

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Cabang Malang)

SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh ujian sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

Oleh:
HANANG SATOTO
NIM. 0710322011



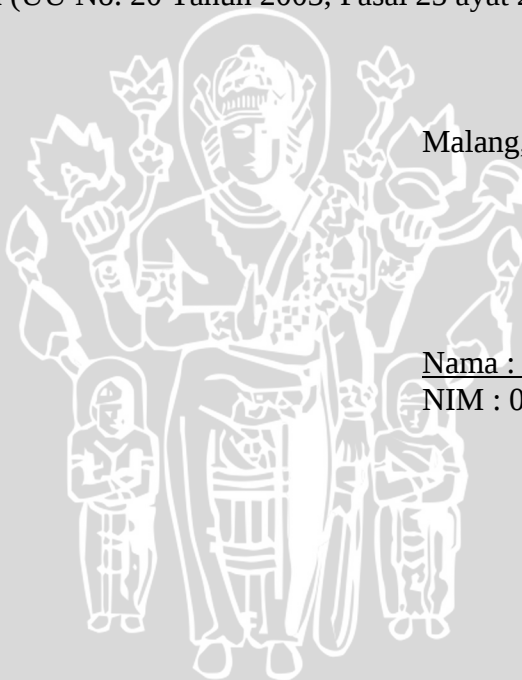
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2010

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, Januari 2010



Nama : Hanang Satoto
NIM : 0710322011



RINGKASAN

Hanang Satoto, 2010, Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang). Prof. Dr. Taher Al Habsji, Drs. Heru Susilo, MA.

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 di bidang sosial, pendidikan, dakwah dan ekonomi keummatan, seperti Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang. Oleh karena itu proses pengelolaan SDM harus disertai dengan pemahaman etos kerja islam oleh karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang, agar tercipta kondisi dimana karyawan mampu bekerja dengan produktif sehingga lembaga ini dapat berkembang.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah etos kerja islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang serta seberapa besar pengaruh signifikansi etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang. 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 Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang yang berjumlah 30 orang karyawan. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji analisis regresi linear berganda, uji parsial, uji F, Pengerjaan data statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program olah data *SPSS versi 15.00 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang digunakan, variabel kerja merupakan penjabaran dari aqidah (X1) yaitu 0,019 dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya (X3) yaitu 0,000 yang dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) karena *p-value*-nya kurang dari 0,05. Sedangkan kerja dilandasi ilmu (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) dikarenakan *p-value*-nya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,065 dimana hasil uji regresi linear berganda secara simultan diketahui bahwa nilai F adalah 23,299. Oleh karena itu, dengan etos kerja islami yang dimiliki oleh setiap karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang, diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi/lembaga ini dapat tercapai.

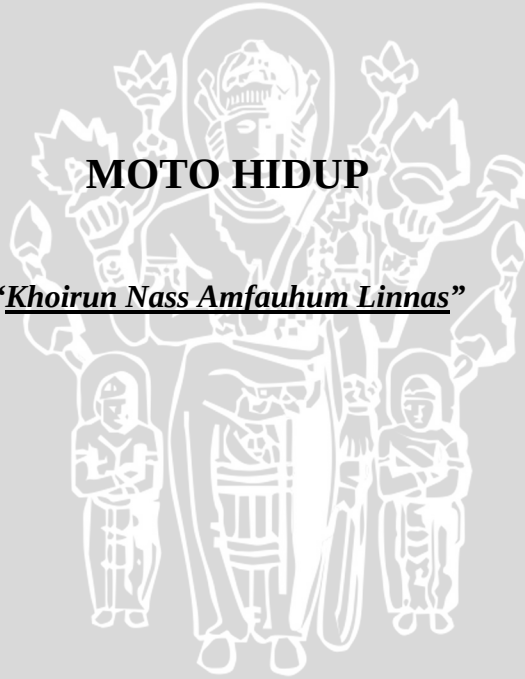
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Inspirasi Kehidupan

Alloh SWT adalah tujuan hidupku
Muhammad SAW tauladan hidupku
Al qur'an petunjuk dan pedoman hidupku
Jihad fisabilillah hādala jalan hidupku
Mati syahid adalah cita-cita tertinggi dari hidupku

MOTO HIDUP

“Khoirun Nass Amfauhum Linnas”



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 Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Cabang Malang)”** dapat terselesaikan.

Sholawat dan salam penuh kerinduan kepada manusia agung, Rasulullah SAW atas segala teladannya dan kehidupan dan di medan 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. Sumartono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, DEA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Drs. R. Rustam Hidayat, MSi, selaku Sekretaris Jurusan administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Prof. Dr. Taher Alhabsji Selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dari awal hingga akhir proses penyusunan skripsi.
5. Bapak Drs. Heru Susilo, MA selaku dosen pembimbing yang telah berkenan memberikan saran serta arahan untuk kesempurnaan skripsi ini.
6. Bapak Abdullah Warsito, S.Hum selaku Branch Manager BMH cabang Malang, yang berkenan mengijinkan penulis melakukan penelitian di BMH cabang Malang
7. Bapak Fatahillah, S.Sos selaku Supervisor Keuangan dan SDM BMH cabang Malang, terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

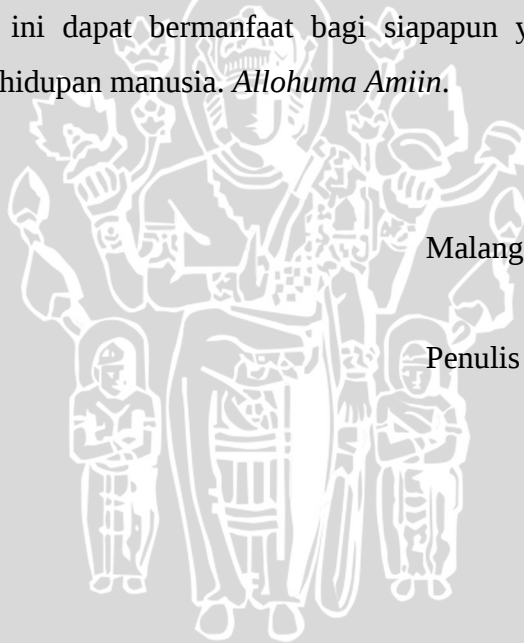
8. Ayah dan Bunda, dan seluruh keluarga besar, yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan motivasinya.
9. Keluarga besar MAFIA UB, FORKIM serta Mentoring yang telah membesarkan mentalitas dan spiritualitas dalam hidup ini.
10. Keluarga besar KAMMI Daerah Malang serta KAMMI Univ. Brawijaya yang telah memberikan kedewasaan dalam berpikir dan bermasyarakat menuju seorang *Muslim Negarawan*.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhirnya, 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 kehidupan manusia. *Allohumma Amiin*.

Malang, Januari 2010

Penulis



Karya ini Saya persembahkan Untuk

1. Alloh Azza wa jalla; Sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidup dan matiku hanya untuk Alloh. Tiada sekutu bagiMu dan Muhammad saw adalah utusan Alloh.
2. Ibunda dan Ayahanda, serta seluruh saudara dan sahabatku semua; Jazakumullah khoiron katsiron atas doa, jasa, *support* dan motivasi Antum sekalian. Tiada kebahagiaan selain persaudaraan ummat sebagai watak muamalah kita.
3. Calon Istriku; Ingatlah bahwa tiada perhiasan yang lebih baik selain dari pada wanita salihah. Cerdas dan sucikanlah dirimu wahai Ukhtifillah, sesungguhnya Antum adalah manager sekaligus menjadi sang motivator bagi suami saat merengkuh dakwah dalam rumah tangga, masyarakat menuju peradaban yang hakiki, fii dunia wal akhirat. Mari perbanyak tilawah, hafalan sebagai bekal hidupmu. Ingatlah ukhti bahwa generasi masa depan Islam ini, bergantung pada kualitas diri Antum..
4. Saudara-saudaraku seperjuangan di KAMMI_UB dan KAMMI Daerah Malang; Ingatlah bahwa salah satu jihad terbesar adalah mengatakan kebenaran di depan penguasa yang dzalim! Dan KAMMI harus menjadi Garda-Terdepan dakwah yang mengkader dan mendidik pemimpin-pemimpin masa depan dengan karakteristik "*Muslim Negarawan*", untuk mewujudkan masyarakat yang madani. Ikhwatifillah, Alloh Azza wa Jalla telah membeli harta dan jiwa kita dengan syurga-Nya (QS. At Taubah: 111), maka mari kita tawarkan diri kita semua dengan seruan Jihad fisabilillah. Teruslah berjuang wahai ikhwah, jalan dakwah ini masih sangatlah panjang.....

Jadikan (QS. Ash Shaff) sebagai motivasi dan landasan hidup kita dalam
Bergerak, untuk Menuntaskan Perubahan!

Kebathilan adalah musuh abadi KAMMI (prinsip gerakan).

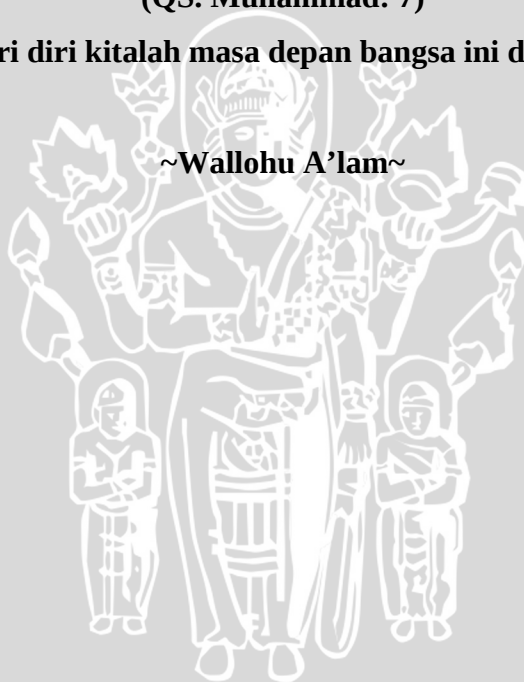
5. Saudara-saudaraku seperjuangan di Forkim (Forum Kajian Islam dan Masyarakat) FIA_UB. Ikhwatifillah, yang telah membesarkan ana. Pererat ukhuwah, satukan langkah. Perbanyak ilmu, retorika, diskusi dan dialektika sebagai bekal kita dalam pembentukann ummah.

6. Sobot seperjuangan dalam DPM (Dewan Perwakilan Masyarakat) FIA_UB (periode thn 2007); Lantangkanlah aspirasi mahasiswa dan ummat yang berpihak pada keadilan dan kesejahteraan. Ingatlah bahwa di dunia ini tidak ada yang namanya netralitas, namun yang ada hanyalah kebenaran atau kebathilan!
7. DPD PKS Kota Malang serta seluruh Ikhwah di semua kampus se-Malang Raya, yang senantiasa menjadi Komunitas lembaga dakwah yang telah membentuk kedewasaan ana dalam berpikir.

**Wahai orang-orang yang beriman, jika kamu menolong agama Allah,
niscaya Allah akan menolongmu dan meninggikan derajatmu
(QS. Muhammad: 7)**

Maka, dari diri kitalah masa depan bangsa ini ditentukan....!

~Wallohu A'lam~



DAFTAR ISI

RINGKASAN	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	

BAB I:	PENDAHULUAN	
	A. Latar Belakang	1
	B. Perumusan Masalah	4
	C. Tujuan Penelitian	5
	D. Kontribusi Penelitian	5
	E. Sistematika Pembahasan	5

BAB II:	TINJAUAN PUSTAKA	
	A. Etos Kerja Islami	7
	1. Pengertian Etos kerja	7
	2. Pengertian Etos Kerja Islami	8
	3. Islam dan Etos Kerja	8
	4. Terbentuknya Etos Kerja Islami	11
	5. Karakteristik Etos Kerja Islami	14
	B. Kinerja	15
	1. Konsep Kinerja	15
	2. Pengukuran Kinerja	16
	3. Prosedur Pengukuran Kinerja	17
	4. Tujuan Penilaian Kinerja	18
	5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
	6. Aspek-Aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja	20
	7. Indikator Kinerja	21
	C. Hubungan Etos kerja Islami Terhadap Kinerja	21
	D. Model Konsepsi dan Hipotesis	23
	1. Model Konsepsi	23
	2. Model Hipotesis	23

BAB III:	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian	25
	B. Lokasi Penelitian	25
	C. Variabel dan Pengukuran	25
	1. Konsep	25
	2. Variabel	26
	3. Skala Pengukuran	30
	D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	31
	1. Populasi	31
	2. Sampel	31
	3. Teknik Pengambilan Sampel	31

E. Teknik Pengumpulan Data	32
1. Sumber data	32
2. Metode Pengumpulan Data	32
F. Uji Validitas dan Reabilitas	33
1. Uji Validitas	33
2. Uji Realibilitas	34
G. Metode Analisis Data	35
1. Analisis Statistik Deskriptif	35
2. Analisis Statistik Inferensial	36
a. Analisis Regresi Linier Berganda	36
b. Uji Hipotesis	37

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMH cabang Malang	41
1. Sejarah Singkat BMH cabang Malang	34
2. Visi dan Misi Koperasi BMH cabang Malang.....	36
3. Struktur Organisasi BMH cabang Malang.....	36
4. Struktur Pengurus BMH cabang Malang.....	36
5. Produk-produk BMH cabang Malang.....	37
6. Daerah Pendistribusian produk BMH cabang Malang	37
7. Paket Layanan BMH cabang Malang	38
8. Gambaran Fungsi Intermediasi BMH cabang Malang	39
9. Proses Penghitungan Zakat BMH cabang Malang	48
10. Pengelolaan Dana BMH cabang Malang	48
11. Pendistribusian Dana BMH cabang Malang	48
B. Karakteristik Responden BMH cabang Malang	63
1. Umur Responden.....	63
2. Jenis Kelamin.....	64
3. Pendidikan Responden.....	64
4. Masa Kerja Karyawan	65
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	65
1. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Etos Kerja Islami.....	66
2. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan	67
D. Analisis Data	68
1. Hasil Uji Asumsi Regresi Linier Berganda.....	68
2. Hasil Uji Koefisien Regresi	69
3. Hasil Uji R Square	70
E. Pembahasan Hasil Penelitian	73
Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja	73

BAB V: PENUTUP

A. Kesimpulan	78
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal.
1	Perbedaan Etos kerja dan etos kerja islami	13
2	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item	28
3	Penentuan Skor jawaban Responden	30
4	Data Perkembangan Penerima Beasiswa	46
5	Data Perkembangan Jumlah Anak Asuh	46
6	Data Perkembangan PSD	47
7	Data Perkembangan Program Dakwah	48
8	Data Perkembangan Program Sosial	49
9	Data Perkembangan Kurban Berkah	50
10	Data Perkembangan Program Tersenyum	51
11	Data Perkembangan Program Bahagia	51
12	Data Responden Berdasarkan Umur	65
13	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
14	Data Responden Berdasarkan Pendidikan	66
15	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
16	Hasil Uji Validitas Variabel Kerja merupakan Penjabaran dari Aqidah (X1)	68
17	Hasil Uji Validitas Variabel Kerja Dilandasi Ilmu (X2)	68
18	Hasil Uji Validitas Variabel Kerja dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjuk-Nya (X3)	69
19	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	69
20	Hasil Uji Reliabilitas	70
21	Hasil Uji Korelasi	72
22	Hasil Uji Koefisien	73

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal.
1	Paradigma terbentuknya etos kerja	11
2	Paradigma terbentuknya etos kerja islami	12
3	Empat langkah mengukur kinerja karyawan	17
4	Model Konsepsi	23
5	Model Hipotesis	23
6	Proses Intermediasi BMH cabang Malang	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

Era globalisasi merupakan era yang penuh dengan tantangan, termasuk bagi suatu perusahaan, yaitu adanya persaingan yang sangat ketat antar perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk mampu menyesuaikan dengan situasi dan kondisi saat ini, dan semua itu dapat dilakukan oleh perusahaan yang didukung oleh kualitas sumberdaya manusia yang memadai. Kualitas sumberdaya manusia yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi, karena manusia adalah pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumberdaya yang lain dalam suatu organisasi, sehingga diperlukan instrumen, pola, atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Organisasi merupakan sebuah bentuk kesatuan yang memungkinkan masyarakat untuk mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai secara individu atau perseorangan sehingga dapat dicapai dengan lebih efisien dan efektif melalui tindakan individu-individu atau kelompok tersebut. Dengan melakukan sistem manajemen yang baik, suatu perusahaan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, sehingga mampu mengoptimalkan potensinya dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Islam sebagai agama universal (*rahmatan lil alamin*) telah menekankan kepada umatnya untuk bekerja dan berorganisasi (*amal jama'i*). Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT sebagai berikut: "Allah SWT tidak akan merubah nasib suatu kaum, kecuali kaum itu sendiri berusaha keras untuk merubahnya" (QS. Ar-Ra'du: 11). Dalam al-hadits, Rasulullah SAW bersabda, "*Sesungguhnya Allah sangat menyukai jika salah seorang diantara kamu mengerjakan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan tekun dan sangat bersungguh-sungguh*" (HR. Imam Muslim). Serta dalam riwayat yang lain, Rasulullah SAW bersabda, "*Tiada seorang pun yang makan makanan yang lebih baik daripada makan yang diperoleh dari hasil keringatnya sendiri. Sesungguhnya Nabi Daud pun makan dari hasil karyanya sendiri, dan Allah itu cinta kepada seorang mukmin yang bekerja*". (Diriwayatkan oleh Ath-Thabrani dan Al-Baihaqi).

Pada masa sekarang ini, Baitul Maal begitu marak dan populer dibicarakan. Hal ini menurut Dahlan (1999:40) dikarenakan kondisi bangsa Indonesia yang sedang mengalami permasalahan serius, yaitu keterpurukan di bidang ekonomi, sosial dan budaya. Oleh karena itu, dengan adanya situasi kenyataan seperti yang ada pada saat ini, ekonomi syari'ah menjadi salah satu solusi alternatif dalam rangka menyelamatkan permasalahan umat ke arah yang lebih baik. Salah satu dampak semakin berkembangnya potensi ekonomi syari'ah adalah semakin meningkatnya kepercayaan masyarakat Indonesia terhadap lembaga-lembaga ekonomi berbasis syari'ah di dalam melakukan segala aktivitasnya yang berkaitan dengan sosial masyarakat, seperti halnya Baitul Maal. Dengan adanya Baitul Maal, diharapkan mampu menjadi sarana peningkatan kesejahteraan sosial masyarakat dan perekonomian bangsa, sehingga mampu menanggulangi krisis ekonomi yang telah melanda bangsa Indonesia sejak tahun 1997.

Dahlan (1999:155) menjelaskan bahwa Baitul Maal berasal dari bahasa Arab, yaitu *bait* yang berarti rumah, dan *al-maal* yang berarti harta. Jadi, secara etimologis Baitul Maal berarti rumah/lembaga sosial kemasyarakatan yang bersifat non-profit, seperti zakat, infaq dan shadaqah dari masyarakat maupun pemerintah yang menangani, mengumpulkan, menyimpan dana maupun harta serta menyalurkannya kepada masyarakat yang benar-benar membutuhkan, dengan berlandaskan syariat Islam dalam sistem pengelolaannya. Dahlan (1999:170) berpendapat bahwa sejarah Baitul Maal ini telah dipraktikkan dalam Islam sejak masa *kekhalifahan* (pemerintahan Islam) Rasulullah SAW dan para sahabatnya, yaitu *kekhalifahan* (pemerintahan Islam) Abu Bakar Ash Siddiq, Umar bin Khaththab, Utsman bin Affan, Ali Bin Abi Thalib, dan seterusnya sampai dengan akhir masa *kekhalifahan* Turki Usmani pada tahun 1924.

