

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah KSPPS BTM Surya Madinah

KSPPS BTM Surya Madinah merupakan koperasi primer yang didirikan oleh warga masyarakat, warga Persyarikatan serta Majelis Ekonomi Muhammadiyah PDM Tulungagung yang kegiatan usahanya berdasarkan pola syariah. KSPPS BTM Surya Madinah didirikan pada tanggal 2 April 2002, dengan Surat Keputusan Kepala Kantor dan UKM Kabupaten Tulungagung atas nama Menteri Negara Urusan Koperasi dan UKM Nomor : 188.2/41/BH/424.75/2002 tanggal 23 September 2002.

Dinamakan BTM Surya Madinah karena kata “Surya” berasal dari lambang logo Muhammadiyah, sedangkan kata “Madinah” merupakan singkatan dari Maju, Dinamis, dan Amanah. Dengan moto amanah dan barokah yang dilihat dari dua sisi, yakni amanah dari penghimpunan dana yang berarti bertanggungjawab dan dipercaya dalam menghimpun dana dari masyarakat. Barokah dari segi pembiayaan, dengan harapan pembiayaan yang diberikan kepada anggota menjadi barakah.

KSPPS BTM Surya Madinah berlokasi di pusat kota Tulungagung dikarenakan merupakan lokasi yang strategis berdekatan dengan pusat perdagangan, usaha-usaha industry kecil dan rumah tangga sehingga mempermudah untuk mengamati perkembangan ekonomi yang ada di masyarakat, juga mempermudah dalam pemasaran produk-produknya.

BTM Surya Madinah awalnya beralamatkan di jalan Wakhid Hasyim No. 62 kemudian pada tanggal 1 Mei 2006 pindah di jalan Wakhid Hasyim No. 48 sampai sekarang. KSPPS BTM Surya Madinah memiliki beberapa kantor pelayanan dan kantor kas yang terdapat di kecamatan Rejotangan, Pucanglaban, Tanggunggunung, Pakel, Gondang, Pagerwojo, Ngantru, Pojok ngantru, Pucung Lor Ngantru.

Produk yang dimiliki oleh BTM Surya Madinah adalah dari penyaluran dana ada pembiayaan mudharabah, pembiayaan murabahah, pembiayaan musyarakah, IMBT dan Qordh. Sedangkan untuk produk penghimpunan dana ada tabungan wadiah, depositi berjangka, dan berbagai produk lain seperti produk simpana arisan dan simpanan haji.

KSPPS BTM Surya Madinah memberikan pinjaman modal kepada para pengusaha kecil dan mikro dengan sistem bagi hasil dengan sistem syariah, terbukti KSPPS BTM Surya Madinah makin berkembang dan diminati masyarakat sebagai lembaga keuangan alternatif.¹²⁶

2. Visi dan Misi KSPPS BTM Surya Madinah

a. Visi KSPPS BTM Surya Madinah

Untuk meningkatkan pelayanan kepada para anggota dan calon anggota serta meningkatkan kesejahteraannya, KSPPS BTM Surya Madinah memiliki visi : “Menciptakan industri jasa keuangan yang sehat dan berkelanjutan dengan tetap berorientasi pasar”.

¹²⁶ Buku Laporan Rapat Anggota Tahunan (RAT) BTM Surya Madinah Tulungagung Tahun 2015

b. Misi KSPPS BTM Surya Madinah

- a. Menyediakan jasa layanan keuangan kepada anggota dan calon anggota serta Anggota Luar Biasa.
- b. Meningkatkan pendapatan anggota khususnya dan calon anggota serta anggota Luar Biasa.
- c. Mensejahterakan anggota khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.
- d. Memperluas dan memperbesar pangsa pasar usaha anggota dan calon anggota
- e. Membangun kesadaran masyarakat akan kehidupan bergotong royong dalam melakukan aktivitas usahanya.¹²⁷

3. Kegiatan Usaha KSPPS BTM Surya Madinah

- a. Menjalankan usaha di bidang simpan pinjam secara berkelanjutan.
- b. Layanan jasa pembayaran rekening listrik, telepon, PAM, dan kegiatan pelatihan, pendidikan, informasi untuk kepentingan pengelola, pengurus, pengawas, anggota dan masyarakat.
- c. Menjalankan usaha dibidang pembiayaan kepemilikan kendaraan dan barang konsumtif.¹²⁸

4. Landasan Hukum KSPPS BTM Surya Madinah

KSPPS BTM Surya Madinah merupakan koperasi Primer yang didirikan oleh warga masyarakat, warga Persyarikatan serta Majelis Ekonomi Muhammadiyah PDM Tulungagung yang kegiatan usahanya

¹²⁷ *Ibid*

¹²⁸ *Ibid*

berdasarkan pola syariah. Adapun dasar pendirian KSPPS BTM Surya Madinah adalah:

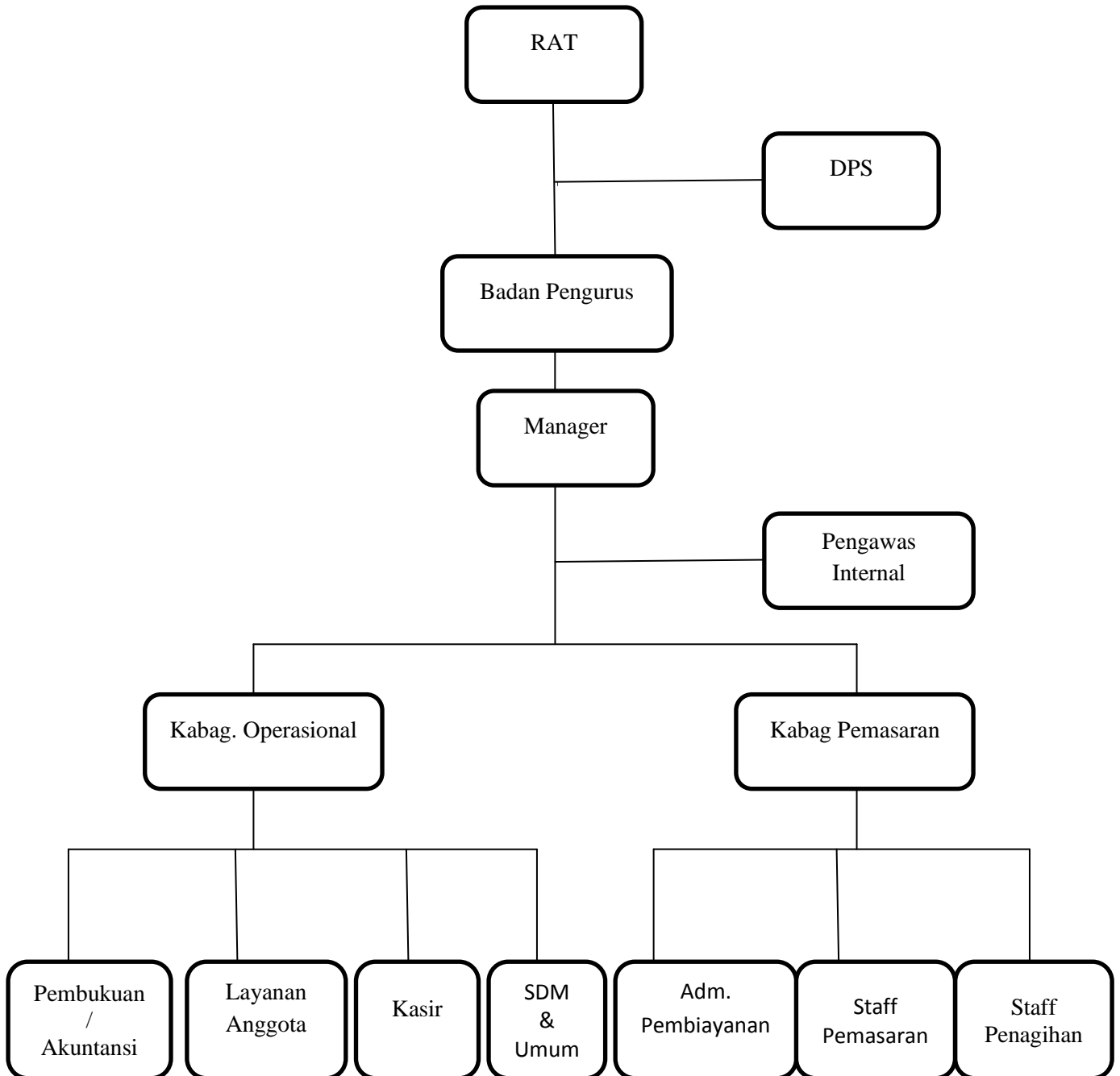
- a. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian.
- b. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 tahun 1995 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam oleh Koperasi.
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 tahun 1998 tentang Pelaksanaan Modal Penyertaan pada Koperasi.
- d. Keputusan Menteri Koperasi & PPK Republik Indonesia Nomor: 019/BH/MI/VII/1998 tanggal 24 Juli 1998.
- e. Keputusan Menteri Negara Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 20/PAD/MENEG I/II/2002 tertanggal 15 Februari 2002.
- f. Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) tanggal 10 September 2004.
- g. Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 11/Per/M.KUKM/IX/2015 Tentang Petunjuk pelaksanaan Pemupukan Modal Penyertaan pada Koperasi

- h. Keputusan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 16/Per/M.KUKM/IX/2015, tentang Petunjuk Pelaksanaan Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah.¹²⁹

