitis, dan berfikir konseptual.

d. Kompetensi Manajerial

Yaitu kompetensi yang berhubungan dengan pengelolaan, penyediaan, dan pengembangan terhadap orang lain. Termasuk dalam kategori ini adalah : membangun tim kerja, memotivasi orang lain, dan memberdayakan orang lain.

e. Kompetensi Kepemimpinan

Yaitu kompetensi yang berhubungan dengan kepemimpinan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Termasuk dalam kategori ini adalah : kepemimpinan yang bervisi, berfikir strategis, orientasi kepada wirausaha, manajemen perubahan, dan membangun komitmen organisasi.

## **B.3. Konsep Kinerja**

### **3.1. Pengertian Kinerja**

Kerja menurut kamus bahasa Indonesia adalah melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan. Sedangkan konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang sinonimnya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. istilah *performance* sering



diindonesiakan sebagai *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh indikator-indikator suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.<sup>9</sup>

Menurut Sudarmanto, dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis pengertian dibawah ini:<sup>10</sup>

- a. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil, kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu.
- b. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku, kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi tempat orang bekerja

Terkait dengan konsep kinerja, ada 3 level kinerja yakni:

- 1) Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (*outcome*) analisis organisasi. Kinerja pada level ini terkait dengan tujuan, rancangan dan manajemen organisasi.
- 2) Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk dan layanan.
- 3) Kinerja individu; merupakan pencapaian atau efektifitas tingkat pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan rancangan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.<sup>11</sup>

### 3.2. Kinerja dalam Pandangan Islam

#### a. Telaah teks tentang kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah.<sup>12</sup>

#### b. Telaah teks Al- Qur'an tentang kinerja

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19:

<sup>9</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2009, hlm 5

<sup>10</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, hlm 8

<sup>11</sup> Ibid, hlm 7

<sup>12</sup> Moh.As'ad, *Psychology Industry*, PT.rineka Cipta, Edisi Ke Empat, Jakarta, 1991, hal. 48

*Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-A'raaf ayat 39

*Artinya : Dan Berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, Maka rasakanlah siksaan Karena perbuatan yang Telah kamu lakukan".*

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya segala kelebihan hanya milik Allah, oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas *ubuddiyah* saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan *ukhrowi*, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi.

## **C. Karakteristik Responden dan Kinerja Keuangan Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kota Jambi**

### **C.1. Karakteristik Responden**

Pengujian hubungan faktor kompetensi terhadap kinerja keuangan di Kota Jambi ini menggunakan kuisioner dimana di dalamnya menggunakan data karakteristik responden yang dilihat dari jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan lamanya bekerja di BMT. Diharapkan dari data karakteristik ini dapat mempengaruhi kompetensi responden terhadap peningkatan kinerja keuangan.

#### **C.1.1. Data Responden dari Jenis Kelamin**

Mereka yang berjenis kelamin laki-laki pada dasarnya adalah kelompok yang bertanggung jawab mencari nafkah bagi keluarga, mereka memiliki mobilitas dan aktivitas yang tinggi bila dibandingkan dengan perempuan. Namun demikian tidaklah selamanya demikian, karena terkadang ada juga perempuan yang memiliki mobilitas dan aktivitas

yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan kaum laki-laki. Dalam penelitian ini jumlah laki-laki yang jadi responden berjumlah 4 orang atau 40% dan jumlah perempuannya 6 orang atau 60 %. Terlihat bahwa responden antara laki-laki dan perempuan lebih banyak dari kelompok perempuan, sebanyak 6 orang responden perempuan atau sebesar 60% dan juga sebanyak 4 orang responden laki-laki atau sebesar 40%. Jenis kelamin tidak mempengaruhi hal tersebut karena laki-laki dan perempuan memiliki kompetensi yang berbeda-beda berdasarkan bidang keahlian masing-masing yang dimiliki.

### **C.1.2. Data Responden dari Umur**

Umur bisa mempengaruhi perilaku seseorang dalam mengambil suatu keputusan. Semakin tua umur seseorang maka biasanya akan memiliki pengalaman yang lebih banyak, lebih bisa mengendalikan tingkat emosional, lebih bijak dan lebih bertanggungjawab dalam bekerja.

Umur merupakan salah satu faktor intern yang paling mempengaruhi dalam melakukan suatu aktivitas seperti terhadap tingkah laku sosial ekonomi seseorang serta umur mempengaruhi kematangan psikologis dan produktivitas kerja seseorang. Berdasarkan hasil kuisisioner dan dokumentasi di lapangan diperoleh tingkat usia responden.