Seiring dengan perkembangan zaman, maka peran Baitul Maal pun di Indonesia berkembang pula, yaitu yang pada mulanya di masa Rasulullah SAW hanya sebagai tempat penyimpanan dan penyaluran dana maupun harta negara terhadap umat atau masyarakat saja, yang disebabkan karena harta yang tersimpan pada saat itu belum begitu banyak, namun sekarang memiliki peran yang lebih menantang, yaitu menjadi lembaga yang mampu melindungi

masyarakat dari kemiskinan dan keterbelakangan sosial dengan cara menyediakan berbagai fasilitas bagi pembangunan mentalitas masyarakat yang kokoh serta bertanggung jawab membiayai penyebaran kebudayaan Islam di tengah-tengah masyarakat, dengan fokus menangani masalah perekonomian, pendidikan, sosial dan kesehatan. Baitul Maal juga dituntut agar mengupayakan terciptanya atmosfer yang memadai bagi pembangunan lingkungan, sehingga kesejahteraan dan kemandirian masyarakat dapat terwujud (<http://www./baitulmaal.com>).

Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang adalah salah satu bentuk lembaga ekonomi berbasis syariah di Indonesia yang memiliki potensi besar dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat di sektor ekonomi. Dalam melaksanakan fungsinya sebagai lembaga keuangan syariah, Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang memerlukan kualitas sumberdaya manusia yang handal dan profesional dalam menunjang tujuan organisasi. Oleh karena itu, sistem pengelolaan sumberdaya manusia di Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang dituntut untuk dapat memahami dan menjalankan etos kerja secara islami yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Al-Hadits agar produktivitas kerja karyawan dapat menunjang peningkatan taraf hidup masyarakat serta perbaikan terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

Dalam penulisan ini, peneliti menitikberatkan perhatiannya terhadap etos kerja dan kinerja pada karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang, sebagai salah satu bagian usaha dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara baik. Dengan letak yang strategis yaitu di tengah keramaian kota, memiliki jaringan yang luas, baik kepada para donatur maupun dengan lembaga lain, serta menjadi suatu lembaga yang bergerak di bidang perekonomian, pendidikan, sosial dan kesehatan, hal ini menjadi suatu ketertarikan tersendiri bagi peneliti, untuk melakukan penelitian pada lembaga ini.

Berdasarkan beberapa uraian tersebut dan sekaligus sebagai bentuk peran serta penulis dalam memajukan perekonomian bangsa serta kesejahteraan masyarakat berbasis syariah, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti mengenai penerapan etos kerja islami terhadap kinerja yang dilakukan karyawan, dengan mengambil judul **“Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Cabang Malang”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang?
2. Seberapa besar pengaruh etos kerja islami yang diterapkan terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan tersebut, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan yang diterapkan pada karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang
2. Untuk menentukan besarnya pengaruh etos kerja islami yang telah diterapkan pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perkembangan dan kemajuan studi terutama pada aspek sumberdaya manusia yang berkaitan dengan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan, serta dapat memberikan nilai kontribusi bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a) Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mahasiswa mengenai etos kerja islami pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang
- b) Sebagai salah satu bahan atau kerangka acuan yang dapat digunakan pada penelitian di masa yang akan datang.

2. Kontribusi Praktis

- a) Sebagai masukan bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan etos kerja yang islami pada karyawan
- b) Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam proses pengambilan kebijakan mengenai manajemen sumberdaya manusia agar kinerja karyawan lebih meningkat.

E. Sistematika Penulisan

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 mengemukakan latar belakang penelitian, perumusan masalah yang berkaitan dengan judul skripsi, 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, yaitu antara lain mengenai etos kerja islami, kinerja, hubungan etos kerja islami terhadap kinerja, serta model konsepsi dan hipotesis.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian, jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode 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 pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang.

Bab V : PENUTUP

Dalam bab 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

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.

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. 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.

Etos kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari motivasi. Dimana menurut Sarlito dalam Asifudin (2004:173) motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan tertentu. Harriman dalam Asifudin (2004:173) mendefinisikannya sebagai perangsang baik intrinsik maupun ekstrinsik yang memprakarsai serta mendukung sikap aktivitas yang ada pada seseorang. Reber dalam Asifudin (2004:174) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses intervensi atau keadaan internal manusia dalam rangka mendorong atau mengarahkannya terhadap tindakan. Dari sejumlah definisi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu hal yang dapat mendorong timbulnya perbuatan atau perilaku seseorang, dan dorongan tersebut dapat berbentuk keinginan, harapan, maupun semangat, sedangkan etos kerja ini, adalah salah satu aspek atau bagian yang terdapat dalam motivasi itu sendiri.

2. Pengertian Etos Kerja Islami

Asifudin (2004:234) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan etos kerja islami adalah suatu karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Menurut Tasmara (2002:26) mengemukakan bahwa etos kerja islami adalah suatu upaya yang dilakukan dengan sungguh-sungguh, yaitu dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus dapat menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian penting dari masyarakat atau umat yang terbaik (*khairul ummah*). Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam dan didasarkan pada Al-Qur'an dan Al-Hadits. Manusia bekerja bukan hanya untuk mencari kehidupan duniawi saja, melainkan harus memahami bahwa bekerja merupakan perintah dari agama.

3. Islam dan Etos Kerja

Menurut Asifudin (2004:45) Islam adalah agama yang secara jelas menyerukan kepada para pemeluknya agar selalu melakukan kerja, mencari rezeki atau amal saleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an, yaitu sebagai berikut :

“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 Asifudin (2004:45) sesungguhnya Allah SWT menyuruh manusia untuk tidak hanya sebatas bekerja saja, melainkan harus juga memiliki jiwa keprofesionalan dalam bekerja. Kenyataan ini sesuai dengan firman Allah SWT, yaitu “*Maka apabila kamu telah selesai melakukan suatu pekerjaan, maka kerjakanlah dengan sungguh-sungguh pekerjaan yang lain*” (QS. Al-Insyiroh:7). Demikian juga dengan sabda Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Imam Muslim, “*Sesungguhnya Allah sangat menyukai jika salah seorang*

diantara kamu mengerjakan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan tekun dan sangat bersungguh-sungguh” (HR. Muslim). Dari beberapa ayat dan hadits tersebut, maka sangatlah jelas memperlihatkan mengenai bagaimana pandangan Islam terhadap etos kerja dan nilai kerja pada setiap pribadi muslim.

Tasmara (2002:31) menjelaskan bahwa Islam memandang kejujuran dalam bekerja bukan hanya merupakan tuntutan, melainkan juga sebagai bentuk ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah, maka orang tersebut akan bekerja dengan sebaik-baiknya untuk duniawi dan akhiratnya. Hingga begitu pentingnya kerja dalam ajaran Islam, maka dosa setiap manusia pun dapat terhapuskan dengan cara bekerja. Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Ath-Thabrani, *“Barang siapa di sore hari merasa letih karena bekerja, maka sore itu diampuni (dosanya) di hari kiamat”* (HR. Thabrani dan Baihaqi). Tasmara (2002:26) berpendapat bahwa pada etos kerja islami ini, yang sangat ditekankan adalah mengenai kerja sama dalam bekerja dan konsep konsultasi yang terlihat sebagai jalan untuk mengatasi rintangan atau masalah serta menghindari kesalahan kerja. Hubungan sosial dalam bekerja merupakan pendorong yang bertujuan untuk mempertemukan kebutuhan seseorang dan membuat keseimbangan antara kebutuhan individu dan kehidupan sosial. Usaha yang cukup, haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap.

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 berfungsi sebagai sumber dari kesenangan dan prestasi. Bekerja keras dipandang sebagai kebaikan, dan barang siapa yang bekerja keras maka akan lebih berpeluang mendapatkan kemajuan dan kesuksesan dalam hidupnya, serta sebaliknya, jika seseorang tidak mau bekerja keras maka akan dipandang sebagai penyebab kegagalan dalam hidupnya. Nilai kerja dalam etos kerja islami didapatkan dari maksud atau niat yang mengiringinya pada hasil dari kerja yang telah dilakukannya itu.

Dalam penulisan ini, penekanan dari nilai-nilai kerja itu terdapat dalam keadilan dan kedermawanan dalam tempat kerja, yang merupakan suatu kondisi yang penting untuk kesejahteraan karyawan dengan gaji yang layak diterimanya. 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. Sebagaimana firman Allah SWT, yaitu, *“Maka apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah, serta banyaklah ingat kepada Allah, agar kamu berjaya.”* (Q.S. Al-Jumu’ah: 10). Jadi, dalam ayat ini tersirat pesan bahwa hendaknya seorang muslim harus beribadah sebagaimana diwajibkan dalam agamanya serta dia juga harus tetap bekerja mencari rezeki dari kemurahan Allah SWT. Bersama dengan itu, setiap pribadi muslim juga harus memenuhi semua ketentuan norma, etika dan akhlak dalam bekerja, dengan menyadari sepenuhnya terhadap adanya pengawasan dan perhitungan Allah terhadap setiap bentuk kerja manusia, sebagaimana yang telah disabdakan Rasulullah SAW, *“Beribadah adalah kamu menyembah Allah seolah-olah kamu melihat-Nya, dan apabila kamu tidak bisa, maka hendaknya kamu menyadari bahwa Dia (Allah) pasti melihatmu”* (HR. Bukhari dan Muslim).

Tasmara (2004:32) menjelaskan bahwa membudayakan kebiasaan, karakter maupun etos kerja islami merupakan bentuk implementasi dari sebuah kesadaran bahwa semua perilaku manusia dalam bekerja harus didasari oleh prinsip *rahman* dan *rahim-Nya* dan berkeyakinan bahwa Islam merupakan agama *rahmatan lil ‘alamin*. Disamping itu setiap pribadi muslim juga harus memiliki integritas tinggi, niat yang bukan hanya oleh perintah atasan atau sebatas upah belaka, melainkan dengan keikhlasan karena merasa apa yang dilakukannya pasti dilihat oleh Allah, serta menganggap bahwa jabatan atau kedudukan merupakan amanah yang diberikan oleh Allah SWT. Sikap seperti ini akan mendorong suatu kreativitas tanpa henti dalam menciptakan mutu pelayanan dan produk yang lebih berkualitas.

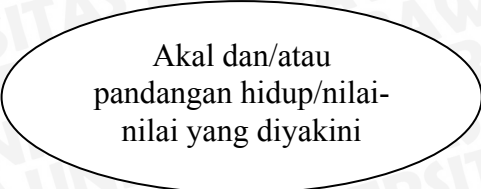
Ada hikmah yang terkandung dalam perkataan Ali bin Abi Thalib, “*Laisal fataa man yaquula kaana abii, wa laakinnal fataa ma yaquula haa anadza* yang berarti bahwa pemuda sejati itu yang mampu mengatakan inilah aku, bukan inilah bapakku (Tasmara, 2004:40). Hal ini, mengandung hikmah bahwa seorang pribadi/pekerja muslim, sudah seharusnya mengembangkan potensi dirinya 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 seorang muslim, sudah selayaknya mereka akan menjadi contoh dalam menikmati pekerjaan yang dilakukannya, kepuasan kerja serta kinerja terbaiknya, sebagaimana Rasulullah SAW yang selalu menjaga kualitas, baik dalam masalah akhirat maupun urusan duniawinya. Semua itu dapat tergambarkan dalam aktivitas manusia yang dilandasi dengan etos kerja islami.

4. Terbentuknya Etos kerja Islami

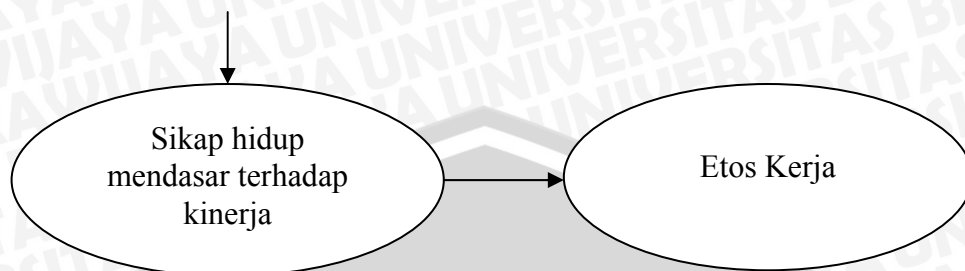
Salah satu karakteristik yang melekat pada etos kerja manusia, ia merupakan pancaran dari sikap hidup mendasar pemiliknya terhadap kerja. Menurut Sardar dalam Asifudin (2004:29) bahwa nilai-nilai adalah serupa dengan konsep dan cita-cita yang menggerakkan perilaku individu dan masyarakat. Menurut Mitsou 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 bahwa latar belakang keyakinan dan motivasi yang berlainan. Oleh karena itu, cara terbentuknya etos kerja yang tidak bersumber dengan ajaran Islam, sangat berbeda dengan cara terbentuknya etos kerja yang berbasis dengan ajaran Islam. Sebagai gambaran terbentuknya etos kerja, telah dijelaskan oleh Asifudin (2004:31) baik etos kerja yang terbentuk tanpa bersumber ajaran Islam maupun etos kerja yang bersumber dari ajaran Islam, secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Paradigma terbentuknya etos kerja



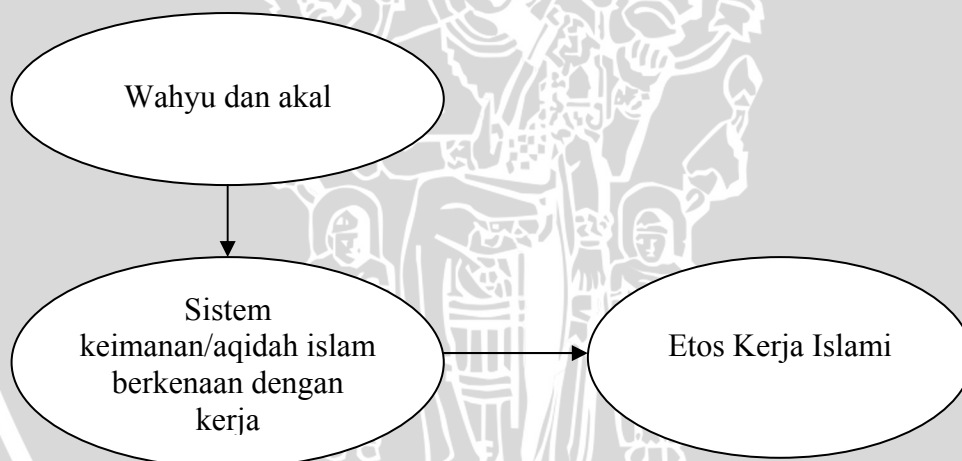
Akal dan/atau
pandangan hidup/nilai-
nilai yang diyakini



Sumber: Asifudin (2004:31)

Paradigma terbentuknya etos kerja disini terpancar dari sikap hidup mendasar terhadap kinerja. Sikap hidup mendasar itu terbentuk oleh pemahaman akal dan/atau pandangan hidup, nilai-nilai yang dianut secara umum, diluar Islam (Asifudin, 2004:31).

Gambar 2.2
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 (Asifudin, 2004:32).

Setelah mencermati gambar 1 dan gambar 2, maka dapat ditangkap bahwa ada persamaan dan perbedaan yang mendasar antara keduanya. Persamaan etos kerja dengan etos kerja islami tersebut menurut Asifuddin (2004:33) antara lain:

- 1) Etos kerja dan etos kerja islami sama-sama berupa karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya

- 2) Kedua-duanya timbul karena adanya 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.

Tabel 2.1
Perbedaan etos kerja dan etos kerja islami

No.	Etos kerja	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	Tujuan utama dalam bekerja, bukan didasari oleh keimanan terhadap Allah SWT.	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 bersangkut 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)

Dengan demikian, dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang paling membedakan antara etos kerja dengan etos kerja islami adalah terletak pada apa yang menjadi skala prioritas dalam niat dari masing-masing karyawan atau pekerja itu sendiri, yaitu apakah seorang karyawan tersebut menempatkan niat utamanya adalah untuk mencari ridho Allah SWT, ataukah niat utamanya hanya untuk memperoleh gaji.

5. 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. Asifudin (2004:104) menambahkan bahwa dari konsep iman, ilmu dan amal, dapat digali dan dirumuskan karakteristik-karakteristik etos kerja islami, yaitu sebagai berikut:

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 apabila telah tertanam mantap dalam hati, akan berusaha menyembul bersama kehendak pemiliknya. Faktor agama memang tidak menjadi syarat utama atas timbulnya etos kerja tinggi seseorang, tetapi berdasarkan teori tersebut di atas, setiap orang 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. Menurut Asifudin (2004:104) ciri-ciri orang yang menganggap bahwa kerja merupakan penjabaran dari aqidah adalah:

- 1) Ketaatan karyawan terhadap aturan perusahaan
- 2) Tidak terlintas pikiran untuk pindah kerja ke tempat lain
- 3) Adanya kepercayaan terhadap rekan kerja
- 4) Saling membantu antar rekan kerja

b. Kerja dilandasi ilmu

Pada dasarnya, dalam ajaran Islam terdiri atas tiga (3) hal pokok yang saling berhubungan, yaitu ilmu, iman dan amal. Oleh karena itu, iman dan amal dapat dilakukan secara benar, apabila didukung dengan pemahaman terhadap ilmu. Menurut Asifudin (2004:111) sumber kebenaran dan ilmu pengetahuan yang hakiki ialah Allah SWT. Dia menurunkan dua (2) macam sumber kebenaran yaitu berupa wahyu yang terdapat dalam Al Qur'an, serta hukum keteraturan alam atau sunatullah, yaitu takdir yang ketetapanannya di alam semesta ini dapat diketahui secara obyektif, sehingga untuk memahami wahyu Allah adalah menggunakan metode penafsiran, sedangkan untuk memahami keteraturan alam/sunatullah dapat menggunakan metode empiris dan rasionalitas. Pada akhirnya, hasil dari kebenaran penafsiran terhadap wahyu dan hasil penelitian empiris-rasional terhadap hukum-hukum keteraturan alam itulah yang dipandang sebagai penemuan-penemuan ilmiah. Adapun ciri-ciri orang yang menganggap bahwa kerja dilandasi ilmu menurut Asifudin (2004:111) adalah:

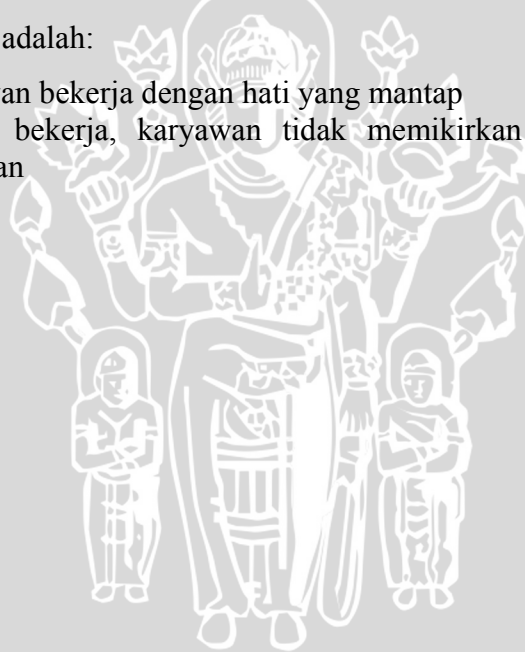
- 1) Karyawan memikirkan cara agar hasil kerja lebih baik
- 2) Bersikap berlapang dada dalam menerima saran/kritik agar dapat bekerja lebih baik
- 3) Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif

- 4) Mengembangkan kreativitas dan inovasi

c. Kerja dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjuk-Nya

Menurut Langgulong dalam Asifudin (2004:119) mengemukakan bahwa adanya hubungan antara potensi-potensi yang terdapat dalam diri setiap manusia dengan sifat-sifat yang dimiliki Allah SWT. Hal ini mengandung pengertian bahwa sebenarnya pada setiap manusia walaupun sama-sama memiliki potensi dan sifat dengan Allah, tetapi potensi dan sifat tersebut hanyalah sementara atau terbatas, sehingga sebagai manusia tidak diperkenankan untuk memiliki kesyirikan dan kesombongan, karena Allah lah yang Maha kekal lagi Maha Bijaksana. Adapun ciri-ciri orang yang menganggap bahwa kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahiah serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya menurut Asifudin (2004:119) adalah:

- 1) Karyawan bekerja dengan hati yang mantap
- 2) Selama bekerja, karyawan tidak memikirkan hal lain di luar pekerjaan



B. Kinerja

1. Konsep Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999:2) 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. Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja karyawan/prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Mangkunegara (2005:9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa 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. Oleh karena itu, kinerja dalam konsep penelitian ini adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan.

