

PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**(STUDI PADA KARYAWAN KOPERASI BAITUL MAAL WAT TAMWIL
MASLAHAH MURSALAH LIL UMMAH
SIDOGIRI KABUPATEN PASURUAN)**

SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh ujian sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

**IRWAN BADDU
NIM. 0310320085-32**



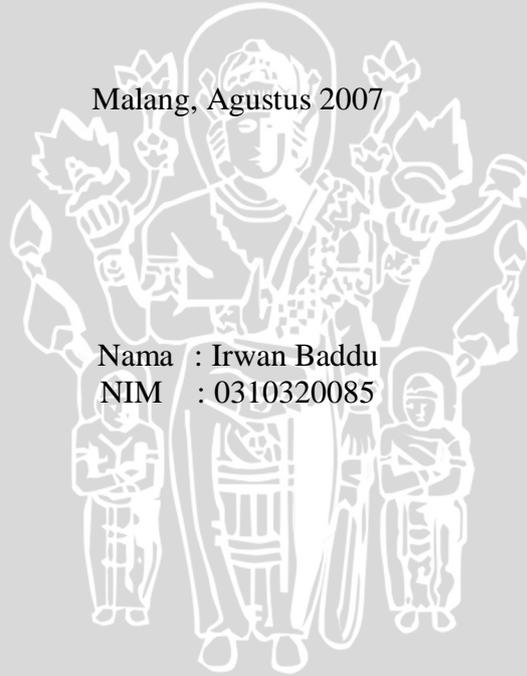
**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2007**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, Agustus 2007



Nama : Irwan Baddu
NIM : 0310320085

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja karyawan
(Studi Pada Karyawan Koperasi Baitul Maal wat Tamwil
Maslahah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Kabupaten Pasuruan)

Disusun oleh : Irwan Baddu

N I M : 0310320085

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang,Agustus 2007

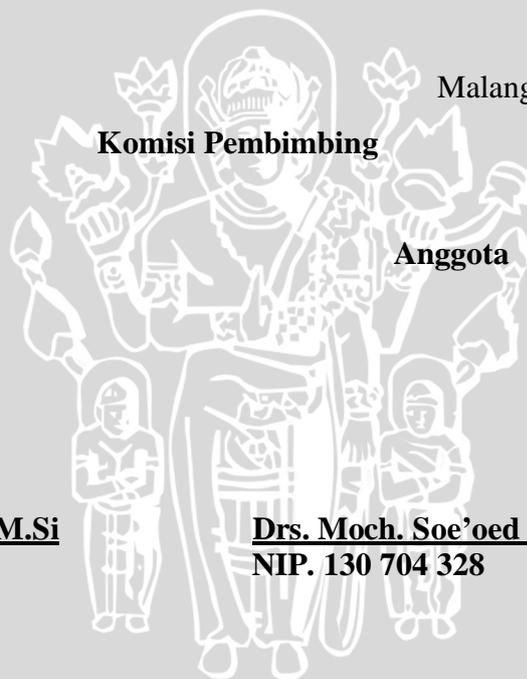
Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Drs. Saiful Islam, M.Si
NIP. 130 890 053

Drs. Moch. Soe'oad Hakam, M.Si
NIP. 130 704 328



TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Jum'at
 Tanggal : 10 Agustus 2007
 Jam : 08.00
 Skripsi atas nama : Irwan Baddu
 Judul : Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Baitul Maal Wat Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Kabupaten Pasuruan)

dan dinyatakan lulus
 Majelis Penguji

Ketua

Anggota

Drs. Saiful Islam, M.Si
 NIP. 130 890 053

Drs. Moch. Soe'od Hakam, M.Si
 NIP. 130 704 328

Anggota

Anggota

Drs. M. Al Musadieg, MBA
 NIP. 131 410 387

Drs. Heru Susilo, MA
 NIP. 131 573 956

MOTTO

“SEBAIK-BAIKNYA MANUSIA ADALAH YANG PALING BERMANFAAT BAGI ORANG LAIN”



“HIDUP ADALAH PERJUANGAN”

RINGKASAN

Irwan Baddu, 2007, Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Baitul Maal Wat Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Kabupaten Pasuruan). Drs. Saiful Islam, M.Si, Drs. Moch. Soe'od Hakam, M.Si, 63 Halaman + viii

Penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa hal, *pertama*, sangat sedikit peneliti yang meneliti mengenai etos kerja islami, padahal sangat dibutuhkan sebuah organisasi dalam mengelola SDMnya terutama yang bergerak dalam perekonomian islam seperti Baitul Maal wat Tamwil (BMT). Oleh karena itu proses pengelolaan SDM harus disertai dengan pemahaman etos kerja islam oleh karyawan BMT, agar tercipta kondisi dimana karyawan mampu bekerja dengan produktif sehingga perusahaan dapat berkembang.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah etos kerja islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Baitul Maal wat Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah (Koperasi BMT MMU) Sidogiri Pasuruan. Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dari etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non Probability Sampling* dengan metode sampling jenuh. Sampel yang diambil adalah seluruh populasi karyawan Koperasi Baitul Maal wat Tanwil Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Pasuruan yang berjumlah 91 orang karyawan. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji analisis regresi sederhana, uji parsial, uji F, Pengerjaan data statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program olah data *SPSS versi 11.00 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada hipotesis etos kerja islami (X) berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan(Y), dimana hasil uji regresi asecara simultan diketahui bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 47,251 lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,30.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'aalamin, puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan anugerah yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi mengenai **“Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Baitul Maal Wat Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Kabupaten Pasuruan)”** dapat terselesaikan.

Sholawat dan salam penuh kerinduan kepada manusia agung, Rasulullah SAW atas segala teladannya dimedan kehidupan dan dimedan dakwah sehingga memacu penulis untuk senantiasa bersemangat dalam mencari kehidupan dunia dan kehidupan akhirat.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang.

Penulis menyampaikan penghargaan dan penghormatan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suhadak, M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
2. Bapak Dr. Kusdi R., D.E.A, selaku ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
3. Bapak Drs. Saiful Islam, M.Si, dan Bapak Drs. Moch. Soe'oad Hakam, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dengan sabar dan ikhlas dalam menyelesaikan Skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan ridho dan pahala kepada beliau.
4. Segenap Dosen Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan bekal berbagai teori, ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis, mudah-mudahan dicatat sebagai ilmu yang bermamfaat. Sehingga di akhirat kelak nanti menjadi salah satu amal yang terus mengalir.
5. Seluruh Staf Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
6. Manajemen Koperasi Baitul Maal Wat Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah (Koperasi BMT MMU) Sidogiri Pasuruan, atas kesempatan belajarnya yang begitu berharga

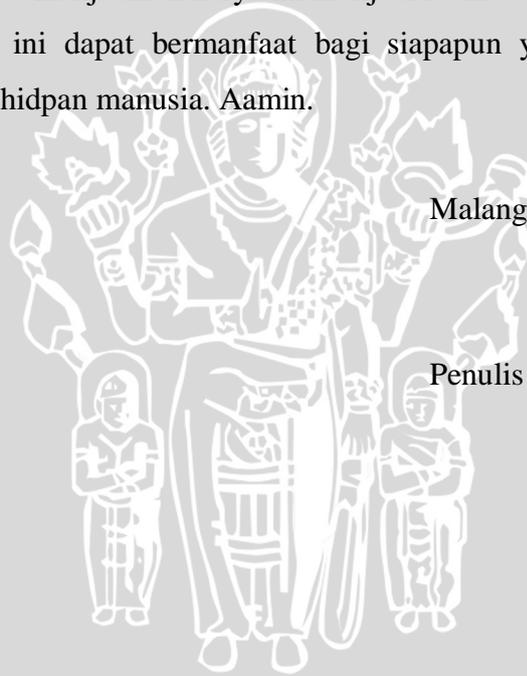
7. Kedua Orang tuaku tercinta, serta istri dan anakku Hafsah Zahwah Zakiyah yang telah memberikan dorongan do'a, moril dan materi, mudah-mudahan Allah SWT membalasnya, dan tak lupa juga kepada keluarga besarku .
8. Kepada semua pihak yang telah memeberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih dan semoga kebaikan semua pihak yang telah memeberikan bantuan mendapat balasan pahala dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa setiap karya manusia sesungguhnya hanya menuju kesempurnaan. Penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak sehingga dapat menjadikan karya ini menjadi lebih baik.

Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya untuk perbaikan kehidpan manusia. Aamin.

Malang, Agustus 2007

Penulis



DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

TANDA PENGESAHAN

MOTTO

RINGKASAN

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Kontribusi Penelitian	3
E. Sistematika Pembahasan	4

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

A. Etos Kerja Islami.....	5
1. Pengertian Etos Kerja Islami	5
2. Islam dan Etos Kerja	6
3. Terbentuknya Etos Kerja Islami	8
4. Karakteristik Etos Kerja Islami.....	11
B. Kinerja.....	13
1. Konsep Kinerja	13
2. Pengukuran Kinerja	14
3. Standar Pengukuran Kinerja	14
4. Tujuan Penilaian Kinerja	15
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
6. Aspek-Aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja.....	17
7. Indikator Kinerja.....	17
C. Hubungan Etos kerja Islami Terhadap Kinerja	18
D. Model Konsepsi dan Hipotesis	19
1. Model Konsepsi	19
2. Model Hipotesis	19

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	21
B. Konsep, Variabel, dan Skala Pengukuran	21
1. Konsep.....	21
2. Variabel	22
3. Skala Pengukuran.....	26

C.	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel ...	27
1.	Populasi	27
2.	Sampel	27
3.	Teknik Pengumpulan Sampel	28
D.	Pengumpulan Data	28
1.	Lokasi Penelitian	28
2.	Sumber data	28
3.	Teknik Pengumpulan Data	29
4.	Instrumen Penelitian.....	29
E.	Validitas dan Relibialitas.....	30
1.	Validitas	30
2.	Relibialitas	30
F.	Analisis Data.....	32
1.	Analisis Data Deskriptif	32
2.	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	32

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

A.	Gambaran Umum Koperasi BMT MMU Sidogiri	34
1.	Sejarah Singkat Koperasi BMT MMU.....	34
2.	Landasan Hukum BMT MMU.....	36
3.	Lokasi Perusahaan.....	36
4.	Visi dan Misi Koperasi BMT MMU	36
5.	Maksud dan Tujuan Koperasi BMT MMU	37
6.	Struktur Organisasi Koperasi BMT MMU	37
7.	Susunan Pengurus Koperasi BMT MMU.....	38
8.	Gambaran Kerja Struktur Organisasi BMT	39
9.	Personalia Koperasi BMT MMU	48
B.	Karakteristik Responden	49
1.	Umur Responden.....	49
2.	Jenis Kelamin.....	50
3.	Pendidikan Responden	50
4.	Status Perkawinan Karyawan	51
5.	Masa Kerja Karyawan	51
C.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
1.	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Etos Kerja Islami.....	54
2.	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	54
D.	Analisis Data.....	55
1.	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	55
2.	Hasil Uji Multiple R.....	56
3.	Hasil Uji R Square.....	56
4.	Pengujian dengan Uji F Statistik.....	57
E.	Pembahasan Hasil Penelitian	58
	Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja karyawan	58

BAB V: PENUTUP

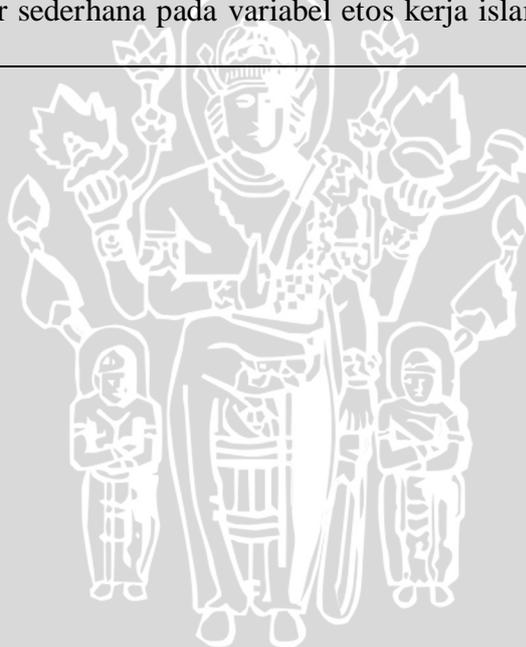
A. Kesimpulan 61
B. Saran 61

DAFTAR PUSTAKA 62



DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal.
1	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item	25
2	Data Responden Berdasarkan Umur	50
3	Jenis Kelamin Responden	50
4	Data Responden Berdasarkan Pendidikan	51
5	Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan	51
6	Masa Kerja Karyawan Koperasi BMT MMU Sidogiri	52
7	Hasil Uji Validitas Item Variabel Etos Kerja Islami	53
8	Hasil Uji Validitas Item Variabel Etos Kinerja Karyawan	53
9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos kerja islami dan Kinerja karyawan	54
10	Uji regresi linier sederhana pada variabel etos kerja islami terhadap kinerja	55



DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal.
1	Paradigma terbentuknya etos kerja non-agama	9
2	Paradigma terbentuknya etos kerja islami	10
3	Empat langkah mengukur kinerja karyawan	14
4	Model Konsep	19
5	Model Hipotesis	20
6	Struktur Organisasi Koperasi BMT MMU	38
7	Daerah penerimaan dan penolakan uji secara simultan (Uji F)	57



DAFTAR LAMPIRAN

- | No | Judul |
|----|--|
| 1 | Surat Keterangan Penelitian |
| 2 | Kuisisioner Untuk Responden |
| 3 | Disribusi Jawaban Responden Variabel Etos Kerja Islami |
| 4 | Disribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja karyawan |
| 5 | Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islami |
| 6 | Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islami |
| 7 | Uji Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan Islami |
| 8 | Uji Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan Islami |
| 9 | Hasil Regression |



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi merupakan era yang penuh dengan tantangan, termasuk bagi suatu organisasi, yakni adanya persaingan yang sangat ketat antar organisasi. Organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan dengan situasi dan kondisi saat ini, dan semua itu dapat dilakukan oleh organisasi yang didukung oleh kualitas sumberdaya manusia yang memadai. Kualitas sumberdaya manusia yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab manusialah yang merupakan pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumberdaya yang lain dalam suatu organisasi. Sehingga diperlukan instrumen, pola, atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia.

Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia bisa melalui pendekatan psikologi dan organisasi, budaya serta agama. Mangkunegara (2005:04), berpendapat bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi, dan organisasi, pendekatan budaya serta agama. Pendekatan kebudayaan didasarkan pada teori Weber (1958) yang menekankan pada analisis sistem nilai-nilai yang hidup pada masyarakat dalam hubungannya dengan pembangunan ekonomi. Weber berpendapat bahwa pimpinan perlu menerapkan etika protestan dalam pengelolaan bisnis, sebagaimana etika protestan merupakan kunci keberhasilan bagi pembangunan ekonomi pada masyarakat kapitalis Eropa dan Amerika. Pendapat Weber tersebut dikaji lebih lanjut oleh Robert Bellah. Ia sangat heran terhadap bangsa Jepang yang menurut para pakar dunia bahwa Jepang setelah Hiroshima dibom, untuk menstabilkan ekonominya diprediksi memerlukan waktu ribuan tahun, tetapi kenyataannya hanya beberapa puluh tahun saja Jepang telah mampu menstabilkan ekonominya dan bahkan saat ini menguasai teknologi. Robert Bellah meneliti agama Tokugawa di Jepang dan menyimpulkan bahwa pembangunan ekonomi Jepang sangat pesat berkembang dan mampu bersaing

secara teknologi, karena masyarakat Jepang beragama Tokugawa mempraktekkan unsur-unsur yang terkandung dalam etika protestan.

Islam sebagai salah satu agama samawi, telah menekankan kepada ummat untuk bekerja. Sebagaimana sabdanya” bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanaya dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok”. Mangkunegara (2005:06) berpendapat sebenarnya kitab suci Al-Qur’an dari agama Islam juga mengajarkan unsur-unsur tersebut seperti manusia harus bekerja keras (Al-Qur’an surat Al-Qashash:77; Al-Jumu’ah:11; At-Taubah:105; bekerja merupakan ciri mukmin yang sukses (Al-Mukminun:3); Islam mengangkat nilai kerja (Al-Baqoroh:110; An-Nahl:97); Islam melarang berusaha secara batil (An-Nisa’:29); Allah SWT tidak merubah nasib suatu kaum, kecuali kaum itu sendiri berusaha keras untuk merubahnya (Ar-Ra’du:11).

Selanjutnya Tasmara (2002:16) berpendapat bahwa dengan etos kerja yang bersumber dari keyakinan Al-Qur’an ada semacam keterpanggilan yang sangat kuat dari lubuk hatinya, untuk menunjukkan hasil kerja kerasnya yang berkualitas.

Koperasi Baitul Maal wat Tamwil Maslahah Mursalah Lil Ummah (Koperasi BMT MMU) Sidogiri Kabupaten Pasuruan, yang merupakan salah satu bentuk lembaga ekonomi berbasis syari’ah di Indonesia memiliki potensi yang cukup besar dalam menghidupkan dan mengembangkan perekonomian ummat. Di dalam melaksanakan fungsinya sebagai lembaga keuangan syari’ah, Koperasi BMT MMU Sidogiri membutuhkan kualitas sumber manusia yang handal dalam menunjang itu semua. Selain itu pula pengelolaan sumber daya manusia di Koperasi BMT MMU Sidogiri dituntut pemahaman etos kerja islami yang didasarkan pada Al-Qur’an dan Hadits agar produktivitas kerja karyawan dapat menunjang perkembangan ekonomi ummat, termasuk pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti menitikberatkan perhatiannya terhadap kebutuhan nonfisik karyawan sebagai salah satu bagian usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, adalah bagaimana organisasi atau

perusahaan yakni Koperasi BMT MMU Sidogiri melihat dan mengembangkan tingkat pemahaman dari kondisi spiritual karyawan tersebut dalam memahami etos kerja islami (*Islamic work ethic*) sehingga dapat berpengaruh terhadap diri karyawan Koperasi BMT MMU Sidogiri dalam hal ini adalah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara baik.

Berdasarkan uraian beberapa hal di atas maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul “**Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Baitul Maal wat Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Kabupaten Pasuruan**”.

B. Perumusan Masalah

Permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah apakah etos kerja islami mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi BMT MMU Sidogiri?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain adalah menjelaskan pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan Koperasi BMT MMU Sidogiri.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna antara lain adalah untuk :

1. Manfaat Teoritis
 - a) Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mahasiswa mengenai etos kerja islami pada Koperasi BMT MMU Sidogiri
 - b) Sebagai salah satu bahan atau kerangka acuan yang dapat digunakan pada penelitian lebih lanjut.
2. Manfaat Praktis
 - a) Sebagai masukan bagi pihak perusahaan dalam menciptakan etos kerja islami pada karyawan.
 - b) Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil perusahaan mengenai manajemen sumberdaya manusia agar kinerja karyawan lebih meningkat.

E. Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan dalam pemahaman materi, penulis membagi sistematika penulisan kedalam lima bab dengan beberapa sub bab di dalamnya. Sistematika penulisan skripsi ini tersusun sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan landasan teoritis yang digunakan dalam pembahasan masalah yang disajikan dalam bab satu. Teori dalam bab ini merupakan dasar dalam menganalisis dan menyelesaikan masalah secara aplikatif dan obyektif. Selain itu dalam bab ini juga akan dikemukakan mengenai kerangka berpikir dan hipotesis yang digunakan.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian, jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, uji analisis faktor, pengujian instrumen validitas dan reliabilitas, pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di Koperasi BMT MMU Sidogiri

Bab V : Penutup

Dalam bab terakhir ini mengungkapkan kesimpulan yang ditarik dari permasalahan dan pembahasan yang ada, serta saran-saran yang diharapkan dapat membantu memecahkan masalah bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan berguna sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Etos Kerja Islami

1. Pengertian Etos Kerja Islami

Menurut Tasmara (2002:15), secara *etimologis*, kata etos kerja itu sendiri berasal dari bahasa Yunani, yakni *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga dimiliki oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Adapun kata kerja, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, artinya adalah kegiatan melakukan sesuatu. Menurut El-Qussy, seorang pakar Ilmu Jiwa berkebangsaan Mesir, kerja merupakan aktivitas yang disengaja, bermotif dan bertujuan, biasanya terikat dengan penghasilan atau upaya memperoleh hasil, baik bersifat materil maupun non materil.

Kata etos kerja, menurut Mochtar Buchori dalam Asifudin (2004:27) dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian tata nilai baik individu, masyarakat atau bangsa itu sendiri. Sedangkan menurut Tasmara (2002:9), etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

Adapun yang dimaksud dengan etos kerja islami itu sendiri, menurut Asifudin (2004:234) merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Menurut Tasmara (2002:26), etos kerja islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusikan dirinya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah Islam dan didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama.

2. Islam dan Etos Kerja

Menurut Ahmad (2001:16) Islam adalah agama yang menghargai kerja keras. Kenyataan ini dapat terlihat dari serangkaian firman Allah dalam Al-Qur'an yang sangat menekankan arti penting, diantaranya :

“Katakanlah, hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya Aku akan bekerja (pula) maka kelak kamu akan mengetahui.” (Q.S. Az Zumar : 39), dan *“Katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan yang baik dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”* (Q.S At Taubah : 105).

Menurut Ahmad (2001:17) Islam tidak hanya memerintahkan manusia hanya untuk sholat saja, namun manusia juga diperintahkan untuk mencari rezeki di bumi. *“Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah. Dan Allah adalah sebaik-baik Pemberi Rezeki”* (Q.S. Al Jumu'ah : 10-11). Petikan-petikan ayat di atas sangatlah jelas memperlihatkan pandangan Islam terhadap nilai kerja itu sendiri.

Etos kerja islami itu sendiri berasal dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya. Etos kerja islami memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap (Tasmara, 2002:25).

Menurut Tasmara (2002:26), etos kerja islami menekankan pada kerja sama dalam bekerja, dan konsep konsultasi yang terlihat sebagai jalan untuk mengatasi rintangan atau masalah dan menghindari kesalahan. Hubungan

sosial dalam bekerja merupakan pendorong yang bertujuan untuk mempertemukan kebutuhan seseorang dan membuat keseimbangan antara kebutuhan individu dan kehidupan sosial.

Etos kerja islami memberikan tekanan pada kerja yang rata-rata dapat membantu pertumbuhan atau kemajuan personal, penghargaan terhadap diri sendiri atau orang lain, kepuasan kerja, dan pemberdayaan diri. Selain itu tekanan untuk bekerja secara kreatif dapat sebagai sumber dari kesenangan dan prestasi. Bekerja keras dipandang sebagai kebaikan, dan barang siapa yang bekerja keras maka akan lebih mungkin mendapatkan kemajuan dalam hidupnya dan sebaliknya, jika tidak mau bekerja keras maka akan dipandang sebagai penyebab kegagalan dalam hidup (Yousef, 1989:515). Menurut Ali dalam Yousef (1989:515), dinyatakan bahwa nilai kerja di dalam etos kerja islami didapatkan dari maksud yang mengiringinya pada hasil dari kerja itu. Dalam hal ini penekanan terdapat dalam keadilan dan kedermawanan di dalam tempat kerja yang merupakan suatu kondisi yang penting untuk kesejahteraan karyawan dengan gaji yang layak diterimanya.

Menurut Nashir dalam Yousef (1989:515), bekerja keras sebagai bentuk wujud tanggung jawab dan berkompetisi yang mendorong dan bertujuan untuk memperbaiki kualitas kerja karyawan. Dengan kata lain etos kerja islami memperlihatkan bahwa kehidupan tanpa kerja keras tidak mempunyai arti apa-apa, dan waktu pekerjaan dalam aktivitas ekonomi adalah kewajiban yang harus dipenuhi. Selain itu aktif bekerja merupakan perintah agama, etos yang dominan dalam Islam ialah menggarap kehidupan ini secara giat, dengan mengarahkannya kepada yang lebih baik (*islah*). Dan hal ini juga diperkuat dengan firman Allah SWT dalam surat Al Jumu'ah :

“Maka apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah, serta banyaklah ingat kepada Allah, agar kamuberjaya.” (Q.S. Al Jumu'ah : 10).

Jadi dalam ayat tersebut tersirat pesan yaitu hendaknya kita beribadah sebagaimana diwajibkan, namun kita juga harus bekerja mencari rezeki dari kemurahan Allah. Bersama dengan itu, kita senantiasa ingat kepada-Nya. Yakni memenuhi semua ketentuan etis dan akhlaq dalam bekerja itu, dengan menyadari pengawasan dan perhitungan Allah terhadap setiap bentuk kerja

kita. Semua perilaku manusia didasari prinsip *rahman* dan *rahim* dengan kesadaran penuh sebagai *rahmatan lil 'alamin*, integritas yang sangat tinggi karena merasa dirinya dilihat oleh Allah, bukan karena atasan, atau sekedar upah belaka, dan jabatan hanya dilihat sebagai amanah Allah (Agustian, 2001:52). Sikap ini akan mendorong suatu kreativitas tanpa henti untuk menciptakan mutu pelayanan dan produk yang lebih berkualitas yang dipandang dalam etos kerja islami.

Ada hikmah yang terkandung dalam perkataan Ali bin Abi Thalib, *laisal fataa man yaquula kaana abii, wa laakinnal fataa ma yaquula haa anadza* yang berarti bahwa pemuda sejati itu yang mampu mengatakan inilah aku, bukan inilah bapakku (Tasmara, 2002:40). Terkandung hikmah bahwa seorang pribadi pekerja muslim, sudah seharusnya mengembangkan potensi diri tanpa harus tergantung pada orang tuanya. Hasil pengembangan pribadi ini dapat terlihat dalam sikap, pola kerja, karya, dan kinerja yang mereka hasilkan.

Apabila sikap dan pola kerja prestatif sudah membudaya dan sudah menjadi etos kerja pribadi muslim, sudah selayaknya mereka akan menjadi contoh dalam menikmati kepuasan kerja, pekerjaan dan kinerja terbaiknya sebagaimana Rasulullah, yang selalu menjaga kualitas dalam ibadah dan urusan duniawi. Dengan memenuhi syarat dalam bekerja, segala bentuk aktivitas manusia baik itu amal sholeh atau ibadah harus memenuhi syarat yang diantaranya adalah keikhlasan, cinta, istiqomah, bersedia berkorban, dan membelanjakan harta di jalan yang benar. Semua itu dapat tergambarkan dalam aktivitas manusia yang dilandasi dengan etos kerja islami (Luth, 2001:21-22).

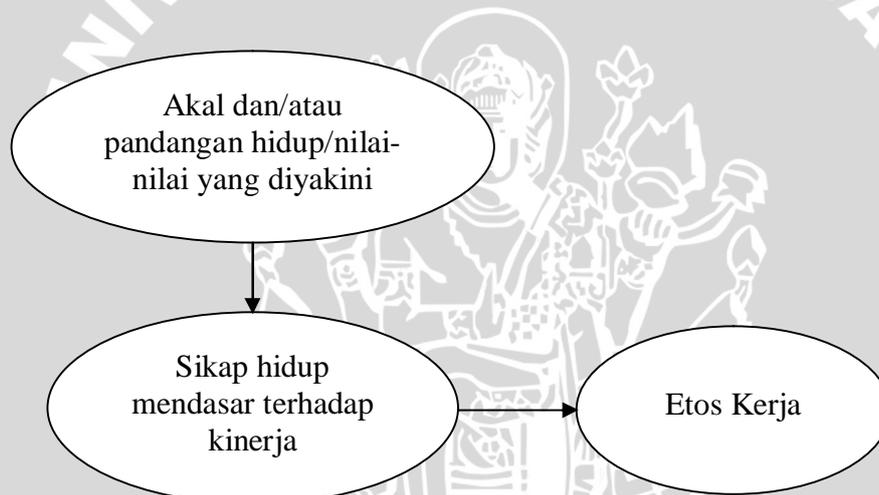
3. Terbentuknya Etos kerja Islami

Salah satu karakteristik yang melekat pada etos kerja manusia, ia merupakan pancaran dari sikap hidup mendasar pemiliknya terhadap kerja. Menurut Sardar dalam Asifudin (2004:29) bahwa nilai-nilai adalah serupa dengan konsep dan cita-cita yang menggerakkan perilaku individu dan masyarakat. Mitsou dalam Asifudin (2004:30) menerangkan bahwa dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran

agama tertentu dapat pula menjadi sesuatu yang berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup mendasar.