Terlihat bahwa proporsi responden terbesar adalah berada pada kelompok umur 36 – 45 tahun, yaitu sebanyak 5 orang responden atau sebesar 50 % dari total responden. Hal ini bisa menjadi indikator bahwa sebagian besar responden adalah kelompok umur yang produktif untuk melakukan suatu pekerjaan. Jumlah terkecil berada pada kelompok umur 18 – 25 tahun, yaitu sebanyak 1 orang responden atau sebesar 10 %, begitu pula dengan kelompok umur 46 – 55 tahun sebanyak 3 orang atau 30 %. Secara rata-rata umur responden adalah 40 tahun. Umur ini berada pada kelompok yang masih produktif untuk melakukan berbagai aktivitas.

### **C.1.3. Data Responden dari Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan turut mempengaruhi pola pikir seseorang, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin maju pola pikirnya. Namun demikian tidak selamanya mereka yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pola pikir yang tinggi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor pengalaman yang dimiliki oleh seseorang.

Terlihat bahwa keseluruhan responden mempunyai tingkat pendidikan Strata Satu (S.1) yaitu 6 orang responden atau sebesar 60 % dan 1 orang responden yang mempunyai tingkat pendidikan Pasca Sarjana (S2 dan S3) atau sebesar 10 %. Hal ini dapat dijadikan indikasi bahwa responden sudah cukup tinggi pendidikannya dalam menunjukkan kompetensinya dengan baik.

#### **C.1.4. Data Responden dari Lamanya Bekerja**

Lamanya seseorang bekerja disuatu lembaga keuangan Islam dalam hal ini BMT, bisa dijadikan indikator bahwa mereka sudah memahami mekanisme operasional lembaga keuangan yang mereka jalani. Tentu membutuhkan tingkat keahlian dan ketrampilan yang baik dalam bekerja dikarenakan adanya peningkatan kompetensi-kompetensi yang mereka miliki.

Dari data ada sebanyak 5 orang atau sebesar 50 % responden telah bekerja 1- 3 tahun. Sedangkan 4 orang atau sebesar 40 % responden telah bekerja > 3 tahun. Bisa dilihat bahwa responden adalah orang-orang yang sudah cukup lama bekerja di BMT dan diharapkan dapat menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki.

### **D. Kondisi Kinerja Keuangan BMT**

Penelitian yang dilakukan ini menganalisa pengaruh kompetensi yang dimiliki oleh para pengelola BMT dalam hal ini disebut sebagai manager terhadap perkembangan keuangan BMT yang dikelolanya. Adapun BMT yang diteliti adalah sebanyak 10 BMT, tetapi yang mempunyai data keuangan hanya 8 BMT yaitu:

#### **D.1. Koperasi BMT Kifayatul Umma ( BMT – KU)**

BMT – KU dibentuk di Jambi pada tanggal 22 Februari 2011 dengan jumlah anggota sebanyak 23 orang. Di tahun 2012 anggota BMT-KU mengalami peningkatan sehingga sampai saat ini jumlah keanggotaannya mencapai 103 orang. Kondisi keuangan BMT-KU mengalami peningkatan apabila dilihat dari aktiva/ total asset yang dimilikinya. Di tahun 2011 total asset yang dimiliki adalah sebesar Rp 122.665.462,02 sedangkan di tahun 2012 meningkat menjadi Rp. 159.646.624,07.

Adapun pembiayaan yang dilakukan oleh BMT-KU sebesar Rp. 188.500.000 dan di tahun 2012 meningkat pemberian pembiayaan sebesar Rp 231.450.000 dengan Modal di

tahun 2011 sebesar Rp 29.023.455 meningkat juga menjadi Rp 45.008.763. Keuntungan atau SHU yang diperoleh BMT-KU di tahun 2011 adalah sebesar Rp 4.193.455 dan mengalami peningkatan menjadi Rp 9.372.393. Jadi dapat disimpulkan untuk 2 tahun terakhir BMT-KU mengalami perkembangan yang baik.