2. Pengukuran Kinerja

Prawirosentono (1999:193) menjelaskan bahwa 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, seorang manajer harus mampu memonitor setiap bawahannya berdasarkan kendali secara statistik.

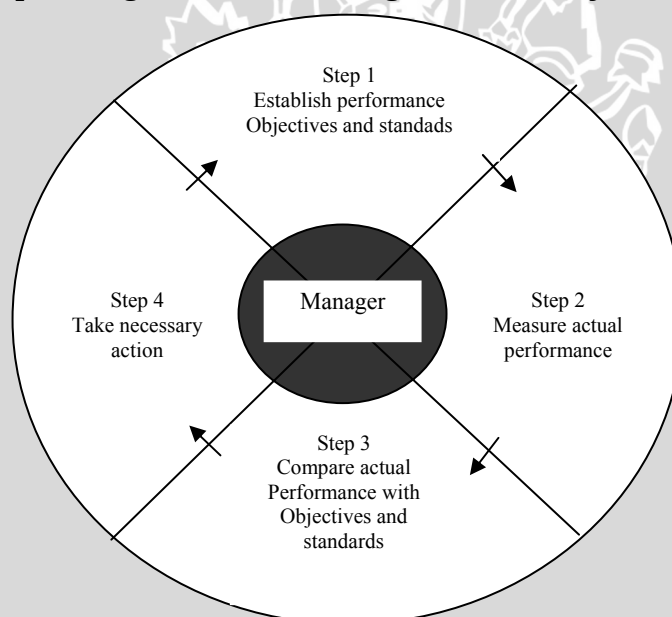
Ruky (2004:158) berpendapat bahwa pengukuran kinerja dilakukan pada akhir kurun waktu (periode) yang ditetapkan, yakni pada saat melakukan penilaian yang merupakan perbandingan antara hasil sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan. Sasaran tersebut harus diteliti satu persatu, mana yang telah dicapai sepenuhnya, mana yang sesuai dengan standar (*target*), dan mana yang tidak sesuai dengan standar (*target*). Dari uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada ukuran tunggal yang dapat mencakup

semua aspek kinerja, namun yang diperlukan adalah seperangkat ukuran yang sesuai dengan aktivitas obyektif yang akan diukur.

3. Prosedur Pengukuran Kinerja

Kinerja yang dapat diukur, sebagaimana yang dipaparkan oleh Prawirosentono (1999:186) adalah kinerja orang-orang yang berada dalam organisasi. Pada awalnya yang menjadi tolak ukur penilaian perusahaan adalah kinerja seluruh perusahaan, kemudian unit-unit organisasi yang mendukungnya, dan yang terakhir adalah kinerja orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Analisa dari langkah-langkah dalam pengukuran prosedur dalam pengukuran kinerja karyawan menurut Prawirosentono (1999:210) dapat dipahami pada penjelasan sebagai berikut :

Gambar 2.3
Empat Langkah Prosedur Pengukuran Kinerja Karyawan



Sumber: Prawirosentono (1999:210)

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 tersebut di atas, bahwa dalam upaya untuk mengukur kinerja organisasi dan mengukur kinerja perorangan sebagai pelaku dalam organisasi, maka standar ukuran kinerja suatu organisasi harus diproyeksikan ke dalam standar kinerja para pelaku dalam unit-unit yang bersangkutan. Setelah seluruh standar kinerja tersebut ditentukan, selanjutnya hal ini digunakan untuk membandingkannya dengan kinerja yang sebenarnya (*actual performance*) dilakukan oleh karyawan, sehingga proses 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.

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

- 1) Meningkatkan saling pengertian antar 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 dalam penilaian kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting. Kepentingan dari masing-masing fungsi ini tergantung pada perspektif yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Sebagian dari fungsi ini sangat berhubungan dengan keputusan manajemen sumberdaya manusia perusahaan tersebut. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah penilaian kinerja didasarkan pada perannya sebagai faktor penentu alokasi penghargaan. Secara ringkas, tujuan penilaian kinerja menurut Sunyoto dalam Mangkunegara (2005:15) adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menentukan dasar upah/gaji
- 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, apabila terbuka penilaian dapat diketahui oleh kedua belah pihak, sedangkan penilaian tertutup merupakan penilaian yang hanya diketahui oleh penilai saja. Pada umumnya, perusahaan atau organisasi menggunakan sistem penilaian kinerja terhadap karyawannya dengan cara penilaian yang dilakukan oleh pihak manajemen atau pimpinan saja, walaupun ada juga yang menggunakan sistem penilaian secara terbuka, yang penting semuanya itu tergantung dari kebijakan masing-masing perusahaan atau organisasi.

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 realiti (*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.

Menurut Simamora (1995:500) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga (3) 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. Kepribadian (etos kerja) sumberdaya manusia
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan dan *job design*.

6. Aspek-aspek standar pekerjaan dan kinerja

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

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

7. Indikator Kinerja

Secara umum, sulit untuk menentukan suatu ukuran yang baku dalam penilaian kinerja. Hal ini dikarenakan terdapat beragamnya terkait jenis pekerjaan, dan setiap pekerjaan tersebut pasti mempunyai ukuran yang berbeda. Oleh karena itu, dalam peneliti ini mengambil dasar pengukuran kinerja karyawan menurut Dharma (2003:355) yaitu sebagai 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 atau 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 ini merupakan pengukuran kuantitatif yang bersifat khusus yang digunakan untuk menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berprestasi atau tidaknya karyawan dalam bekerja dapat pula dinilai melalui perilakunya dalam bekerja. Hal ini diketahui dari aspek kemandirian, kreativitas, inisiatif, rasa percaya diri, serta keaktifan dalam pemecahan masalah yang dihadapi dalam setiap pekerjaan yang dihadapi.

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/gaji serta kompensasi lainnya, sehingga hal tersebut dapat mendorong seseorang untuk menghalalkan segala cara termasuk korupsi yang banyak terjadi dewasa ini. Di sisi lain, 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, semangat etos kerja islami perlu ditanamkan kepada setiap karyawan karena dengan motivasi bekerja yang tidak hanya karena faktor materi saja, melainkan karena adanya dorongan spritual atau bekerja untuk beribadah kepada Allah, sehingga dapat bekerja dengan sungguh-sungguh, disiplin dan bertanggung jawab.

Menurut Tasmara (2004:24) etos bukan sekadar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral serta menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai sebuah cara bagi seorang pribadi muslim dalam bekerja menuju makna hidup yang *diridhai* Allah SWT demi untuk mendapatkan kebahagiaan di dunia dan akhirat. Oleh karena itu, etos kerja sangat berkaitan erat dengan semangat kejujuran dan profesionalitas dalam bidangnya.

Etos kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari motivasi. Dimana menurut Sarlito dalam Asifudin (2004:173) motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam individu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Di lain pihak, motivasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja, sebagaimana hal ini telah dijelaskan oleh Mangkunegara (2005:13) bahwa penilaian kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan karyawan, dengan rumus sebagai berikut:

$$P = f(A \times M)$$

keterangan; P = *Performance* (prestasi)

A = *Ability* (kemampuan)

M = *Motivation* (motivasi)

Berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan, dimana etos kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari motivasi, Tasmara (2004:27) menyebutkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan kualitas hidup islami, yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$KHI = T \times AS (M \times A \times R \times A)$$

keterangan; KHI = Kualitas Hidup Islami

T = Tauhid

AS = Amal Saleh

M = Motivasi

A = Arah Tujuan

R = Rasa dan Rasio (dzikir/hati dan pikiran/kecerdasan)

A = *Action* (tindakan)

Dari rumusan tersebut di atas, tampak jelas bahwa etos kerja islami dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Dengan demikian, setiap perusahaan dituntut untuk dapat menanamkan etos kerja secara islami kepada seluruh karyawan karena etos kerja ini adalah bagian dari motivasi, sehingga suatu pekerjaan yang dilakukan setiap manusia bukan menjadi beban dalam hidupnya, melainkan sebagai suatu kewajiban dan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap manusia. Dengan berpedoman menggunakan prinsip etos kerja islami ini, semoga dapat meningkatkan tingkat profesionalitas dalam setiap kerja karyawan, karena profesionalitas kerja yang tinggi, dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

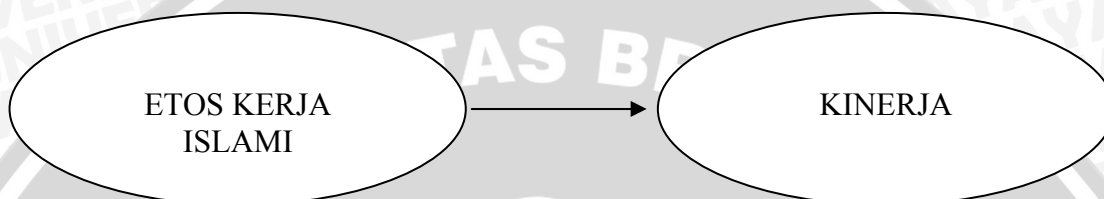


D. Model Konsepsi dan Hipotesis

1. Model Konsepsi

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

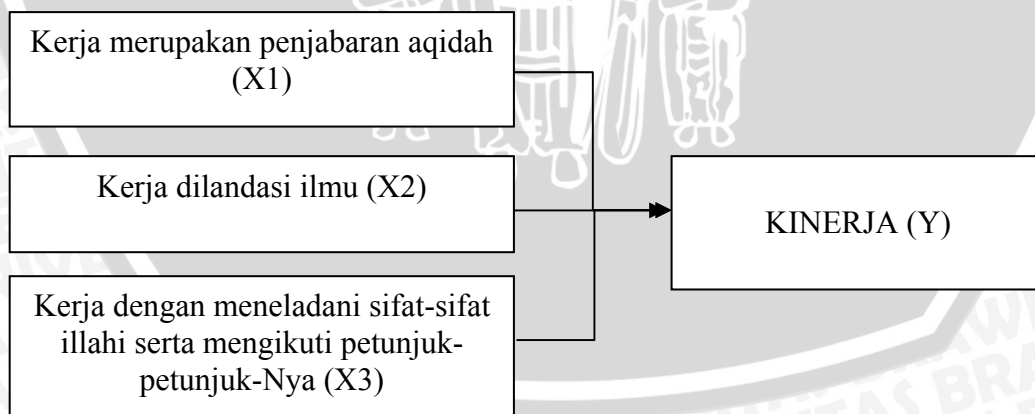
Gambar 2.4
Model Konsepsi



2. Model Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2008:93) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis harus dibuktikan kebenarannya karena masih merupakan dugaan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

Gambar 2.5
Model Hipotesis



3. Hipotesis

Berdasarkan model hipotesis tersebut, maka dalam penelitian ini diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel kerja merupakan penjabaran aqidah (X1), kerja dilandasi ilmu (X2), serta kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya (X3) terhadap kinerja (Y).



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Pearson dalam Nazir (2003:13) menjelaskan bahwa penelitian adalah pencarian atas sesuatu (*inquiry*) secara sistematis dengan penekanan bahwa penekanan ini dilakukan terhadap masalah-masalah yang dapat dipecahkan. Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan dari penelitian, maka penulisan ini dikategorikan sebagai *explanatory research*. Singarimbun dalam Singarimbun dan Effendi (Ed, 1998:5) menyatakan bahwa penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian ini merupakan metode penelitian *survey* karena menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dan menggunakan sampel dari satu populasi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Sugiyono (2008:199) bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien, apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui pula apa yang bisa diharapkan dari responden.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang, yang beralamatkan di Jl. Sido Makmur No. 15, kelurahan Sengkaling, kecamatan Dau, kabupaten Malang. Letak Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang sangat mudah diketahui dan dijangkau oleh seluruh masyarakat karena berada di tengah keramaian kota. Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang juga memiliki jaringan yang luas terhadap para donatur dan organisasi lainnya, serta menjadi salah satu lembaga yang bergerak di bidang perekonomian, kesejahteraan sosial dan masyarakat, hal ini menjadi suatu ketertarikan tersendiri bagi peneliti, untuk melakukan penelitian pada lembaga ini.

C. Variabel dan Pengukuran

Untuk menentukan apa yang akan diteliti, data apa yang akan dibutuhkan dan bagaimana mengukurnya, maka kegiatan ini akan dijabarkan melalui konsep, variabel, definisi operasional dan skala pengukurannya.

1. Konsep

Dalam proses penelitian, agar suatu konsep dapat diteliti secara empiris maka konsep tersebut diterjemahkan ke dalam pengertian yang lebih operasional. Kountur (2004:88) menjelaskan bahwa konsep adalah istilah yang digunakan para ilmuwan sebagai komponen dalam membangun preposisi dan teori atau digunakan dalam memberikan arti suatu fenomena. Oleh karena itu, konsep dalam penelitian ini yaitu konsep etos kerja islami (X) dan kinerja (Y).

2. Variabel

Sugiyono (2008:58) menyatakan bahwa variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari seseorang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Untuk memudahkan penelitian dan mengetahui variabel-variabel yang akan digunakan, maka diperlukan kegiatan yang harus dilaksanakan yang biasanya disebut dengan definisi operasional. Berdasarkan penjabaran tersebut di atas, maka konsep dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Konsep Etos Kerja Islami (X)

Asifudin (2004:234) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan etos kerja islami adalah suatu karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Oleh karenanya, dalam penelitian ini menggunakan konsep etos kerja islami. Adapun variabel dan item-item yang digunakan, hal ini mengacu pada Asifudin (2004:111) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kerja merupakan penjabaran dari aqidah (X1):
 - a) Ketaatan karyawan terhadap aturan perusahaan
 - b) Tidak terlintas pikiran untuk pindah kerja ke tempat lain
 - c) Adanya kepercayaan terhadap rekan kerja
 - d) Saling membantu antar rekan kerja
- 2) Kerja Dilandasi Ilmu (X2):
 - a) Karyawan memikirkan cara agar hasil kerja lebih baik
 - a) Bersikap berlapang dada dalam menerima saran/kritik agar dapat bekerja lebih baik
 - b) Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif
 - c) Mengembangkan kreativitas dan inovasi

- 3) Kerja dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjuk-Nya (X3) yaitu :
 - a) Karyawan bekerja dengan hati yang mantap
 - b) Selama bekerja, karyawan tidak memikirkan hal lain di luar pekerjaan

b. Konsep Kinerja (Y)

Adapun variabel dan item-item yang digunakan dalam konsep kinerja ini adalah mengambil dasar pengukuran kinerja yang telah dijabarkan oleh Dharma (2003:355) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, item-itemnya yaitu sebagai berikut:
 - a) Jumlah produk yang dihasilkan, sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
 - b) Jumlah produk yang dihasilkan, lebih banyak dibanding dengan waktu yang lalu
- 2) Kualitas, item-itemnya yaitu sebagai berikut:
 - a) Kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
 - b) Kualitas produk yang dihasilkan lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu
- 3) Ketepatan waktu kerja, item-itemnya yaitu sebagai berikut:
 - a) Karyawan memiliki kedisiplinan untuk datang ke tempat kerja
 - b) Karyawan pulang setelah jam kerja selesai

Tabel 3.1
KONSEP, VARIABEL, INDIKATOR, DAN ITEM

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Etos kerja Islami (X)	Kerja merupakan penjabaran dari aqidah (X1)	• Ketaatan terhadap pemimpin	• Ketaatan karyawan terhadap aturan perusahaan • Tidak terlintas pikiran untuk pindah kerja ke tempat lain
		• Menjalin persaudaraan	• Adanya kepercayaan terhadap rekan kerja • Saling membantu antar rekan kerja
	Kerja dilandasi ilmu (X2)	• Kesiediaan untuk bekerja lebih baik	• Karyawan memikirkan cara agar hasil kerja lebih baik • Bersikap berlapang dada dalam menerima saran/kritik agar dapat bekerja lebih baik • Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif • Mengembangkan kreativitas dan inovasi
	Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya (X3)	• Kemantapan hati dalam bekerja	• Karyawan bekerja dengan hati yang mantap • Selama bekerja, karyawan tidak memikirkan hal lain di luar pekerjaan
Kinerja (Y)	Kuantitas	• Jumlah yang dapat diselesaikan	• Jumlah produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan • Jumlah produk yang dihasilkan lebih banyak dibandingkan dengan waktu yang lalu

Kualitas	• Baik atau buruknya mutu yang dihasilkan	• Kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan • Kualitas produk yang dihasilkan lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu
Ketepatan waktu	• Sesuai atau tidaknya dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	• Karyawan memiliki kedisiplinan untuk datang ke tempat kerja • Karyawan pulang setelah jam kerja selesai



3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Sugiyono (2008:132) menjelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Singarimbun (1998:111) menyatakan 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 suatu 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. Sugiyono (2008:133) menyatakan bahwa untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberikan skor dengan lima pilihan jawaban. Oleh karena itu, pengukuran variabel dalam penelitian ini, menggunakan skala pengukuran ordinal dengan menggunakan lima pilihan jawaban, hal ini mengacu pada apa yang telah dijelaskan Sugiyono (2008:133) yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2
Penentuan Skor Jawaban Responden

No.	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2008:133)

Menurut Nazir (2003:397) menyatakan bahwa dalam membuat skala Likert terdapat prosedur yang harus dilakukan peneliti, yaitu antara lain:

- 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 tersebut diminta untuk mengecek tiap item, apakah ia menyenangkan (+) atau tidak menyenangkannya (-). 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) Responsif dianalisa untuk mengetahui item-item mana yang sangat nyata batasan antara skor tinggi dan skor rendah dalam skala total.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006:130). Sugiyono (2008:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Oleh karena itu, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang, yaitu terdiri dari seluruh karyawan pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang, kecuali pimpinan (*branch manager*) Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang.

2. Sampel

Sugiyono (2008:116) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi, apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili (*representative*). Dengan demikian, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 30 orang, yaitu terdiri dari seluruh karyawan pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang, kecuali pimpinan (*branch manager*) Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang.

