

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Latar Belakang Perusahaan

4.1.1 Sejarah Berdirinya Koperasi BMT Masalah Sidogiri

Menurut Bakhri (2004 : 89) berdirinya BMT MMU berawal dari keprihatinan para guru (asatidz) Madrasah Miftahul Ulum (MMU) di Pondok Pesantren Sidogiri (PPS) terhadap kondisi ekonomi masyarakat yang kurang memperhatikan kaidah-kaidah syaria;ah islam. Mereka resah dengan praktik ekonomi ribawi yang dilakukan oleh para rentenir dilingkungan kota santri ini, yang secara tegas dilarang oleh agama.

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

Setelah didiskusikan dengan orang-orang ahli, maka Alhamdulillah terbentuklah wadah itu dengan nama “*Koperasi Baitul Mal Wa tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah*” yang disingkat dengan Koperasi BMT-MMU yang berkedudukan di Wonorejo Pasuruan. Pendirian koperasi didahului dengan rapat pembentukan koperasi yang diselenggarakan pada tanggal 25 Muharrom 1418 H atau 1 Juni 1997 diantara asatidz dan pengurus Madrasah Miftahul Ulum (MMU) Pondok Pesantren Sidogiri

yang semangat memberikan pemikiran dan terlibat langsung berdirinya Koperasi BMT-MMU yaitu:

1. M. Hadlori Abd. Karim yang saat itu menjabat sebagai kepala MMU tingkat Ibtidaiyah Pondok Pesantren Sidogiri.
2. M. Dumairi Nor yang saat itu menjabat sebagai Wakil Kepala MMU tingkat Ibtidaiyah Pondok Pesantren Sidogiri.
3. Baihaqi Ustman saat itu menjabat sebagai Tata Usaha MMU tingkat Ibtidaiyah.
4. H. Mahmud Ali Zain saat itu menjabat sebagai ketua Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Sidogiri dan salah satu ketua DTTM (Dewan Tarbiyah wat Ta'lim Madrasy).
5. A. Muna'i Ahmad saat itu menjabat sebagai Wakil Kepala MMU tingkat Ibtidaiyah Pondok Pesantren Sidogiri.

Dengan diskusi dan musyawarah antara para kepala Madrasah Miftahul Ulum, maka disetujuinya untuk membentuk tim kecil yang diketuai oleh H. Mahmud Ali Zain untuk menyiapkan berdirinya koperasi, baik yang terkait dengan keanggotaan, permodalan, legalitas koperasi dan sistem operasionalnya.

Tim berkonsultasi dengan pejabat kantor Dinas Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah (PK&M) Kabupaten Pasuruan untuk mendirikan koperasi. Di samping itu, tim kecil juga mendapatkan tambahan informasi tentang BMT (Baitul Mal wat Tamwil) dari pengurus PINBUK (Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil) pusat dalam suatu acara

perkoperasian yang diselenggarakan di Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo dalam rangka sosialisasi kerjasama Inkopontren dengan PINBUK pusat yang dihadiri antara lain oleh KH. Nur Muhammad Iskandar SQ dari Jakarta sebagai ketua Inkopontren, DR. Subiakto Tjakrawardaya Menteri Koperasi dan DR. Amin Aziz ketua PINBUK pusat.

Selain itu, Koperasi BMT MMU sangat ditunjang dan didorong oleh keterlibatan beberapa orang pengurus Kopontren Sidogiri. Dari diskusi dan konsultasi serta tambahan informasi dari beberapa pihak maka berdirilah Koperasi BMT MMU tepatnya pada tanggal 12 Rabi'ul Awal 1418 H atau 17 Juli 1997 M. berkedudukan di kecamatan Wonorejo Pasuruan. Pembukaan dilaksanakan dengan diselenggarakan selamatam pembukaan yang diisi dengan pembacaan shalawat Nabi Muhammad SAW. Kantor pelayanan yang dipakai adalah dengan cara kontrak/sewa yang luasnya $\pm 16,5 \text{ m}^2$ pelayanan dilakukan oleh 3 orang karyawan. Modal yang dipakai untuk usaha didapat dari simpanan anggota yang berjumlah Rp. 13.500.000 (Tiga belas juta lima ratus ribu rupiah) dengan anggota yang berjumlah 348 orang terdiri dari para *asatidz* dan pimpinan serta pengurus MMU Pondok Pesantren Sidogiri dan beberapa orang *asatidz*, pengurus Pondok Pesantren Sidogiri. BMT MMU pada tahun 2013 menetapkan perubahan nama lembaga menjadi BMT Masalahah atas instruksi dari kiai Sidogiri. Perubahan ini dimaksudkan agar masyarakat

luas lebih mudah mengenal BMT dengan tujuan yang dijadikan nama lembaganya.

4.1.2 Landasan Hukum

Berdirinya koperasi BMT MMU yang pada saat ini berubah nama menjadi BMT Masalahah sangat ditunjang dan didorong oleh keterlibatan beberapa orang pengurus Koperasi Pondok Pesantren Sidogiri (Kopontren Sidogiri). Koperasi BMT Masalahah ini telah mendapat legalitas berupa :

1. Badan Hukum Koperasi dengan nomor : 608/BH/KWK. 13/IX/97 tanggal 4 September 1997.
2. PAD : Badan Penanaman Modal Provinsi Jawa Timur, nomor : P2T/4/09.02/01/X/2013, tanggal 23 Oktober 2013.
3. TDP : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan nomor : 13.26.2.64.00099 pada tanggal 31 Desember 2013
4. SIUP : Badan Penanaman Modal Provinsi Jawa Timur, nomor : P2T/20/09.06/01/X/2013, tanggal 23 Oktober 2013.
5. NPWP : 01.718.668.5-651.000

4.1.3 Visi, Misi dan Motto BMT Masalahah

Visi :

- a) Terbangunnya dan berkembangnya ekonomi umat dengan landasan syariah Islam
- b) Terwujudnya budaya ta'awun dalam kebaikan dan ketakwaan di bidang sosial ekonomi

Misi :

- a) Menerapkan dan memasyarakatkan syariat Islam dalam aktifitas ekonomi
- b) Menanamkan pemahaman bahwa sistem syari'ah dibidang ekonomi adalah adil, mudah dan Maslahah
- c) Meningkatkan kesejahteraan Umat dan anggota
- d) Melakukan aktifitas ekonomi dengan budaya STAF (Shiddiq/Jujur, Tabligh/Komunikatif, Amanah/Dipercaya, Fatonah/Profesional).

Motto :

Syari'ah menjadikan berkah

4.1.4 Maksud dan Tujuan BMT Maslahah

Atas dasar visi dan misi disusunlah tujuan dari BMT MMU, antara lain :

- a. Koperasi ini bermaksud menggalang kerja sama untuk membantu kepentingan ekonomi anggota pada khususnya adalah masyarakat pada umumnya dalam rangka pemenuhan kebutuhan
- b. Koperasi ini bertujuan memajukan kesejahteraan anggota dan masyarakat serta ikut membangun perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat madani yang berlandaskan pancasila dan UUD 1945 serta di ridhoi oleh Allah SWT (Bakhri, 2004: 42).

4.1.5 Tata Nilai dan Budaya Staff BMT Maslahah

Dalam menjalankan tugas dan kewajiban mengemban amanah RAT, BMT Maslahah tetap berpedoman pada landasan hukum Islam yaitu, Al-Qur'an, al Hadith, Ijma', Qiyas, dan Fiqh Muamalah serta Peraturan Pemerintah. Hal ini juga tercermin pada seluruh karyawan BMT Maslahah yang juga memiliki tata nilai yang menjadi panduan dalam

setiap perilakunya. Tata nilai ini dirumuskan dalam budaya kerja BMT Maslahah yaitu Kerja Keras, Kerja Cerdas, dan Kerja Ikhlas. Waktu pelayanan yang relatif singkat, namun mendapatkan hasil yang memuaskan, tercermin dalam sikap disiplin kerja, disiplin waktu, disiplin mengatur kegiatan operasional kerja.