Penjelasan di atas memberikan pemahaman kita bahwa latar belakang keyakinan dan motivasi berlainan, maka cara terbentuknya etos kerja yang bersangkutan paut dengan agama (non agama) dengan sendirinya mengandung perbedaan dengan cara terbentuknya etos kerja yang berbasis ajaran agama, dalam hal ini etos kerja islami. Gambaran terbentuknya etos kerja, sebagaimana yang dipaparkan oleh Asifudin (2004:31) baik yang tanpa keterlibatan agama maupun yang bersifat islami secara sederhana dapat digambarkan di bawah ini:

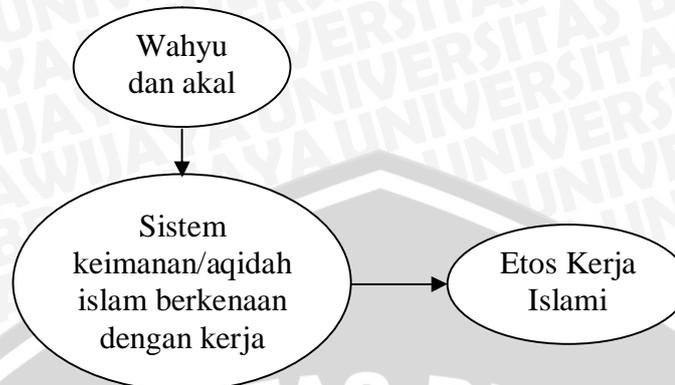
Gambar 1
Paradigma terbentuknya etos kerja non-agama



Sumber: Asifudin (2004:31)

Etos kerja di sini terpancar dari sikap hidup mendasar terhadap kinerja. Sikap hidup mendasar itu terbentuk oleh pemahaman akal dan/atau pandangan hidup atau nilai-nilai yang dianut (diluar nilai-nilai agama).

Gambar 2
Paradigma terbentuknya etos kerja islami



Sumber: Asifudin (2004:32)

Etos kerja islami terpancar dari sistem keimanan/aqidah islam berkenaan dengan kerja. Aqidah ini terbentuk dari ajaran wahyu dan akal yang bekerja sama secara proporsional menurut fungsi masing-masing.

Setelah mencermati gambar 1 dan gambar 2, maka dapat ditangkap adanya persamaan dan perbedaan mendasar antar keduanya.

Persamaan:

1. Etos kerja non agama dan etos kerja islami sama-sama berupa karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Sistem keimanan/aqidah islam berkenaan dengan etos kerja islami dalam hal ini identik dengan sikap hidup mendasar demikian.
2. Kedua-duanya timbul karena motivasi.
3. Motivasi keduanya sama-sama didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kinerja.
4. Keduanya sama-sama dipengaruhi secara dinamis dan manusiawi oleh berbagai faktor intern dan ekstern yang bersifat kompleks.

Perbedaan antara etos kerja non-agama dengan etos kerja islami :

No	Etos kerja non-agama	Etos kerja islami
1	Sikap hidup mendasar terhadap kerja di sini timbul dari hasil kerja akal dan/atau pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut (tidak bertolak dari iman keagamaan tertentu).	Sikap hidup mendasar terhadap kerja disini identik dengan sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama secara proporsional. Akal lebih banyak berfungsi sebagai alat memahami wahyu (meski dimungkinkan akal memperoleh pemahaman dari sumber lain, namun menyatu dengan sistem keimanan islami).
2.	Tidak ada iman	Iman eksis dan terbentuk sebagai buah pemahaman akal terhadap wahyu. Dalam hal ini akal selain berfungsi sebagai alat, juga berpeluang menjadi sumber. Disamping menjadi dasar acuan etika kerja islami, iman islami (atas dasar pemahaman) berkenaan dengan kerja inilah yang menimbulkan sikap hidup mendasar (aqidah) terhadap kerja, sekaligus motivasi kerja islami.
3.	Motivasi timbul dari sikap hidup mendasar terhadap kerja. Disini motivasi tidak bersangkutan paut dengan iman, agama atau niat ibadah. Ia bersumber dari akal dan/atau pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut.	Motivasi disini timbul dan bertolak dari sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja bersumber dari ajaran wahyu dan akal yang saling bekerja sama. Maka motivasi berangkat dari niat ibadah kepada Allah dan iman terhadap adanya kehidupan ukhrawi yang jauh lebih bermakna.
4.	Etika kerja berdasarkan akal dan/atau pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut.	Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal yang membentuk sistem keimanan/aqidah Islam sehubungan dengan kerja (aqidah kerja).

Sumber: Asifudin (2004:34)

4. Karakteristik Etos kerja Islami

Menurut Asifudin (2004:101), karakteristik etos kerja islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal shaleh dengan memberikan prioritas penekanan pada etos kerja islami beserta prinsip-prinsip dasarnya sebagai fokus. Karena etos kerja apapun menurut *Qurany* tidak dapat menjadi islami bila tidak dilandaskan pada konsep iman dan amala shaleh. Lanjut Asifudin (2004:104) bahwa dari konsep iman, ilmu dan amal, dapat digali dan dirumuskan karakteristik-karakteristik etos kerja islami:

(a). Kerja merupakan penjabaran Aqidah

Manusia adalah makhluk yang dikendalikan oleh sesuatu yang bersifat batin dalam dirinya, bukan oleh fisik yang tampak. Ia terpengaruh dan diarahkan oleh keyakinan yang mengikatnya. Keyakinan tersebut bila telah tertanam mantap dalam hati, akan berusaha menyembul bersama kehendak pemilikinya. Faktor agama memang tidak menjadi syarat timbulnya etos kerja tinggi seseorang. Hal itu terbukti dengan banyaknya orang yang tidak beragama mempunyai etos kerja yang baik. Tetapi berdasarkan teori tersebut di atas, orang itu pasti memiliki keyakinan, pandangan atau sikap hidup tertentu menjadi pemancar bagi etos kerja yang baik tersebut. Jadi ajaran agama merupakan salah satu faktor yang menjadi sebab timbulnya keyakinan, pandangan, sikap hidup mendasar yang menyebabkan etos kerja tinggi manusia terwujud. Lanjut Saifudin (2004:224) ciri-ciri orang yang menganggap bahwa kerja merupakan penjabaran dari aqidah adalah;

- (1) Dapat menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain, dan alam
- (2) Berperilaku wajar tidak dibuat-buat
- (3) Berpendirian teguh dan tidak mudah terpengaruh
- (4) Konsentrasi perbuatan tidak pada ego, melainkan pada kewajiban dan rasa tanggung jawab
- (5) Memiliki kesegaran apresiasi terhadap alam dan kehidupan
- (6) Mempunyai kehidupan motivasi yang terutama digerakan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi di akhirat kelak.

(b). Kerja Dilandasi Ilmu

Ciri-ciri orang yang menganggap bahwa kerja dilandasi ilmu adalah(Asifudin:225):

- (1) Pernah atau sering mengalami pengalaman puncak
- (2) Mampu membedakan antara tujuan benar dan salah, baik dan buruk
- (3) Menyukai efisiensi dan efektivitas kerja
- (4) Mempunyai disiplin pribadi

- (c). Kerja dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjukNya

Ciri-ciri orang yang menganggap bahwa kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahiah serta mengikuti petunjuk-petunjukNya adalah (Asifudin:226) :

- 1) Memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis
- 2) Mengembangkan kreativitas
- 3) Percaya pada potensi insani karunia Tuhan untuk melaksanakan tugasnya: bertawakkal kepada Allah SWT
- 4) Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif

B. Kinerja

1. Konsep Kinerja

Prawirosentono (1999:2) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67) mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mengkunegara (2005:9) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa definisi di atas, maka kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan sesuai dengan standar kerja yang ada. Jadi kinerja dalam konsep ini adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan.

2. Pengukuran Kinerja

Prawirosentono (1999:193) berpendapat sebagai berikut :

”Kinerja setiap unit kerja harus diukur dengan metode statistik, khususnya tentang mutu suatu produksi. Para manajer harus menerima tanggung jawab atas kinerja bawahannya. Bila bawahan berkinerja buruk, jangan sekedar menyalahkan bawahan saja. Oleh karena itu manajer harus memonitor setiap bawahannya berdasarkan kendali secara statistik.”

Ruky (2004:158) berpendapat bahwa :

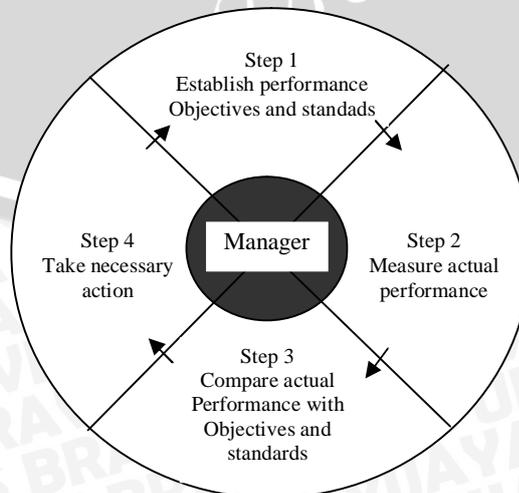
”Pengukuran kinerja dilakukan pada akhir kurun waktu (periode) yang ditetapkan, yakni pada saat melakukan penilaian yang merupakan perbandingan antara hasil sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan. Sasaran tersebut harus diteliti satu persatu, mana yang telah dicapai sepenuhnya, mana yang di atas standar (target), dan mana yang di bawah target”.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada ukuran tunggal yang dapat mencakup semua aspek kinerja, yang diperlukan adalah seperangkat ukuran yang sesuai dengan aktivitas obyektif yang akan diukur.

3. Standar Pengukuran Kinerja

Kinerja yang dapat diukur, sebagaimana yang dipaparkan oleh Prawirosentono (1999:186) adalah kinerja orang-orang yang ada dalam organisasi. Memang pada awalnya yang diukur adalah kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit organisasi yang mendukungnya, dan akhirnya kinerja orang-orang yang ada di dalam

Gambar 3
Empat Langkah Mengukur Kinerja Karyawan



Keterangan :

- Langkah 1 : Membangun suatu standar kinerja yang dilandasi untuk mencapai tujuan organisasi.
- Langkah 2 : Mengukur kinerja yang sebenarnya telah dilakukan.
- Langkah 3 : Membandingkan kinerja nyatanya dengan standar kinerja yang telah ditentukan
- Langkah 4 : Mengambil tindakan yang diperlukan, artinya bila kinerja aktualnya lebih buruk dari standar kinerja, berarti perlu pemberitahuan kepada karyawan bersangkutan untuk memperbaiki kinerjanya.

Seperti yang telah dijelaskan di atas, dalam upaya mengukur kinerja organisasi dan mengukur kinerja perorangan sebagai pelaku dalam organisasi. Standar ukuran kinerja suatu organisasi harus diproyeksikan ke dalam standar kinerja para pelaku dalam unit-unit yang bersangkutan. Setelah seluruh standar kinerja tersebut ditentukan yang selanjutnya digunakan untuk dibandingkan dengan kinerja yang sebenarnya (*actual performance*). Evaluasi atas kinerja harus dilakukan terus menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Standar kerja dapat dibandingkan dengan apa yang diharapkan dilakukan seseorang dengan apa yang sesungguhnya dikerjakan, seorang supervisor dapat menentukan level kinerja karyawan. Proses penilaian kinerja harus dikaitkan dengan uraian pekerjaan dan standar kerja. Mengembangkan standar kinerja yang jelas dan realistis dapat mengurangi problem komunikasi dalam umpan balik penilaian kinerja antara manajer, supervisor, dan karyawan.

Menurut Agus Sunyoto dalam Mangkunegara (2005:10) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian atau evaluasi kinerja adalah sebagai berikut :

- (1) meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja.
- (2) mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang dulu.
- (3) memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya untuk meningkatkan kepedulian terhadap karir atau kepada pekerjaan yang diemban sekarang.
- (4) mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi sesuai dengan potensinya.

- (5) memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana siklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.

Setiap fungsi dari penilaian adalah penting. Kepentingan masing-masing fungsi ini bagi kita tergantung pada perspektif yang kita terapkan. Sebagian dari fungsi ini sangat berhubungan dengan keputusan manajemen personalia. Akan tetapi kepentingan kita berada di dalam perilaku organisasi. Kesimpulannya kita menekankan penilaian kinerja didasarkan perannya sebagai faktor penentu alokasi penghargaan. Sedangkan secara ringkas tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- (1) Untuk menentukan dasar upah.
- (2) Dapat menentukan jenjang karir.
- (3) Dapat dipakai sebagai dasar promosi, mutasi, rotasi, demosi, bahkan juga dapat dilakukan untuk pemberhentian hubungan kerja.
- (4) Sebagai dasar pemberian semangat kerja bagi karyawan.

Bentuk penilaian dapat bersifat terbuka dan tertutup, bila terbuka penilaian dapat diketahui oleh kedua belah pihak. Sedangkan penilaian tertutup merupakan penilaian yang hanya diketahui oleh penilai saja. Kesulitan dalam penilaian yang disebabkan karena standar penilaian biasanya dilakukan oleh manajemen, dimana dalam menentukan sasaran atau target sebelum keduanya melakukan aktivitas terlebih dahulu disepakati mengenai sasaran yang perlu oleh penilai maupun yang dinilai.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005:13) menjelaskan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

- (1) Faktor Kemampuan (*Ability*)
Secara umum kemampuan (*Ability*) ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge*) dan (*skill*).
- (2) Faktor Motivasi (*Motivation*)
Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi. Situasi yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sedangkan menurut Simamora (1995:500), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, diantaranya :

- (1) Faktor Individual, yang terdiri dari :
 - (a) Kemampuan dan Keahlian
 - (b) Latar belakang
 - (c) Demografi
- (2) Faktor Psikologi, yang terdiri dari :
 - (a) Persepsi
 - (b) *Attitude*
 - (c) *Personality*
 - (d) Pembelajaran
 - (e) Motivasi
- (3) Faktor Organisasi, yang terdiri dari :
 - (a) Sumber daya
 - (b) Kepemimpinan
 - (c) Penghargaan
 - (d) *Job design*

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal, perusahaan harus mampu mempertimbangkan hubungan antar faktor-faktor tersebut di atas juga kondisi-kondisi di dalam dan di luar organisasi juga mengenai pengaruhnya terhadap individu karyawan.