3. Teknik pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2008:120). Oleh karena itu, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:78). Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, kecuali pimpinan (*branch manager*) Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang. Hal ini dikarenakan pimpinan dalam perusahaan bertindak sebagai pengontrol dan pengambil kebijakan, sehingga perlakuannya tidak sama dengan karyawan (bawahan). Oleh karena itu, dalam penelitian ini pimpinan (*branch manager*) Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang tidak digolongkan sebagai karyawan yang hendak dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh yaitu dengan mengumpulkan dua (2) sumber data, yaitu antara lain:

1) Data Primer

Merupakan data yang diperoleh dengan secara langsung mengambil dari lokasi penelitian, dalam hal ini adalah Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang, yaitu dengan cara menyebarkan kuisioner yang dirancang sesuai dengan variabel, indikator dan item yang telah ditetapkan terlebih dahulu yang berkaitan dengan etos kerja islami dan kinerja kepada responden yang dipilih.

2) Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari perusahaan yang menjadi obyek penelitian secara resmi dalam bentuk tertulis atau dokumen-dokumen, yang seperti gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan dan lain-lain.

2. Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka menunjang suatu penulisan yang baik, maka diperlukan metode pengumpulan data yang baik pula. Oleh karenanya, penelitian ini menggunakan metode/cara, dimana dalam metode ini, termasuk di dalamnya mencakup instrumen penelitian, yaitu suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, dan secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2008:146). Hal ini bertujuan untuk memperoleh informasi dan data yang akurat secara tertulis dari responden tentang tanggapan karyawan mengenai etos kerja islami dan kinerja yang telah diterapkan pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang, sehingga hasil dari jawaban ini dapat digunakan untuk mengukur pengaruh dari etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dalam penelitian ini menggunakan metode/teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1) Kuesioner

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

2) Wawancara

Dalam hal ini, wawancara dipersiapkan untuk melakukan wawancara agar pelaksanaan penelitian dapat berlangsung secara terarah dan efektif

3) Dokumentasi

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

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2008:172) hasil penelitian dikatakan valid, apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut adalah valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Ia menambahkan bahwa dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan juga reliabel.

Pada dasarnya ada dua macam bentuk instrumen, yaitu instrumen yang berbentuk test untuk mengukur prestasi belajar dan instrumen yang berbentuk *non-test* untuk mengukur sikap (Sugiyono, 2008:174). Instrumen yang berupa *test* jawabannya adalah “benar atau salah”, sedangkan instrumen yang berbentuk *non-test* jawabannya bersifat “positif dan negatif”. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan validitas internal yang bersifat *non-test*, dimana dalam hal ini data yang dihasilkan merupakan fungsi dari rancangan dan instrumen yang digunakan. Sugiyono (2008:248) menjelaskan bahwa pada suatu penelitian, uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan dan kesahihan suatu instrumen kuisioner, yaitu dengan menggunakan 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:

r_{xy} = koefisien korelasi

n = banyak sampel

x = skor item x

y = total skor item y

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari masing-masing *item*, syarat minimum koefisien korelasi (r kritis) adalah 0,3, jadi r harus lebih besar dari 0,3. Jika r hasil positif, serta r hasil $> 0,3$, maka *item* tersebut valid, sedangkan jika r hasil tidak positif, dan r hasil $< 0,3$, maka *item* tersebut tidak valid.

2.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2008:176) menjelaskan bahwa instrumen yang reliabel berarti bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Arikunto (2006:171-172) mengemukakan bahwa untuk mencari reliabilitas instrumen dapat menggunakan rumus Alpha Conbrach, yaitu 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, 2006:171).

Pendekatan *Alpha* ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya kuesioner atau soal bentuk uraian. Sedangkan ketentuan pengujian reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* adalah dengan membandingkan koefisien *alpha* (α) dengan 0,6. Jika koefisien *alpha* (r hitung) $> 0,6$, maka item tersebut reliabel, sedangkan jika koefisien *alpha* (r hitung) $< 0,6$ maka item tersebut tidak reliabel.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2008:206) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Jadi, 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 statistik Inferensial

Sugiyono (2008:207) mengemukakan bahwa statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini disebut juga dengan statistik *probabilitas*, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi tersebut berdasarkan data sampel yang kebenarannya bersifat peluang (*probabilitas*). Analisis statistik inferensial merupakan persamaan analisis regresi linier berganda yang pengolahannya memakai *software SPSS for windows 15.0*. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain terhadap variabel terikat. Hal ini dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda, yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

dimana:

X_1 = Kerja merupakan penjabaran dari aqidah (variabel bebas)

X_2 = Kerja dilandasi ilmu (variabel bebas)

X_3 = Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya (variabel bebas)

Y = Kinerja karyawan (variabel terikat)

a = Bilangan konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien variabel independen

e = Error atau sisa

Untuk mendapatkan nilai a dan b digunakan rumus :

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

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

Model persamaan tersebut, dapat digunakan untuk memprediksi signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig) dengan $\alpha = 0,10$ pada uji F. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,10$ ($<0,10$) berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada $\alpha = 0,10$ terhadap variabel terikat. Kemampuan menjelaskan atau kontribusi variabel bebas secara bersama-sama dilihat dari besarnya nilai koefisien determinan atau nilai *R-square*. Signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas juga dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig) dengan $\alpha = 0,10$ pada uji t dan jika nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,10$ ($<0,10$) berarti berpengaruh signifikan. Pengaruh masing-masing variabel bebas besarnya dapat dilihat dari nilai koefisien regresi (b_i).

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan taraf signifikan dan derajat kebebasan yang telah ditentukan. Uji ini menggunakan rumus sebagai berikut (Rangkuti, 2003:165)

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

keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel.

R^2 = Determinasi

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Untuk mencari nilai R digunakan rumus :

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

keterangan:

$b_{1,2}$ = Koefisien regresi

$X_{1,2}$ = Skor item variabel $X_{1,2}$

Y = Skor item variabel Y

Berdasarkan rumus tersebut, hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Variabel kerja merupakan penjabaran dari aqidah (X_1), kerja dilandasi ilmu (X_2), kerja dengan meneladani sifat-sifat illahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya (X_3) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

H_1 : Variabel kerja merupakan penjabaran dari aqidah (X_1), kerja dilandasi ilmu (X_2), kerja dengan meneladani sifat-sifat illahi serta

mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya (X_3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Untuk menolak atau menerima hipotesis tersebut dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel kerja merupakan penjabaran dari aqidah (X_1), kerja dilandasi ilmu (X_2), kerja dengan meneladani sifat-sifat illahi serta mengikuti petunjuk-petunjukNya (X_3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel kerja merupakan penjabaran dari aqidah (X_1), kerja dilandasi ilmu (X_2), kerja dengan meneladani sifat-sifat illahi serta mengikuti petunjuk-petunjukNya (X_3) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dan juga dapat digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Untuk menguji hipotesis, digunakan t-test satu sampel dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2008:244):

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Berdasarkan rumus tersebut, hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Variabel kerja merupakan penjabaran dari aqidah (X_1), kerja dilandasi ilmu (X_2), kerja dengan meneladani sifat-sifat illahi serta mengikuti petunjuk-petunjukNya (X_3) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

H_1 : Variabel kerja merupakan penjabaran dari aqidah (X_1), kerja dilandasi ilmu (X_2), kerja dengan meneladani sifat-sifat illahi serta mengikuti petunjuk-petunjukNya (X_3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Untuk menerima atau menolak hipotesis tersebut dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} .

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

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

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

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 ditolak artinya nilai b tidak sama dengan nol maka secara statistik variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Cabang Malang

Baitul Maal Hidayatullah (BMH) dibentuk seiring dengan berdirinya pondok pesantren Hidayatullah yang pertama didirikan, yaitu bertempat di kota Balik Papan, propinsi Kalimantan Timur, pada tahun 1973. Sebuah pondok pesantren ini dibangun dari sebuah keprihatinan yang mendalam terhadap kondisi umat/masyarakat yang semakin jauh dari ajaran Islam. Dan ide pembangunan pondok pesantren ini dilandasi dengan bekal tekad yang kuat dan semangat yang tinggi, yang pada saat itu hanya terdiri dari tujuh anak muda yang dipimpin oleh Ustadz Abdullah Said (alm). Pada saat itu, memang pembangunan pondok pesantren ini kurang mendapat dukungan dan *support* dari masyarakat sekitar, namun dengan tegar mereka tetap memulai pembangunan pondok pesantren ini. Alhamdulillah, dengan kesabaran dan keistiqomahan, mereka terus berbuat dan berkarya sehingga sejarah itupun tercipta, pondok pesantren Hidayatullah telah mewujudkan dan menjadi salah satu lembaga di Idnonesia yang terus berkembang hingga saat ini.

Pada awal berdirinya pondok pesantren Hidayatullah, Baitul Maal Hidayatullah (BMH) merupakan salah satu departemen dalam organisasi pondok pesantren Hidayatullah, yang fungsi utamanya adalah bertanggungjawab dalam sarana pemenuhan kebutuhan dana operasional pondok pesantren Hidayatullah. Hingga saat ini perkembangan pondok pesantren Hidayatullah dapat dikatakan sangat baik dan *progresif*, hal ini terbukti pada tahun 2000, jumlah pondok pesantren Hidayatullah telah mencapai 200 cabang, yang tersebar di berbagai kota di Indonesia. Salah satu aspek yang menjadikan pondok pesantren Hidayatullah mampu berkembang pesat seperti sekarang ini adalah karena lembaga ini memiliki tekad dan semangat yang tinggi bahwa semua aktivitas yang dilakukan ini adalah bagian dari dakwah Islam yang harus disebarluaskan kepada seluruh lapisan masyarakat. Dan pada akhirnya, atas dasar musyawarah dari para senior yang telah mendirikan pondok pesantren

Hidayatullah ini, maka dibentuklah wadah baru yang diberi nama organisasi massa (ormas) Hidayatullah.

Sesuai dengan visi ormas Hidayatullah yaitu sebagai lembaga yang berperan dalam masyarakat khususnya di bidang sosial kemanusiaan. Oleh karena itu, berbagai kegiatan dan program kerja telah dilakukan, mulai dari menyantuni anak-anak yatim maupun yatim piatu, mendirikan pusat-pusat pembinaan anak sholeh (kaum dhuafa), mendirikan lembaga pendidikan gratis, bersama-sama masyarakat melakukan bakti sosial, serta menyebarkan para da'i atau ustadz kepada daerah-daerah pedalaman di Indonesia dalam rangka mendakwahkan keislaman. Dalam melaksanakan berbagai aktivitas, program kerja, kegiatan amal serta ibadah sosial yang dilakukan oleh ormas Hidayatullah, tidak akan dapat berjalan secara maksimal, manakala tidak didukung oleh peran aktif dari pada Baitul Maal. Oleh karena itu, dibentuklah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) dengan nama Baitul Maal Hidayatullah (BMH). Sebutan Baitul Maal itu sendiri dimaksudkan untuk menggambarkan sebuah idealisme baitul maal yang telah ada sejak masa *kekhalifahan* Nabi Muhammad SAW dan para sahabatnya yang mampu mewujudkan kesejahteraan bagi umatnya. Baitul Maal Hidayatullah (BMH) merupakan lembaga intermediasi yang tugas utamanya adalah menghimpun dana umat, baik berupa zakat, infaq, shadaqah, wakaf, dan lain sebagainya serta menyalurkannya kepada masyarakat/umat yang berhak menerimanya sesuai dengan yang telah disyariatkan dalam ajaran Islam. Seiring dengan berjalannya waktu, pemerintah Indonesia pun memutuskan pada tahun 2001, bahwa Baitul Maal Hidayatullah (BMH) resmi dikukuhkan menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS), dengan SK Menteri Agama RI No. 538, pada tanggal 27 Desember 2001. Dan sejak saat itu pula, Baitul Maal Hidayatullah (BMH) yang pada mulanya adalah bagian dari salah satu departemen yang terdapat pada pondok pesantren Hidayatullah, kini tidak lagi menjadi milik ormas Hidayatullah semata, melainkan lembaga Baitul Maal Hidayatullah (BMH) telah menjadi milik umat Islam secara keseluruhan.

Sejak tahun 2001, Baitul Maal Hidayatullah (BMH) memiliki kantor pusat yang bertempat di Jakarta. Dan bertepatan dengan tahun tersebut, Baitul Maal Hidayatullah (BMH) telah membuka beberapa cabang di seluruh Indonesia, yang salah satunya berada di kota Malang dengan nama Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang. Dalam kiprahnya selama ini, Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang senantiasa sangat pro-aktif dengan tugas utamanya yaitu melakukan penghimpunan dana dari masyarakat (pemerintah, BUMN, swasta, dan lain sebagainya) yang berupa zakat, infaq, waqaf, hibah dan lain-lain, serta menyalurkannya kepada masyarakat yang berhak untuk menerima, berdasarkan dengan spesifikasi dari program-program yang telah ada pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang itu sendiri.

2. Visi dan Misi Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Cabang Malang

Visi

”Menjadi lembaga amal zakat yang terdepan dan terpercaya dalam memberikan pelayanan kepada ummat.”

Misi

- 1) Meningkatkan kesadaran umat untuk peduli terhadap sesama
- 2) Mengangkat kaum lemah (dhuafa) dari kebodohan dan kemiskinan menuju kemuliaan dan kesejahteraan
- 3) Menyebarkan syiar Islam dalam mewujudkan peradaban islam.

Motto

”Tebarkan Rahmat Berdayakan Umat”

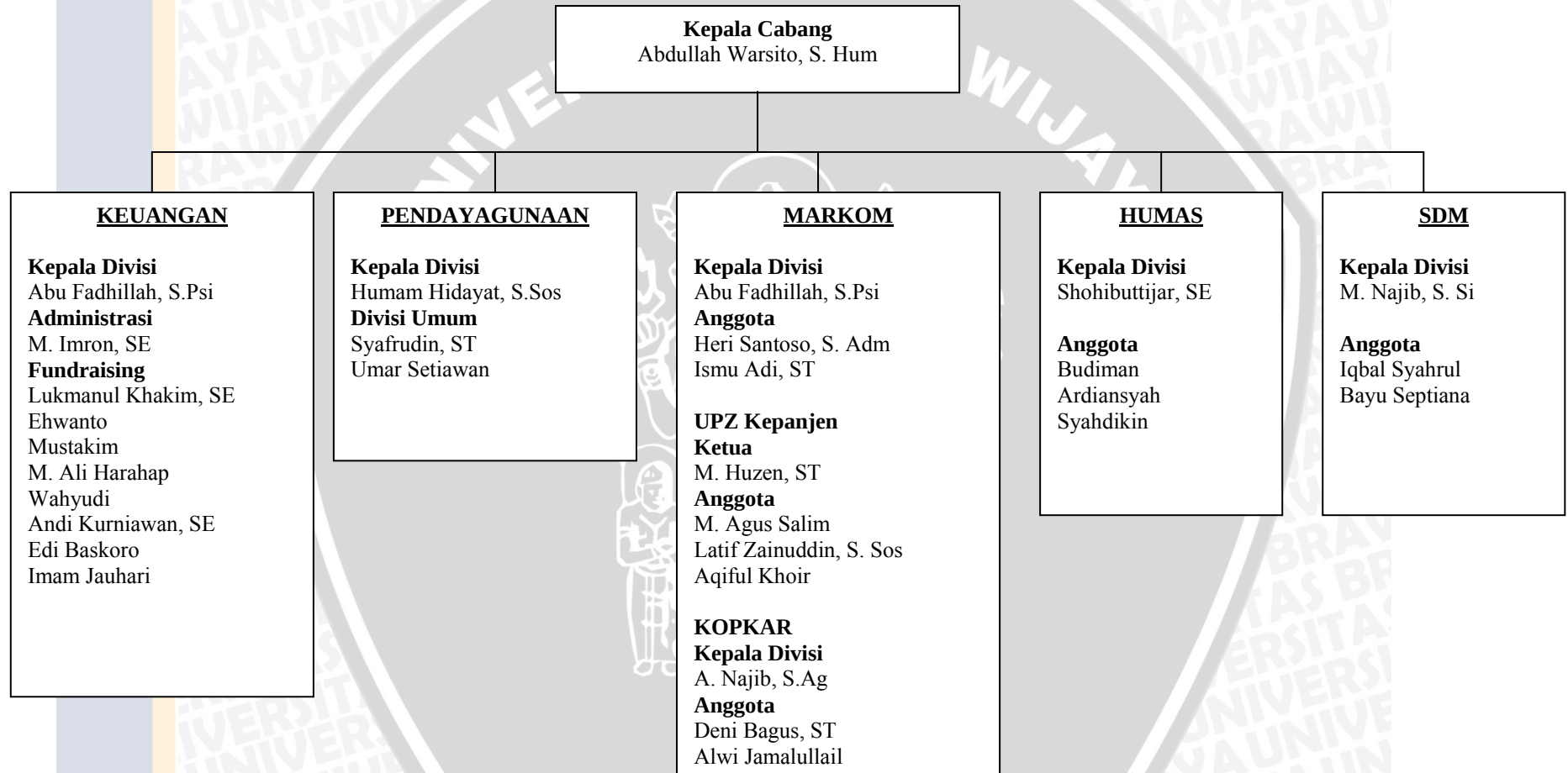
3. Struktur Organisasi dan Pengurus Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Cabang Malang

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. Adapun susunan pengurus pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Dewan Pengawas Syariah : a. KH. Suyuti Dahlan
b. Ust. Abdul Kholiq, Lc.
- Pengawas Manajemen : a. Prof. Dr. Syahri Muhammad
b. Ust. Saefudin Nawawi, Lc.
- Struktur Organisasi :
 - Branch Manager : Abdullah Warsito, S. Hum
 - Manager SDM : Muh. Fathul Munir, S. Sos
 - Manager Keuangan : Abu Fadhiilah, S. Psi
 - Manager Pendayagunaan : Humam Hidayat, SS
 - Manager Penghimpunan (*fund rising*) : Sudarman

Adapun struktur organisasi Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang tergambar dalam bagan sebagai berikut :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Cabang Malang



4. *Job description* Struktur Pengurus Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Cabang Malang

a. *Branch Manajer*

- 1) Menjalankan operasional Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang sesuai dengan kebijakan dan tujuan umum yang telah digariskan
- 2) Membuat perencanaan secara periodik, yang meliputi rencana, operasional dan pengawasannya
- 3) Memimpin dan mengarahkan secara umum seluruh kegiatan yang dilakukan oleh stafnya sekaligus melakukan pengawasan
- 4) Membuat laporan secara periodik kepada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang dan ke masyarakat
- 5) Menjalin hubungan dengan pihak-pihak yang terkait
- 6) Menyusun Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja
- 7) Bertanggungjawab terhadap pengelolaan dana *asset*
- 8) Menentukan skala prioritas pendayagunaan dana bersama dewan pengawas

b. *Pendayagunaan*

- 1) Mengontrol dan mendayagunakan dana yang sudah rutin berjalan
- 2) Membuat perencanaan pendayagunaan dana yang kemudian diajukan kepada direktur dan dewan pengawas.

c. *Penghimpunan (fund rising)*

- 1) Mobilisasi program Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang kepada masyarakat
- 2) Menggali dan menghimpun potensi dana umat
- 3) Mencari dan menjaring nasabah baru
- 4) Menyelesaikan keluhan dan komplain dari donatur dan simpatisan

- 5) Bertanggungjawab terhadap penghimpunan dana ZIS (zakat, infaq dan shadaqah)
- 6) Membuat laporan dana ZIS (zakat, infaq dan shadaqah) kepada Divisi Administrasi
- 7) Mengontrol penarikan dana ZIS (zakat, infaq dan shadaqah)
- 8) Menginformasikan perpindahan nasabah

5. Produk-produk Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Cabang Malang

5.1 Program Bidang Pendidikan

5.1.1 BERPADU (Beasiswa Peduli Dhuafa)

Program di bidang pendidikan ini, fokus kepada pemberian beasiswa pendidikan terhadap anak-anak yatim dan yatim piatu serta bagi keluarga yang tidak mampu, di wilayah Malang Raya. Adapun hingga saat ini, peta pendistribusian beasiswa terhadap anak-anak yatim dan yatim piatu serta bagi keluarga yang tidak mampu ini, telah tersebar di dua puluh dua (22) daerah binaan, dan akan terus bertambah seiring dengan bertambahnya kontribusi dari masyarakat.