Kerja Cerdas berlandaskan norma-norma Agama dan tuntunan ajaran Rasulullah yang dapat dikembangkan dalam beberapa sifat yaitu sifat Shidiq, Tabligh, Amanah, dan Fathonah. Kerja Ikhlas, sesuai ajaran Islam yang di bawa Rasulullah, bahwa seorang khalifah yang ditugaskan untuk menegakkan ajaran syariat Islam harus berlandaskan keikhlasan karena Allah SWT bukan karena yang lain. Hal ini tercermin dalam sikap dan perilaku untuk melayani (*service excellent*) anggota, dan masyarakat pada umumnya, bekerja sama, santun dan berakhlak al karimah. Hal tersebut juga sangat erat kaitannya dengan budaya kekeluargaan karena dalam budaya kekeluargaan juga terdapat unsur kerjasama (gotong royong), santun dan berakhlak al karimah untuk menjaga hubungan persaudaraan atau menjaga silaturahmi.

4.1.6 Jam Kerja

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas sumber daya manusia yang ada di BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan, maka perlu adanya pencatatan daftar absensi. Adapun jadwal jam kerja karyawan di BMT Sidogiri Maslahah Sidogiri Pasuruan sebagai berikut.

Tabel 4.1
Jadwal Jam Kerja Karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan

Senin-Rabu	Kamis	Jum'at	Sabtu-Minggu
07.00-11.30	07.00-11.30	Libur	07.00-11.30
11.30-12.00 (Ishoma)	11.30-12.00 (Ishoma)		11.30-12.00 (Ishoma)
12.00-14.00	12.00-13.00		12.00-14.00

Sumber: Dokumen BMT Sidogiri Pasuruan

4.1.7 Kantor Cabang

Pada tanggal 12 Rabi'ul awal 1418 atau 17 Juli 1997, Cabang pertama didirikan di Wonorejo tepatnya di sebelah barat pasar Wonorejo dengan kantor yang berukuran ± 16,5 m² dengan usaha BMT (Baitul Maal wat Tamwil), Balai Usaha Terpadu atau Simpan Pinjam Syari'ah (SPS).

Setahun kemudian membuka cabang yang kedua yaitu usaha pertokoan yang ditempatkan di sebelah utara pasar Wonorejo. Setengah tahun kemudian BMT membuka kembali cabang yang ketiga yaitu usaha pembuatan dan penjualan roti yang ditempatkan di desa Sidogiri. Dan kemudian dibukalah usaha BMT yang diletakkan di desa Sidogiri juga. Dan usaha ini menjadi Cabang BMT MMU yang keempat.

Dengan demikian pada tahun 2000 BMT MMU hanya memiliki empat cabang. Namun untuk selanjutnya dibuka pula beberapa cabang secara berturut-turut, yaitu:

- a. Cabang 5 ditempatkan di Warungdowo, yang operasionalnya dimulai pada tanggal 22 April 2001.

- b. Cabang 6 ditempatkan di Kraton, yang operasionalnya dimulai pada tanggal 21 Mei 2001.
- c. Cabang 7 di tempatkan di Rembang, yang operasionalnya dimulai pada tanggal 18 Juni 2001.
- d. Cabang 8 di tepatkan di Jetis Dhompo Kraton Pasuruan, yang operasionalnya dimulai tanggal 27 November 2002.
- e. Cabang 9 ditempatkan di Nongkojajar, yang operasionalnya dimulai tanggal 17 April 2002.
- f. Cabang 10 ditempatkan di Grati, yang operasionalnya dimulai tanggal 26 April 2002.
- g. Cabang 11 ditempatkan di Gondangwetan, yang operasionalnya dimulai tanggal 30 Juni 2002.
- h. Cabang 12 ditempatkan di Prigen Pandaan Pasuruan, yang operasionalnya dimulai pada awal Maret 2004 (Bakhri, 2004:49-50)

Dalam rangka memaksimalkan pelayanan dan memanjakan anggota, pengembangan dan perluasan wilayah kantor pada tahun 2012 telah membuka 12 kantor cabang dan capem di 6 kota kabupaten di Jawa Timur. Sehingga anggota tidak perlu lagi datang dari jauh untuk melakukan transaksi keuangan. Kantor yang sudah di launching : (1) Klakah, (2) Rowokangkung Kab. Lumajang. (3) Bululawang, (4) Tajinan Kab. Malang. (5) Kotaanyar, (6) Wangkal Gading, (7) Lumbang Kab. Probolinggo. (8) Olean, (9) Mlandingan Kab. Situbondo (10) Benowo, (11) Sambikerep Surabaya (12) Pasar Besar Kota Pasuruan.

4.1.8 Struktur Organisasi BMT Masalahah

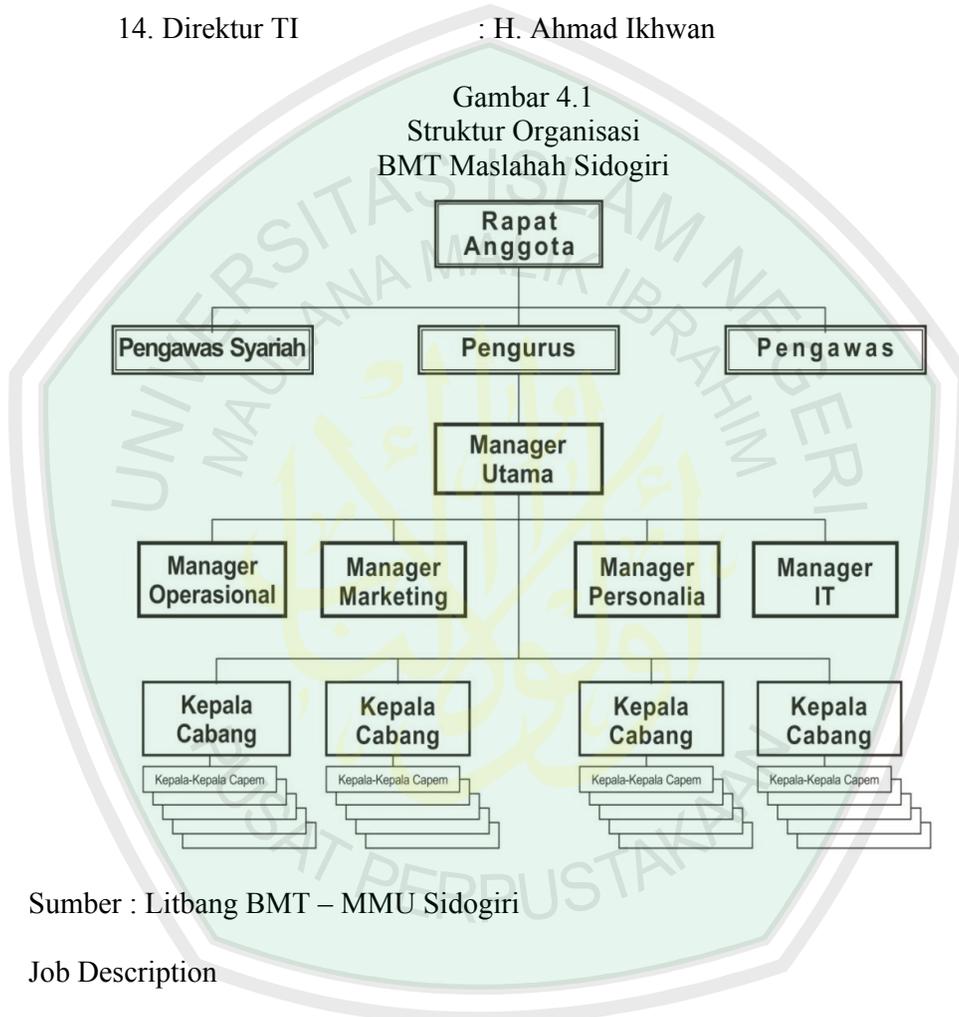
Struktur organisasi yang ada di BMT Masalahah Sidogri Pasuruan bersifat sentralisasi (terpusat), yaitu segala keputusan dan kebijakan serta wewenang menjadi tanggungjawab dalam Rapat Anggota Tahunan (RAT). Sedangkan struktur organisasi dalam setiap cabang Simpan Pinjam syariah (SPS) khususnya di BMT Masalahah cabang Wonorejo juga bersifat sentralisasi tetapi setiap keputusan, kebijakan serta wewenang menjadi tanggungjawab Kepala Cabang. Sehingga hierarki struktur organisasi bersifat vertikal, dalam artian jabatan yang lebih rendah bertanggungjawab kepada jabatan yang lebih tinggi.