6. Aspek-aspek standar pekerjaan dan kinerja

Menurut Mangkunegara (2005:18) aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari kuantitatif dan kualitatif. Aspek kualitatif meliputi:

- (1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- (2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
- (3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- (4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

- (1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- (2) Tingkat kemampuan dalam bekerja
- (3) Kemampuan dalam menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan
- (4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)

7. Indikator Kinerja

Memang sangatlah sulit untuk menentukan suatu ukuran kinerja, karena beragamnya jenis pekerjaan, dan setiap pekerjaan tersebut pasti

mempunyai ukuran yang berbeda-beda. Cara pengukuran kinerja menurut Dharma (2003:355) adalah sebagai berikut:

Banyak cara pengukuran yang dapat digunakan, seperti penghematan, kesalahan dan sebagainya. Tetapi hampir seluruh cara pengukuran mempertimbangkan hal-hal berikut:

(1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

(2) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik tidaknya).

Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

(3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Pengukuran ketepatan waktu merupakan khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berprestasi atau tidaknya karyawan juga dapat diketahui melalui perilakunya dalam bekerja, yang meliputi kemandirian, keaktifan dalam pemecahan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan, kreativitas dan inisiatif, serta rasa percaya diri.

C. Hubungan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagian besar faktor yang mendorong atau memotivasi kerja karyawan tersebut diukur dengan materi yang berupa upah dan gaji serta kompensasi lainnya, sehingga hal tersebut mendorong seseorang untuk menghalalkan segala cara termasuk korupsi yang banyak terjadi dewasa ini. Selain itu, faktor yang masih sedikit terangkat dan diperhatikan oleh manajer atau atasan adalah etos kerja islami. Motivasi etos kerja islami bagi karyawan sangat diperlukan karena memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi etos kerja islami perlu ditanamkan khusus kepada setiap karyawan karena motivasi bekerja bukan hanya karena faktor materi tetapi karena adanya dorongan spritual atau bekerja untuk beribadah. Sehingga dapat bekerja dengan sungguh-sungguh, disiplin dan bertanggung jawab. Sebagaimana disebutkan dalam Al-Quran:

”Katakanlah: bekerjalah kamu, niscaya Allah melihat pekerjaanmu serta RasulNya dan orang-orang beriman...” QS At-Taubah 105)

Menurut Ali dalam Yousef (1989:515), dinyatakan bahwa nilai kerja di dalam etos kerja islami didapatkan dari maksud yang mengiringinya pada hasil dari kerja itu. Dalam hal ini penekanan terdapat dalam keadilan dan kedermawanan di dalam tempat kerja yang merupakan suatu kondisi yang penting untuk kesejahteraan karyawan dengan gaji yang layak diterimanya.

Dengan etos kerja islami maka semangat kerja karyawan akan terdorong, sehingga hal ini akan dapat membawa perusahaan pada tercapainya tujuan dan kemajuan secara optimal. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh perusahaan pada saat ini adalah masalah sumber daya manusia. Sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang tidak hanya berorientasi pada materi tetapi juga berorientasi pada akhirat.

Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menanamkan etos kerja islami kepada seluruh karyawan, sehingga pekerjaan dianggap sebagai kewajiban yang harus dipenuhi. Selain itu aktif bekerja merupakan perintah agama, etos yang dominan dalam Islam ialah menggarap kehidupan ini secara giat, dengan mengarahkannya kepada yang lebih baik (*islah*). Dengan prinsip ini dapat meningkatkan profesionalisme karyawan. Profesionalisme yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

D. Model Konsepsi dan Hipotesis

1. Model Konsepsi

Berdasarkan uraian teori yang dijelaskan mengenai etos kerja islami sebelumnya, serta teori-teori mengenai kinerja, maka dapat dirumuskan kerangka model konsepsi seperti yang tampak pada gambar dibawah ini:

Gambar 4
Model Konsepsi



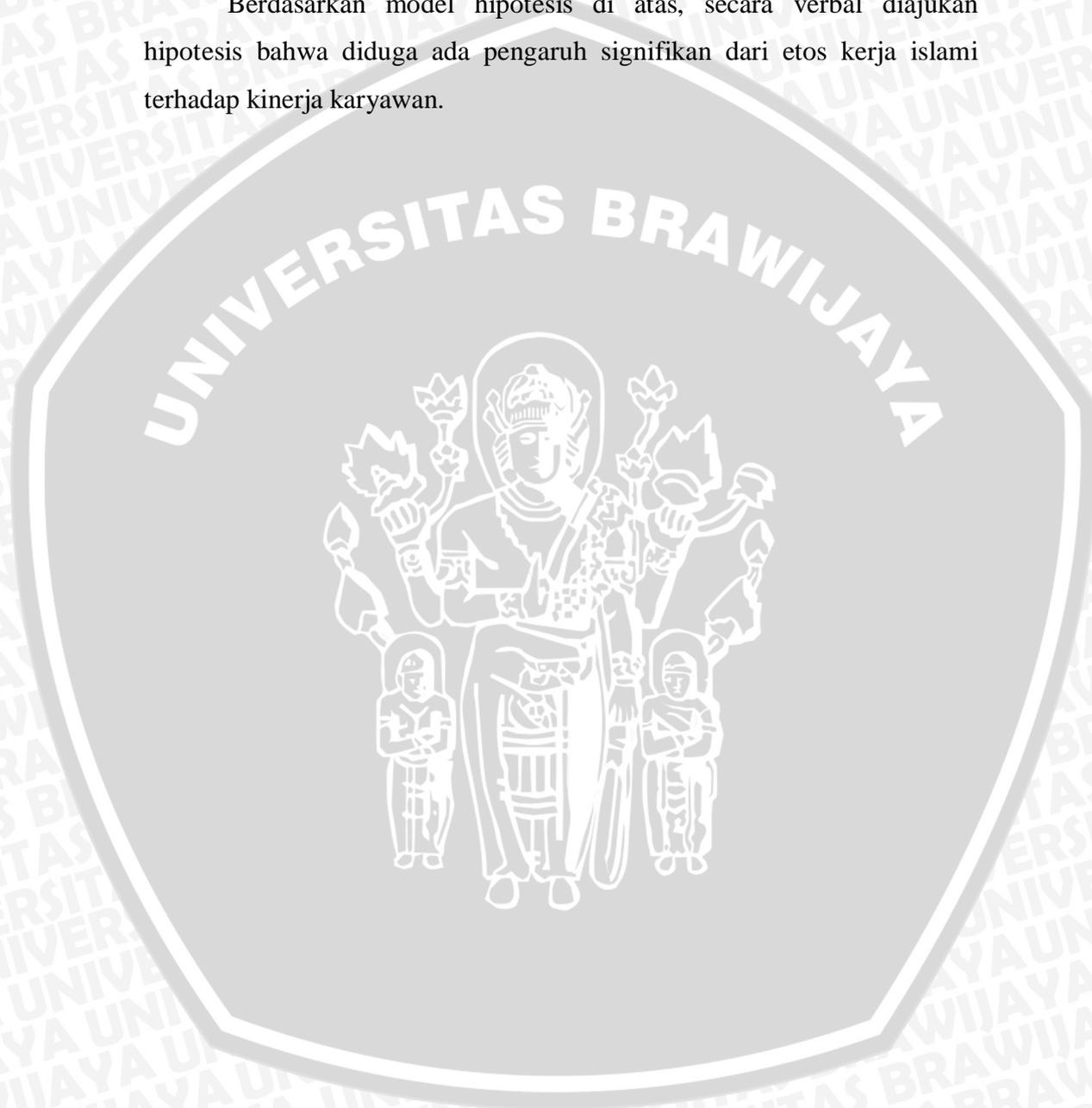
2. Model Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai dan untuk tujuan analisis dari model konsepsi menjadi model hipotesis yang tampak pada gambar berikut ini:

Gambar 5
Model Hipotesis



Berdasarkan model hipotesis di atas, secara verbal diajukan hipotesis bahwa diduga ada pengaruh signifikan dari etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian penyusunan skripsi ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 1995:5). Penelitian penjelasan ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis (*testing research*) dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan.

B. Konsep, Variabel dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Dalam proses penelitian, agar suatu konsep dapat diteliti secara empiris maka konsep tersebut diterjemahkan ke dalam pengertian yang lebih operasional. Singarimbun (1995:33) menjelaskan bahwa konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok, atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Sedangkan menurut Nazir (2003:123) menyatakan bahwa sebuah konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas.

Dari judul Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan bahwa ada dua konsep yang terkandung dalam judul tersebut, yaitu :

1.1 Konsep Etos Kerja Islami

Etos kerja islami dalam konsep ini adalah kerja merupakan penjabaran aqidah, kerja dilandasi ilmu, dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahiah serta mengikuti petunjuk-petunjukNya.

1.2 Konsep Kinerja

Kinerja dalam konsep ini adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh karyawan serta ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Variabel

Arikunto (1998:99) menyatakan bahwa variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Menurut Singarimbun (1995:41) menyebutkan agar konsep-konsep dapat diteliti secara empiris, mereka harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel, berarti sesuatu yang mempunyai variasi nilai. Menurut Nazir (2003:123) menyatakan bahwa variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai.

Sedangkan Arikunto (1998:101) menjelaskan bahwa variabel dibedakan menjadi variabel bebas/independen (X), yakni variabel yang mempengaruhi variabel penyebab dan variabel terikat/dependen (Y), yakni variabel akibat. Adapun dalam penelitian ini variabel bebas dari konsep etos kerja islami, sedangkan variabel terikat dari konsep kinerja adalah kinerja karyawan.

Untuk memudahkan penelitian dan mengetahui variabel-variabel yang akan digunakan, maka diperlukan kegiatan yang harus dilaksanakan yang biasanya disebut dengan definisi operasional. Secara operasionalisasi variabel-variabel dalam item-itemnya adalah sebagai berikut :

2.1 Etos Kerja Islami (X)

Adapun indikator dan item-item dari variabel tingkat etos kerja islami menurut Asifudin (2004) adalah :

1. Kerja merupakan penjabaran dari aqidah
 - a. Dapat menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain, dan alam
 - b. Berperilaku wajar tidak dibuat-buat
 - c. Berpendirian teguh dan tidak mudah terpengaruh
 - d. Konsentrasi perbuatan tidak pada ego, melainkan pada kewajiban dan rasa tanggung jawab
 - e. Memiliki kesegaran apresiasi terhadap alam dan kehidupan
 - f. Mempunyai kehidupan motivasi yang terutama digerakan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi di akhirat kelak.
2. Kerja dilandasi ilmu
 - a. Pernah atau sering mengalami pengalaman puncak
 - b. Mampu membedakan antara tujuan benar dan salah, baik dan buruk

- c. Menyukai efisiensi dan efektivitas kerja
- d. Mempunyai disiplin pribadi
3. Kerja dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjukNya
 - a. Memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis
 - b. Mengembangkan kreativitas
 - c. Percaya pada potensi insani karunia Tuhan untuk melaksanakan tugasnya: bertawakkal kepada Allah SWT
 - d. Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif

2.2 Kinerja (Y)

Kinerja dalam penelitian ini berpedoman kepada jumlah yang dihasilkan atau upaya untuk menghasilkan keluaran tersebut berdasarkan standar yang ditetapkan. Adapun indikator dan item-item dari variabel tingkat kinerja adalah :

1. Kuantitas, item-itemnya :
 - a. Jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan
 - b. Jumlah hasil kerja lebih banyak dibanding dengan waktu yang lalu
 - c. Jumlah hasil kerja lebih banyak dibandingkan dengan rekan kerja
2. Kualitas, item-itemnya :
 - a. Pencapaian mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan
 - b. Pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu
 - c. Pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekannya.
3. Ketepatan waktu kerja, item-itemnya :
 - a. Waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan
 - b. Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu yang lalu
 - c. Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerja

Selanjutnya konsep, variabel, indikator beserta item-itemnya ditunjukkan dalam tabel berikut ini :



Tabel 1
KONSEP, VARIABEL, INDIKATOR, DAN ITEM

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Etos kerja islami	Etos Kerja Islami	Kerja merupakan penjabaran dari aqidah	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain, dan alam • Berperilaku wajar tidak dibuat-buat • Berpendirian teguh dan tidak mudah terpengaruh • Konsentrasi perbuatan tidak pada ego, melainkan pada kewajiban dan rasa tanggung jawab • Memiliki kesegaran apresiasi terhadap alam dan kehidupan • Mempunyai kehidupan motivasi yang terutama digerakan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi di akhirat kelak.
		Kerja Dilandasi Ilmu	<ul style="list-style-type: none"> • Pernah atau sering mengalami pengalaman puncak • Mampu membedakan antara tujuan benar dan salah, baik dan buruk • Menyukai efisiensi dan efektivitas kerja • Mempunyai disiplin pribadi
		Kerja dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjukNya	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis • Mengembangkan kreativitas • Percaya pada potensi insani karunia Tuhan untuk melaksanakan tugasnya: bertawakkal kepada Allah SWT • Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif
Kinerja	Kinerja Karyawan	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan • Jumlah hasil kerja lebih banyak dibanding dengan waktu yang lalu • Jumlah hasil kerja lebih banyak dibandingkan dengan rekan kerja
		Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Pencapaian mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan • Pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu • Pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekannya
		Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan • Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu yang lalu • Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerja

3. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Sugiyono (2004:86) menjelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Singarimbun (1995:111) berpendapat bahwa salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor adalah dengan menggunakan skala Likert.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator, variabel, dan item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Dalam satu instrumen penelitian pasti memerlukan alat ukur yang berfungsi untuk mengukur variabel yang diteliti, hal ini dikarenakan jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.