Tabel 4.1
Data Perkembangan Jumlah Penerima Beasiswa BMH cabang Malang

Tahun	Jumlah Penerima	Nilai (Rp)
2004	225	34.850.000
2005	300	38.023.000
2006	350	60.700.000
2007	525	93.972.000
2008	675	128.898.000
2009	700	131.560.000

Sumber : BMH cabang Malang 2010

5.1.2 PPAS (Pusat Pendidikan Anak Sholih)

Fokus produk ini adalah memberikan beasiswa kepada anak-anak yatim, yatim piatu serta tidak mampu yang sekaligus diasramakan di PPAS Ar-Rohmah putra dan putri. Bentuk beasiswa yang diberikan berupa bantuan biaya sekolah, biaya asrama, pangan, seragam, buku, dan uang saku yang diberikan kepada anak-anak yatim/piatu dan tidak mampu yang bersekolah di Lembaga Pendidikan Islam Ar-Rohmah putra dan putri milik pondok pesantren Hidayatullah Malang. Perkembangan bantuan yang diberikan kepada anak asuh yang diasramakan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Data Perkembangan Jumlah Anak Asuh BMH cabang Malang

Tahun	Jumlah Penerima	Nilai (Rp)
2004	80	52.350.000
2005	60	38.023.000
2006	40	60.700.000
2007	30	93.972.000
2008	30	128.898.000
2009	40	130.000.000

Sumber : BMH cabang Malang 2010

5.1.3 PSD (Pengembangan Sekolah Dhuafa)

Program ini memberikan bantuan untuk pengembangan sekolah, baik pengembangan secara fisik maupun kualitas guru. Adapun sekolah-sekolah yang menerima bantuan ini adalah sekolah yang memiliki visi pengembangan Islam secara sempurna (*kaffah*).

Tabel 4.3
Data Perkembangan PSD BMH cabang Malang

Tahun	Dana Tersalur	Keterangan
2004	101.000.000	Wakaf
2005	241.542.350	Wakaf
2006	208.682.300	Wakaf
2007	211.071.400	Wakaf

Sumber : *BMH cabang Malang 2010*

5.2 Program Bidang Dakwah

5.2.1 Dambaan (Da'i Membangun Negeri)

Fokus kegiatan ini adalah mengirim para da'i yang tergabung dalam tim Baitul Maal Hidayatullah (BMH) dan tim da'i Hidayatullah untuk memberikan pembinaan kepada warga masyarakat muslim di wilayah Malang Raya, terutama pada dmereka yang tinggal di daerah pinggiran dan rawan adanya pemurtadan. Para da'i secara rutin mendapatkan pembinaan dan pembekalan berupa alat dan bahan yang digunakan untuk berdakwah. Selain itu pula, mereka juga mendapatkan binaan dari pondok pesantren secara berkala untuk meningkatkan kualitas dan sinergisitas dalam rangka mencari solusi atau *problem solving* dalam problematika umat atau masyarakat.

5.2.2 Natura Da'i

Program ini memberikan santunan kepada pada da'i yang berada di daerah-daerah. Tujuannya adalah untuk memeberikan *support* kepada mereka agar lebih bersemangat dalam berdakwah di daerah masing-masing.

5.2.3 BIM (Bina Iman Muslim)

Bentuk kegiatan ini adalah memberikan pembinaan agama terhadap semua lapisan masyarakat yang membutuhkan pembinaan, yang mana pembinaan ini bersifat umum, yaitu ditujukan kepada masyarakat muslim, baik mereka yang berada di perkantoran, perumahan, kota maupun desa. Baitul Maal Hidayatullah (BMH) dalam misinya melaksanakan dakwah Islam bersedia untuk memfasilitasi tenaga Pembina yang telah berpengalaman dalam dakwah, selain

itu pula Baitul Maal Hidayatullah (BMH) dapat melayani kebutuhan tenaga khotib Jum'at, bagi masjid-masjid yang membutuhkannya.

Tabel 4.4
Data Perkembangan Program Dakwah BMH cabang Malang

Tahun	Dambaan	Natura Da'i	BIM	keterangan
2004	25.560.000	3.540.000	26.067.000	Barang dan jasa
2005	15.500.300	7.500.000	10.999.000	Barang dan jasa
2006	52.146.800	6.191.800	55.819.350	Barang dan jasa
2007	46.842.000	10.195.000	78.337.600	Barang dan jasa
2008	9.129.000	6.050.000	3.000.000	Barang dan jasa
2009	10.540.000	7.700.000	20.450.000	Barang dan jasa

Sumber : BMH cabang Malang 2010

5.3 Program Bidang Sosial

5.3.1 Sapa Gakin (Santunan Peduli Keluarga Miskin)

Program ini diberikan secara rutin dan insidentil, dan biasanya diberikan bersamaan dengan IMS (*Islamic Medical Service*). Bantuan yang diberikan berupa kebutuhan konsumtif seperti sembako (beras, mie instans, gula, dan minyak goreng) serta baju layak pakai.

5.3.2 IMS (*Islamic Medical Service*)

Program ini bertujuan untuk meringankan kaum dhuafa dalam mendapatkan perawatan dan pengobatan. Bentuk layanan ini berupa pengobatan massal, khitan massal dan klinik sehat.

5.3.3 Tanggap Bencana Nasional

Program ini memberikan bantuan terhadap korban bencana, baik dalam skala lokal, nasional maupun internasional. Pemberian bantuan pada umumnya diberikan pasca terjadinya bencana dan pada masa *recovery*. Sebagai contoh, dalam bencana gempa tsunami di Aceh beberapa tahun yang lalu, maka Baitul Maal Hidayatullah (BMH) mampu memberikan sumbangan atau bantuan yaitu dengan mengirimkan tenaga permanen berupa relawan, barang dan jasa, dan lain sebagainya, dimana dari keseluruhan bantuan tersebut ditujukan sebagai bukti

kepedulian terhadap sesama dalam rangka membangun daerah gempa Aceh kembali, walaupun hal ini belum cukup untuk mengembalikan Aceh seperti sedia kala, serta masih banyak lagi yang lainnya.

Tabel 4.5
Data Perkembangan Program Sosial BMH cabang Malang

Tahun	Sapa Gakin	IMS	Tanggap Bencana Nasional	keterangan
2004	9.500.000	5.500.000	13.500.000	Barang dan jasa
2005	7.500.000	3.540.000	8.500.000	Barang dan jasa
2006	9.187.450	5.400.000	10.000.000	Barang dan jasa
2007	4.500.000	12.065.850	4.007.700	Barang dan jasa
2008	27.288.000	1.070.000	12.767.500	Barang dan jasa
2009	30.670.000	11.300.000	14.835.000	Barang dan jasa

Sumber : *BMH cabang Malang 2010*

5.3.4 Kurban Berkah

Kurban Berkah merupakan salah satu produk Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang yang menghimpun hewan kurban dari masyarakat muslim dan kemudian disalurkan kembali kepada masyarakat, terutama pada daerah-daerah miskin dan daerah rawan pemurtadan di wilayah Malang Raya. Daerah yang tersantuni pada tahun 2009 mencapai 2500 KK (kepala keluarga). Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Data Perkembangan Kurban Berkah BMH cabang Malang

Tahun	Jumlah Kambing (ekor)	Jumlah Sapi (ekor)	Total (Rp)
2004	44	2	44.570.000
2005	60	3	55.650.000
2006	110	3	98.780.500
2007	189	6	158.850.000
2008	197	7	196.750.000
2009	200	13	235.080.000

Sumber : BMH cabang Malang 2010

5.4 Program Pemberdayaan Ekonomi

5.4.1 Tersenyum (Ternak Sejahtera Umat)

Kegiatan ini diperoleh dari program Hibah Ternak Tunai (HTT). Untuk pemberdayaan ekonominya, perawatan hewan ternak sengaja tidak diberikan kepada penerima, namun dikelola dengan sistem bagi hasil. Hasil yang akan diperoleh Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang adalah berupa hewan ternak kembali, sehingga tujuan yang ingin dicapai dari sistem ini sangat memberikan manfaat yang berlipat ganda, baik pihak penerima bantuan yaitu untuk melngsungkan perekonomian keluarganya maupun pihak Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang yaitu untuk keberlangsungan program ini kepada masyarakat yang lain, yang membutuhkannya. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada table berikut, terkait dengan perkembangan program ini:

Tabel 4.7
Data Perkembangan Program Tersenyum BMH cabang Malang

Tahun	Jumlah Dana Tersalur (Rp)	Keterangan
2005	21.250.000	Kambing dan sapi
2006	3.500.000	Sapi
2007	5.500.000	Sapi

Sumber : BMH cabang Malang 2010

5.4.2 Bahagia (Bantuan Usaha Keluarga Dhuafa)

Program pemberdayaan ekonomi dari Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang yang lainnya adalah bantuan modal usaha bagi keluarga dhuafa yang telah memiliki usaha, namun sulit untuk berkembang yang disebabkan karena kekurangan modal. Jenis pinjaman yang diberikan adalah *qordhul hasan*, yaitu bentuk pinjaman kebajikan murni, sehingga pinjaman ini tidak menggunakan sistem bagi hasil), akan tetapi peminjam diharapkan berinfak setiap bulan sekali. Selain itu, untuk pengembangan kepada mustahik (orang yang menerima zakat), Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang juga memberikan pelatihan-pelatihan kewirausahaan bagi pelaku usaha-usaha kecil tersebut.

Tabel 4.8
Data Perkembangan Program Bahagia BMH cabang Malang

No.	Tahun	Jumlah Dana Tersalur (Rp)	Keterangan
1	2006	3.950.000	Usaha roti
2	2007	1.000.000	Usaha keripik singkong

Sumber : BMH cabang Malang 2010

6. Prioritas Daerah Pendistribusian (pada 22 wilayah yang tersebar di Malang Raya)

Dalam mendistribusikan dana-dana yang telah diperoleh Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang serta untuk lebih menguatkan berbagai program yang telah dibuat, maka Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang membentuk wadah bagi para mitra salur yang tergabung dalam KPM3 (Konsorsium Pemberdayaan Masyarakat Muslim Malang). KPM3 sendiri merupakan wadah yang terbentuk dari 22 daerah di seluruh Malang Raya yang menjadi tujuan utama penyaluran dana yang telah dikelola oleh Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang. Berikut ini adalah gambaran sekilas mengenai KPM3 (Konsorsium Pemberdayaan Masyarakat Muslim Malang), sebagai berikut :

- 1) Tanggungjawab Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang terhadap KPM3 (Konsorsium Pemberdayaan Masyarakat Muslim Malang) :
 - a) Memberikan pelatihan desain program
 - b) Membantu memberikan fasilitas yang belum dapat diadakan oleh KPM3 secara mandiri, baik di bidang pendidikan, dakwah dan ekonomi
 - c) Memberikan pendampingan dalam menjalankan program-program kegiatan
- 2) Tanggungjawab KPM3 (Konsorsium Pemberdayaan Masyarakat Muslim Malang) :
 - a) Memberikan inventaris potensi dan masalah daerah di bidang pendidikan, dakwah, social dan ekonomi
 - b) Bersama-sama dengan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang mengembangkan potensi daerah masing-masing dan menyelesaikan semua masalah yang ada

- c) Mengembangkan potensi daerah untuk kemaslahatan umat yang meliputi potensi sumberdaya manusia dan sumberdaya alam
 - d) Membantu kelancaran pelaksanaan program-program Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang di daerah masing-masing dalam hal administrasi dan dokumentasi
- 3) Hak KPM3 (Konsorsium Pemberdayaan Masyarakat Muslim Malang) yaitu :
 - a) Mendapatkan prioritas penyaluran program
 - b) Mendapatkan pembinaan rohani secara berkala untuk pengurus, dan termasuk juga di dalamnya adalah masyarakat binaan secara umum
 - c) Mendapatkan pelatihan, bimbingan dan pendampingan dalam pelaksanaan program-program
4. Anggota KPM3 (Konsorsium Pemberdayaan Masyarakat Muslim Malang) meliputi daerah-daerah, sebagai berikut :
 - 1) Sumberrejo, Batu
 - 2) Bumiaji, Batu
 - 3) Dadaprejo, Batu
 - 4) Jetak, Dau
 - 5) Sumberbendo, Dau
 - 6) kucur Krajan, Dau
 - 7) Malangsuko, Tumpang
 - 8) Kebon Sari, Tumpang
 - 9) Kasikon, Pakisaji
 - 10) Putukrejo, Pakisaji
 - 11) Penarukan, Kepanjen

- 12) Donomulyo
- 13) Sumberoto, Donomulyo
- 14) Sendang Biru, Sumbermanjing Wetan
- 15) Khamaliyah, Sengkaling
- 16) Arjowilangun, Kalipare
- 17) Sumbermanjing Kulon, Pagak
- 18) Ciliwung, Kota Malang
- 19) Tulusrejo, Kota Malang
- 20) Kasembon
- 21) Pandansari
- 22) Klojen

7. Paket Layanan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Cabang Malang

7.1 Paket Donaatur Tetap

Paket penghimpunan dana ini tersedia bagi orang yang membiasakan dirinya untuk beramal secara rutin. Jenis harta yang dikeluarkan dapat berupa infaq, shadaqah, zakat profesi tiap bulan, maupun barang kebutuhan sembako (seperti beras, minyak, gula, dan lain-lain). Hal ini sesuai dengan firman Allah :

“Perumpamaan orang yang menginfakkan hartanya dijalan Allah, yaitu seperti sebuah biji yang tumbuh dari tujuh cabang, dan dari tujuh cabang tersebut tumbuh 100 biji. Dan Allah akan melipatgandakan sesuai yang dikehendaki-Nya. Dan Allah Maha Luas kekuasaan-Nya lagi Maha Mangetahui.” (QS. Al Baqarah: 261)

7.2 Paket Donatur Insidental

Layanan ini disediakan oleh Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang yang diperuntukkan bagi orang-orang yang ingin berdonasi pada momen-momen tertentu saja, dimana dana yang disalurkan tersebut dapat berupa infaq atau zakat. Sebagaimana firman Allah SWT :

“Jika kalian bersyukur (atas nikmat Allah), niscaya Aku (Allah) akan menambah kenikmatan bagi kalian, dan jika kalian kufur maka sesungguhnya adzabKu (Allah) sangat pedih” (QS. Ibrahim: 7)

7.3 Paket Orang Tua Asuh

Layanan ini secara langsung menjadikan seseorang sebagai orang tua asuh dari anak asuh yang telah diidentifikasi dengan jelas. Paket layanan ini, dibagi menjadi 2, yaitu :

1. *Anak Asuh Non-Asrama*, yaitu anak asuh yang dimaksud merupakan anak yatim/piatu/tidak mampu yang tersebar di daerah-daerah miskin di wilayah Malang Raya
2. *Anak Asuh Berasrama*, yaitu anak asuh yang dimaksud adalah anak yatim/piatu/tidak mampu yang telah dididik di pondok pesantren Hidayatullah cabang Malang (PPAS Ar-Rohmah). Kebutuhan pendidikan, pangan, kebutuhan rutin lainnya dibantu oleh Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang

7.4 Paket Wakaf

Layanan ini menjadikan seseorang untuk memberikan wakafnya kepada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang agar dapat dimanfaatkan untuk kepentingan umat. Layanan ini dibedakan menjadi 2, yaitu :

1. **Wakaf Harta Benda**
Wakaf ini berupa tanah, rumah, atau harta lainnya yang bermanfaat jika diwakafkan kepada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang
2. **Wakaf Tunai**
Wakaf ini berupa uang tunai yang kemudian oleh Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang akan disalurkan dalam bentuk pemberdayaan umat

7.5 Paket Hibah

Layanan ini hampir sama dengan wakaf, yaitu program yang ditawarkan kepada muzakki agar seseorang memberikan hibah atau hadiahnya kepada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang agar dapat dimanfaatkan untuk kepentingan umat. Layanan ini dibedakan menjadi 2, yaitu :

1. Hibah ternak Tunai

Hibah ini dapat berupa sapi, kambing, atau binatang ternak lainnya. Layanan ini diperuntukkan bagi orang-orang yang ingin agar hibah yang diamanahkan kepada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang dapat berdaya guna, sehingga pahala semakin berlipat ganda.

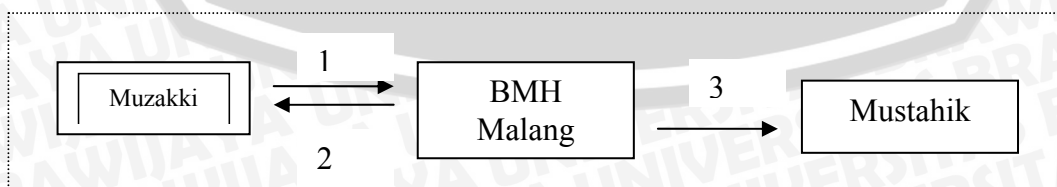
2. Hibah Barang Bermanfaat

Hibah ini dapat berupa tanah, rumah, kendaraan, pakaian, peralatan rumah tangga, dan lain sebagainya. Pada umumnya, barang-barang yang berupa pakaian dan bahan makanan pokok ini disalurkan dalam kegiatan tanggap bencana maupun santunan yang diberikan kepada keluarga miskin, sedangkan untuk barang-barang lainnya akan diuangkan terlebih dahulu, yang kemudian akan disalurkan kepada yang berhak menerimanya.

8. Gambaran Fungsi Intermediasi Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Cabang Malang

Gambaran mengenai proses intermediasi Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

Gambar 4.1
Proses Intermediasi BMH cabang Malang



Sumber : BMH cabang Malang 2010

Keterangan :

- Langkah pertama : Jemput zakat (petugas datang ke rumah muzakki).
- Langkah kedua : Muzakki datang langsung ke BMH atau transfer ke rekening BMH.
- Langkah ketiga : Pendistribusian ke mustahik dengan berbagai program yang ada.

9. Proses Penghitungan Zakat

9.1 Jemput Zakat

Layanan ini memberikan kemudahan bagi para muzakki (orang yang berzakat) karena petugas amil dari Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang yang datang menemui muzakki tersebut pada tempat dan waktu yang telah disepakati sebelumnya antara keduanya. Contohnya yaitu di rumah, atau kantor tempat muzakki bekerja. Fasilitas jemput zakat ini merupakan bentuk layanan yang paling banyak dipilih oleh muzakki dalam pembayaran zakatnya, hal tersebut diungkapkan oleh pak Abdullah selaku Branch Manager dari Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang,

“Dari beberapa fasilitas pembayaran yang kami tawarkan kepada para muzakki, maka 99,9% mereka memilih menggunakan layanan jemput zakat, dan biasanya ada petugas amil yang datang ke rumah muzakki atau kantor mereka untuk mengambil dana zakatnya”.