Rapat Anggota merupakan kekuasaan tertinggi dalam koperasi. Berdasarkan Litbang di BMT Masalahah Pasuruan. Berikut merupakan susunan manajemen dalam BMT Masalahah, yaitu;

1. Penasehat : KH. Ach. Hasbulloh Mun'im Kh
2. Pengawas Managemen : H. Mahmud Ali Zain
3. Pengawas Keuangan : H.M. Taufiq
4. Pengawas Syariah : KH. AD. Rohman Syakur
5. Ketua Pengurus : HM. Khudlori Abd. Karim
6. Wakil Ketua 1 : A. Cholilurrohman
7. Wakil Ketua 2 : HM. Imron Rosyidi
8. Sekretaris : H. Muhammad Mujib
9. Bendahara : Sufyan Afandi
10. Direktur Utama : HM. Dumairi Nor

- 11. Direktur Operasional : HM. Eddy Soepardjo
- 12. Direktur Marketing : HM. Abdulloh Shodiq
- 13. Direktur Personalia : Abd. Hamid Sanusi
- 14. Direktur TI : H. Ahmad Ikhwan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
BMT Maslahah Sidogiri



Sumber : Litbang BMT – MMU Sidogiri

Job Description

Adapun perincian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya adalah sebagai berikut:

- a. Rapat Anggota
 - 1. Menyusun Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.
 - 2. Kebijakan umum di bidang organisasi manajemen dan usaha koperasi.

3. Pemilihan, pengangkatan atau pemberhentian pengurus dan atau pengawas.
 4. Penyusunan dan menetapkan RK, RAPB (Rencana Kerja dan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja).
 5. Pengesahan atau penolakan atas pertanggungjawaban pengurus dan atau pengawas tentang aktivitas dan usahanya.
 6. Pembagian SHU (Surplus Hasil Usaha).
- b. Dewan Pengawas
1. Menyusun kebijakan umum BMT.
 2. Melakukan kegiatan pengawasan dalam bentuk persetujuan pembiayaan dalam bentuk persetujuan pembiayaan untuk jumlah tertentu, melakukan pengawasan terhadap pengelola, memberi rekomendasi produk-produk yang akan ditawarkan kepada anggota dan nasabah.
- c. Pengurus
1. Menyusun kebijakan umum BMT.
 2. Melakukan pengawasan kegiatan dalam bentuk :
 - Persetujuan pembiayaan untuk suatu jumlah tertentu.
 - Pengawasan tugas manager (pengelola)
 - Memberikan persetujuan terhadap produk-produk yang akan ditawarkan kepada anggota.
- d. Manager
- Adapun tugas manager adalah sebagai berikut:
1. Bertanggung jawab pada pengurus atas segala tugas-tugasnya

2. Memimpin organisasi dan kegiatan usaha BMT
 3. Menyusun perencanaan dan pengembangan seluruh usaha BMT
 4. Mengevaluasi dan melakukan pembinaan terhadap seluruh usaha BMT
 5. Menjalankan setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pengurus
 6. Menyampaikan laporan perkembangan usaha BMT kepada pengurus setiap bulan satu kali
 7. Mengangkat dan memberhentikan karyawan dengan sepengetahuan pengurus
 8. Menandatangani perjanjian pembiayaan
 9. Memutuskan permohonan pembiayaan sesuai dengan ketentuan gaji karyawan
 10. Mengupayakan jenis usaha lain yang produktif dengan persetujuan pengurus
 11. Membuat peraturan karyawan
 12. Menentukan target penempatan dari tiap-tiap cabang usaha dalam masa satu tahun.
- e. Kepala Cabang Simpan Pinjam Syari'ah (SPS)
1. Bertanggung jawab kepada kepala divisi SPS atas tugas-tugasnya
 2. Memimpin organisasi dan kegiatan usaha cabang SPS
 3. Mengevaluasi dan memutuskan setiap permohonan pembiayaan
 4. Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pengembalian pembiayaan
 5. Menandatangani perjanjian pembiayaan

6. Menandatangani Buku tabungan dan Warkat Mudharabah
 7. Menyampaikan laporan pengelolaan BMT kepada Kepala Devisi SPS setiap bulan sekali
- f. Kasir
1. Bertanggung jawab kepada kepala cabang dibidang keuangan
 2. Menerima dan membayarkan uang atas seluruh transaksi di BMT-MMU Cabang berdasarkan bukti-bukti yang sah
 3. Mengelola kas bersama Kepala Cabang
 4. Mencatat seluruh transaksi keluar masuknya uang kas ke dalam formulir atau buku yang telah disediakan
 5. Membuat laporan transaksi harian
 6. Membuat laporan keuangan bulanan dalam bentuk neraca, perhitungan hasil usaha, Arus kas dan posisi kekayaan
- g. Marketing/CS
1. Bertanggung jawab kepada Kepala Cabang atas tugas-tugasnya
 2. Memasarkan produk jasa yang dimiliki SPS
 3. Memeriksa kelengkapan persyaratan pembiayaan dan tabungan
 4. Menerima dan menyetujui permohonan pembiayaan yang selanjutnya dievaluas dan diputuskan oleh Kepala Cabang
 5. Membuat buku tabungan atau warkat Tabungan mudharabah berjangka
 6. Menerima setiap saran, keluhan dan kritik dari setiap nasabah
- h. Account Officer
1. Bertanggung jawab kepada kasir atas tugas-tugasnya

2. Melakukan penagihan tunggakan pembiayaan
 3. Menerima titipan setoran tabungan
 4. Membuat laporan transaksi keuangan kepada kasir
- i. Founding Officer
1. Menyusun Rencana pengerahan simpanan.
 2. Merencanakan produk-produk simpanan.
 3. Melakukan analisa simpanan.
 4. Melakukan pembinaan anggota.
 5. Membuat laporan perkembangan simpanan.