Adapun pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah menggunakan skala pengukuran ordinal dengan menggunakan empat :

- | | |
|------------------------|---|
| 1. Sangat setuju | 4 |
| 2. Setuju | 3 |
| 3. Tidak setuju | 2 |
| 4. Sangat tidak setuju | 1 |

Pendapat Nazir (1999:397) dalam membuat skala Likert terdapat prosedur yang harus dilakukan peneliti, yaitu :

1. Peneliti mengumpulkan item-item yang cukup banyak, yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti yang terdiri dari item yang cukup terang disukai dan cukup terang tidak disukai.
2. Kemudian item-item tersebut dicoba kepada sekelompok responden yang cukup representatif dari populasi yang ingin diteliti.
3. Responden di atas diminta untuk mengecek tiap item, apakah ia menyenangkan (+) atau tidak menyenangkan (-). Responsi tersebut dikumpulkan dan jawaban yang memberikan indikasi menyenangkan diberikan skor tertinggi. Tidak ada masalah misalnya untuk memberikan angka lima untuk yang tinggi dan skor satu untuk terendah atau sebaliknya.
4. Total skor dari masing-masing individu adalah penjumlahan dari skor masing-masing item-item dari individu.

5. Responsi dianalisa untuk mengetahui item-item mana yang sangat nyata batasan antara skor tinggi dan skor rendah dalam skala total.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor Koperasi BMT MMU Sidogiri. Singarimbun (1995:152) menyatakan bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit dianalisa yang cirri-cirinya akan diduga.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat diketahui bahwa yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi BMT MMU Sidogiri, yang aman pada tahun 2007 diketahui jumlah karyawannya sebesar 91 orang. Jumlah tersebut sudah termasuk pimpinan perusahaan.

2. Sampel

Arikunto (1998:117) menyatakan bahwa sampel adalah bagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Sampel digunakan karena jumlah populasi yang besar sehingga akan membutuhkan waktu, biaya dan tenaga.

Singarimbun (1995:149) menyebutkan bahwa sampel adalah bagian dari populasi. Menurut Singarimbun (1995:150) menjelaskan bahwa ada empat faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan besarnya sampel, yakni :

1. Derajat keseragaman (*degree of homogenity*) dari populasi. Makin seragam populasi itu, makin kecil sampel yang diambil. Apabila populasi itu seragam sempurna, maka satu satuan elementer dari seluruh populasi itu yang diteliti. Sebaliknya apabila populasi itu secara sempurna tidak seragam, maka hanya pecahan lengkaplah yang dapat memberikan gambaran representatif.
2. Presisi yang dikehendaki dari penelitian. Makin tinggi tingkat presisi, makin besar jumlah sampel yang diambil.

3. Rencana analisa. Adakalanya besarnya sampel sudah mencukupi sesuai dengan presisi yang dikehendaki, tetapi kalau dikaitkan dengan kebutuhan analisa, maka jumlah sampel tersebut kurang mencukupi.
4. Tenaga, biaya, waktu. Kalau menggunakan presisi yang tinggi, maka jumlah sampel harus besar. Tetapi apabila dana, tenaga, dan waktu terbatas, maka tidaklah mungkin mengambil sampel yang besar.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2001:77). Teknik yang digunakan adalah pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2001:78). Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dengan demikian jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebesar 91 orang karyawan Koperasi Baitul Maal Wat Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah (Koperasi BMT MMU) Sidogiri Pasuruan.

D. Pengumpulan Data

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Koperasi Baitul Maal wat Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah (Koperasi BMT MMU) Sidogiri Kabupaten Pasuruan Jawa Timur yang beralamatkan di Jl. Raya Sidogiri Kraton Pasuruan., dengan letak yang sangat strategis di tengah keramaian kota, yang secara ekonomis merupakan potensi untuk mampu bersaing.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dengan mengumpulkan data dari dua sumber data, yaitu :

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh dengan mengumpulkan secara langsung dari lokasi penelitian, yang dalam hal ini adalah Koperasi

BMT MMU Sidogiri. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner yang akan dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item yang ditetapkan terlebih dahulu yang berkaitan dengan etos kerja islami dan kinerja kepada responden yang dipilih.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh oleh peneliti dari perusahaan yang menjadi obyek penelitian secara resmi dalam bentuk tertulis atau dokumen-dokumen. Data sekunder ini merupakan data yang sangat diperlukan dalam penelitian ini, seperti gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan dan lain-lain.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik atau cara, yakni sebagai berikut :

a. Kuisioner

Kuisioner dipakai sebagai alat utama dalam pengumpulan data. Kuisioner merupakan suatu daftar yang berisi pertanyaan yang akan diajukan secara tertulis dan disebarkan secara langsung kepada responden untuk dijawab secara langsung

b. Dokumentasi

Metode ini dilakukan untuk mengumpulkan data-data dari dokumen-dokumen perusahaan untuk menunjang penelitian.

c. Wawancara

Metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden atau narasumber mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. Instrumen Penelitian

Nazir (1999:245) mengemukakan bahwa salah satu alat dalam pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau kuisioner. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuisioner, yaitu seperangkat

pertanyaan tertulis yang disusun berdasarkan konsep-konsep yang telah dioperasionalkan untuk diajukan kepada responden. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi dan data yang akurat dan secara tertulis dari responden tentang tanggapan karyawan mengenai etos kerja islami dan kinerja yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian.

Hasil jawaban ini dapat digunakan untuk mengukur pengaruh dari etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Singarimbun (1995:267) validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur, dan menurut Arikunto (2002:144) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Jadi uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Sedangkan menurut Sugiyono (2005:109) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan mengukur apa yang hendak diukur.

Penelitian ini menggunakan validitas internal, dimana dalam hal ini data yang dihasilkan merupakan fungsi dari rancangan dan instrumen yang digunakan. Selanjutnya menurut Arikunto (2002:146) dikemukakan bahwa pada penelitian ini uji validitas dilakukan untuk mengetahui kesahihan dari instrumen kuisisioner dengan menggunakan rumus-rumus korelasi *product moment*, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

dimana :

n = koefisien korelasi

n = banyak sampel

X = skor item

Y = total skor item

2. Reliabilitas

Menurut Acok dalam Singarimbun (1995:140) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Kemudian Arikunto (2002:154) menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data tersebut sudah baik.

Sedangkan menurut Sugiyono (2005:267) mengatakan bahwa instrumen yang reliabel berarti bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Alat ukur panjang dari karet adalah contoh instrumen tidak reliabel.

Selanjutnya menurut Arikunto (2002:171-172) mengemukakan bahwa untuk mencari reliabilitas instrumen dapat menggunakan rumus Alpha Conbrach.

Rumus Alpha Conbrach adalah sebagai berikut :

$$r = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right\}$$

dimana :

$$\sigma = \frac{\sum X_2 - \frac{\sum X_1^2}{n}}{N}$$

Keterangan :

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Dinyatakan bahwa untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai misalnya : 0-10 atau 0-100 atau berbentuk skala 1-3, 1-5, atau 1-7, dan seterusnya, digunakan rumus alpha, misalnya angket atau soal berbentuk pertanyaan (Arikunto, 2002:171).

F. Analisis Data

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan objek penelitian yang terdiri dari gambaran lokasi penelitian, keadaan responden yang diteliti serta item-item yang didistribusikan dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul maka kegiatan selanjutnya adalah mengolah data, kemudian mentabulasikan data ke dalam tabel dan membahas data yang telah diolah secara deskriptif.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana ini didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila $X=0$ (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independent.

X = Subyek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu (Sugiyono, 1999:204)

Untuk mendapatkan nilai a dan b digunakan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{(n \sum X_i^2) - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{(n \sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{(n \sum X_i^2) - (\sum X_i)^2}$$

Dalam menganalisis regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi dari variabel independen. Untuk itu digunakan koefisien determinasi, R^2 :

$$R^2 = \frac{\left(\frac{\sum X_1 Y}{\sum X_1^2} \right)^2 \cdot \sum X^2}{\sum Y^2}$$

Dalam analisis regresi perlu juga diuji dengan menggunakan uji t, dengan rumus :

$$t = \frac{b - \beta}{Sb} \quad (\text{Algifari, 2000:19})$$

Dimana Sb adalah kesalahan standar koefisien regresi yang dapat ditentukan dengan formula:

$$Sb = \frac{S_e}{\sqrt{\sum (X^2) - \frac{(\sum X)^2}{n}}}$$

Se merupakan standar estimasi yang dapat dicari dengan rumus :

$$S_e = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}{n - 2}}$$

Selanjutnya pengujian dilakukan dengan $\alpha = 0,05$.

Penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis nol didasarkan pada :

- § Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak
- § Jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima

Jika H_0 di tolak artinya nilai b tidak sama dengan nol maka secara statistic variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Koperasi Baitul Maal Wa Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri

Bermula dari keprihatinan asatidz (Ustadz) Madrasah Miftahul Ulum Pondok Pesantren Sidogiri dan madrasah-madrasah ranting/filial Madrasah Miftahul Ulum Pondok Pesantren Sidogiri atas perilaku masyarakat yang cenderung kurang memperhatikan kaidah-kaidah syari'ah Islam dibidang mu'amalat padahal mereka adalah masyarakat muslim, apalagi mereka sudah mulai terlanda praktik-praktik yang mengarah pada ekonomi riba yang dilarang secara tegas oleh agama.

Para asatidz dan para pengurus madrasah terus berpikir dan berdiskusi untuk mencari gagasan yang bisa menjawab permasalahan ummat tersebut. Akhirnya ditemukanlah gagasan untuk mendirikan usaha bersama yang mengarah pada pendirian keuangan lembaga syari'ah yang dapat mengangkat dan menolong masyarakat bawah yang ekonominya masih dalam kelompok *mikro* (kecil).

Setelah didiskusikan dengan orang-orang yang ahli, maka alhamdulillah terbentuklah wadah itu dengan nama "*Koperasi Baitul Mal Wa Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah*" disingkat dengan Koperasi BMT-MMU yang berkedudukan di Kecamatan Wonorejo Pasuruan. Pendirian Koperasi didahului dengan rapat pembentukan Koperasi yang diselenggarakan pada tanggal 25 Muharrom 1418 H atau 1 Juni 1997 diantara orang-orang yang getol memberikan gagasan berdirinya Koperasi BMT MMU ialah :

- a) Ustadz Muhammad Hadlori Abdul Karim, yang saat itu menjabat sebagai kepala Madrasah Miftahul Ulum tingkat Ibtidaiyah Pondok Pesantren Sidogiri.
- b) Ustadz Muhammad Dumairi Nor, yang saat itu menjabat sebagai wakil kepala Madrasah Miftahul Ulum tingkat Ibtidaiyah Pondok Pesantren Sidogiri.
- c) Ustadz Baihaqi Utsman, yang saat itu menjabat sebagi Tata Usaha Madrasah Miftahul Ulum tingkat Ibtidaiyah Pondok Pesantren Sidogiri.

- d) Ustadz H. Mahmud Ali Zain, yang saat itu menjabat sebagai ketua Koperasi Pondok Pesantren Sidogiri dan salah satu ketua DTTM (*Dewan Tarbiyah wat Ta'lim Madrosy*).
- e) Ustadz A. Muna'i Ahmad, yang saat itu menjabat sebagai wakil kepala Miftahul Ulum tingkat Ibtidaiyah Pondok Pesantren Sidogiri.

Dengan diskusi dan musyawarah antara para kepala Madrasah Miftahul Ulum Afiliasi Madrasah Miftahul Ulum Pondok Pesantren Sidogiri maka menyetujui membentuk tim kecil yang diketuai oleh ustadz Mahmud Ali Zain untuk menggodok dan menyiapkan berdirinya Koperasi baik yang terkait dengan keanggotaan, permodalan, legalitas koperasi dan sistem operasionalnya.

Tim tersebut kemudian berkonsultasi dengan pejabat kantor Departemen Koperasi Dinas Koperasi dan pengusaha kecil menengah Kabupaten Pasuruan untuk mendirikan Koperasi disamping mendapatkan tambahan informasi tentang Koperasi BMT (Baitul Maal wat Tamwil) dari pengurus PINBUK (Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil) pusat dalam suatu acara perkoperasian yang diselenggarakan di Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo dalam rangka sosialisasi kerjasama Inkopontren dengan PINBUK pusat yang dihadiri antara lain oleh :

- a) Bapak KH. Nor Muhammad Iskandar SQ dari Jakarta sebagai ketua Inkopontren .
- b) Bapak DR. Subiyakto Tjakwardaya yang menjabat sebagai Menteri Koperasi PKM saat itu.
- c) Bapak DR. Amin Aziz yang menjabat sebagai ketua PINBUK pusat saat itu.

Dari diskusi dan konsultasi serta tambahan informasi dari beberapa pihak maka berdirilah Koperasi BMT MMU tepatnya pada tanggal 12 Robi'ul awwal 1418 H atau 17 Juli 1997 berkedudukan di kecamatan Wonorejo Pasuruan. Pembukaan dilaksanakan dengan diselenggarakan selamat pembukaannya yang diisi dengan pembacaan sholawat Nabi Besar SAW bersama masyarakat Wonorejo dan pengurus Koperasi BMT MMU. Kantor pelayanan yang dipakai adalah dengan cara kontrak atau sewa yang luasnya kurang lebih 16,5 M² pelayanan dilakukan oleh tiga orang karyawan. Modal yang dipakai untuk usaha didapat dari simpanan anggota yang berjumlah Rp 13.500.000 (tiga belas juta lima ratus ribu rupiah) dengan anggota yang berjumlah 348 orang terdiri dari para asatidz dan pimpinan serta pengurus Madrasah Miftahul

Ulum Pondok Pesantren Sidogiri dan beberapa orang asatidz pengurus Pondok Pesantren Sidogiri.

2. Landasan Hukum Koperasi BMT MMU Sidogiri

Koperasi BMT MMU ini telah mendapat legalitas berupa :

- a) Badan Hukum Koperasi dengan nomor : 608/BH/KWK. 13/IX/97 tanggal 4 September 1997.
- b) TDP dengan nomor : 13252600099
- c) TDUP dengan nomor : 133/13.25/UP/IX/98
NPWP dengan nomor : 1-718-668.5-624

3. Lokasi BMT MMU Sidogiri

Koperasi BMT MMU Sidogiri Pusat Jl. Raya Sidogiri Kraton Pasuruan (0343) 419273.