Dari sudut pandang muzakki, kepraktisan dan kemudahan dapat diperoleh dari mekanisme ini karena mereka tidak perlu datang langsung ke kantor Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang untuk membayarkan zakatnya. Selain itu pula, setiap muzakki juga akan diberikan bukti pembayaran zakat berupa kuitansi dan laporan penggunaan dana Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang yang telah disajikan melalui bulletin yang setiap bulan diedarkan kepada muzakki dan masyarakat, sehingga muzakki dapat mengakses informasi terkait dengan penggunaan dana-dana yang telah mereka bayarkan selama ini kepada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang.

Dalam sudut pandang Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang, pola yang diterapkan pada layanan jemput zakat, yang selama ini dilakukan, memang banyak diminati oleh para muzakki, yang kemudian dapat dijadikan sebagai peluang besar bagi Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang dalam melakukan efisiensi dan efektivitas penyebarluasan program pencarian donator atau muzakki yang baru. Hal ini dilakukan dengan cara pada waktu penjemputan zakat kepada para muzakki yang mereka (muzakki) tersebut bersedia membantu amil dalam mengkoordinir kerabat terdekatnya, baik itu dari keluarga ataupun teman seprofesinya untuk ikut memberikan zakatnya atau yang lainnya kepada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang.

Para muzakki yang sengaja membantu tugas Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang dalam kegiatan menghimpunan dana dari kerabatnya tersebut, maka mere dapat dikatakan koordinator muzakki, tidak ada kontra-prestasi yang harus diterima oleh para koordinator muzakki atas bantuan yang telah dilakukannya terhadap Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang, karena ini bersifat sukarela. Oleh karena itu, dalam penjelasan ini, efisiensi dan efektivitas dapat diperoleh oleh para petugas amil Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang karena dalam sekali datang, mereka dapat mengambil dana dari para koordinator muzakki yang telah menghimpun dana zakat atau yang lainnya (infaq atau shadaqah) dari beberapa muzakki yang lain.

9.2 Transfer atau Datang Langsung ke Kantor Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang

Transfer merupakan salah satu cara pembayaran yang dapat dilakukan oleh para muzakki untuk menunaikan zakatnya melalui Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang. Pada umumnya, para muzakki yang melakukan pembayaran zakatnya dengan cara transfer ini adalah mereka yang tempat tinggalnya berada di luar daerah/luar kota Malang sehingga hal yang memungkinkan dilakukan yaitu dengan cara mentransferkan sejumlah dana yang akan dibayarkan melalui rekening-rekening bank yang telah disediakan oleh Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang. Untuk lebih mempermudah para muzakki dalam melakukan pembayaran dana zakatnya

melalui rekening-rekening bank kepada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang tersebut, maka Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang juga telah menyediakan sistem *autodebet* pada rekening yang dimiliki para muzakki, yang kemudian dapat dipotongkan secara otomatis pada setiap bulannya untuk disetorkan kepada rekening bank yang telah disediakan oleh Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang. Autodebet tersebut dapat membantu para muzakki dalam pembayaran kewajibannya karena jumlah dana yang dibayarkan setiap bulannya dapat secara otomatis terpotong di rekening para muzakki. Sebagai bentuk pertanggungjawaban, bukti kuitansi dan bulletin dapat dikirimkan oleh petugas Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang via pos atau melalui email, apabila tempat tinggal muzakki tersebut dikatakan jauh sehingga tidak dapat dijangkau dengan tenaga atau biaya amil.

Mekanisme pembayaran yang lainnya adalah dengan langsung mendatangi kantor Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang. Mekanisme ini kurang banyak diminati para muzakki, karena muzakki akan mengeluarkan waktu dan tenaganya untuk pergi mendatangi kantor Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang dalam melakukan pembayaran zakatnya, tetapi mekanisme ini dapat dipandang efektif apabila tempat tinggal atau tempat kerja bagi para muzakki tidak terlalu jauh dari kantor Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang. Dengan demikian, kuitansi dan bulletin akan langsung dapat diterima oleh para muzakki.

10. Pengelolaan Dana

Dalam proses pengelolaan dana, di Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang terdapat dana-dana yang memiliki kategori-kategori tertentu, yaitu dana umum dan dana khusus. Pertama, dana umum ini berasal dari zakat, infaq, dan shadaqah, yang dalam penggunaannya adalah untuk merealisasikan program-program Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang serta untuk biaya operasional. Dari dana zakat ini, pihak Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang harus mampu memilah program-program yang dibiayai untuk keperluan mustahik sehingga tidak semua program Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang dapat dibiayai dari dana zakat. Sedangkan terkait

dengan gaji yang akan didapatkan oleh para amil dan biaya operasional mereka yaitu diambil dari dana umum tersebut, akan tetapi mengenai zakat, maka Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang hanya diharuskan mengambil sampai dengan batas maksimal, yaitu 12,5% saja, sesuai dengan ketentuan syariah Islam. Hal tersebut dijelaskan oleh pak Bati selaku manager keuangan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang,

“Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang memiliki dua sumber dana mas, dan zakat ini termasuk dalam dana umum. Tetapi, ada perbedaan perlakuan untuk menyalurkan dana zakat. Yang menerima lebih besar dari 12,5% penerimaan zakat. Jika biaya operasionalnya melebihi 12,5% dari zakat, maka dapat mengambilnya melalui dana infaq atau shadaqah yang bersifat umum.”

Penjelasan tersebut telah menegaskan terhadap batasan jatah amil yang kadarnya telah ditetapkan dalam Al Qur'an, yaitu maksimal 12,5%. Dengan kata lain, amil tidak diperbolehkan mengambil jatah melebihi kadar 12,5% dari jumlah dana zakat tersebut. Kedua, berupa dana khusus, yaitu wakaf, hibah, dan sumbangan (bencana, gempa, banjir, dan lain sebagainya). Dari sumber dana khusus ini, Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang sama sekali tidak diperbolehkan mengambil jatah atau bahkan dapat ditegaskan bahwa tidak ada hak amil untuk mengambil jatah/bagiannya dari penghimpunan dana khusus tersebut. Sebagai contoh, penghimpunan sumbangan untuk korban Palestina yang diakomodir oleh Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang yaitu sejumlah Rp. 60.000.000,-, maka tidak boleh dikurangkan atas tugas Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang sebagai lembaga penghimpun dana itu, karena kesemuanya wajib disalurkan kepada korban Palestina. Dari segi pengelolaan dana, Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang melakukan pencatatan, penghitungan dan kemudian menyalurkannya kepada para mustahik dan penerima lainnya yang menjadi fokus program pemberdayaan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang.

11. Pendistribusian Dana

Bentuk penyaluran dana kepada para mustahik dan penerima lainnya telah disajikan ke dalam program-program Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang. Untuk kategori zakat, Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang memiliki prioritas kepada pendidikan yang di dalamnya juga termasuk dakwah dan pengkaderan para da'i. terlihat dari beberapa program atau produk-produk Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang dan besarnya dana yang tersalurkan, Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang telah mendistribusikan sebagian besar dana zakatnya kepada pendidikan berupa beasiswa anak asuh dan program dakwah yang telah tersebar pada daerah KPM3 (Konsorsium Pemberdayaan Masyarakat Muslim Malang) dan beberapa koordinator anak asuh yang tersebar di wilayah Malang Raya.

Dalam hal penyaluran kepada para mustahik, Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang membentuk koordinator anak asuh dan koordinator KPM3 (Konsorsium Pemberdayaan Masyarakat Muslim Malang) yang berfungsi sebagai kepanjangan tangan dari Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang kepada para mustahik yang menerima bantuan. Koordinator mustahik ini merupakan penduduk asli daerah tempat tujuan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang dalam rangka melakukan proses penyaluran atau pendistribusian dana. Keinginan pihak Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang untuk melibatkan warga setempat dalam proses peyaluran atau pendistribusian dana kepada para mustahik ini, dinilai sebagai bentuk partisipasi dan tanggungjawab mereka terhadap warga setempat yang dianggap lemah. Sebagai koordinator mustahik, mereka berhak menerima pembinaan setiap bulan dari Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang mengenai topic-topik agama, karena pada dasarnya bagi setiap koordinator, khususnya koordinator KPM3 (Konsorsium Pemberdayaan Masyarakat Muslim Malang) merupakan para da'i yang diharapkan dapat membantu program-program dakwah yang telah dicanangkan oleh Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang. Hal ini, dijelaskan pula oleh ibu Sri Wulandari, salah satu koordinator KPM3 (Konsorsium Pemberdayaan Masyarakat Muslim Malang) wilayah Ciliwung,

“Dulu saya mengajukan proposal bantuan dana kepada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang untuk anak didik di tempat ngaji daerah saya, mereka yang saya ajukan ya otomatis yang tidak mampu mas, setiap bulan, kami disini menerima pembinaan dari Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang, yang pada umumnya berupa topic keagamaan dan juga ada laporan-laporan tentang perkembangan program-program Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang. Oya, biasanya kami juga sekaligus mengambil jatah beasiswa anak asuh. Perlu diketahui bahwa jumlah anak asuh yang ada di daerah saya ini adalah anak-anak yang bersekolah SMP dan SMA, yaitu diantaranya SMP Muhammadiyah 6 dan SMKN 1 Janti. Jadi, setiap bulan masing-masing dari mereka menerima beasiswa dari Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang sejumlah Rp. 35.000,- untuk siswa SMP dan Rp. 45.000,- untuk siswa SMA.”

Pernyataan dari informan tersebut menggambarkan upayanya untuk menjadi koordinator KPM3 (Konsorsium Pemberdayaan Masyarakat Muslim Malang) untuk anak asuh di sekitar tempat tinggalnya, dimana dalam praktiknya, beasiswa untuk anak SMP sebesar Rp. 35.000,- dan anak SMA sebesar Rp. 45.000,-. Jumlah tersebut adalah sesuai dengan paket layanan yang telah disediakan oleh Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang kepada para muzakki atau donatur untuk beasiswa anak asuh, yaitu SD sebesar Rp. 25.000,-; SMP sebesar Rp. 35.000,- dan SMA sebesar Rp. 45.000,-, hal ini sekaligus menunjukkan bukti dari keamanan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang sebagai lembaga intermediasi zakat. Sebagai koordinator anak asuh atau koordinator KPM3, mereka berhak mengambil upah atas tugasnya, yaitu sebesar Rp. 3000,- per anak. Hal yang demikian ini menjadi bahan pertimbangan dari Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang karena mereka telah membantu menyukseskan program-program yang dilakukan oleh Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang dalam rangka menyalurkan dana untuk beasiswa terhadap anak asuh. Selain itu pula, dengan adanya koordinator mustahik, maka bentuk pendampingan dan pembinaan terhadap para mustahik juga dapat dilaksanakan karena para koordinator ini setiap bulannya mendapatkan pembinaan rutin dari Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang yang diharapkan dapat pula membantu proses pembinaan dan pendampingan kepada para mustahik.

Sebagai bentuk monitoring dan pertanggungjawaban atas dana yang telah diamanahkan kepada para koordinator mustahik, maka Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang laporan penggunaan dana yang telah disalurkan tersebut berupa kuitansi atau tanda bukti pembayaran dana yang berstempel. Selain itu, pada setiap bulannya Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang akan mendatangi para mustahik secara bergilir untuk memastikan terkait dana yang diamanahkan kepada mereka bahwa dana tersebut telah tersampaikan kepada para mustahik atau tidak.

B. Karakteristik Responden Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Cabang Malang

Penelitian ini adalah ingin mendeskripsikan tentang pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang. Adapun karakteristik responden karyawan yang bekerja pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang, yaitu sebagai berikut :

a. Umur Responden

Karakteristik berdasarkan umur karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Data Responden Berdasrkan Umur

Umur	Jumlah	Prosentase (%)
16-20 tahun	1	3,33
21-25 tahun	4	13,33
26-30 tahun	9	30,00
31-35 tahun	6	20,00
36-40 tahun	3	10,00
Lebih dari 40 tahun	7	23,33
Jumlah	30	100,00

Sumber : *BMH cabang Malang 2010*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 30 karyawan, yang berusia 16-20 tahun terdapat 1 orang atau 2,3%, karyawan yang berusia 21–25 tahun terdapat 4 orang atau 13,3%, dan karyawan yang berusia 26-30 tahun

terdapat 9 orang atau 30%. Karyawan yang berusia 31–35 tahun sebanyak 6 orang atau 20%. Karyawan dengan usia 36–40 tahun sebanyak 3 orang atau 10%, dan terakhir 23% responden yang merupakan karyawan berusia lebih dari 40 tahun yaitu berjumlah 7 orang.

b. Jenis Kelamin

Dari jawaban responden didapatkan bahwa jenis kelamin karyawan Koperasi Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang adalah laki-laki. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	30	100
Wanita	0	0
Total	30	100

Sumber : BMH cabang Malang 2010

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pengelompokkan berdasarkan jenis kelamin pada karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang seluruhnya adalah laki-laki dengan jumlah 30 orang atau 100 % responden.

c. Pendidikan Responden

Pendidikan responden pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SMA	16	53,30
S1	14	46,70
Jumlah	30	100,00

Sumber : BMH cabang Malang 2010

Dari tabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa karyawan pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang lebih banyak karyawan dengan pendidikannya SMA, yaitu sebanyak 16 orang atau 53,3% dan sisanya yang berpendidikan S1 terdapat sebanyak 14 orang atau 46,7%. Dari 14 karyawan

yang berpendidikan Sarjana ini terdiri atas Sarjana Humaniora (S. Hum) 1 orang, Sarjana Psikologi (S. P.Si) sebanyak 1 orang, Sarjana Sosial (S. Sos) sebanyak 2 orang, Sarjana Administrasi (S. Adm) sebanyak 1 orang, Sarjana Science (S. Si) sebanyak 1 orang, Sarjana Teknik (ST) sebanyak 4 orang, Sarjana Ekonomi (SE) sebanyak 4 orang, serta Sarjana Agama (S. Ag) sebanyak 1 orang.

d. Masa Kerja Karyawan

Dari hasil jawaban yang diberikan oleh responden, diketahui bahwa masa kerja atau lama bekerja karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang ini bervariasi. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Data Masa Kerja Karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1	< 4 tahun	18	60,00
2	≥ 4 tahun – 7 tahun	2	6,67
3	> 7 tahun – 11 tahun	3	10,00
4	> 11 tahun	7	23,33
	Total	30	100,00

Sumber : BMH cabang Malang 2010

Dari 30 orang responden, diperoleh data bahwa lama karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang ini bervariasi, diantaranya terdapat 18 (60%) responden yang telah bekerja berkisar antara 1 bulan sampai dengan 3 tahun, kemudian 2 (6,67%) responden yang telah bekerja berkisar antara 4 tahun sampai dengan 6 tahun, 3 (10%) responden yang telah bekerja berkisar antara 7 tahun sampai dengan 10 tahun, sedangkan yang telah bekerja 11 tahun sampai dengan 13 tahun terdapat 7 (23,33%) responden.

C. Gambaran Variabel yang diteliti

1. Variabel Kerja merupakan penjabaran dari aqidah (X1)

Dalam penelitian ini, indikator yang telah ditetapkan dalam variabel kerja merupakan penjabaran aqidah adalah ketaatan/kepatuhan terhadap Allah SWT, kedisiplinan, serta persaudaraan dan solidaritas. Indikator ketaatan/kepatuhan terhadap Allah SWT dijabarkan dengan item motivasi tertinggi dalam bekerja adalah mengharapkan ridho Allah SWT (X11). Indikator kedisiplinan dijabarkan dalam item berpendirian teguh pada tata aturan dan tugas yang telah ditentukan perusahaan (X12), serta memiliki komitmen dalam kedisiplinan (X13). Sedangkan indikator persaudaraan dan solidaritas dijabarkan dalam item memiliki jiwa sosial dan percaya diri (X14).

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Variabel Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah (X1)

No	Item	Alternatif Jawaban										Mean
		1		2		3		4		5		
		frek	%	frek	%	frek	%	frek	%	frek	%	
1	X11	7	23,3	12	40,0	1	3,3	3	10,0	7	23,3	2,70
2	X12	1	3,3	2	6,7	0	0,0	12	40,0	15	50,0	4,26
3	X13	2	6,7	4	13,3	2	6,7	3	10,0	19	63,3	4,10
4	X14	1	3,3	6	20,0	1	3,3	8	26,7	14	46,7	3,93
Grand Mean												3,74

Sumber : Data Primer diolah 2010

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa untuk indikator ketaatan/kepatuhan terhadap Allah SWT yang dijabarkan dengan item motivasi tertinggi dalam bekerja adalah mengharapkan ridho Allah SWT (X11), sebanyak 7 responden (23,3%) menjawab sangat tidak setuju, 12 responden (40%) menjawab tidak setuju, 1 responden (3,3%) menjawab ragu-ragu, 3 responden (10%) menjawab setuju, serta 7 responden (23,3%) menjawab sangat setuju. Hal ini berarti bahwa mayoritas karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang setuju jika sebuah pekerjaan landasannya adalah ridho Allah SWT.

Untuk indikator kedisiplinan yang dijabarkan item berpendirian teguh pada tata aturan dan tugas yang telah ditentukan perusahaan (X12), sebanyak 1

responden (3,3%) menjawab sangat tidak setuju, 2 responden (6,7%) menjawab tidak setuju, 12 responden (40%) menjawab setuju, 15 responden (50%) menjawab sangat setuju, serta tidak ada 1 respondenpun (0%) yang menjawab ragu-ragu. Sedangkan pada item memiliki komitmen dalam kedisiplinan (X13), sebanyak 2 responden (6,7%) menjawab sangat tidak setuju, 4 responden (13,3%) menjawab menjawab tidak setuju, 2 responden (6,7%) menjawab ragu-ragu, 3 responden (10%) menjawab setuju, serta 19 responden (63,3%) menjawab sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju dengan kedisiplinan yang perlu diterapkan sebagai motivasi dalam bekerja, baik dengan berpendirian teguh pada tata aturan dan tugas yang telah ditentukan perusahaan maupun dengan memiliki komitmen dalam kedisiplinan.

Sedangkan untuk indikator persaudaraan dan solidaritas yang dijabarkan dalam item memiliki jiwa sosial dan percaya diri (X14), sebanyak 1 responden (3,3%) menjawab sangat tidak setuju, 6 responden (20%) menjawab tidak setuju, 1 responden (3,3%) menjawab ragu-ragu, 8 responden (26,7%) menjawab setuju, serta 14 responden (46,7%) menjawab sangat setuju. Disimpulkan mayoritas karyawan sangat setuju dengan adanya persaudaraan dan solidaritas dalam bekerja.

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui persepsi responden bahwa variabel kerja merupakan penjabaran dari aqidah baik oleh responden, yaitu 3,74. Karena dalam Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang ketaatan/kepatuhan, kedisiplinan, serta persaudaraan dan solidaritas sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari item penelitian yang ada pada variabel kerja merupakan penjabaran dari aqidah, mayoritas responden menyatakan sudah sesuai dengan hati nuraninya dalam bekerja di Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang ini.

2. Variabel Kerja dilandasi ilmu (X2)

Dalam penelitian ini, indikator yang telah ditetapkan dalam variabel kerja dilandasi ilmu adalah kesediaan bekerja lebih baik dan saling menasihati dalam kebaikan. Indikator kesediaan bekerja lebih baik dijabarkan dengan item bekerja dengan baik, bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain (X21), dan tidak mudah berputus asa (X22). Indikator saling menasihati dalam kebaikan dijabarkan

dalam item mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif (X23), dan mengembangkan kreativitas dan inovasi (X24).