4.1.9 Permodalan

Sekalipun koperasi primer ini sebagai wadah perkumpulan orang dan bukan terfokus pada pengumpulan modal, namun lembaga koperasi adalah lembaga yang mengarah pada perilaku bisnis yang mempunyai orientasi pada profit yang membutuhkan modal untuk memulai dan melakukan aktivitasnya. Modal perusahaan koperasi terdiri dari modal sendiri dan modal pinjaman (AD pasal 39), modal sendiri terdiri atas:

- a. Simpanan pokok
- b. Simpanan wajib
- c. Dana cadangan
- d. Hibah/donasi

Sedangkan modal pinjaman bisa didapat dari:

- a. Anggota
- b. Koperasi lain atau anggotanya

- c. Bank atau lembaga keuangan non bank
- d. Penerbitan obligasi atau surat utang lainnya
- e. Sumber lain yang sah dan halal

Selain dari itu koperasi melakukan pemupukan modal yang berasal dari modal penyertaan dengan cara yang ditetapkan dalam ART atau peraturan khusus koperasi. Karena pembukaan pendaftaran anggota dibatasi dengan waktu maka keadaan modal tidak selalu berubah akibat pendaftaran anggota baru. Menurut ketentuan dalam AD dan ART koperasi, Simpanan pokok anggota sebesar Rp10.000 (sepuluh ribu rupiah). Simpanan wajib yang harus dibayar di awal tahun atau setiap bulan dalam satu tahunnya sebesar Rp5.000 (lima ribu rupiah), sedangkan simpanan khusus tidak ditentukan nominalnya tetapi hanya ditentukan kelipatannya yakni Rp5.000. Berdasarkan keputusan RAT 2000 setiap anggota yang akan mengisi simpanan khusus dibatasi paling besar Rp5.000.000 selebihnya dari itu bisa dimasukkan dalam rekening tabungan atau menjadi modal penyertaan. Pada RAT 2001 simpanan khusus dibatasi paling besar Rp10.000.000 dan RAT 2002 seluruh simpanan setiap anggota maksimal sebesar Rp20.000.000. Sedangkan dalam RAT 2003 simpanan khusus dibatasi maksimal Rp25.000.000.

4.1.10 Kegiatan Operasional BMT Masalah

Ruang lingkup Kegiatan BMT Masalah Usaha yang dilakukan dalam koperasi ini adalah:

BMT singkatan dari Baitul Mal wat Tamwil atau Balai Usaha Mandiri Terpadu adalah merupakan sistem simpan pinjam dengan pola syariah. Sistem BMT ini adalah konsep muamalah syariah, tenaga yang menangani kegiatan BMT ini telah mendapat pelatihan dari BMI (Bank Muamalat Indonesia) cabang Surabaya dan PINBUK (Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil) Pasuruan dan Jawa Timur. Di samping pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga professional.

BMT menghimpun dana dari anggota dan calon anggota atau masyarakat dengan akad wadi'ah atau mudharabah/qirad atau qard. Sedangkan peminjaman atau pembiayaan dengan menggunakan salah satu di antara 5 akad, yaitu: mudharabah/qirad, musyarakah/syirkah, murabahah, bai' bitsaman ajil dan qard hasan. Dalam muamalah pola syariah tidak menggunakan imbalan bunga, tapi menggunakan imbalan bagi hasil untuk mudharabah dan musyarakah atau imbalan laba untuk murabahah dan bai' bitsamanil ajil (BBA). Qard hasan biasanya dipakai untuk kegiatan yang bersifat sosial (nirlaba).

4.1.11 Mitra Kerja

Koperasi BMT-MMU mempunyai beberapa mitra yang ikut mendukung aktifitas koperasi ini, di antaranya adalah:

- a. Koperasi Pondok Pesantren Sidogiri (Kopontren Sidogiri). Koperasi ini merupakan koperasi tertua di antara mitra-mitra yang ada, berdiri pada tahun 1961 dan terus berjalan sampai sekarang. Kopontren Sidogiri inilah yang mendorong dan mendukung berdirinya Koperasi BMT-MMU.

Banyak bantuan teknis yang diberikan pada Koperasi BMT-MMU terutama pada saat pengajuan Badan Hukum koperasi. Kopontren Sidogiri baru memiliki Badan Hukum pada tanggal 15 Juli 1997 dengan nomor: 441/BH/KWL.13/VII/97. Kopontren Sidogiri banyak bergerak di sektor riil dan jasa, tidak memiliki usaha BMT/simpan pinjam. Pada Desember 2003 Kopontren Sidogiri sudah memiliki 10 unit usaha yang meliputi usaha Toserba, Toko Kitab, Kelontong, pakaian jadi, paracangan, kantin, percetakan dan alat-alat tulis, Warpostel dan Toko Swalayan. SHU Kopontren Sidogiri ± 88% diserahkan kepada Pesantren sebagai tambahan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Pondok Pesantren Sidogiri.

- b. Koperasi PER Malabar Pasrepan Pasuruan. Koperasi ini mulai beroperasi sejak September 1999 dan telah berbadan hukum sejak Desember 1999 dengan nomor: 173/BH/KDK.13.14/XII/1999. Koperasi ini pertama operasi dengan usaha simpan pinjam pola syariah yakni pola bagi hasil kemudian pada tahun kedua membuka sektor riil dan jasa. Koperasi PER Malabar ini ada kesamaan usaha dengan usaha yang ada di BMT-MMU. Adapun kemitraan antara kedua koperasi adalah saling membantu dalam aktiva dan pasiva antar BMT. Koperasi PER Malabar yang berkedudukan di kecamatan Pasrepan Pasuruan sudah mengadakan RAT pertama.
- c. Koperasi UGT (Usaha Gabungan Terpadu) Sidogiri. Koperasi ini anggotanya tersebar di wilayah propinsi Jawa Timur dan telah berbadan hukum sejak bulan Juli 2000 dengan nomor: 09/BH/KWK.13/VII/2000 dan telah memulai operasinya sejak 8 Juni 2000 di Surabaya. Kemudian

pada bulan September 2000 dibuka cabang UGT kedua yang ditempatkan di kota Jember. Koperasi ini akan membuka UPK (Unit Pelayanan Koperasi) di beberapa kabupaten di Jawa Timur yang berdekatan dengan domisili anggota koperasi. Koperasi BMT-MMU bermitra dengan Koperasi UGT karena memiliki kesamaan dalam mengelola usaha dan saling mengisi aktiva atau pasiva masing-masing.

- d. Koperasi Muawanah (Komu) berkedudukan di Lekok Pasuruan. Koperasi ini dikelola oleh warga Nahdlatul Ulama kabupaten Pasuruan. Koperasi ini relatif muda jika dibanding dengan koperasi mitra yang lain karena koperasi ini baru beroperasi mulai tanggal 17 Agustus 2000 dan telah mendapatkan Badan Hukum pada tanggal 23 November 2000 dengan nomor: 10/BH/KDK.13.14/XI/2000. Koperasi BMT MMU menjalin kerjasama/kemitraan dengan Koperasi Muawanah karena memiliki kesamaan dalam pengelolaan cabang usaha simpan pinjam pola syariah atau BMT. Kemitraan bisa dilakukan dengan cara saling mengisi dan membantu aktiva atau pasiva antar BMT/SPS. Koperasi BMT-MMU bersama Komu akan membuka UPK di kecamatan-kecamatan kabupaten Pasuruan yang dinilai menguntungkan dan masalah bagi kehidupan masyarakat terutama untuk membantu permodalan bagi pengusaha kecil dan mikro yang jarang mendapatkan perhatian di bidang akses dana.
- e. Koperasi Bank Perkreditan Rakyat Syariah “Untung Surapati” Bangil. Koperasi ini semula berbentuk BPR (Bank Perkreditan Rakyat) yang beroperasi secara konvensional. Kemudian setelah mendapat persetujuan

prinsip dan izin usaha dari Bank Indonesia pada tanggal 11 Agustus 2001 maka BPR ini pindah menjadi syariah dengan nama KBPRS (Koperasi Bank Perkreditan Rakyat Syariah) Untung Surapati. Koperasi BPR Syariah ini berdasarkan hukum koperasi sekunder yang beranggotakan badan hukum koperasi primer. Koperasi ini pada saat beroperasi konvensional tahun 2000 anggotanya hanya dua koperasi primer. Kemudian pada bulan Februari 2001, anggotanya bertambah 4 koperasi termasuk di antaranya Koperasi BMT MMU Sidogiri Pasuruan. KBPRS Untung Surapati pada posisi Desember 1999 dan 2000 (sebelum syariah) mengalami SHU minus, namun pada posisi Desember 2001 (setelah syariah) SHU KBPRS Untung Surapati sudah membukukan laba (surplus).