## **D.2. BMT Bina Insan Sejahtera ( BMT BIS )**

BMT BIS berlokasi di Jalan Sunan Kalijaga No.90 RT.13 RW.04 Simpang III Sipin Kota Jambi. Dari penelitian ini di dapat laporan keuangan selama 4 tahun terakhir dari tahun 2009–2012. Perkembangan asset BMT BIS ini sangat meningkat tajam dari Rp 4.085.400 menjadi Rp 119.710.218 ini dikarenakan adanya tambahan modal penyertaan sebesar Rp 40.000.000 dan meningkatnya SHU BMT BIS. Asset BMT BIS juga sangat mengalami peningkatan dari Rp 4.254.400 menjadi Rp 254.298.674 hal ini dikarenakan meningkatnya pembiayaan yang disalurkan ke anggota. Sedangkan pembiayaan itu sendiri mengalami perkembangan baik dari jumlah nominalnya maupun dari jenis pembiayaan yang dilakukan oleh BMT BIS, yaitu dari hanya 2 macam pembiayaan, yaitu : Pembiayaan MBA dan Ijarah sejumlah Rp 2.500.000 menjadi Rp 255.815.016 di tahun 2012. Meningkatnya pembiayaan yang diberikan tentu berdampak pada keuntungan atau SHU yang didapat , ini terlihat di tahun 2009 SHU yang di dapat hanya Rp. 60.000 hal ini berubah menjadi Rp 31.050.813. Jadi untuk BMT Bina Insan Sejahtera ini bisa disimpulkan kondisi atau kinerja keuangannya baik atau sehat.

## **D.3. BMT Muslimah Masyithah**

BMT MUSLIMAH MASYITHAH berlokasi di Jalan. Pattimura No.066 RT.13 Kel. Rawasari Kec. Kota Baru BMT ini beranggotakan sebanyak 24 anggota tetap dan 112 orang nasabah mempunyai motto kerja “mengumpulkan dan sebanyak-banyaknya dan meminimkan kemacetan”. Untuk kondisi keuangan 4 tahun terakhir, yaitu tahun 2009 dan 2012 dari sisi asset mengalami peningkatan, yaitu dari Rp 131.078.000 menjadi Rp 201.544.505. Ini dikarenakan simpanan anggota yang diperoleh BMT Muslimah Masyithah mengalami peningkatan, yaitu dari Rp 17.005.250 menjadi Rp 28.272.000 Pembiayaan yang disalurkan sebesar Rp 74.136.750 meningkat menjadi Rp 157.000.000 dengan kondisi seperti ini maka keuntungan yang diperoleh pun meningkat dimana SHU di

tahun 2009 berjumlah Rp 2.219.800 menjadi Rp 11.321.392. Jadi dapatlah kita menyimpulkan bahwa untuk 4 tahun terakhir BMT Muslimah Masyithah mengalami peningkatan.

#### **D.4. BMT KOSSUMA ( Usaha Salimah )**

BMT Usaha Salimah berdiri tanggal 25 September 2007 dengan jumlah pendiri 21 orang. BMT ini berlokasi di Jalan Kolo.Amir Hamzah No.17 RT.05 Lrg. Kenanga Simp. IV Sipin Sei.Kambang Telanaipura Jambi. BMT Usaha Salimah ini pernah mendapatkan penghargaan Koperasi Unggul Kota Jambi Tahun 2013 juara Harapan 1. Data keuangan yang diperoleh adalah untuk 3 tahun, yaitu dari tahun 2009-2012.

Adapun simpanan anggota BMT KOSSUMA ini di tahun 2009 sebesar Rp 12.940.000 meningkat menjadi Rp 30.057.714. Dimana terjadi penambahan anggota dari 82 orang di tahun 2009 menjadi 190 orang di tahun 2012. Asset yang dimiliki BMT KOSSUMA di tahun 2009 sebesar Rp 119.397.385 menjadi Rp 218.587.486. Pembiayaan yang dilakukan oleh BMT Usaha Salimah ini terus mengalami peningkatan, yaitu sebesar Rp 184.900.000 menjadi Rp 267.950.000 hal ini mempengaruhi besaran SHU yang diperoleh BMT Usaha Salimah, yaitu di tahun 2009 sebesar Rp 10.692.935 menjadi Rp 27.205.349. Jadi melihat kondisi keuangan BMT Usaha Salimah ini dapatlah kita katakan bahwa kinerja keuangan BMT Usaha Salimah semakin baik.

#### **D.5. BMT AL-AMANAHAH**

BMT Al-Amanah berlokasi di Islamic Center Jalan Sulthan Thaha No. 58 Jambi memiliki kondisi keuangan untuk 5 tahun yaitu terakhir dari tahun 2008 – 2012. Adapun rinciannya adalah untuk perkembangan aset ditahun 2008 berjumlah Rp 422.976.831,- mengalami peningkatan menjadi Rp 804.635.622,-. Pembiayaan yang dilakukan BMT Al-Amanah juga mengalami peningkatan yaitu dari 2008 sebesar Rp 309.311.815,- meningkat menjadi sebesar Rp 482.002.099,-. Peningkatan pembiayaan ini mempengaruhi pada pendapatan BMT Al-Amanah. Pendapatan yang diperoleh BMT Al-Amanah di tahun 2008 adalah sebesar Rp 84.748.664,- meningkat menjadi Rp 121.674.765,- di tahun 2012. Hal ini tentu saja mempengaruhi SHU yang diterima BMT Al-Amanah, yaitu sebesar Rp 7.310.481,- di tahun 2008 meningkat di tahun 2012 menjadi Rp 15.068.809,-. Melihat

kondisi keuangan ini dapatlah disimpulkan bahwa kondisi dan kinerja keuangan BMT Al-Amanah mengalami peningkatan.