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Variabel Kerja Dilandasi Ilmu (X2)

No	Item	Alternatif Jawaban										Mean
		1		2		3		4		5		
		frek	%	frek	%	frek	%	frek	%	frek	%	
1	X21	0	0,0	3	10,0	6	20,0	15	50,0	6	20,0	3,80
2	X22	1	3,3	3	10,0	1	3,3	15	50,0	10	33,3	4,00
3	X23	0	0,0	5	16,7	2	6,7	10	33,3	13	43,3	4,03
4	X24	1	3,3	0	0,0	1	3,3	15	50,0	13	43,3	4,30
Grand Mean												4,03

Sumber : Data Primer diolah 2010

Berdasarkan pada tabel 4.14, terlihat bahwa pada indikator kesediaan bekerja lebih baik yang dijabarkan dengan item bekerja dengan baik, bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain (X21), sebanyak 3 responden (10%) menjawab tidak setuju, 6 responden (20%) menjawab ragu-ragu, 15 responden (50%) menjawab setuju, 6 responden (20%) menjawab sangat tidak setuju, serta tidak ada 1 respondenpun (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk item tidak mudah berputus asa (X22), sebanyak 1 responden (3,3%) menjawab sangat tidak setuju, 3 responden (10%) menjawab setuju, 1 responden (3,3%) menjawab ragu-ragu, 15 responden (50%) menjawab setuju, serta 10 responden (33,3%) menjawab sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang setuju bahwa sebagai Muslim harus senantiasa bekerja lebih baik, baik bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain, serta tidak mudah putus asa.

Pada indikator saling menasihati dalam kebaikan yang dijabarkan dalam item mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif (X23), sebanyak 5 responden (16,7%) menjawab tidak setuju, 2 responden (6,7%) menjawab ragu-ragu, 10 responden (33,3%) menjawab setuju, 13 responden (43,3%) menjawab sangat setuju, serta tidak ada satu respondenpun yang menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan pada item mengembangkan kreativitas dan inovasi (X24),

sebanyak 1 responden (3,3%) menjawab sangat tidak setuju, 1 responden (3,3%) menjawab ragu-ragu, 15 responden (50%) menjawab setuju, 13 responden (43,3%) menjawab sangat setuju, serta tidak ada satu respondenpun yang menjawab tidak setuju. Disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sepakat dengan adanya sikap saling menasehati dalam kebaikan, baik antar karyawan, maupun antara karyawan dengan pimpinan.

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui persepsi responden bahwa variabel kerja dilandasi ilmu baik oleh responden, yaitu 4,03. Karena dalam Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang kesediaan bekerja lebih baik dan saling menasihati dalam kebaikan sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari item penelitian yang ada pada variabel kerja dilandasi ilmu, mayoritas responden menyatakan bahwa dengan memiliki keilmuan, maka akan menemukan strategi dan gagasan yang baik sehingga akan tercipta suasana nyaman, saling menghormati dan menghargai antar sesama karyawan dalam bekerja di Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang ini.

3. Variabel Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya (X3)

Dalam penelitian ini, indikator yang telah ditetapkan dalam variabel kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya adalah kemantapan hati dan menyenangkan pekerjaan. Indikator kemantapan hati dijabarkan dengan item mampu membedakan antara tujuan benar dan salah, baik dan buruk (X31). Sedangkan indikator menyenangkan pekerjaan dijabarkan dalam item menyukai efisiensi dan efektivitas kerja (X32).

Tabel 4.15
Distribusi Frekuensi Variabel Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya (X3)

No	Item	Alternatif Jawaban										Mean
		1		2		3		4		5		
		frek	%	frek	%	frek	%	frek	%	frek	%	
1	X31	1	3,3	4	13,3	3	10,0	13	43,3	9	30,0	3,83
2	X32	0	0,0	4	13,3	2	6,7	12	40,0	12	40,0	4,06
Grand Mean												3,94

Sumber : Data Primer diolah 2010

Berdasarkan tabel 4.15, pada indikator kemantapan hati yang dijabarkan dalam item mampu membedakan antara tujuan benar dan salah, baik dan buruk (X31), sebanyak 1 responden (3,3%) menjawab sangat tidak setuju, 4 responden (13,3) menjawab tidak setuju, 3 responden (10%) menjawab ragu-ragu, 13 responden (43,3%) menjawab setuju, dan 9 responden (30%) menjawab sangat setuju. Disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang setuju perlu adanya kemantapan hati dalam bekerja.

Pada indikator menyenangkan pekerjaan yang dijabarkan dalam item menyukai efisiensi dan efektivitas kerja (X32), sebanyak 4 responden (13,3%) menjawab tidak setuju, 2 responden (6,7%) menjawab ragu-ragu, 12 responden (40%) menjawab setuju, 12 responden (40%) menjawab sangat setuju, serta tidak ada satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini berarti mayoritas karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang setuju dengan perlunya menyenangkan pekerjaan dalam sebuah pekerjaan.

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui persepsi responden bahwa variabel Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya baik oleh responden, yaitu 3,94. Karena dalam Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang kemantapan hati dan menyenangkan pekerjaan sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari item penelitian yang ada pada variabel Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya, mayoritas responden menyatakan bahwa dengan menjadi muslim yang senantiasa meneladani sifat-sifat Allah dan mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya

maka akan menjadi suatu motivasi tertinggi bahwa ketakwaan itu mampu membuat seseorang semangat dalam bekerja, sehingga karyawan dalam bekerja di Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang mampu membedakan yang benar dan salah serta akan menyukai pekerjaannya yang disebabkan bukan hanya semata-mata mengejar materi (duniawi) belaka, melainkan lebih dari itu, yakni bekerja adalah beribadah pada Allah.

4. Variabel Kinerja (Y)

Dalam penelitian ini, indikator yang telah ditetapkan dalam variabel kinerja adalah jumlah yang dapat diselesaikan, baik atau buruknya mutu yang dihasilkan, sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Indikator jumlah yang dapat diselesaikan dijabarkan dengan item jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan (Y1), jumlah hasil kerja lebih banyak dibanding dengan waktu yang lalu (Y2), serta jumlah hasil kerja lebih banyak dibandingkan dengan rekan kerja (Y3). Indikator baik atau buruknya mutu yang dihasilkan dijabarkan dengan item pencapaian mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan (Y4), dan pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu (Y5). Sedangkan indikator sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan dijabarkan dalam item waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan (Y6), dan waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu yang lalu (Y7).

Tabel 4.16
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

No	Item	Alternatif Jawaban										Mean
		1		2		3		4		5		
		frek	%	frek	%	frek	%	frek	%	frek	%	
1	Y1	0	0,0	4	13,3	6	20,0	10	33,3	10	33,3	3,86
2	Y2	0	0,0	5	16,7	3	10,0	14	46,7	8	26,7	3,83
3	Y3	0	0,0	5	16,7	4	13,3	15	50,0	6	20,0	3,73
4	Y4	0	0,0	5	16,7	9	30,0	14	46,7	2	6,7	3,43
5	Y5	0	0,0	6	20,0	13	43,3	10	33,3	1	3,3	3,20
6	Y6	0	0,0	1	3,3	4	13,3	12	40,0	13	43,3	4,23
7	Y7	0	0,0	6	20,0	3	10,0	16	53,3	5	16,7	3,66
Grand Mean												3,70

Sumber : Data Primer diolah 2010

Berdasarkan tabel 4.16, indikator jumlah yang dapat diselesaikan yang dijabarkan dengan item jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan (Y1), sebanyak 4 responden (13,3%) menjawab tidak setuju, 6 responden (20%) menjawab ragu-ragu, 10 responden (33,3%) menjawab setuju, 10 responden (33,3%) menjawab sangat setuju, serta tidak ada satu respondenpun yang menjawab sangat tidak setuju. Pada item jumlah hasil kerja lebih banyak dibanding dengan waktu yang lalu (Y2), sebanyak 5 responden (16,7%) menjawab tidak setuju, 3 responden (10%) menjawab ragu-ragu, 14 responden (46,7%) menjawab setuju, 8 responden (26,7%) menjawab sangat setuju serta tidak ada satu respondenpun yang menjawab sangat tidak setuju. Pada item jumlah hasil kerja lebih banyak dibandingkan dengan rekan kerja (Y3), sebanyak 5 responden (16,7%) menjawab tidak setuju, 4 responden (13,3%) menjawab ragu-ragu, 15 responden (50%) menjawab setuju, 6 responden (20%) menjawab sangat setuju, serta tidak ada satupun responden (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa jika dilihat dari kuantitas kerjanya, mayoritas karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang memiliki kinerja yang baik.

Untuk indikator baik atau buruknya mutu yang dihasilkan yang dijabarkan dengan item pencapaian mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan (Y4), sebanyak 5 responden (16,7%) menjawab tidak setuju, 9 responden (30%) menjawab ragu-ragu, 14 responden (46,7%) menjawab setuju, 2 responden (6,7%) menjawab sangat setuju, dan tidak ada satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan yang dijabarkan dengan item pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu (Y5), sebanyak 6 responden (20%) menjawab tidak setuju, 13 responden (43,3%) menjawab ragu-ragu, 10 responden (33,3%) menjawab setuju, 1 responden (3,3%) menjawab sangat setuju, serta tidak ada satu respondenpun (0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini berarti bahwa kalitas kinerja mayoritas karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang cukup baik. Tetapi perlu adanya upaya peningkatan.

Untuk indikator sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan yang dijabarkan dalam item waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan (Y6), sebanyak 1 responden (3,3%) menjawab tidak setuju, 4 responden (13,3%) menjawab ragu-ragu, 12 responden (40%) menjawab setuju, 13 responden (43,3%) menjawab sangat setuju, dan tidak ada satu respondenpun yang menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan yang dijabarkan dalam item waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu yang lalu (Y7), sebanyak 6 responden (20%) menjawab tidak setuju, 3 responden (10%) menjawab ragu-ragu, 16 responden (53,3%) menjawab setuju, 5 responden (16,7) menjawab sangat setuju, dan tidak ada satu respondenpun yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini berarti bahwa mayoritas karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang memiliki ketepatan waktu penyelesaian kerja yang sangat baik.

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui persepsi responden pada karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang bahwa variabel kinerja baik oleh responden, yaitu 3,70.

D. 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 0,05 (5 %) dan untuk menguji validitas digunakan korelasi *product moment*. Jika diperoleh hasil *p value* yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (5 %) berarti valid, tetapi jika *p value* lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (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 (Sugiyono, 200:206).

Adapun hasil pengujian dari validitas etos kerja islami selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil uji validitas variabel kerja merupakan penjabaran dari aqidah dapat dilihat pada tabel 4.17 :

**Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas
Variabel Kerja Merupakan Penjabaran dari Aqidah**

Item ke-	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
1	0,633	0,000	Valid
2	0,400	0,029	Valid
3	0,537	0,002	Valid
4	0,536	0,002	Valid

Sumber: Data primer diolah 2010

Sedangkan hasil uji validitas variabel kerja dilandasi ilmu dapat dilihat pada tabel 4.18 :

Tabel 4.18 Hasil Uji Validitas Variabel Kerja Dilandasi Ilmu

Item ke-	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
1	0,759	0,000	Valid
2	0,801	0,000	Valid
3	0,775	0,000	Valid
4	0,897	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah 2010

Sedangkan hasil uji validitas variabel kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya dapat dilihat pada tabel 4.19 :

Tabel 4.19 Hasil Uji Validitas Variabel Kerja dengan Meneladani Sifat-Sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-Petunjuk-Nya

Item ke-	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
1	0,947	0,000	Valid
2	0,935	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah 2010

Dan hasil uji validitas variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 4.20 :

Tabel 4.20 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item ke-	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
1	0,791	0,000	Valid
2	0,808	0,000	Valid
3	0,646	0,000	Valid
4	0,829	0,000	Valid
5	0,682	0,000	Valid
6	0,440	0,015	Valid
7	0,827	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah 2010

Dari tabel uji validitas terlihat bahwa tidak ada satupun item-item pada variabel yang tidak valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item

pertanyaan pada masing-masing variabel dapat digunakan untuk menjelaskan variabel tersebut.

Sedangkan untuk uji reabilitas digunakan nilai *alpha-Cronbach*, dimana jika nilai *alpha-Cronbach* lebih dari 0.846 berarti reliabel.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.22 :

Tabel 4.22
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha-Cronbach	Kesimpulan
X_{11}	0,159	Tidak Reliabel
X_{12}	0,812	Reliabel
X_{13}	0,868	Reliabel
y	0,846	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2010

Dari tabel 4.22 dapat terlihat bahwa ada satu dari variabel yang tidak reliabel, sedangkan yang lainnya reliabel. Ini berarti bahwa variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, karena sudah memenuhi syarat valid dan reliabel.

E. Analisis Data

1. Uji Asumsi

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang, ada analisis regresi linier berganda mengenai pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan terdapat empat (4) asumsi yang harus diuji terlebih dahulu, yaitu normalitas residu, homogenitas ragam residu, autokorelasi dan multikolinieritas

Untuk uji normalitas residu digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Kesimpulan yang diharapkan adalah residu menyebar normal yaitu jika *p-value* lebih besar dari 0,05. dari perhitungan didapatkan nilai *p-value* = 0,862 (lebih dari 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa residu tersebut menyebar normal.

Yang diharapkan dari uji homogenitas ragam adalah ragamnya homogen. Uji ini, dilakukan dengan melihat plot antara Y dengan residu. Berdasarkan atas tabel homogenitas ragam, terlihat bahwa plotnya terletak disekitar 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan ragam homogen.

Autokorelasi dilakukan dengan menggunakan nilai *Durbin-Watson*. Dari hasil analisis data penelitian ini, telah diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* diperoleh 1,977. Jika diletakkan ke dalam grafik, nilai tersebut terletak diantara du (1,65) dan $4-du$ (2,35). Hal ini berarti bahwa pada sampel tidak terjadi autokorelasi.

Asumsi multikolinieritas dilakukan dengan melakukan uji korelasi antar variabel bebas. Dari uji tersebut didapatkan nilai *p-value* semua lebih besar dari 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa tidak ada multi-kolinieritas.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, telah diketahui bahwa asumsi-asumsi yang diperlukan dalam penelitian ini, telah terpenuhi semua, oleh karena itu, selanjutnya dapat dilakukan analisis regresi.

2. Uji Koefisien Regresi

Dari analisis regresi dalam penelitian ini, telah didapatkan model regresi, yaitu sebagai berikut :



Tabel 4.23
Uji Regresi Linear Berganda Pada Variabel Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Bebas	B	Beta	t	Probabilitas	r ²
Konstanta	11,511		3,670	0,001	
X1	-0,558	-3,331	-2,506	0,019	0,961
X2	0,321	0,212	1,929	0,065	0,104
X3	2,235	0,949	7,468	0,000	0,646
R	0,854				
R ²	0,729				
Adj R ²	0,698				
Probabilitas F	23,299				
P value	0,000				
N	30				

Sumber: Data primer diolah 2010

Diketahui bahwa : $Y = 11,511 - 0,588X_1 + 0,321X_2 + 2,235X_3$

Dari model persamaan di atas, dapat disimpulkan bahwa pada saat tidak ada variabel kerja merupakan penjabaran dari aqidah (X1), kerja dilandasi ilmu (X2), serta kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya (X3) maka kinerja seseorang tersebut adalah 11,511. Artinya bahwa setiap kenaikan variabel kerja merupakan penjabaran dari aqidah (X1), maka akan diikuti oleh penurunan kinerja (Y) sebesar 0,588. Apabila terdapat setiap kenaikan variabel kerja dilandasi ilmu (X2), maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,321. Apabila terdapat setiap kenaikan variabel kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya (X3), maka akan diikuti pula oleh kenaikan kinerja (Y) sebesar 2,235.

Selanjutnya dilakukan uji terhadap koefisien regresi yang diperoleh. Uji dilakukan dengan uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

Dari hasil analisis diperoleh nilai F sebesar 23,299 dengan *p-value* 0,000. Nilai *p-value* kurang dari 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama), persamaan regresi sudah signifikan dan dapat diterima.

Selanjutnya dilakukan uji t untuk melihat apakah memang semua variabel berpengaruh signifikan atau tidak.

Dari hasil analisis disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang digunakan, variabel kerja merupakan penjabaran dari aqidah (X1) yaitu 0,019 dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya (X3) yaitu 0,000 yang dinyatakan signifikan karena *p-value*-nya kurang dari 0,05. Sedangkan kerja dilandasi ilmu (X2) tidak signifikan dikarenakan *p-value*-nya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,065.

Jika diperhatikan, selisih antara *alpha* 0,05 dengan kerja dilandasi ilmu (X2) senilai 0,065 adalah 0,01, artinya tidak terlalu besar tidak signifikannya. Hal ini berarti bahwa nilai kerja yang dilandasi dengan ilmu seseorang tersebut tidak terlalu mempengaruhi kinerja seseorang. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang sangat dipengaruhi oleh karyawan yang bekerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya (X3), kemudian dipengaruhi juga oleh tinggi atau rendahnya tingkat keimanan atau aqidah setiap karyawan, dan selanjutnya dipengaruhi juga oleh tingkat keilmuan yang dimiliki setiap karyawan walaupun kecil. Jadi, uji asumsi telah terpenuhi semua, dengan demikian maka dapat dilakukan analisis regresi.

3. Uji R Square:

Nilai R Square untuk etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang diketahui sebesar 0,729 yang berarti bahwa besarnya pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja sebesar 72,90%, sedangkan selebihnya 27,10% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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 linear berganda diketahui bahwa nilai F yaitu 23,299. Setelah dilakukan penelitian pada karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang ini, maka telah diketahui bahwa variabel kerja merupakan penjabaran dari aqidah (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Jadi,

semakin tinggi tingkat keimanan (aqidah) yang dimiliki seseorang, maka ada kecenderungan bahwa kinerjanya semakin mengalami penurunan. Hal ini kemungkinan dikarenakan seseorang tersebut beranggapan bahwa hidup itu hanyalah cukup untuk beribadah saja, sehingga tidak perlu bekerja.

Pada variabel kedua, dapat diketahui bahwa kerja dilandasi ilmu (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dikarenakan adanya jenjang keilmuan pada karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang yang masih beragam, yaitu ada yang sudah Sarjana, tetapi ada juga yang hanya lulusan SMA, sehingga hal ini sangat mempengaruhi tingkat pemahaman seseorang dalam melakukan segala aktivitas kehidupannya, termasuk didalamnya adalah bekerja, karena tanpa adanya ilmu, maka seseorang akan mudah menjadi salah arah dan tergelincir dalam hidupnya yang disebabkan dilandasi dengan pemahaman yang tidak proporsional. Perlu diketahui bahwa tidak berpengaruhnya secara signifikan terhadap kinerja (Y) bukan berarti sisi keilmuan ini tidak berpengaruh sama sekali, artinya bahwa nilai keilmuan yang terdapat pada karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang masih dikalahkan pengaruhnya oleh variabel kerja merupakan penjabaran dari aqidah (X1) dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya (X3).

Pada variabel ketiga, kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya (X3) merupakan variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dikarenakan adanya sifat-sifat pada setiap diri manusia yang serba terbatas dibandingkan dengan kekuasaan atau sifat-sifat yang dimiliki Sang Pencipta alam semesta ini. Oleh karena itu, agama senantiasa menuntun dan mengarahkan manusia untuk selalu meneladani sifat-sifat Ilahiyah dan mentaati petunjuk-petunjuk-Nya, sehingga menjadi hamba-hamba yang bertakwa. Dengan demikian, diharapkan setiap orang akan memiliki pemahaman bahwa pada hakikatnya bekerja merupakan ladang amal/ibadah dan bukan semata-mata hanya beorientasi pada duniawi (mengejar materi) belaka.