BMT singkatan dari Baitul Mal wat Tamwil/ Balai Usaha Mandiri Terpadu adalah merupakan sistem simpan pinjam dengan pola syari'ah. Sistem BMT ini adalah konsep muamalah syari'ah, tenaga yang menangani kegiatan BMT ini telah mendapat pelatihan dari BMI (Bank Muamalat Indonesia) Cabang Surabaya dan PINBUK (pusat INKUBASI Bisnis Usaha kecil) Pasuruan dan Jawa. Adapun produk BMT Masalah Sidogiri Pasuruan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Tabungan

Tabungan merupakan simpanan dan penarikannya hanya dapat dilakukan menurut syarat-syarat tertentu yang telah disepakati tetapi tidak dapat ditarik dengan cek, bilyet, giro, dan lata lainnya atau yang dipersamakan dengan itu.

a. Tabungan Umum

Tabungan yang bisa diambil setiap waktu

b. Tabungan Pendidikan

Tabungan yang akan digunakan untuk pembiayaan pendidikan, yang dapat diambil untuk pembayaran pendidikan sesuai dengan kesepakatan bersama.

c. Tabungan Idul Fitri.

Tabungan untuk memenuhi kebutuhan hari raya Idul Fitri yang dapat diambil 1 kali dalam setahun menjelang hari raya Idul Fitri /sebulan sebelum hari raya Idul Fitri.

d. Tabungan Ibadah Qurban

Tabungan ini sebagai sarana untuk memantapkan niat melaksanakan ibadah Qurban pada Hari raya Adha / hari-hari tasyri'.

e. Tabungan Walimah

Tabungan yang digunakan untuk membiayai walimah (pernikahan/ dan lainnya). Pengambilan hanya dapat dilakukan menjelang pernikahan.

f. Tabungan Ziarah

Tabungan untuk keperluan ziarah. Pengambilan dapat dilakukan sesuai dengan kesepakatan penabung.

2. Mudharabah Berjangka (Deposito)

Simpanan ini bisa diambil berdasarkan jangka waktu yang telah disepakati yaitu 3 bulan, 6 bulan, 9 bulan dan 12 bulan.

3. Pembiayaan

Adapun produk-produk pembiayaan di BMT-MMU Sidogiri Pasuruan adalah sebagai berikut:

a) Mudharabah/Qirod

Adalah pembiayaan kepada kegiatan usaha anggota, yang mana modal keseluruhan disediakan oleh BMT (*shahibul maal*) dan anggota yang menerima pinjaman bertindak sebagai pengelola dana (*mudharib*) dengan pembagian keuntungan berdasarkan sebagai bagi hasil. Penggunaan pembiayaan ini untuk kegiatan usaha yang produktif yaitu untuk modal kerja dan pembelian sarana usaha, terutama untuk mengakomodasi kebutuhan dana pada sektor usaha yang tidak dapat dibiayai dengan pembiayaan murabahah (jual), karena tidak ada barang yang diperjualbelikan. Prioritas penggunaan pembiayaan ini adalah untuk sektor perdagangan, pertanian, industri (home industri) dan jasa.

b) Musyarakah / Syirkah

Adalah penyertaan modal BMT kepada usaha anggota yang dipergunakan untuk tambahan modal, dimana masing-masing pihak mempunyai hak untuk ikut serta, mewakili, membatalkan haknya dalam pelaksanaan/manajemen usaha tersebut. Keuntungan usaha ini dapat dibagi menurut perhitungan

antara proporsi penyertaan modal atau berdasarkan kesepakatan bersama. Jika terjadi kerugian kewajiban masing-masing pihak yang menyertakan sebatas jumlah modal yang sertakan.

c) Murabahah

Adapun pembiayaan BMT yang dipergunakan untuk pembelian barang berdasarkan prinsip jual beli dengan system pembayaran jatuh tempo, dengan harga jual sebesar harga pokok ditambah keuntungan yang disepakati.

d) Ba`I Bitsaman Ajil (BBA)

Adalah pembiayaan BMT yang dipergunakan untuk pembelian barang modal kerja berdasarkan prinsip jual beli dengan system pembayaran angsuran. Harga jual adalah harga pokok tambah keuntungan yang disepakati.

e) Qordh Hasan adalah pembiayaan atau dana kebajikan yang pendanaannya dari BMT dan pengembaliannya tanpa pembagiaan keuntungan.

4. ZIS (Zakat, Infaq, dan Shadaqah)

a. Menerima zakat, infaq, dan shadaqah.

b. Menyalurkan ZIS kepada mustahiknya baik bersifat produktif atau konsumsi.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 83 orang. Sedangkan prosedur yang dilaksanakan untuk keperluan pengolahan data tersebut, maka telah disebarakan 83 kuesioner yang kemudian data hasil kuesioner dianalisis. Penentuan jumlah responden berdasarkan rumus Slovin (Umar dalam Sani dan Vivin, 2013 : 181) sebagai berikut :

$$\begin{aligned} &= \frac{N}{N(d) + 1} \\ &= \frac{499}{499(0,1) + 1} \\ &= \dots \end{aligned}$$

Dimana :

n : Ukuran Sampel

N : Jumlah Populasi

d : Presisi

Dari populasi yang berjumlah ± 499 dengan tingkat presisi atau ketidaktelitian sebesar 10% maka dengan menggunakan rumus diatas diperoleh sampel sebesar 83 orang. Dari hasil penelitian yang diperoleh dapat diketahui gambaran umum responden berdasarkan pada karakteristik responden berikut ini, yaitu ;

1. Distribusi Usia Responden

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	40	48,2%
31-40 tahun	27	32,5%
41-50 tahun	15	18,1%
51-55 tahun	1	1,2%
Total	83	100

Sumber : Data diolah (2015)

Pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 83 jumlah responden yang ditetapkan, terdapat 40 responden (48,2%) yang berusia antara 20-30 tahun, 27 responden (32,5%) yang berusia antara 31-40 tahun, 15 responden (18,1%) yang berusia antara 41-50 tahun, dan 1 responden (1,2%) yang berusia antara 51-55 tahun.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 5 tahun	22	26,5%
< 10 tahun	43	51,8%
< 15 tahun	15	18,1%
< 20 tahun	3	3,6%
Total	83	100%

Sumber : Data diolah (2015)

Pada tabel 4.2 menunjukkan masa kerja dari 83 responden yang menjadi sampel, terdapat 22 responden (26,5%) yang bekerja selama < 5 tahun, 43 responden (51,8%) yang bekerja selama <10 tahun, 15 responden (18,1%) responden yang bekerja selama <15 tahun, dan 3 responden (3,6%) yang bekerja selama <20 tahun.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	3	3,6%
SLTP	13	15,7%
SLTA	43	51,8%
D3	16	19,3%
S1	8	9,6%
Total	83	100%

Sumber : Data diolah (2015)

Pada tabel 4.3 menunjukkan tingkat pendidikan responden. Dari 83 responden, ternyata yang berpendidikan SD sejumlah 3 orang (3,6%), yang berpendidikan SLTP sejumlah 13 orang (15,7%), yang berpendidikan SLTA sejumlah 43 orang (51,8%), yang berpendidikan D3 sejumlah 16 orang (19,3%), dan yang berpendidikan S1 sejumlah 8 orang (9,6%).