#### **D.6. BMT AL-ISLHAH**

Pada tanggal 5 Juli 1999 bertepatan dengan 21 Rabiul Awal 1420 H dilakukan Rapat Anggota Tahunan (RAT) yang memutuskan melakukan perubahan nama dari KSM BMT Al-Amanah menjadi Koperasi BMT Al-Ishlah yang bergerak dibidang simpan pinjam dan usaha riil yang sesuai dengan syariat Islam, selanjutnya pada RAT ke-12 atas kesepakatan anggota dan untuk memenuhi ketentuan Undang Undang maka nama BMT Al-Ishlah merubah namanya menjadi KJKS BMT (Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Al-Ishlah), yang beralamat di Jalan Patimura Lorong Melati RT. 19 No. 50 Kelurahan Simpang IV Sipin Kecamatan Telanaipura Jambi. BMT Al-Ishlah Jambi melayani kepentingan kelompok-kelompok nasabah yang dibedakan berdasarkan jenis usaha dan lokasi tempat tinggal. Jenis usaha meliputi : perdagangan, industri rumah tangga, perikanan dan lainnya, dengan lokasi adalah seluruh anggota/nasabah yang masih berada di wilayah Kota Jambi.

Data keuangan yang diperoleh dari BMT Al-Ishlah dalam penelitian ini adalah untuk jangka waktu 3 tahun terakhir dari tahun 2009 – 2011. Perkembangan asset BMT Al-Ishlah di tahun 2009 adalah sebesar Rp 1.404.505.622,71 meningkat di tahun 2011 menjadi Rp 1.923.424.921,39. Perkembangan asset ini diikuti dengan perkembangan simpanan anggota yang diperoleh oleh BMT Al-Ishlah, yaitu dari Rp 29.893.197,42 di tahun 2008 menjadi Rp 67.612.905,88 di tahun 2011. Peningkatan simpanan anggota diikuti dengan pengembangan usaha sehingga keuntungan yang diperoleh BMT Al-Ishlah atau SHU meningkat dari Rp 28.077.154,00 di tahun 2008 menjadi Rp 43.656.111,29 di tahun 2011. Kondisi keuangan ini dapat disimpulkan bahwa BMT Al-Ishlah memiliki kinerja keuangan yang baik.

#### **D.7. BMT Assa ‘Adah**

BMT Assa ‘Adah berlokasi di Jalan Prabusiliwangi No.86 RT.23 Kelurahan Tanjung Sari Jambi Timur berdiri pada tanggal 28 Februari 2008 dengan beranggotakan 38 orang yang merupakan koperasi wanita. Adapun kondisi keuangan BMT Assa ‘Adah dilihat dari perkembangan simpanan anggota dari tahun 2009-2011 mengalami peningkatan, yaitu dari Rp 16.480.000 di tahun 2009 meningkat menjadi Rp 19.500.000 di

tahun 2011. SHU yang diterima BMT Assa 'Adah di tahun 2009 berjumlah Rp 5.198.000,-

**D.8 .BMT Bina'ul 'Izzah**

BMT Bina'ul "Izzah berlokasi di Jalan Abdul Khatab RT. 20 No.111 Pasir Putih Jambi Selatan, mempunyai anggota 68 orang. Simpanan anggota di tahun 2012 berjumlah Rp 80.500.000.

**E. Pengujian Hubungan Kompetensi Pencapaian Hasil (X<sub>1</sub>), Pembinaan Hubungan (X<sub>2</sub>), Atribut Kepribadian (X<sub>3</sub>), Manajerial (X<sub>4</sub>), Kepemimpinan (X<sub>5</sub>) Terhadap Kinerja Keuangan (Y)**

**a. Hubungan Kompetensi Pencapaian Hasil (X<sub>1</sub>) Dengan Kinerja Keuangan (Y)**

**BMT**

Dari hasil perhitungan variabel X<sub>1</sub> atas Y dengan Spearman Test sebagai berikut :

Tabel 1.