Dalam penelitian ini, telah dihasilkan bahwa kinerja karyawan pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang sangat dipengaruhi oleh karyawan yang meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya secara signifikan, artinya semakin seseorang memahami dan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya maka semakin semangat pula pekerjaan yang dilakukan sehingga kinerjanya juga semakin baik.

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 di lapangan diketahui bahwa karyawan selama ini bekerja dengan orientasi tingkat pemahaman spiritual yang baik sehingga di dalam pengelolaan sumberdaya manusia pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang lebih menekankan pada pemahaman etos kerja islami yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Al-Hadits. Hal ini dilakukan agar produktivitas kerja karyawan dapat menunjang perkembangan ekonomi umat (masyarakat), 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 yang dilakukan karyawan, dapat menunjukkan pula bagaimana sikap dan harapan yang terdapat pada seseorang tersebut. Dengan sikap seperti ini, maka seseorang yang memiliki etos kerja akan berusaha untuk memenuhi harapannya tersebut, karena 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. Oleh karena itu, etos kerja bukan hanya sekedar kepribadian atau sikap belaka, melainkan lebih mendalam lagi, yaitu didalamnya terdapat martabat, harga diri dan jati diri dari seseorang tersebut. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa budaya etos kerja islami ini telah ditanamkan kepada

karyawan sejak awal bergabung dengan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang yaitu budaya *bisyaroh*. Budaya *bisyaroh* adalah budaya tabu untuk menayakan jumlah gaji yang diterima sesama karyawan sehingga satu karyawan dengan karyawan yang lainnya tidak saling mengetahui terkait berapa jumlah gaji yang diterima oleh satu karyawan dengan karyawan yang lain. Hal ini terjadi karena karyawan dididik bahwa mereka bekerja di Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang ini adalah untuk khidmad (pengabdian) kepada agama, bukan hanya semata-mata untuk kepentingan duniawi saja, melainkan lebih jauh ke depan, yaitu sebagai bekal kehidupan kelak di akhirat.

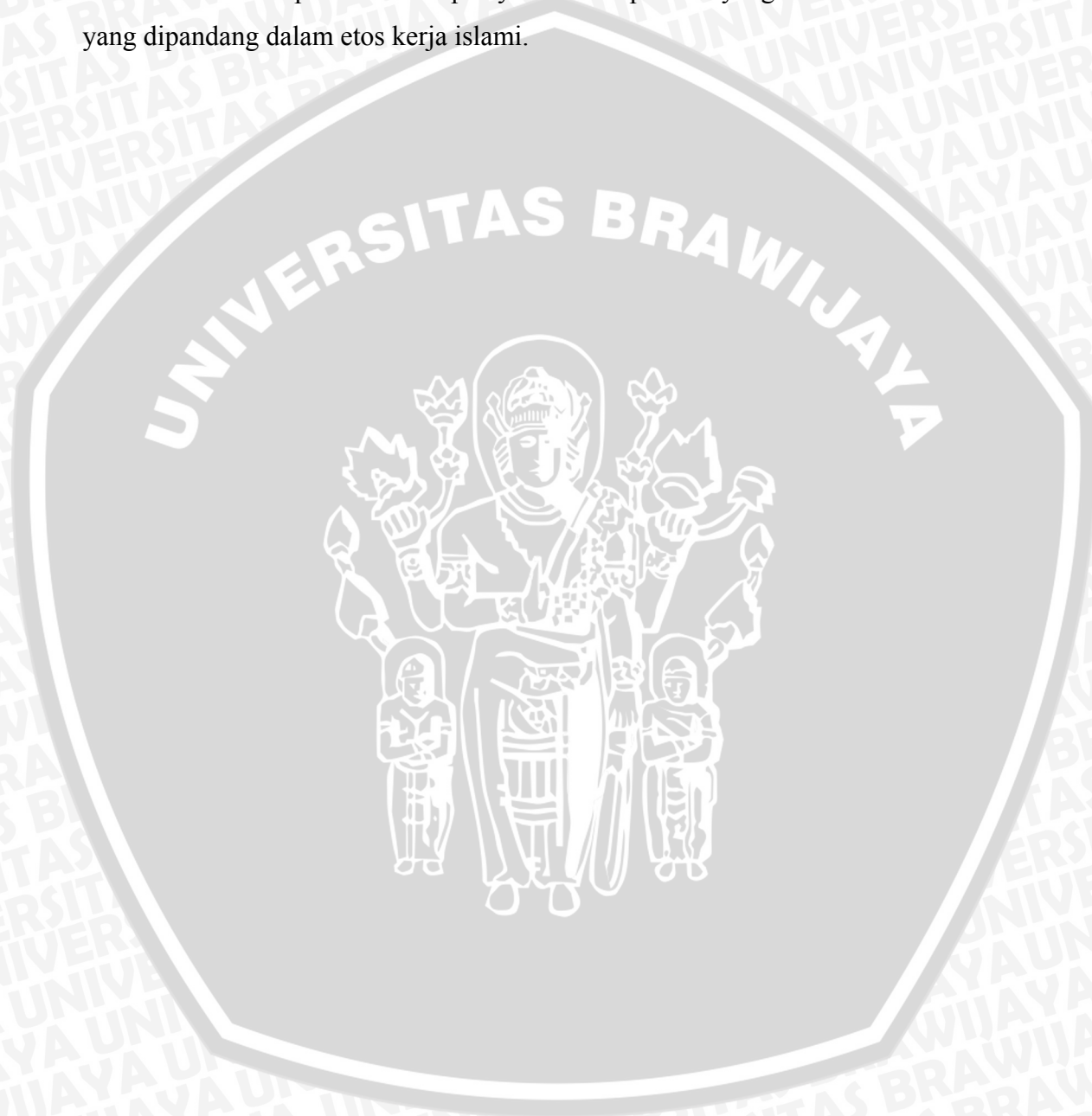
Berkaitan dengan temuan dalam penelitian ini, Asifudin (2004:117) menegaskan bahwa Islam tidak hanya memerintahkan manusia hanya untuk sholat saja, namun manusia juga diperintahkan untuk mencari rezeki di bumi. *“Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah...Dan Allah adalah sebaik-baik Pemberi Rezeki.”* (Q.S. Al Jumu’ah:10-11). Dalil Al-qur’an tersebut 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 Al Qur’an yaitu :

“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 bahwa hendaknya kita beribadah sebagaimana diwajibkan, namun kita juga harus bekerja mencari rezeki dari kemurahan Allah SWT, serta bersama dengan itu pula, kita harus senantiasa ingat kepada-Nya. Hal ini dapat dilakukan dengan memenuhi semua ketentuan etis dan akhlaq dalam bekerja, yaitu dengan menyadari pengawasan dan perhitungan Allah terhadap setiap bentuk kerja kita di dunia. 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 yang diberikan oleh Allah SWT (Asifudin, 2004: 189). Sikap inilah yang akan mendorong suatu kreativitas dan inovasi seseorang 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 pada karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang tentang pengaruh 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. Berdasarkan hasil uji regresi, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang
2. Dari hasil uji regresi, diketahui bahwa pengaruh variabel kerja merupakan penjabaran dari aqidah (X1) terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang sebesar 0,588. Sedangkan pengaruh variabel kerja dilandasi ilmu (X2) terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang sebesar 0,321. Sedangkan pengaruh variabel kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya (X3) sebesar 2,235. Dengan demikian maka hipotesis ini diterima.
3. Penerapan etos kerja yang dilakukan karyawan pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang sejak awal yaitu pemahaman setiap orang terkait skala prioritas dalam niat dari masing-masing karyawan tersebut, karena berdasarkan hasil wawancara dan kuisioner yang telah peneliti lakukan, ternyata mereka telah memahami dan menerapkan bahwa skala prioritas niat bekerja mereka adalah untuk mencari ridho Allah SWT, sedangkan terkait hasil kerja merupakan sebuah keniscayaan dari apa yang telah dilakukannya. Hal ini merupakan doktrin yang sangat efektif terhadap peningkatan kinerja karyawannya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi atau lembaga ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa hal yang dapat penulis sarankan, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang

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 yang diharapkan mampu bekerja dengan prestasi/kinerja mereka yang baik sehingga hal ini akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan dan hasil yang maksimal.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya, karena dalam penelitian ini diperoleh nilai R Square untuk etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Hidayatullah (BMH) cabang Malang diketahui sebesar 0,729 yang berarti bahwa besarnya pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja sebesar 72,90%, sedangkan selebihnya 27,10% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga disarankan bagi peneliti lain untuk menambah variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi etos kerja islami terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spritual Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun islam*. Jakarta : Arga.
- An-Nawawy. 1985. *Terjemah Riyadlus Shalihin*. Jakarta : CV. Thoha Putra.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Asifudin, Ahmad. 2004. *Etos Kerja Islami*. Yogyakarta : UII Press.
- Dahlan, Mochammad. 1999. *Baitul Maal dalam Upaya Kebangkitan Umat*. Jakarta : Gema Insani Press.
- Departemen Agama RI. 2002. *Mushaf Al Qur'an Terjemah, Ed. Tahun 2002*. Jakarta : Gema Insani Press.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Ed. 3*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT. Raja grafindo Persada.
- Djakfar, Muhammad. 2007. *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*. Malang : UIN-Malang Press.
- Kountur, Ronny. 2004. *Metode Penelitian*. Jakarta : CV. Taruna Grafica.
- Mashur, Musthafa. 2000. *Figh Dakwah*. Jakarta : Al I'Tishom Cahaya Umat.
- Mangkunegara, Anwar Prabowo. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Bandung : Refika Aditama.
- Nazir, Moch. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Universitas Gajah Mada.
- Rangkuti, Freddy. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Ruky, Achmad. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Hendry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Efendi, Sofian. 1998. *Metode Peneltian Survei Edisi Revisi*. Jakarta : LP3ES.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.

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



Lampiran

Correlations

		X12	X14	X23	X16	X1
X12	Pearson Correlation	1	-,235	-,116	,497(**)	,633(**)
	Sig. (2-tailed)		,212	,541	,005	,000
	N	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	-,235	1	,574(**)	-,250	,400(*)
	Sig. (2-tailed)	,212		,001	,182	,029
	N	30	30	30	30	30
X23	Pearson Correlation	-,116	,574(**)	1	-,211	,537(**)
	Sig. (2-tailed)	,541	,001		,263	,002
	N	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	,497(**)	-,250	-,211	1	,536(**)
	Sig. (2-tailed)	,005	,182	,263		,002
	N	30	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	,633(**)	,400(*)	,537(**)	,536(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,029	,002	,002	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,159	4

Correlations

		X21	X24	X31	X26	X2
X21	Pearson Correlation	1	,481(**)	,361(*)	,688(**)	,759(**)
	Sig. (2-tailed)		,007	,050	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X24	Pearson Correlation	,481(**)	1	,448(*)	,628(**)	,801(**)
	Sig. (2-tailed)	,007		,013	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X31	Pearson Correlation	,361(*)	,448(*)	1	,627(**)	,775(**)
	Sig. (2-tailed)	,050	,013		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X26	Pearson Correlation	,688(**)	,628(**)	,627(**)	1	,897(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	,759(**)	,801(**)	,775(**)	,897(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	4

Correlations

		Y5	Y9	X3
Y5	Pearson Correlation	1	,771(**)	,947(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	,771(**)	1	,935(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	30	30	30
X3	Pearson Correlation	,947(**)	,935(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	2



Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y6	Y7	Y8	Y
Y1	Pearson	1	,660(**)	,437(*)	,530(**)	,526(**)	,159	,588(**)	,791(**)
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		,000	,016	,003	,003	,400	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson	,660(**)	1	,368(*)	,558(**)	,462(*)	,338	,623(**)	,808(**)
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000		,045	,001	,010	,068	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson	,437(*)	,368(*)	1	,511(**)	,376(*)	,080	,436(*)	,646(**)
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,016	,045		,004	,041	,673	,016	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson	,530(**)	,558(**)	,511(**)	1	,619(**)	,244	,741(**)	,829(**)
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,004		,000	,194	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson	,526(**)	,462(*)	,376(*)	,619(**)	1	,136	,388(*)	,682(**)
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,003	,010	,041	,000		,473	,034	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson	,159	,338	,080	,244	,136	1	,354	,440(*)
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,400	,068	,673	,194	,473		,055	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson	,588(**)	,623(**)	,436(*)	,741(**)	,388(*)	,354	1	,827(**)
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,016	,000	,034	,055		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson	,791(**)	,808(**)	,646(**)	,829(**)	,682(**)	,440(*)	,827(**)	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,015	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	7

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,854(a)	,729	,698	2,59741	1,977

a Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b Dependent Variable: Y

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471,557	3	157,186	23,299	,000(a)
	Residual	175,410	26	6,747		
	Total	646,967	29			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

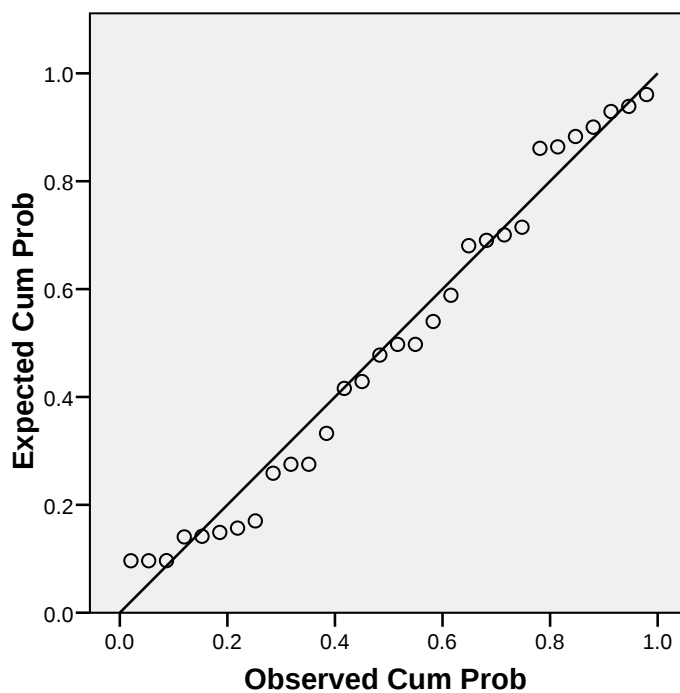
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Part	B	Std. Error
1	(Constant)	11,511	3,137		3,670	,001			
	X1	-,558	,223	-,331	-2,506	,019	,310	-,441	-,256
	X2	,321	,166	,212	1,929	,065	,324	,354	,197
	X3	2,235	,299	,949	7,468	,000	,804	,826	,763

a. Dependent Variable: Y

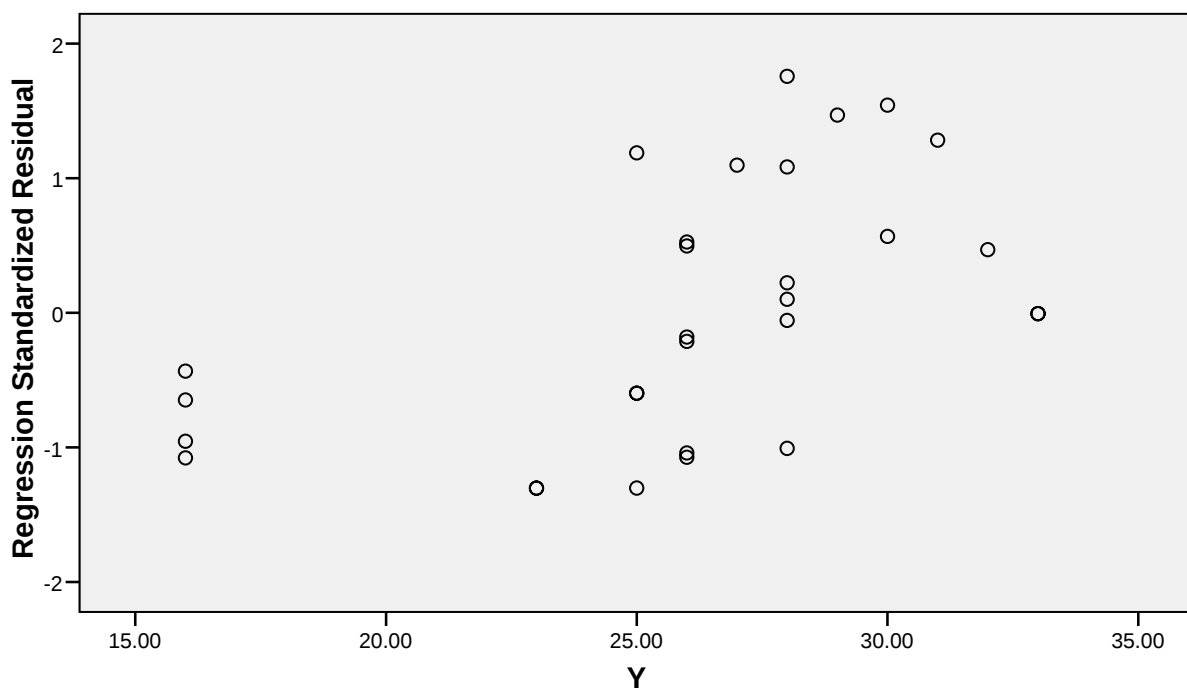
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Scatterplot

Dependent Variable: Y



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		30
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,45939192
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,110
	Negative	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,602
Asymp. Sig. (2-tailed)		,862

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

CURRICULUM VITAE

Nama Lengkap : Hanang Satoto
Nama panggilan : Hanang
Tempat, Tanggal Lahir : Cilacap, 12 Nopember 1985
No. HP : 0857 556 91766
Hobi : Membaca dan berorganisasi

Riwayat Pendidikan :

1. SD Negeri 5 Ciporos : (1992 – 1998)
2. SMP Negeri 1 Majenang : (1998 – 2001)
3. SMA Negeri 1 Majenang : (2001 – 2004)
4. Universitas Brawijaya : D3 Kesekretariatan, Fakultas Ilmu Administrasi (2004 -2007)
5. Universitas Brawijaya : S1, jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Alih jenjang, (2007 - sekarang)

Pengalaman Organisasi :

- 1) Pengurus Forum Remaja Masjid (FOREMA) SMA N 1 Majenang
- 2) Pengurus OSIS SMA N 1 Majenang
- 3) SekJend. Himpunan Mahasiswa Kesekretariatan, FIA-Unibraw : (2005)
- 4) Sekum Forum Kajian Islam dan Masyarakat (FOKIM) FIA–Unibraw: (2006)
- 5) Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) FIA-Unibraw : (2007)
- 6) Ketua Umum KAMMI Universitas Brawijaya : (2007)
- 7) Eksekutif Mahasiswa (EM UB) – Unibraw : (2008)
- 8) Ketua Dept. Kaderisasi KAMMI Daerah Malang : (2008)
- 9) Partai Keadilan Sejahtera Kota Malang : (2004- sekarang)

Pengalaman Kerja :

- 1) Konsultan Ziswaf (Zakat, Infak, Sadaqoh dan Wakaf), pada Yayasan Amal Sholeh ASH SHOHWAH (YASA), Malang tahun 2007-2008.
- 2) Panitia CPNS tahun 2008, di Kabupaten Jombang.

Alamat Asal : Desa Ciporos, RT 03/ RW 11, Kec. Karang Pucung, Kab. Cilacap, Jawa tengah.

Alamat di Malang : Jl. Kerto Raharjo, No.28, Malang

Email : ikhwan.fighter@yahoo.com