4.2.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden (orang), maupun dalam angka persentase terhadap item-item variabel penelitian (Sani dan Vivin, 2013 : 235).

a. Variabel Rasa Keekerabatan (X_1)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item Variabel Rasa Keekerabatan (X_1)

Item	Jawaban Responden									
	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
$X_{1.1}$	0	0	0	0	1	1,2	17	20,5	65	78,3
$X_{1.2}$	0	0	0	0	1	1,2	10	12,0	72	86,7
$X_{1.3}$	0	0	3	3,6	8	9,6	47	56,6	25	30,1
$X_{1.4}$	0	0	0	0	4	4,8	17	20,5	62	74,7

Sumber : Data diolah (2015)

Dari variabel rasa keekerabatan (X_1) pada tabel 4.5 item ($X_{1.1}$), dari 83 karyawan sebanyak 65 orang (78,3%) menjawab sangat setuju, 17 orang (20,5%) menjawab setuju, 1 orang (1,2%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan (98,8%) setuju bahwa organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Pada tabel 4.5 item ($X_{1.2}$) dari 83 karyawan sebanyak 72 orang (86,7%) menjawab sangat setuju, 10 orang (12,0%) menjawab setuju, 1 orang (1,2%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan (98,7%) setuju bahwa sesama rekan kerja saling menghargai dan menghormati.

Pada tabel 4.5 item ($X_{1.3}$), dari 83 orang karyawan sebanyak 25 orang (30,1%) menjawab sangat setuju, 47 orang (56,6%) menjawab setuju, 8 orang (9,6%) menjawab netral, dan 3 orang (3,6%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan (86,7%) setuju bahwa organisasi memberikan keleluasaan untuk bertindak lebih fleksibel dalam bekerja.

Pada tabel 4.5 item ($X_{1,4}$), dari 83 karyawan sebanyak 62 orang (74,7%) menjawab sangat setuju, 17 orang (20,5%) menjawab setuju, 4 orang (4,8%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, sebagian besar karyawan (95,2%) setuju bahwa organisasi memperlakukan seluruh karyawan sebagai keluarga.

b. Variabel Gotong Royong (X_2)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item Variabel Gotong Royong (X_2)

Item	Jawaban Responden									
	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)	
	f	%	F	%	f	%	f	%	F	%
$X_{2,1}$	0	0	0	0	1	1,2%	25	30,1%	57	68,7%
$X_{2,2}$	0	0	0	0	0	0	29	34,9%	54	65,1%
$X_{2,3}$	0	0	0	0	0	0	29	34,9%	54	65,1%
$X_{2,4}$	0	0	0	0	1	1,2%	23	27,7%	59	71,1%

Sumber : Data diolah (2015)

Dari variabel gotong royong (X_2) pada tabel 4.6 item ($X_{2,1}$). dari 83 karyawan sebanyak 57 orang (68,7%) menjawab sangat setuju, 25 orang (30,1%) menjawab setuju, 1 orang (1,2%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan (98,8%) setuju bahwa organisasi mendorong agar diantara sesama rekan kerja saling memiliki rasa percaya dan yakin dalam hubungan kerja.

Pada tabel 4.6 item ($X_{2,2}$). dari 83 karyawan sebanyak 54 orang (65,1%) menjawab sangat setuju, 29 orang (34,9%) menjawab setuju. Berdasarkan tabel tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian seluruh karyawan (100%) setuju bahwa sesama rekan kerja saling tolong menolong ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja.

Pada tabel 4.6 item ($X_{2,3}$). Dari 83 responden 54 orang (65,1%) menjawab sangat setuju, 29 orang (34,9) menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa seluruh karyawan (100%) setuju bahwa sesama rekan kerja saling membantu memberikan pemahaman terhadap suatu hal yang tidak dimengerti untuk kelancaran pekerjaan.

Pada tabel 4.6 item ($X_{2,4}$). dari 83 responden, 59 orang (71,1%) menjawab sangat setuju, 23 orang (27,7%) menjawab setuju, 1 orang (1,2%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (98,8%) setuju dalam berpartisipasi untuk mendorong pentingnya rencana kerja dalam setiap kegiatan.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Jawaban Responden									
	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Y _{1.1}	0	0	0	0	9	10,8%	52	62,7%	22	26,5%
Y _{1.2}	0	0	0	0	10	12,0%	61	73,5%	12	14,5%
Y _{1.3}	0	0	0	0	8	9,6%	36	43,4%	39	47,0%
Y _{1.4}	0	0	0	0	5	6,0%	36	43,4%	42	50,6%
Y _{1.5}	0	0	0	0	10	12,0%	46	55,4%	27	32,5%
Y _{1.6}	0	0	0	0	8	9,6%	47	56,6%	28	33,2%

Sumber : Data diolah (2015)

Dari variabel kinerja karyawan (Y) pada tabel 4.7 item (Y_{1.1}), dari 83 responden 22 orang (26,5%) menjawab sangat setuju, 52 orang (62,7%) menjawab setuju, 9 orang (10,8%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut sebagian besar karyawan (89,2%) setuju bahwa mereka mampu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Pada tabel 4.7 item (Y_{1,2}), dari 83 responden 12 orang (14,5%) menjawab sangat setuju, 61 orang (73,5%) menjawab setuju, 10 orang (12,0%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut menunjukkan sebagian besar karyawan (88,0%) setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pada tabel 4.7 item (Y_{1,3}), dari 83 responden 39 orang (47,0%) menjawab sangat setuju, 36 orang (43,4%) menjawab setuju, 8 orang (9,6%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut sebagian besar karyawan (90,4%) setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.

Pada tabel 4.7 item (Y_{1,4}), dari 83 responden 42 orang (50,6%) menjawab sangat setuju, 36 orang (43,4%) menjawab setuju, 5 orang (6,0%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (94,0%) setuju dalam memperhatikan mutu pekerjaan sesuai dengan petunjuk teknis yang telah ditetapkan.

Pada tabel 4.7 item (Y_{1,5}), dari 83 responden 27 orang (32,5%) menjawab sangat setuju, 46 orang (55,4%) menjawab setuju, 10 orang (12,0) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut menunjukkan sebagian besar karyawan (87,9%) setuju bahwa mereka selalu tepat waktu datang ke tempat kerja.

Pada tabel 4.7 item (Y_{1,6}), dari 83 responden 28 orang (33,2%) menjawab sangat setuju, 47 orang (56,6%) menjawab setuju, 8 orang

(9,6%) menjawab netral. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (89,8%) setuju mereka tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja.