**Hubungan Kompetensi Pencapaian Hasil terhadap Kinerja Keuangan**

**Correlations**

			x1	y
Spearman's rho	x1	Correlation Coefficient	1.000	.661*
		Sig. (2-tailed)	.	.038
		N	10	10
	y	Correlation Coefficient	.661*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.038	.
		N	10	10

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas terdapat hubungan kompetensi pencapaian hasil (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja keuangan (Y) sebesar 0,661 dan nilai signifikannya sebesar 0,038 lebih



kecil dari 0,05 Berarti terdapat hubungan kompetensi pencapaian hasil dengan kinerja keuangan BMT Jambi dan signifikan.

**b. Hubungan Kompetensi Pembinaan Hubungan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Keuangan (Y) BMT**

Dari hasil perhitungan Spearman Test didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 2.

**Hubungan Kompetensi Pembinaan Hubungan terhadap Kinerja Keuangan**

			y	x2
Spearman's rho	y	Correlation Coefficient	1.000	.768**
		Sig. (2-tailed)	.	.009
		N	10	10
	x2	Correlation Coefficient	.768**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.009	.
		N	10	10

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas terdapat hubungan kompetensi Pembinaan Hubungan ( X<sub>2</sub>) dengan kinerja keuangan (Y) sebesar 0,768 dan nilai signifikannya sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 Berarti hubungan kompetensi pencapaian hasil dengan kinerja keuangan BMT Jambi adalah signifikan.

**c. Hubungan dari Kompetensi Atribut Kepribadian (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Keuangan (Y) BMT**

Dari hasil perhitungan Spearman Test didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 3.

**Hubungan Kompetensi Atribut Kepribadian terhadap Kinerja Keuangan**

			y	x3
Spearman's rho	y	Correlation Coefficient	1.000	.671*
		Sig. (2-tailed)	.	.034
		N	10	10
	x3	Correlation Coefficient	.671*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.034	.
		N	10	10

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas terdapat hubungan kompetensi Atribut Kepribadian ( X3) terhadap kinerja keuangan (Y) sebesar 0,671 dan nilai signifikannya sebesar 0,034 lebih kecil dari 0,05 Berarti hubungan kompetensi pencapaian hasil terhadap kinerja keuangan BMT Jambi adalah signifikan.

**d. Hubungan dari Kompetensi Manajerial (X<sub>4</sub>) Terhadap Kinerja Keuangan (Y) BMT Al-Ishlah**

Dari hasil perhitungan Spearman Test didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.

**Hubungan Kompetensi Manajerial terhadap Kinerja Keuangan**

			y	x4
Spearman's rho	y	Correlation Coefficient	1.000	.506
		Sig. (2-tailed)	.	.135
		N	10	10
	x4	Correlation Coefficient	.506	1.000
		Sig. (2-tailed)	.135	.
		N	10	10

Berdasarkan tabel diatas terdapat hubungan Manajerial (X<sub>4</sub>) terhadap kinerja keuangan (Y) sebesar 0,506 dan nilai signifikannya sebesar 0,135 lebih besar dari 0,05 Berarti hubungan kompetensi pencapaian hasil terhadap kinerja keuangan BMT Jambi adalah tidak signifikan.

**e. Hubungan dari Kompetensi Kepemimpinan (X<sub>5</sub>) Terhadap Kinerja Keuangan (Y) BMT**

Dari hasil perhitungan Spearman Test didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 5.

**Hubungan Kompetensi Kepemimpinan terhadap Kinerja Keuangan**

Correlations

			y	x5
Spearman's rho	y	Correlation Coefficient	1.000	.679*
		Sig. (2-tailed)	.	.031
		N	10	10
	x5	Correlation Coefficient	.679*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.031	.
		N	10	10

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas terdapat hubungan kompetensi Kepemimpinan (X5 ) terhadap kinerja keuangan (Y) sebesar 0,671 dan nilai signifikannya sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05 Berarti hubungan kompetensi pencapaian hasil terhadap kinerja keuangan BMT Jambi adalah signifikan.

#### F. Analisis Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Keuangan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Jambi

Penelitian ini menguji hubungan kompetensi terhadap kinerja keuangan dalam hal ini menguji 5 variabel independen, yaitu kompetensi pencapaian hasil, kompetensi pembinaan hubungan, kompetensi atribut kepribadian, kompetensi manajerial, dan kompetensi kepemimpinan dengan menggunakan analisis regresi linier dan berganda melalui program SPSS-17, dan dengan menggunakan skala likert penelitian ini memberikan hasil sebagai berikut:

##### a. Kesimpulan Hipotesa 1

$H_a$  : Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi pencapaian hasil ( $X_1$ ) dengan kinerja keuangan (Y)

Untuk mencapai performansi unggul perusahaan Michael Zwell (2000) berpendapat bahwa sebuah perusahaan sumber daya manusia daya yang berkompetensi dalam pencapaian hasil. Hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor orientasi kepada hasil, pengelolaan kinerja, inisiatif, inovasi, dan perbaikan yang berkelanjutan. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Pencapaian Hasil mempunyai hubungan no urut ketiga yaitu sebesar 0,661 .<sup>13</sup> dengan nilai signifikan 0.038.