4. Visi dan Misi Koperasi BMT MMU Sidogiri

a) Visi

- (1).Membangun dan Mengembangkan ekonomi ummat dengan konsep dasar atau landasan yang sesuai syari'ah Islam.
- (2).Menanamkan pemahaman bahwa konsep syari'ah adalah konsep yang mudah, murah dan maslahah.

b) Misi

- (1).Menciptakan *Wata'awun 'Alal Birri Wat Taqwa* yaitu tolong menolong lewat ekonomi ummat.
- (2).Memberantas riba yang telah menjerat serta mengakar dimasyarakat

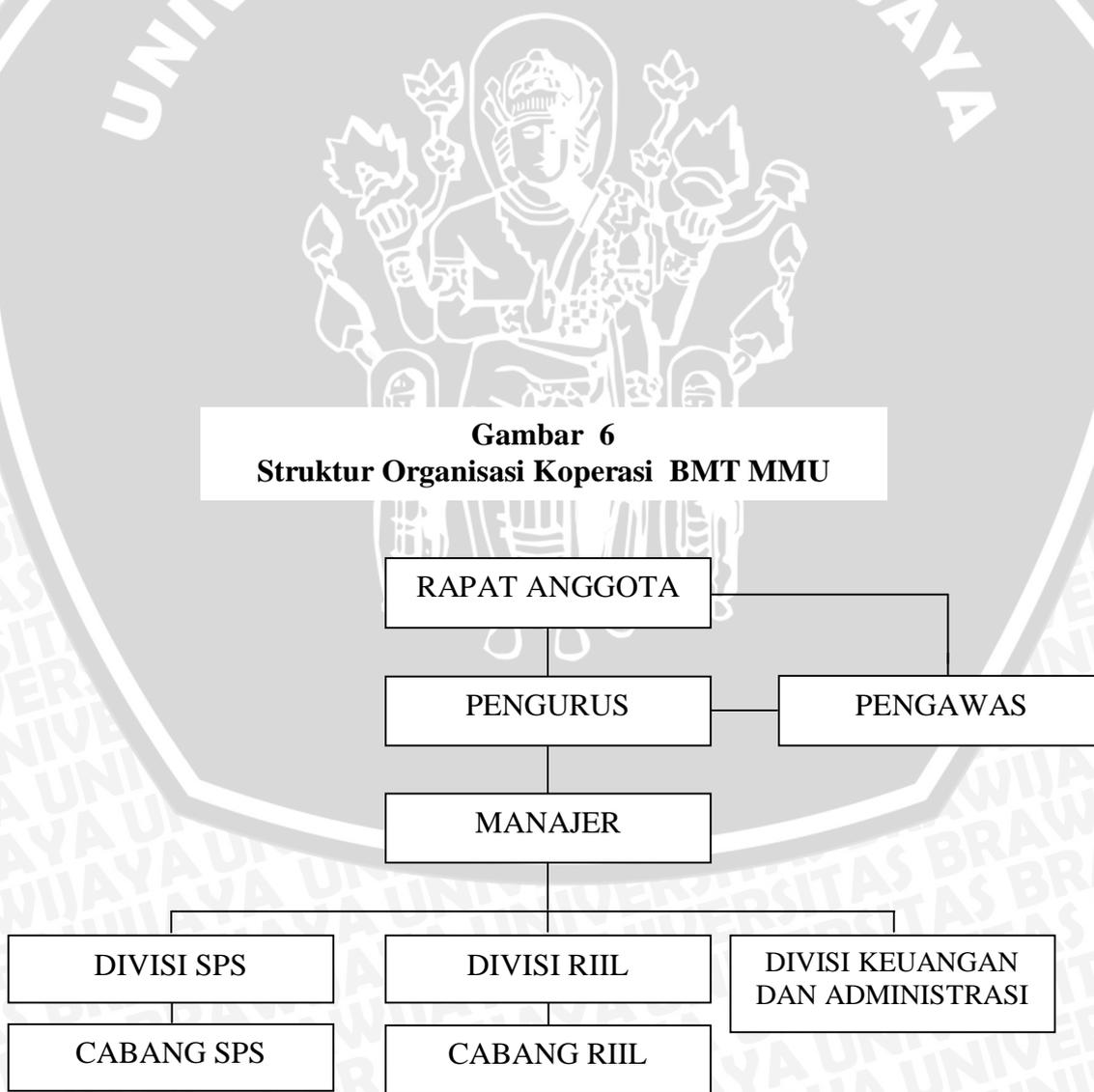
5. Maksud Dan Tujuan Koperasi BMT MMU Sidogiri

- a) Koperasi ini bermaksud menggalang kerja sama untuk membantu kepentingan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dalam rangka pemenuhan kebutuhan
- b) Koperasi ini bertujuan memajukan kesejahteraan anggota dan masyarakat serta ikut membangun perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat madani yang berlandaskan pancasila dan UUD 1945 serta di ridhoi oleh Allah SWT.

6. Struktur Organisasi Koperasi BMT MMU Sidogiri

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dengan memberdayakan segala sumber daya yang dimiliki. Agar dalam proses bekerjanya berjalan secara efektif dan efisien maka perlu adanya penetapan tentang pembagian unsur-unsur organisasi yang memungkinkan terciptanya kerjasama yang efektif dalam pencapaian tujuan

Struktur organisasi sangat penting dalam memberikan gambaran tentang pembagian tugas, wewenang, job description dalam organisasi tersebut. Dalam Koperasi BMT MMU secara jelas tergambar bahwa struktur organisasi garis (lini) yang digunakan dalam organisasi tersebut.



Gambar 6
Struktur Organisasi Koperasi BMT MMU



Sumber : Data Sekunder :2007

7. Susunan Pengurus Koperasi BMT MMU

a). Susunan Pengawas

1. Pengawas 1 (Bidang Manajemen) : H. Mahmud Ali Zain
2. Pengawas 2 (Bidang Syari'ah) : KH. Ad. Rahman Syakur
3. Pengawas 3 (Bidang Keuangan) : H. Abdur Rahman

b). Susunan Pengurus

1. Ketua : M. Hadlori Abdul Karim
2. Wakil Ketua I : A. Mana'i Ahmad
3. Wakil ketua II : Abdul Majid Umar
4. Sekretaris : M. Djakfar Shodiq
5. Bendahara : H.Abdul Majid Bahri

c). Susunan Karyawan

1. Manajer : M. Dumairi Nor
2. Wakil Manajer : Eddy Suparjo
3. Staf Manajer I : Ahmad Ikhwan
4. Staf Manajer II : Abdul Kohar Muzakkar

8. Gambaran Kerja Struktur Organisasi Koperasi BMT MMU

a) Rapat Anggota

Rapat Anggota dalam lembaga Koperasi merupakan kekuasaan tertinggi. Rapat anggota bisa menetapkan :

- 1) Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga
- 2) Kebijakan umum di bidang organisasi manajemen dan usaha Koperasi
- 3) Pemilihan, pengangkatan atau pemberhentian pengurus dan atau pengawasan
- 4) RK dan RAPB (Rencana Kerja dan Anggaran Pendapatan dan Belanja)

- 5) Pengesahan atau penolakan atas pertanggungjawaban pengurus dan atau pengawas tentang aktifitas dan usahanya
- 6) Pembagian SHU
- 7) Penggabungan/ pembubaran Koperasi

Rapat anggota yang dilaksanakan setiap tahun setelah tutup buku tahunan disebut RAT (Rapat Anggota Tahunan) yang biasanya dilakukan bulan Januari atau Maret tahun berikutnya.

Koperasi BMT MMU ini sebenarnya telah melakukan RAT dalam setiap tahunnya sejak berdiri akan tetapi, pada tahun pertama dan kedua dilaksanakan masih belum sesuai dengan petunjuk dari Departemen Koperasi PKM yang sekarang telah menjadi dinas Koperasi PKM, karena RATnya dilaksanakan pada bulan Rabi'ul awal atau bulan Juli. Setelah berjalan 2 tahun, maka tahun buku dirubah dari tahun Hijriyah ke tahun Miladi sehingga RAT 1999 dilaksanakan pada bulan Februari tahun 2000 setelah berjalan 2,5 tahun.

b) Pengurus

Pengurus Koperasi diangkat oleh anggota dalam rapat anggota yang diselenggarakan untuk kepentingan pengangkatan pengurus atau dilaksanakan bersamaan dengan rapat anggota tahunan.

Pengurus adalah penerima amanah anggota untuk menjalankan organisasi dan usaha Koperasi dengan berlandaskan pada RK-RAPB (Rencana Kerja-Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja) yang diputuskan/ditetapkan dalam rapat anggota.

Jumlah anggota pengurus sedikitnya terdiri dari 3 orang yaitu, ketua, sekretaris dan bendahara. Sesuai dengan AD Koperasi, masa Jabatan pengurus adalah tiga tahun. Pengurus harus dipilih dari/ oleh anggota dan bertanggung jawab kepada anggota dalam rapat anggota. Selain itu pengurus tidak menerima gaji tetapi berhak menerima uang jasa atau uang kehormatan menurut keputusan dalam rapat anggota.

Pengurus berhak mengangkat pengelola (manajer atau direksi) dengan sistem kontrak kerja untuk menjalankan dan melaksanakan usaha

Koperasi. Pengelola Bertanggung jawab kepada pengurus yang mengangkat. Adapun job description pengurus adalah sebagai berikut :

1. Ketua

1. Bertanggung jawab atas segala aktifitas Koperasi internal dan eksternal.
2. Mengatur aktifitas kepengurusan Koperasi.
3. Melaksanakan program Koperasi yang diputuskan dalam rapat anggota dan mengatur strategi pelaksanaannya.
4. Memberikan arahan dan bimbingan kepada manajer dan karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
5. Melakukan kontrol organisasi.
6. Menandatangani atau menolak atas pengajuan atau pembiayaan dari anggota atau mitra.
7. Memimpin rapat-rapat anggota dan rapat pengurus.
8. Menjalin hubungan yang baik dengan pejabat pemerintah, Dekopin atau organisasi baik praktisi maupun akademisi.
9. Melakukan segala perbuatan hukum untuk dan atas nama Koperasi.
10. Mewakili Koperasi dihadapan dan diluar pengadilan.
11. Memberi kemudahan kepada pengawas untuk melakukan tugas pengawasan dan pemeriksaan atas segala aktifitas yang dilakukan pengurus, Manajer dan karyawan Koperasi .

2. Wakil Ketua I

1. Membantu ketua dalam melaksanakan tugas yang terkait dengan kegiatan usaha Koperasi dan kebutuhan sarana dan prasarana.
2. Melakukan kontrol atas pelaksanaan program pengurus.
3. Bersama sekretaris melaksanakan aktifitas administrasi kepengurusan.
4. Melaksanakan program pendidikan pengurus, pengawas dan Manajer.
5. Mewakili ketua pada saat ketua berhalangan atau tidak bisa melaksanakan tugas.
6. Memimpin dan mengatur pelaksanaan kegiatan RAB kedua.

3. Wakil Ketua II

1. Membantu tugas ketua dalam melaksanakan tugas yang terkait dengan kehumasan.
2. Melaksanakan kontrol atas pelaksanaan program manajerial.
3. Melaksanakan program pendidikan anggota dan kelompok anggota.
4. Menjalin hubungan yang baik dengan koperasi atau luar koperasi.
5. Memimpin dan mengatur pelaksanaan RAB kesatu.
6. Membantu ketua dalam perencanaan dan pengembangan usaha.

4. Sekretaris

1. Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas administrasi kepengurusan.
2. Menandatangani surat-menyurat pengurus internal dan eksternal.
3. Mengisi buku-buku administrasi kepengurusan bersama wakil ketua II.
4. Mendampingi ketua dan wakil ketua II dalam memimpin rapat-rapata anggota atau rapat pengurus.
5. Mendokumentasikan keputusan-keputusan rapat dan kejadian-kejadian penting yang terkait dengan aktifitas Koperasi.
6. Mengawasi dan meneliti kegiatan akuntansi yang dilakukan dalam kegiatan manajerial.

5. Bendahara

1. Bertanggung jawab atas aktifitas yang terkait dengan keuangan baik keuangan organisasi maupun usaha.
2. Setiap akhir bulan mengadakan kas opname pada keadaan kas Koperasi bersama Manajer dan membuat berita acaranya.
3. Melaksanakan kontrol keuangan usaha dan akuntansi yang dilaksanakan oleh manajer dan karyawan.
4. Menandatangani laporan keuangan Koperasi.
5. Setiap awal bulan, mengeluarkan *bisyaroh* Manajer dan karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

6. Menyerahkan biaya operasional pengurus dan pengawas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
7. Memberikan laporan keuangan dari beberapa cabang pelayanan Koperasi.

6. Pengawas

Sesuai dengan UU RI No. 25 Tahun 1992 pasal 21 bahwa perangkat organisasi koperasi terdiri atas : rapat anggota, pengurus dan pengawas, maka keberadaan pengawas koperasi benar-benar diakui disamping merupakan satu diantara tiga perangkat organisasi.

Pengawasan koperasi dilakukan oleh pengawas yang diangkat dari dan oleh anggota dalam rapat anggota sekaligus bertanggung jawab kepada anggota. Apabila dianggap perlu dan mendapat persetujuan dalam rapat anggota, pengawas bisa menggunakan jasa KJA (Koperasi Jasa Audit) atau akuntan publik untuk melakukan pemeriksaan atau audit atas aktifitas usaha dan keuangan koperasi dalam setiap tahunnya.

Pengawas melakukan pengawasan paling tidak setiap bulan sekali yaitu pada saat laporan keuangan bulanan yang dilakukan oleh Manajer dihadapan pengawas dan pengurus sehingga jika ada kejanggalan dalam aktifitas dan usaha keuangan maka pengawas dapat menindak lanjutinya. Manajer memberikan laporan keuangan dalam satu bulan operasi yang terdiri dari laporan neraca per akhir bulan, arus kas satu bulan dan posisi keuangan per akhir bulan.