4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.3.1 Uji Validitas

Sebelum penganalisisan data, data harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengambilan data diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar. Menurut Arikunto (dalam Sani dan Vivin, 2013 : 234), suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Menurut Sugiyono (dalam Sani dan Vivin, 2013 : 234) instrument dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R	Probabilitas	Keterangan
Rasa Kekerabatan (X1)	X _{1.1}	0,680	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,689	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,762	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,810	0,000	Valid
Gotong Royong (X2)	X _{2.1}	0,827	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,649	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,738	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,732	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,772	0,000	Valid
	Y _{1.2}	0,755	0,000	Valid
	Y _{1.3}	0,722	0,000	Valid
	Y _{1.4}	0,576	0,000	Valid
	Y _{1.5}	0,370	0,001	Valid
	Y _{1.6}	0,701	0,000	Valid

Sumber : Data diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.8 yang menyajikan hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrument penelitian (kuesioner) dengan masing-masing pertanyaan yang diuji memiliki nilai hasil korelasi r lebih dari 0,3 sehingga keseluruhan instrument penelitian tersebut dikatakan valid.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu indeks yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama (Sani dan Vivin, 2013 : 234). Menurut Arikunto (dalam Sani dan Vivin, 2013 : 234) instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,6$.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rasa Keekerabatan (X ₁)	0,695	Reliabel
Gotong Royong (X ₂)	0,720	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,716	Reliabel

Sumber : Data diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.9 yang menyajikan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha variabel rasa kekerabatan, gotong royong, dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,60.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya

korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi artinya terdapat multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel maka dapat dilihat dari nilai *Variable Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai VIF tidak lebih dari 5, maka dapat dikatakan bahwa dalam model tidak ada multikolinieritas (Sani dan Vivin, 2013 : 244).

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Statistik Kolinieritas		Multikolinieritas
		Toleransi	VIF	
1	Rasa Kekkerabatan (X_1)	0,992	1,008	Tidak terjadi
2	Gotong Royong (X_2)	0,992	1,008	Tidak terjadi

Sumber : Data diolah (2015)

Berdasarkan data hasil pengujian asumsi multikolinieritas, nilai *Variable Inflation Factor* (VIF) semua variabel bebas kurang dari 5, hal ini berarti variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

4.2.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Sani dan Vivin, 2013 : 224).

Tabel 4.11
Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Rasa Keekerabatan (X_1)	0,137	Homoskedastisitas
Gotong Royong (X_2)	0,961	Homoskedastisitas

Sumber : Data diolah (2015)

Berdasarkan data hasil pengujian asumsi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) makin besar pula.

4.2.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikat adalah normal. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Sani dan Vivin, 2013 : 245).

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33821043
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.064
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.186
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data diolah (2015)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diperoleh nilai signifikansi

sebesar $0,120 > 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

4.2.5 Metode Analisis Data

4.2.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya mengenai pengaruh variabel independen (rasa kekerabatan, gotong royong) secara bersama-sama (simultan) atau secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Perhitungan statistik analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 16.0. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$). Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier. Pada analisis regresi linier ini akan dilakukan uji serentak atau uji F serta uji parsial atau uji t. Adapun hasil perhitungan tersebut dapat diketahui pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1(Constant)	1.237	.695
x1	.486	.096
x2	.163	.106

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah (2015)

Pada tabel 4.13 berdasarkan hasil analisis regresi linier yang ditampilkan pada tabel tersebut, maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,237 + 0,486 X_1 + 0,163 X_2$$

Berdasarkan model regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 1,237, hal ini berarti bahwa jika variabel rasa kekerabatan dan gotong royong tetap atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan sebesar 1,237.

b. Variabel rasa kekerabatan (X_1)

Koefisien variabel regresi rasa kekeluargaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika nilai koefisien regresi variabel rasa kekerabatan (X_1) dinaikkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat berturut-turut sebesar 0,486 atau 48,6%.

c. Variabel gotong royong (X_2)

Koefisien variabel regresi gotong royong (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika nilai koefisien regresi variabel gotong royong (X_2) dinaikkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat berturut-turut sebesar 0,163 atau 16,3%.

4.2.5.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dari

koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagai berikut ini

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 ^a	.250	.232	.34241

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah (2015)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh 0,232. Hal ini berarti 23,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh rasa kekerabatan dan gotong royong, sedangkan sisanya 76,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan di uji ada dua dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuan untuk menguji dan mengetahui tentang pengaruh budaya kekeluargaan yang meliputi rasa kekerabatan (X_1) dan gotong royong (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F sedangkan untuk mengetahui apakah variabel bebas individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat serta untuk membuktikan variabel manakah yang paling dominan maka

digunakan uji t dan koefisien beta yang telah distandarisasi. Berdasarkan hasil SPSS versi 16.0 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan yaitu rasa kekeluargaan (X_1) dan gotong royong (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama (simultan) diperoleh pada tabel 4.15 uji F (simultan) :

Tabel 4.15
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.134	2	1.567	13.367	.000 ^a
	Residual	9.380	80	.117		
	Total	12.514	82			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah (2015)

Uji hipotesis secara simultan (uji F), hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $13,367 > 3,00$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan ini nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dan signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama rasa kekerabatan (X_1) dan gotong royong (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji t (pengujian hipotesis secara parsial)

Tabel 4.16
Hasil Uji t atau Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1.237	.695		1.781	.079			
x1	.486	.096	.491	5.054	.000	.478	.492	.489
x2	.163	.106	.150	1.539	.128	.105	.170	.149

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah (2015)

Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial, variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan t_{hitung} dari setiap variabel X_1 dan X_2 dengan nilai $p > 0,05$, apakah berpengaruh signifikan terhadap perubahan nilai variabel terikat Y dengan cara membandingkan t_{tabel} dengan $N =$ jumlah sampel 83 dengan $\alpha = 0,05$ didapat t_{tabel} sebesar 1,960, maka dihasilkan :

a. Variabel rasa kekerabatan

Uji terhadap variabel rasa kekerabatan (X_1), didapatkan t_{hitung} 5,054 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,054 > 1,960$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel rasa kekerabatan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga hipotesis H_0 ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh

yang signifikan antara rasa kekerabatan (X_1) terhadap kinerja karyawan dapat ditolak. Sedangkan hiotesis H_a ada pengaruh yang signifikan antara rasa kekerabatan terhadap kinerja karyawan diterima.

b. Variabel gotong royong (X_2)

Uji t terhadap variabel gotong royong (X_2) didapatkan t_{hitung} sebesar 1,539 dengan signifikansi 0,128. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,539 < 1,960$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,128 > 0,05$) maka secara parsial variabel gotong royong tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga hipotesis H_0 diterima. Hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara gotong royong terhadap kinerja karyawan. Sedangkan H_a ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan antara gotong royong terhadap kinerja karyawan ditolak.

3. Uji Dominan

Untuk menguji variabel dominan terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing dari koefisien determinasi sederhana terhadap variabel terikat dan diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat.

Tabel 4.17
Hasil Uji Dominan

Variabel	R	r^2	Kontribusi (%)
Rasa kekerabatan (X_1)	0,478	0,228	22,8
Gotong royong (X_2)	0,105	0,011	1,1

Sumber : Data diolah (2015)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel rasa kekerabatan (X_1) yaitu memiliki kontribusi sebesar 22,8%. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan variabel rasa kekerabatan memiliki pengaruh yang dominan di banding variabel lainnya diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pembahasan secara simultan

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $13,367 > 3,00$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan ini nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dan signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) rasa kekerabatan (X_1) dan gotong royong (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil yang ditemukan Ikhsan (2014) bahwasannya dalam budaya kerja kekeluargaan dengan adanya rasa kekerabatan dan sikap gotong royong yang diwujudkan dengan interaksi sosial dan loyalitas terhadap rekan kerja dan perusahaan, mampu memberikan dampak positif yaitu dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

4.3.2. Pembahasan Secara Parsial

1. Variabel Rasa Keekerabatan (X_1)

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel rasa kekerabatan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), didapatkan t_{hitung} 5,054 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,054 > 1,960$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel rasa kekerabatan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan distribusi frekuensi variabel menunjukkan bahwa 67,45% responden sangat setuju dengan adanya rasa kekerabatan dalam perusahaan. Hal ini secara teoritis juga mendukung pendapat Berlian (tth) tentang pengaruh budaya kolektivisme terhadap kompetensi inti pada kelompok lini manajerial PT. Semen Gresik (Persero) Tbk, yang menunjukkan hasil dalam budaya kolektivisme yang berlokasi di Gresik dengan cerminan konsep kebersamaan ada pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi inti ($R = -0,555$ dan $p = 0,000$) dengan koefisien determinasi sebesar 30,8%. Kompetensi inti yang berupa keterampilan, pengetahuan, peran sosial, kesan diri, sifat dan motif individual, hal ini dapat terjadi karena perasaan yang senasib. Hal ini juga dikemukakan oleh Green (Berlian, tth:12) bahwa dengan tidak mengesampingkan lingkungan sebagai faktor penentu terbentuknya perilaku dan kinerja, di tingkat organisasi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi, yaitu kompetensi dan kemampuan inti organisasi serta nilai dan prioritas utama organisasi.