<sup>13</sup> Hurip Santoso, "Analisis Kinerja Keuangan Lembaga Keuangan Mikro Syariah," Jurnal Manajemen Keuangan Islam, Vol. 3. No. 4, (Januari 2009), hlm. 83

b. Kesimpulan Hipotesa 2 :

$H_a$  : Terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi Pembinaan Hubungan ( $X_2$ ) dengan kinerja keuangan (Y)

Menurut Wibowo (2010) kompetensi harus juga memberikan orientasi pelayanan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas, guna memberikan pelayanan terhadap pelanggan. Kompetensi juga harus memperhatikan kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis maupun secara lisan.<sup>14</sup> Menurut Michael Zwell (2000) kompetensi yang berhubungan dengan pembinaan hubungan meliputi kompetensi yang berorientasi kepada pelayanan, adanya kepedulian hubungan pribadi, kemampuan membangun hubungan, kemampuan menyelesaikan konflik dan perhatian yang serius pada komunikasi. Dari penelitian ini disimpulkan bahwa kinerja keuangan BMT mempunyai hubungan yang sangat tinggi dari variabel kompetensi lainnya sebesar 0,768.<sup>15</sup> Dengan nilai signifikannya 0.009.

c. Kesimpulan Hipotesa 3 :

$H_a$  : Terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi Atribut Kepribadian ( $X_3$ ) dengan kinerja keuangan (Y)

Menurut Zwell (2000) adalah apa yang disebutnya sebagai atribut kepribadian (Personal Attribute) yang terdiri atas pengembangan diri, ketegasan bersikap, kemampuan melakukan manajemen stress, berpikir analitis, serta berpikir konseptual. Kelima hal tersebut membentuk sebuah Kompetensi yang disebut Kompetensi Atribut Kepribadian. Hasil analisis secara signifikan memperlihatkan pengaruh yang positif antara variabel Kompetensi Atribut Kepribadian dengan Performansi atau Kinerja. Dari penelitian ini dapat terjustifikasi bahwa kinerja BMT dipengaruhi oleh Kompetensi, dalam hal ini Kompetensi Atribut Kepribadian. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan BMT mempunyai hubungan dengan Kompetensi Atribut Kepribadian sebesar 0,671.<sup>16</sup> Dengan nilai signifikan sebesar 0.034

d. Kesimpulan Hipotesa 4 :

---

<sup>14</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, cet. ke-3, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 329-330

<sup>15</sup> Hurip Santoso, "Analisis Kinerja Keuangan Lembaga Keuangan Mikro Syariah," *Jurnal Manajemen Keuangan Islam*, Vol. 3. No. 4, (Januari 2009), hlm. 84.

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 86

$H_0$  : Terdapat hubungan yang tidak signifikan antara Kompetensi Manajerial ( $X_4$ ) dengan kinerja keuangan (Y)

Kemampuan manajerial menurut Atom Ginting (1999) adalah kemampuan atau keahlian pimpinan untuk menjalankan fungsi manajemen. Faktor kemampuan manajerial sangat penting dan menentukan, karena faktor tersebut berkaitan dengan aktivitas pokok suatu organisasi yaitu memimpin organisasi yang bersangkutan dalam usahanya mencapai tujuan. Untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan maka pimpinan sebuah perusahaan harus memiliki kemampuan dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip manajemen yang biasa dikenal dengan sebutan kemampuan manajerial.<sup>17</sup> Menurut Michael Zwell (2000) Kompetensi manajerial terdiri dari atas kemampuan membangun tim kerja, kemampuan memotivasi orang lain, dan kemampuan untuk memberdayakan orang lain. Hasil analisa memperlihatkan hubungan antara variabel kompetensi manajerial dengan kinerja keuangan BMT sebesar 0.506<sup>18</sup> tetapi tidak signifikan karena nilainya 0,135 lebih besar dari 0,05

e. Kesimpulan Hipotesa 5 :

$H_a$  : Terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi Kepemimpinan ( $X_5$ ) dengan kinerja keuangan (Y)

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima orang lain, bertanggung jawab menggerakkan setiap usaha dan hambatan, menciptakan iklim organisasi dimana karyawan merasa bebas tapi penuh tanggung jawab. Riyono dan Zulaifah (2001) mengatakan kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan. Seorang pemimpin sukses karena mampu bertindak sebagai pengarah dan pendorong yang kuat serta berorientasi pada tujuan yang ditetapkan.<sup>19</sup> Faktor kepemimpinan menurut Michael Zwell (2000) terdiri atas kepemimpinan yang bervisi, berpikir strategis, orientasi berwirausaha, manajemen perubahan serta membangun komitmen organisasi. Secara signifikan