Pengawas dapat memberikan analisa atas laporan tersebut dan memberikan saran kepada pengurus atau manajer terutama untuk bulan-bulan berikutnya dan dapat memberikan teguran atau peringatan apabila ditemukan penyimpangan atas kebijakan dan atau keputusan yang telah ditetapkan. Adapun gambaran tugas dari pengawas adalah sebagai berikut :

a). Pengawas I (Bidang Manajemen)

1. Bertanggung jawab secara kolektif kepada RAT dalam melaksanakan tugas pengawasan dan atau tugas dibidang manajemen dan administrasi

2. Mengadakan pengawasan atas kegiatan manajemen dan administrasi usaha
3. Mengadakan pemeriksaan pembukuan koperasi sedikitnya 3 bulan sekali
4. Memberikan laporan tertulis hasil pengawasan kepada anggota dalam forum RAT/RAB

b). Pengawas II (Bidang Syariah)

1. Bertanggung jawab secara kolektif kepada RAT atas tugas pengawasan di bidang syariah.
2. Sedikitnya tiga bulan sekali mengadakan pengawasan dan pemeriksaan tentang transaksi dan aktifitas organisasi dan usaha dari sisi syariah.
3. Mengadakan pembinaan mental kepada para petugas/karyawan dan manajer koperasi.
4. Memberikan laporan dalam RAT/ RAB.

c). Pengawas III (Bidang Keuangan)

1. Bertanggung jawab secara kolektif kepada RAT atas tugas pengawasan di bidang keuangan.
2. Secara khusus melaksanakan tugas mengawasi arus kas dan kegiatan usaha koperasi.
3. Setiap akhir bulan memeriksa kas opname bersama pengurus dan bendahara.
4. Memberikan laporan tertulis kepada anggota dalam forum RAT/RAB.
5. Memberikan analisa rasio atas kegiatan usaha sedikitnya 3 bulan sekali.

7. Pengelola

Dalam melaksanakan program operasional Koperasi BMT MMU ditangani oleh pengelola yang terdiri dari :

a). Manajer

Manajer diangkat/diberhentikan oleh pengurus dengan sistem kontrak kerja dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan

bersama antar dua pihak. Tugas utama Manajer adalah menjalankan usaha koperasi sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang ditetapkan oleh pengurus untuk memberikan pelayanan kepada anggota dan non anggota dan mencapai target surplus yang diharapkan.

Selain itu Manajer berkewajiban mengkoordinir dan mengorganisir serta menggerakkan kepala-kepala unit dan para karyawannya untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan tata tertib yang berlaku. Manajer berhak mengelola semua usaha yang dimandatkan kepadanya dan berhak mengangkat dan memberhentikan kepala unit dan atau karyawan serta staf manajer.

1). Tugas dan Wewenang Manajer

- (a) Bertanggung jawab pada pengurus atas segala tugas-tugasnya.
- (b) Memimpin organisasi dan kegiatan usaha Koperasi BMT.
- (c) Menyusun perencanaan dan pengembangan seluruh usaha Koperasi BMT.
- (d) Mengevaluasi dan melakukan pembinaan terhadap seluruh usaha Koperasi BMT.
- (e) Menjalankan setiap kebijakan yang dikeluarkan pengurus.
- (f) Menyampaikan laporan perkembangan Koperasi BMT kepada pengurus satu bulan sekali.
- (g) Mengangkat dan memberhentikan karyawan dengan sepengetahuan pengurus.
- (h) Menandatangani perjanjian pembiayaan.
- (i) Memutuskan permohonan pembiayaan sesuai dengan plafon yang telah ditentukan.
- (j) Menyetujui dan menolak setiap izin karyawan.
- (k) Bersama pengurus dan pengawas menetapkan ketentuan gaji karyawan.
- (l) Mengupayakan jenis usaha lain yang produktif dengan persetujuan pengurus.
- (m) Membuat peraturan karyawan.

(n) Menentukan target pendapatan dari tiap-tiap cabang usaha dalam masa satu tahun.

b). Kepala Divisi Simpan Pinjam Syariah (SPS)

1. Bertanggung jawab kepada Manajer atas perkembangan usaha SPS.
2. Memimpin seluruh kegiatan SPS.
3. Menyusun perencanaan dan pengembangan usaha SPS.
4. Melakukan evaluasi terhadap pembinaan terhadap segala bentuk SPS.
5. Menyusun dan menyampaikan laporan kepada manajer tentang pengelolaan dan perkembangan usaha SPS.
6. Menyusun rencana kerja dan perencanaan pendapatan usaha SPS.
7. Mengatur penempatan karyawan untuk cabang SPS.
8. Bersama manajer mengatur posisi permodalan pada cabang SPS.
9. Mengajukan sarana dan prasarana penunjang kegiatan usaha SPS.
10. Merencanakan target pendapatan pada masing-masing cabang.

c) Kepala Divisi Riil

1. Bertanggungjawab kepada manajer atas perkembangan usaha riil.
2. Memimpin seluruh kegiatan usaha riil.
3. Menyusun perencanaan dan pengembangan usaha riil.
4. Melakukan evaluasi dan pembinaan terhadap segala bentuk usaha riil.
5. Menyusun dan menyampaikan laporan kepada manajer tentang pengelolaan dan perkembangan usaha riil.
6. Menyusun perencanaan kerja dan perencanaan pendapatan usaha riil.
7. Mengatur penempatan karyawan untuk usaha riil.
8. Bersama manajer mengatur posisi permodalan pada cabang riil.

9. Mengajukan sarana dan prasarana penunjang kegiatan usaha riil.
10. Merencanakan target pendapatan pada masing-masing cabang.

d). Kepala Divisi AK & AD

1. Bertanggung jawab kepada manajer atas tugas-tugasnya.
2. Mengawasi, mengevaluasi dan melakukan pembinaan akuntansi dan administrasi kepada seluruh cabang.
3. Melakukan pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana Koperasi BMT MMU kepada manajer.
4. Menyusun dan melaporkan kegiatan Koperasi BMT MMU kepada manajer.
5. Berkoordinasi kepada kepala divisi lainnya dalam mengatur sirkulasi keuangan semua unit usaha Koperasi BMT MMU.
6. Mengatur administrasi karyawan yang bersifat ketenagakerjaan.
7. Melakukan audit keuangan pada masing-masing unit usaha Koperasi BMT MMU.
8. Menyampaikan informasi dari pusat kepada seluruh jajaran karyawan.

d). Kepala Cabang SPS (Simpan Pinjam Syariah)

1. Bertanggung jawab kepada kepala divisi SPS atas tugas-tugasnya.
2. Memimpin organisasi dan kegiatan usaha cabang SPS.
3. Mengevaluasi dan memutuskan setiap permohonan pembiayaan.
4. Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pengembalian pembiayaan.
5. Menandatangani perjanjian pembiayaan.
6. Menandatangani buku tabungan dan warkat mudharabah.
7. Menyampaikan laporan pengelolaan Koperasi BMT kepala divisi SPS setiap bulan sekali.

e). Kepala Cabang Riil

1. Bertanggung jawab kepada kepala divisi riil atas tugas-tugasnya.
2. Memimpin organisasi dan kegiatan usaha riil.
3. Menyusun rencana kerja triwulan.
4. Menyusun rencana pengembangan usaha riil.
5. Menyusun laporan pengelolaan cabang riil.

9. Personalia

a. Tenaga Kerja

Jumlah Karyawan yang bekerja di Koperasi BMT MMU berjumlah 91 orang. Adapun karyawan yang bekerja di Koperasi BMT MMU mayoritas adalah alumni pondok pesantren Sidogiri.

b. Jam Kerja

Hari Kerja adalah hari Senin sampai Minggu, kecuali hari Jummat Libur, jadi setiap hari bekerja kecuali hari Jummat yang libur. Adapun pelayanan setiap hari buka Pukul 07.00-12.00.

c. Sistem Imbalan

Sistem imbalan pada Koperasi BMT MMU lebih dikenal dengan sistem *bisyaroh*. Dimana *bisyaroh*, secara bahasa artinya penggembira, atau bonus. Sistem *bisyaroh* pada Koperasi BMT MMU terdiri dari 3 elemen gaji yaitu

1. Tunjangan pokok sebesar Rp 17.500 / hari.
2. Tunjangan jabatan yang bersifat Variatif .
3. Tunjangan masa bakti yang bersifat variatif.

Sistem penggajian karyawan dilakukan melalui beberapa tahap :

- a. Tiga (3) bulan pertama gaji dipotong 40% dari gaji pokok disebut masa training.
- b. Enam (6) bulan setelahnya dipotong sebesar 30 % dari gaji pokok
Sehingga seorang karyawan baru menerima gaji penuh setelah bekerja selama sembilan (9)bulan.

d. Sistem Pengembangan Karyawan

Sistem training dilakukan setelah karyawan masuk selama satu minggu, training Koperasi BMT ini bekerjasama dengan BNI Syariah Malang, PNM Jakarta, BMI Surabaya, dan KKMB. Hubungan BMT MMU dengan BNI Syariah adalah BNI Syariah sebagai asal satu penyedia dana yang disalurkan oleh BMT MMU demikian juga dengan BMI Surabaya, dan KKMB sebagai salah satu pembina lembaga-lembaga BMT yang ada. Dalam training ini *cost living* dari karyawan gratis, alokasi dananya diambil dari potongan gaji karyawan selama 9 bulan awal bekerja. Selain pelatihan yang berkaitan dengan skill karyawan juga diberi pelatihan diluar profesi mereka seperti materi *team work* dll yang diberikan dengan metode *outbond*. Setiap 3 bulan diadakan *spirit charging (taujih ruhiyah)* dengan diisi oleh KH Abdurahman Syakur, ulama besar di pondok Pesantren Sidogiri. Sedangkan pelatihan *skill* dilakukan sesuai kebutuhan karyawan sehingga tidak dilakukan secara terjadwal. Sistem penggajian selama ini tidak ada komplain negatif dari karyawan karena ditekankan adanya pemahaman *khidmah* (pengabdian) bahwa mereka bekerja di Koperasi BMT MMU ini untuk pengabdian pada Allah SWT bukan untuk mencari dunia.

e. Budaya Personalia

Bahwa semua karyawan Koperasi BMT MMU adalah laki-laki hal ini karena Koperasi BMT MMU menerapkan konsep Islam dimana Islam memuliakan wanita sehingga wanita yang mempunyai tugas utama untuk menjaga rumah tangga dan mendidik anak, sehingga anak-anak tidak kurang perhatian dari orang tua khususnya ibu, anak bisa menjadi anak yang sholeh. Karyawan hanya diberi cuti selama satu kali dalam satu bulan, tetapi Koperasi BMT MMU tetap memberikan toleransi kemanusiaan jika karyawan mengajukan ijin. Pakaian kerja sehari-hari dengan mengenakan sarung, baju muslim dan memakai peci putih.

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini adalah ingin mendeskripsikan tentang pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan Koperasi BMT MMU Sidogiri.

Adapun karakteristik responden karyawan yang bekerja Koperasi BMT MMU sebagai berikut:

a. Umur Responden

Karakteristik berdasarkan umur Koperasi BMT MMU Sidogiri adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Data Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	%
20-25 tahun	43	47,25%
26-30 tahun	23	25,27%
31-35 tahun	14	15,38%
36-40 tahun	8	8,79%
Lebih dari 40 tahun	3	3,31%
Jumlah	91	100,0 %

Sumber : data primer diolah 2007

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 91 karyawan, yang berusia 20–25 tahun terdapat 43 orang atau sekitar 47,25%, sedangkan 25,27% adalah karyawan yang berusia 26-30 tahun. Karyawan yang berusia 31–35 tahun sebanyak 14 orang atau 15,38%. Karyawan dengan usia 36–40 tahun sebanyak 8 orang atau sekitar 8,79%, dan terakhir 3,31% karyawan berusia lebih dari 40 tahun.

b. Jenis Kelamin

Dari jawaban responden didapatkan bahwa jenis kelamin karyawan Koperasi BMT MMU Sidogiri adalah laki-laki. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	91	100%
Total		91	100%

Sumber : data primer diolah 2007

Jenis kelamin karyawan Koperasi BMT MMU Sidogiri adalah semuanya laki-laki yakni 100 % orang responden.

c. Pendidikan Responden

Pendidikan responden pada Koperasi BMT MMU Sidogiri adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
SLTP	16	17,58%
SMU	69	75,82%
S1	6	6,6%
Jumlah	91	100,0 %

Sumber : data primer diolah 2007

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan pada Koperasi BMT MMU Sidogiri lebih banyak karyawan dengan pendidikannya SMU sebanyak 69 orang atau 75,82%, setingkat pendidikan SLTP terdapat sebanyak 16 orang atau 17,58%. dan sisanya yang berpendidikan S1 terdapat sebanyak 6 orang atau 6,6%.

d. Status Perkawinan Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban responden, diketahui bahwa status perkawinan responden sebagai berikut :

Tabel 5
Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan Karyawan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
Menikah	52	57,14%
Belum Menikah	39	42,86%
Jumlah	91	100,0 %

Sumber : data primer diolah 2007

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dilihat dari status perkawinan, karyawan Koperasi BMT MMU Sidogiri ini lebih banyak yang sudah menikah yakni terdapat 52 orang (57,14%) sisanya belum menikah terdapat 39 orang (42,86%).

e. Masa Kerja Karyawan

Dari hasil jawaban yang diberikan oleh responden, diketahui bahwa masa kerja atau lama bekerja karyawan Koperasi BMT MMU Sidogiri ini bervariasi. Selengkapnya lihat tabel berikut :

Tabel 6
Masa Kerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil Masalah
Mursalah Lil Ummah Sidogiri

No	Masa Kerja	Jumlah	%
1	1 tahun – 5 tahun	53	58,24%
2	6 tahun – 10 tahun	38	41,76%
T o t a l		91	100

Sumber : data primer diolah 2007

Dari 91 orang responden, diperoleh data bahwa lama karyawan Koperasi BMT MMU Sidogiri ini bervariasi, diantaranya terdapat 53 (58,24%) orang yang telah bekerja berkisar antara 1 tahun sampai dengan 5 tahun sedangkan yang telah bekerja 6 tahun sampai dengan 10 tahun terdapat 38 (41,76%) orang responden.

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh untuk masing-masing pertanyaan dengan skor total. Pengujian dilakukan dengan memakai taraf signifikansi 5 % dan untuk menguji validitas digunakan korelasi *product moment*. Jika diperoleh hasil *p value* yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5 % berarti valid, tetapi jika *p value* lebih besar dari taraf signifikansi 5 % maka tidak valid.