Perbedaan dalam penelitian ini yaitu dalam indikator budaya kekeluargaan tersebut terdapat salah satu indikator yang mampu mempengaruhi secara dominan sebab hasil penelitian yang telah dilakukan di BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan menunjukkan rasa kekerabatan yang tinggi mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Terbukti dengan hasil linier berganda nilai variabel rasa kekerabatan lebih tinggi.

2. Variabel gotong royong (X_2)

Uji t terhadap variabel gotong royong (X_2) didapatkan t_{hitung} sebesar 1,539 dengan signifikansi 0,128. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,539 < 1,960$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,128 > 0,05$) maka secara parsial variabel gotong royong tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga hipotesis H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara gotong royong terhadap kinerja karyawan. Sedangkan H_a ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan antara gotong royong terhadap kinerja karyawan ditolak. Secara kualitatif variabel gotong royong memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, hal ini diperkuat berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Bpk. Nur Hasan selaku staf personalia, bahwa pada dasarnya variabel gotong royong sangat penting karena dalam organisasi kerjasama dengan wujud gotong royong dipercaya sebagai pondasi atau modal dari keberhasilan dan kesuksesan kerja, sedangkan berdasarkan sejarah karyawan BMT

Masalah Sidogiri Pasuruan berlatar belakang pesantren yang erat kaitannya dengan sikap saling membantu dan bekerjasama untuk meringankan beban sehingga hal tersebut sudah menjadi kebiasaan yang melekat dalam organisasi. Hal tersebut juga ditunjukkan dari hasil distribusi frekuensi variabel gotong royong bahwa 1,2% menyatakan netral terhadap sikap gotong royong.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Berlian (tth:12) tentang pengaruh budaya kolektivisme terhadap kompetensi inti pada kelompok lini manajerial PT. Semen Gresik (Persero) Tbk, berdasarkan data pegawai yang berlokasi di Tuban tidak signifikan ($R=0,242$ dan $p=0,150$) karena pada umumnya pegawai yang bekerja di Tuban memiliki kekerabatan yang sangat erat karena perasaan yang senasib, pegawai Tuban juga memiliki rentang usia yang tidak berbeda jauh dan masih dalam kelompok usia sedang, mereka memiliki gaya hidup yang relatif sama serta aktivitas yang homogen. Dalam sejarahnya, mereka yang berada di Tuban mayoritas adalah para pegawai yang ikut membangun berdirinya pabrik ini secara swadaya. Keberadaan Pabrik Tuban I, II dan III sekaligus merupakan wujud kebersamaan mereka dan selama ini justru dipercaya sebagai modal keberhasilan dan kesuksesan kerja. Jenis kerja yang dilakukan secara garis besar adalah kerja produksi yang menghendaki kerjasama dan kekeluargaan tinggi untuk memenuhi target produksi yang telah ditentukan. Dengan demikian secara kualitatif dapat dikemukakan

bahwa adanya kecenderungan kolektivisme yang tinggi pada pegawai Tuban tidak mempengaruhi kompetensi inti.

4.3.3. Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dari pengujian pengaruh budaya kekeluargaan terhadap kinerja karyawan faktor dominan dapat dilihat dari kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi sederhana terhadap variabel terikat dan diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat.

Jika dilihat dari hasil pengujian variabel yang dominan adalah variabel rasa kekerabatan mempengaruhi kinerja karyawan dimana rasa kekerabatan (X_1) yaitu memiliki kontribusi sebesar 22,8%. Sehingga dalam penelitian di BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan pendapatan perusahaan sehingga dapat lebih mengembangkan perusahaan.

4.3.4. Budaya Kekeluargaan Perspektif Islam

BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan dalam budaya kerjanya selaras dengan syari'at islam karena dalam budaya kerja staf di BMT Maslahah Sidogiri sebagaimana sifat Rasulullah yaitu siddiq, amanah, tabligh, dan fathonah yang mana hal tersebut juga berkaitan dengan budaya kekeluargaan yang menerapkan prinsip islam yaitu menjaga hubungan silaturrahmi dengan cara menerapkan sifat-sifat Rasulullah dalam kehidupan berorganisasi. Silaturrahmi juga dapat membantu menjalin ikatan persaudaraan antar karyawan, dalam keterkaitan itu akan senantiasa

saling membantu dan bekerjasama untuk saling meringankan baik secara sukarela atau dengan imbalan (Ilfi Nur Diana, 2008:217-218). Dari penjabaran tersebut adapun hadis yang mendasarinya:

Bukhori:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ أَبِي يَعْقُوبَ الْكِرْمَانِيُّ حَدَّثَنَا حَسَنُ بْنُ حَدَّ ثَنَا يُوسُفُ قَالَ قَالَ مُحَمَّدٌ هُوَ
الرُّهْرِيُّ عَنْ أَبِي نَسْرِ بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَ
سَلَّمَ يَقُولُ مَنْ سَرَّهُ أَنْ يُبْسَطَ لَهُ فِي رِزْقِهِ أَوْ يُنْسَأَ لَهُ فِي أَثَرِهِ فَلْيَصِلْ رَجْمَهُ

Artinya:

Nabi bersabda: “barang siapa yang ingin dilapangkan rezekinya atau di panjang kan umurnya, maka bersilaturahmi lah.”

(Matan lain: Muslim 4638, Abi Daud 1443, Ahmad 12128)

Begitu juga dengan firman Allah SWT dalam Qur’an Surat An-Nisaa’ ayat 1, yang menyatakan tentang hubungan silaturrahi dalam suatu organisasi (<http://skypin.tripod.com/agama/wacana1.html>), yaitu ;

يَتَأَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا
وَبَثَّ مِنْهَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ
كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا

Artinya :

Hai sekalian manusia, bertakwalah kepada Tuhan-mu yang telah menciptakan kamu dari seorang diri, dan dari padanya. Allah menciptakan isterinya; dan dari pada keduanya Allah memperkembang biakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. dan bertakwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) nama-Nya kamu saling meminta satu sama lain, dan (peliharalah) hubungan silaturrahim. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu.

Berdasarkan Ayat tersebut menjelaskan tentang kedudukan silaturrahi yang mana hal tersebut harus diterapkan dalam suatu

organisasi sebagaimana sikap kekeluargaan yaitu berbuat baik pada seluruh anggota organisasi, tidak menyakiti orang lain dan menunaikan hak-haknya, serta menghindari melanggar hak-hak tersebut atau bahkan menzalimi orang lain, sehingga tata hubungan kekeluargaan dalam suatu organisasi dapat terjaga dan menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. dari pemaparan tersebut mengenai budaya kekeluargaan yang berasaskan silaturahmi sudah diterapkan oleh BMT Masalah Sidogiri Pasuruan dimana hubungan kekerabatan antar karyawan BMT Masalah Sidogiri tidak dibatasi dari status sosial atau jabatan karyawan.