<sup>17</sup> <http://www.psychologymania.com/2013/04/pengertian-kemampuan-manajerial.html>, akses 1 Mei 203

<sup>18</sup> Hurip Santoso, "Analisis Kinerja Keuangan Lembaga Keuangan Mikro Syariah," Jurnal Manajemen Keuangan Islam, Vol. 3. No. 4, (Januari 2009), hlm. 87

<sup>19</sup> Yati Suhartini, "Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan", hlm. 7.

memperlihatkan hubungan yang positif variabel kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja keuangan BMT Jambi sebesar 0.679.<sup>20</sup> Dengan nilai signifikannya sebesar 0.031

Tabel : 6

## Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Bunyi Hipotesis
H1	Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Kompetensi Pencapaian Hasil dengan Kinerja Keuangan
H2	Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Kompetensi Pembinaan Hubungan dengan Kinerja Keuangan
H3	Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Kompetensi Atribut Kepribadian dengan Kinerja Keuangan
H4	Terdapat hubungan yang kuat dan tidak signifikan antara Kompetensi Manajerial dengan Kinerja Keuangan
H5	Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Kompetensi Kepemimpinan dengan Kinerja Keuangan

### G. Analisis Implikasi Manajerial

Dilihat dari hasil penelitian variabel kompetensi pembinaan hubungan merupakan variabel yang sangat mempengaruhi kinerja keuangan BMT yaitu sebesar 0.768. Kemudian disusul oleh variabel kompetensi Kepemimpinan sebesar 0,679, atribut kepribadian sebesar 0,671, kompetensi pencapaian hasil sebesar 0,661, dan yang terakhir kompetensi manajerial sebesar 0,506.

Kompetensi pencapaian hasil ini sangat dipengaruhi oleh faktor Pembinaan hubungan yang dipengaruhi oleh orientasi kepada pelayanan, kepedulian hubungan antar pribadi, membangun hubungan yang baik, tegasnya dalam penyelesaian konflik serta sangat memberikan perhatian kepada komunikasi yang baik dengan bawahan. Ini berarti BMT Jambi sudah melakukan pembinaan hubungan dengan baik dalam rangka

<sup>20</sup> Hurip Santoso, "Analisis Kinerja Keuangan Lembaga Keuangan Mikro Syariah," Jurnal Manajemen Keuangan Islam, Vol. 3. No. 4, (Januari 2009), hlm. 88

meningkatkan kinerja BMT Jambi yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja keuangan BMT Jambi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi manajerial merupakan variabel yang sangat rendah mempengaruhi kinerja keuangan BMT Jambi, hal ini terlihat dari besarnya hubungan kompetensi manajerial terhadap kinerja keuangan BMT Jambi yang hanya sebesar 0,506. Hal ini berarti pengelolaan BMT Jambi harus mengimplementasikan proses manajerial yang baik antara pimpinan dan bawahan. Hal ini dilihat dari bagaimana pimpinan bisa memberikan motivasi kepada orang lain, memberikan semangat membangun tim kerja, dan memberdayakan orang lain. Hal ini tentu memerlukan kerjasama kepada semua pihak dalam rangka meningkatkan kinerja keuangan BMT Jambi.

Secara keseluruhan untuk meningkatkan keuangan BMT Jambi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi sumber daya insani BMT Jambi yang terdiri atas 5 (lima) kompetensi, yaitu kompetensi pencapaian hasil, kompetensi pembinaan hubungan, kompetensi atribut kepribadian, kompetensi manajerial, dan kompetensi kepemimpinan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik pengelola BMT dalam penelitian ini yang berjumlah 10 orang bila dilihat dari jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan maka jenis kelamin perempuan yang berjumlah banyak yaitu sebanyak 6 orang. Bila dilihat dari umur, pengelola BMT lebih banyak berumur antara 36-45 tahun sebanyak 5 orang. Bila dilihat dari tingkat pendidikan masih berada pada tingkat pendidikan Strata Satu (S.1) berjumlah 6 orang. Dan apabila dilihat dari masa kerja sebanyak 5 orang sudah bekerja 1 - 3 tahun.
2. Hubungan kelima kompetensi ini dapat dilihat dari hasil perhitungan Spearman Test maka kompetensi pencapaian hasil ( $X_1$ ) mempunyai hubungan dengan kinerja keuangan (Y) sebesar 0,661, kompetensi pembinaan hubungan ( $X_2$ ) mempunyai hubungan dengan kinerja keuangan (Y) sebesar 0,768, kompetensi atribut kepribadian ( $X_3$ ) mempunyai hubungan dengan kinerja keuangan (Y) sebesar 0,671, kompetensi manajerial ( $X_4$ ) mempunyai hubungan dengan kinerja keuangan (Y) sebesar 0,506,