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari alat pengukur untuk mengukur suatu gejala. Semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat ukur, maka semakin stabil alat tersebut mengukur suatu gejala. Reliabilitas tidaknya butir-butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai korelasi reliabilitas yang dipilih karena merupakan teknik pengujian konsistensi reliabilitas dan menunjukkan indeks konsistensi yang sempurna dan juga dijelaskan bahwa nilai alpha antara 0,8-1,0 dikategorikan reliabilitasnya baik. Sedangkan nilai alpha 0,6-0,79 dikategorikan reliabilitasnya diterima, dan jika alphanya kurang dari 0,6 maka dikategorikan reliabilitasnya kurang baik (Sekaran, 2000:206).

Adapun hasil pengujian dari validitas Etos Kerja Islami selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Item Variabel Etos Kerja Islami

Item No.	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	0,828	0,000	Valid
2	0,429	0,000	Valid
3	0,811	0,000	Valid
4	0,724	0,000	Valid
5	0,513	0,000	Valid
6	0,616	0,000	Valid
7	0,688	0,000	Valid
8	0,548	0,000	Valid
9	0,693	0,000	Valid
10	0,675	0,000	Valid
11	0,718	0,000	Valid
12	0,537	0,000	Valid
13	0,683	0,000	Valid
14	0,834	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah 2007

Berikut adalah hasil pengujian validitas item pada variabel kinerja karyawan, selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Item Variabel Kinerja Karyawan

Item No.	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	0.647	0,000	Valid
2	0.704	0,000	Valid
3	0.495	0,000	Valid
4	0.771	0,000	Valid
5	0.670	0,000	Valid
6	0.597	0,000	Valid
7	0.755	0,000	Valid
8	0.807	0,000	Valid
9	0.757	0,000	Valid
10	0.653	0,000	Valid
11	0.696	0,000	Valid
12	0.417	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah 2007

Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas variabel etos kerja islami dan kinerja karyawan:

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja Islami dan

Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Etos Kerja Islami	0,892	Reliabel
Kinerja Kerja Karyawan	0,879	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2007

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Etos Kerja Islami

Hasil uji validitas variabel dimensi etos kerja islami pada tabel 7 ditunjukkan bahwa dari 14 pertanyaan semuanya valid karena p value lebih kecil dari taraf signifikansi 5 %.

Hasil uji reliabilitas instrumen variabel etos kerja islami terlihat pada tabel 9. Koefisien reliabilitas menunjukkan angka 0,892 yang berarti bahwa koefisien reliabilitas 0,8-1,0 menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tersebut baik (Sekaran, 2000:206). Hasil uji reliabilitas variabel etos kerja islami menunjukkan angka 0,892 dapat dikatakan reliabilitasnya baik.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel etos kerja islami mempunyai kemampuan yang baik untuk mengukur apa yang ingin diukur dengan kemungkinan kesalahan sebesar 5 % (validitas) serta mempunyai cukup kemampuan konsistensi apabila pengukuran diulang (reliabilitas) sebesar 89,2 %.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas variabel dimensi etos kerja islami pada tabel 8 ditunjukkan bahwa dari 12 pertanyaan semuanya valid karena p value lebih kecil dari taraf signifikansi 5 %.

Hasil uji reliabilitas instrumen variabel etos kerja islami terlihat pada tabel 9 . Koefisien reliabilitas menunjukkan angka 0,879 yang berarti bahwa koefisien reliabilitas 0,8-1,0 menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tersebut baik (Sekaran 2000:206). Hasil uji reliabilitas variabel etos kerja islami menunjukkan angka 0,879 dapat dikatakan reliabilitasnya baik.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel etos kerja islami mempunyai kemampuan yang baik untuk

mengukur apa yang ingin diukur dengan kemungkinan kesalahan sebesar 5 % (validitas) serta mempunyai cukup kemampuan konsistensi apabila pengukuran diulang (reliabilitas) sebesar 87,9.

D. Analisis Data

1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Bagian ini akan dilakukan analisis data mengenai Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BMT MMU Sidogiri. Berdasarkan data dari hasil penelitian tersebut maka hasil analisa regresi linier sederhana yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini

Tabel 10
Uji Regresi Linier Sederhana Pada Variabel Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	T Statistik	Taraf Signifikan	Keterangan
Etos Kerja Islami Contans	0,490 16,535	0,589	6,874 5,426	0,000 0,000	Signifikan Signifikan
Multiple R	0,589				
R Square	0,347				
Adjuted R Squire	0,339				
F Statistik	47,251				
Sig.	0,000				

Sumber: Data primer diolah 2007

Berdasarkan pada hasil estimasi regresi yang tertuang pada tabel. Hasil perhitungan regresi tersebut selanjutnya digunakan untuk menyusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta X + e$$

$$Y = 16,535 + 0,490$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi atau diramalkan oleh variabel bebas. Penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja.

a = merupakan konstanta (a) yang menunjukkan bahwa apabila tanpa dipengaruhi oleh variabel (X) etos kerja Islami maka prediksi nilai kinerja karyawan sebesar 16,535.

β = 0,490 merupakan koefisien regresi variabel etos kerja Islami. Hal ini berarti bahwa hubungan variabel etos kerja Islami terhadap kinerja (Y) adalah positif. Artinya bahwa apabila etos kerja Islami meningkat 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,490% dengan asumsi variabel lainnya relatif konstan. Berarti apabila etos kerja Islami meningkat akan berdampak pada kinerja seperti meningkatnya disiplin kerja, tingginya moral kerja karyawan dan menurunnya tingkat *turn over* pada karyawan.

2. Hasil Uji Multiple R

Perhitungan multiple R digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel etos kerja Islami dengan kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan didapatkan angka korelasi antara etos kerja Islami dengan kinerja sebesar 0,589. Artinya hubungan kedua variabel tersebut kuat. Korelasi positif menunjukkan sebagaimana telah dicantumkan pada tabel analisis regresi di atas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,589 yang berarti bahwa keeratan hubungan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan Koperasi BMT MMU Sidogiri adalah sebesar 58,9% merupakan nilai yang positif dan mempunyai hubungan yang kuat.

3. Hasil Uji R Square

Koefisien ini merupakan nilai yang menunjukkan besarnya pengaruh faktor-faktor etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan Koperasi BMT MMU Sidogiri. Nilai ini diperoleh dari nilai prosentase nilai koefisien korelasi yang dikuadratkan yang besarnya berkisar antara 0 – 1 (0% - 100%) semakin mendekati satu koefisien ini semakin besar pengaruhnya.

Nilai R Square untuk etos kerja Islami terhadap kinerja Koperasi BMT MMU Sidogiri diketahui sebesar 0,347 yang berarti bahwa besarnya pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja sebesar 34,7% sedangkan selebihnya adalah 65,3% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Pengujian dengan Uji F Statistik

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F Statistik yaitu dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Kriteria pengujianya adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil analisis regresi berganda diperoleh F_{tabel} (0.05; 5; 91) sebesar 2,30. Sedangkan F_{hitung} diperoleh sebesar 47,251 sehingga dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu variabel etos kerja Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi BMT MMU Sidogiri untuk lebih jelasnya hasil uji F dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 7
Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji secara Simultan (Uji F)



Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan Koperasi BMT MMU Sidogiri dimana nilai F hitung sebesar (47,251) dan nilai $P=0,000$. artinya hipotesis dalam penelitian ini terbukti dan diterima.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja, dimana hasil pengujian pengaruh yang dilakukan dengan

menggunakan metode uji regresi berganda diketahui bahwa nilai F hitung (47,251) dan nilai $P=0,000$.

Disamping itu, beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya pengaruh yang signifikan pada etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan tersebut, disebabkan karena berdasarkan data-data yang diperoleh dilapangan diketahui bahwa karyawan selama ini bekerja orientasi tingkat pemahaman spiritual sehingga didalam pengelolaan sumber daya manusia Koperasi BMT MMU Sidogiri lebih menekankan pemahaman etos kerja islami yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits agar produktivitas kerja karyawan dapat menunjang perkembangan ekonomi ummat, serta pengaruh kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan itu sendiri.

Setidaknya etos kerja itu bersumber dan berkaitan langsung dengan nilai-nilai kejiwaan seseorang dan menunjukkan pula pandangan hidup yang mendarah daging untuk dapat mengembangkan dirinya. sehingga etos kerja kerja menunjukkan pula sikap dan harapan seseorang. Dan dengan sikap seperti ini seseorang yang memiliki etos akan berusaha untuk memenuhi harapannya tersebut. Sebab Etos kerja juga mempunyai makna nilai moral dan pemberdayaan diri, yaitu suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Seseorang akan merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, nilai-nilai Islam yang diyakininya dapat diwujudkan.

Dengan pengembangan kualitas yang ada dalam diri pribadi setiap manusia, semua yang dilaksanakan dapat terwujud sesuai nilai moral yang dimilikinya. Karenanya, etos kerja bukanlah sekedar kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi, karena didalamnya terdapat martabat, harga diri dan jati diri dari seorang tersebut.

Disamping itu, budaya etos kerja islami sudah ditanamkan kepada karyawan sejak awal bergabung dengan Koperasi BMT MMU, yaitu budaya *bisyaroh*. Budaya *bisyaroh* adalah budaya tabu untuk menayakan jumlah gaji yang diterima sesama karyawan sehingga satu karyawan dengan karyawan yang lain tidak mengetahui jumlah gaji yang diterima satu dengan yang lain. Hal ini terjadi karena karyawan dididik bahwa mereka bekerja di

Koperasi BMT MMU ini adalah untuk khidmad (pengabdian) kepada agama bukan untuk kepentingan dunia tetapi lebih jauh ke visi akhirat.

Berkaitan dengan temuan dalam penelitian ini, Ahmad (2001:17) menegaskan bahwa Islam tidak hanya memerintahkan manusia hanya untuk sholat saja, namun manusia juga diperintahkan untuk mencari rezeki di bumi. *“Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah...Dan Allah adalah sebaik-baik Pemberi Rezeki.”* (Q.S. Al Jumu’ah : 10-11). Petikan-petikan ayat di atas sangatlah jelas memperlihatkan pandangan Islam terhadap nilai kerja itu sendiri.

Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Tasmara (2002:26), etos kerja islami menekankan pada kerja sama dalam bekerja, dan konsep konsultasi yang terlihat sebagai jalan untuk mengatasi rintangan atau masalah dan menghindari kesalahan. Hubungan sosial dalam bekerja merupakan pendorong yang bertujuan untuk mempertemukan kebutuhan seseorang dan membuat keseimbangan antara kebutuhan individu dan kehidupan sosial. Dan hal ini juga diperkuat dengan firman Allah SWT dalam surat Al Jumu’ah :

“Maka apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah, serta banyaklah ingat kepada Allah, agar kamu beruntung.” (Q.S. Al Jumu’ah : 10).

Jadi dalam ayat tersebut tersirat pesan yaitu hendaknya kita beribadah sebagaimana diwajibkan, namun kita juga harus bekerja mencari rezeki dari kemurahan Allah. Bersama dengan itu, kita senantiasa ingat kepada-Nya. Yakni memenuhi semua ketentuan etis dan akhlaq dalam bekerja, yaitu dengan menyadari pengawasan dan perhitungan Allah terhadap setiap bentuk kerja kita. Semua perilaku manusia didasari prinsip *rahman* dan *rahim* dengan kesadaran penuh sebagai *rahmatan lil ‘alamin*, integritas yang sangat tinggi karena merasa dirinya dilihat oleh Allah, bukan karena atasan, atau sekedar upah belaka, dan jabatan hanya dilihat sebagai amanah Allah (Agustian, 2001:52). Sikap ini akan mendorong suatu kreativitas tanpa henti untuk menciptakan mutu pelayanan dan produk yang lebih berkualitas yang dipandang dalam etos kerja islami.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari uraian bab-bab sebelumnya. Setelah menganalisis hasil penelitian terhadap karyawan Koperasi BMT MMU Sidogiri Pasuruan tentang pengaruh dimensi etos kerja islami terhadap kinerja, maka kesimpulan dan saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa hal yang dapat disimpulkan, diantaranya :

1. Ada pengaruh yang signifikan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan Koperasi BMT MMU Sidogiri dimana hasil uji regresi secara simultan diketahui bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 47,251 lebih besar dari pada nilai F tabel 2,30 dengan demikian maka hipotesis ini diterima.
2. Penerapan etos kerja sejak awal yaitu budaya *bisyaroh* pada Koperasi BMT MMU Sidogiri sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

B. Saran

1. Bagi Koperasi BMT MMU Sidogiri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan, pertimbangan dalam pengambilan keputusan khususnya terkait dengan etos kerja Islami yang akan berdampak baik secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan nantinya diharapkan dapat bekerja sesuai dengan prestasi/kinerja mereka akan berdampak pada kepuasan kerja bagi karyawan.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya, sebab dalam penelitian ini diperoleh nilai kontribusi (R^2) sebesar 34,7 % selebihnya adalah 65,3 % yang merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mempengaruhi etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan sehingga disarankan bagi peneliti lain untuk menambah variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi etos kerja Islami.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Ary G., 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spritual Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun islam*. Jakarta : Penerbit Arga.
- Ahmad, Mustaq. 2001. *Etika Bisnis Dalam Islam*. Jakarta : Pustaka Al-Kautsar.
- Al-Qur'an. *Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung : Syaamil
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- , 2002. *Prosedur Penelitian, Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT. Bina Aksara.
- Asifudin, Ahmad. 2006. *Etos Kerja Islami*. Yogyakarta : UII Press.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada
- Luth, Thohir. 2001. *Antara Perut dan Etos Kerja Dalam Prespektif Islam*. Jakarta : Gema Insan Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabowo. *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- , 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Bandung : Refika Aditama
- Nazir, M. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Universitas Gajah Mada.
- Sekaran, Uma. 2000. *Reseach Methods For Business*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Simamora, Hendry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Singarimbun, Masri, Sofian Efendi. 1995. *Metode Peneltian Survei*. Jakarta : LP3ES
- Sugiyono. 1997. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- , 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Soekanto, Soejono. 1999. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Raja Grafindo

Ruky, Ahmad, S. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia

Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insan Press.

Yousef, Darwish A. 2000. Organizational Commitment As Amediator Of The Relationship Between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change. *Journal Of Human Relation*, Vol. 53, No. 4, September