kompetensi atribut kepemimpinan ( $X_5$ ) mempunyai hubungan dengan kinerja keuangan ( $Y$ ) sebesar 0,679, ini berarti seluruh kompetensi mempunyai hubungandengan kinerja keuangan BMT Kota Jambi. Tetapi Kompetensi Manajerial mempunyai hubungan tetapi tidak menunjukkan indikator yang signifikan.

3. Implikasi manajerial yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja keuangan BMT Jambi dengan meningkatkan kompetensi dalam hal ini prioritas peningkatan pada kompetensi manajerial karena terbukti kompetensi ini mempunyai pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja keuangan di Kota Jambi.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka ada beberapa saran yang dapat diberikan, yaitu

1. Pihak BMT hendaknya lebih meningkatkan perhatian kepada upaya untuk meningkatkan kompetensi i manajerial dikarenakan kompetensi manajerial mempunyai hubungan yang sangat rendah terhadap kinerja keuangan, hal ini bisa dilakukan dengan meningkatkan membangun tim kerja, memotivasi orang lain dan memberdayakan orang lain.
2. Pihak BMT Jambi hendaknya melakukan peningkatan terhadap pelayanan dengan penerapan prinsip-prinsip syariah sehingga BMT Jambi yang merupakan lembaga keuangan syariah menjadi pilihan bagi masyarakat dalam melakukan kegiatan ekonomi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anonim, (1999), *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, Jakarta : Departemen Agama RI
- Amir Muallim, *Profesionalitas Sumber Daya Manusia BMT di Kabupaten Sleman*, 2006.
- Andriani, Baitul Maal wat Tamwil Konsep dan Mekanisme di Indonesia, *Empirisme*, Vol. 14 No. 2
- Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia,2009
- Baihaqi Abdul Madjid, dkk., *Pedoman Pendirian, Pembinaan dan Pengawasan LKM BMT*, Jakarta: LAZNAS BMT, 2008.
- Djazuli dan Yadi Janwari, *Lembaga-Lembaga Perekonomian Umat*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2011
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Hurip Santoso, Analisis Kinerja Keuangan Lembaga Keuangan Mikro Syariah, *Jurnal Manajemen Keuangan Islam*, Vol. 3. No. 4, Januari 2009
- Irham Fahmi, *Analisis Kinerja Keuangan*, Bandung: CV. Alfabeta, 2012.



- Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Jannes Situmorang, *Kaji Tindak Peningkatan Peran Koperasi dan UM sebagai Lembaga Keuangan Alternatif*, 2002.
- M. Arfin Hamid, *Membumikan Ekonomi Syariah di Indonesia*, Jakarta: Paramuda, 2008.
- Moh Nazori, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2009.
- Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syariah Suatu Pengenalan Umum*, Jakarta: Tazkia Institue, 1999.
- Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal wa Tamwil*, Yogyakarta: UII Press, 2011.
- Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Ronny Kountur, *Metode Penelitian Untuk Penulis Skripsi dan Tesis*, Jakarta: PPM, 2007.
- Sholihin, *Perilaku Konsumen Terhadap Produk BMT di BMT Kharisma*, Magelang, Jawa Tengah, 2003.
- Sri Sumarni, *Analisis Korelasi Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Penabung pada Baitul Maal wat Tamwil: Studi Kasus pada BMT Abidin di Kelurahan Banyuanyar Kecamatan Banjarsari Surakarta*, 2001.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Tim Penyusun, *Mengolah Data Statistik Hasil Penelitian dengan SPSS 17*, Semarang: C.V Andi Offset.
- Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Jambi: Fakultas Syariah IAIN STS Jambi, 2012.
- Whenny Kristianto, *Faktor-Faktor Psikologis Yang Berpengaruh Pada Pengambilan Keputusan Nasabah Untuk Menjadi Anggota Baitul Maal wa Tamwil*, 2003.
- Wibowo, *Manajemn Kinerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010.
- Yati Suhartini, *Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*  
<http://isa7695.wordpress.com/2010/07/19/pengertian-bmt/>, akses 20 Mei 2013.  
<http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/540/>, akses 22 Mei 2013  
<http://www.psychologymania.com/2013/04/pengertiankemampuanmanajerial.html>, akses 30 Mei 2013