¹²⁹ *Ibid*

5. Struktur Organisasi KSPPS BTM Surya Madinah

Struktur Organisasi Koperasi Keuangan Syariah BTM Surya Madinah



Bagan 4.1 Struktur Organisasi KSPP BTM Surya Madinah¹³⁰

¹³⁰ Pedoman Standar Operasional Prosedur KSPPS BTM Surya Madinah

6. Susunan Pengelola KSPPS BTM Surya Madinah

Untuk menjalankan roda organisasi, KSPPS BTM Surya Madinah dikendalikan oleh Dewan Pengawas, dan dewan pengurus sebagai berikut.¹³¹

a. Badan Pengawas Syariah

Koordinator	: Drs. Arief Sujono Pribadi
Anggota	: Marsyudi Al Asyhari, S.Sos dr. Bahrudin Budi Santoso

b. Badan Pengurus

Ketua	: Ir. Agus Imam Masa Widigda
Sekretaris	: Ir. Bunaya Fauzi Jauhar
Bendahara	: Drs. Dwi Sunarto

c. Susunan Pengelola

Manager	: Nur Syamsu, S.E
Manager Cabang	: Drs. Dwi Purnanto : Hudawi Abror, S.E : Subhan Subhi, S.Ag
Kabag Marketing	: Imam Rubai
SDM dan Umum	: Onang Guncahyo
Staf Marketing	: Bambang Setiawan, S.E : Arief Hermawan

¹³¹ Buku Laporan Rapat Anggota Tahunan (RAT) BTM Surya Madinah Tulungagung Tahun 2015

	: Sri Ari Rofiana
	: Dewi Asna D.
	: Adi Sulistyono
	: M. Andrian
	: Andri
	: Vetri Liana Wati
	: Eva Nasrul Ghozi, SE
	: Arip Wahyudi, SE.
	: Mugianto
	: Ahmad Rizani
	: Suwanto
	: Agus Irfan
Akunting	: Erdianingsih Tri Oktasari
	: Henik Rahayu
	: Hairina Widayanti, SE
	: Nina Noviani
Kasir	: Enik Martapia
	: Marpiah
	: Enik Nur Ngaini
	: Dwi Afi'ah
	: Novia Ika J.
	: Nur Bainah

: Rista Wijayanti

: Zulia Kurniawati

7. Produk-Produk KSPPS BTM Surya Madinah

Produk pembiayaan di BTM Surya Madinah Tulungagung ada 5 jenis pembiayaan yaitu :¹³²

a. Pembiayaan Mudharabah

Yaitu pembiayaan dengan sirkah/kerjasama antara BMT dengan anggota yang menjalankan usaha dengan modal seluruhnya berasal dari BMT, dalam jangka waktu tertentu hasil keuntungan usaha akan dibagi sesuai kesepakatan antara pihak BMT dengan anggota.

b. Pembiayaan Murabahah

Yaitu sistem pembiayaan dengan akad jual beli, dimana anggota membutuhkan barang (alat sarana usaha) dan BMT menyediakan barangnya. Kemudian anggota membelinya di BMT dengan pembayaran dibelakang atau jatuh tempo, besarnya harga dan lama pembayaran ditentukan berdasarkan kesepakatan dari pihak BMT dengan anggota.

c. Pembiayaan Musyarakah

Yaitu pembiayaan dengan akad sirkah/kerjasama antara BMT dengan anggota dimana modal tidak seluruhnya (sebagian) dari BMT, dalam jangka waktu tertentu hasil keuntungan usaha akan dibagi sesuai kesepakatan antara BMT dengan anggota.

¹³² *Ibid*

d. Pembiayaan Bai' Bitsaman Ajil

Yaitu sistem pembiayaan akad jual beli, dimana nasabah membutuhkan barang (alat sarana usaha) dan BMT menyediakan barangnya. Kemudian anggota membeli di BMT dengan pembayaran diangsur. Mengenai besar angsuran dan lamanya pembayaran ditentukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

e. Pembiayaan Qordhul Hasan

Yaitu pembiayaan yang tidak memungut bagi hasil kepada anggota (peminjam). Dan jika bangkrut yang bersangkutan akan dibebaskan dari pinjaman. Pinjaman ini diberikan dalam keadaan tertentu misalnya orang miskin, orang sakit, untuk *fii sabilillah*, biaya sekolah dan untuk dakwah.

Produk penghimpunan dana atau macam-macam tabungan di BTM Surya Madinah Tulungagung yaitu :¹³³

- a. Tabungan Wadiah
- b. Deposito Mudharabah Berjangka
- c. Simpanan Arisan
- d. Simpanan Haji

¹³³ Buku Laporan Rapat Anggota Tahunan (RAT) BTM Surya Madinah Tulungagung Tahun 2015

8. Standar Operasional Prosedur KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung¹³⁴

a. Manager KSPPS BTM Surya Madinah

- 1) Identitas Jabatan : Posisi dalam organisasi di bawah badan pengurus, membawahi langsung kepada bagian Kabg. Operasional, Kabag. Pemasaran, dan Pengawasan Internal.
- 2) Fungsi Utama Jabatan : Memimpin usaha, merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, melindungi, dan membina hubungan kerjasama eksternal dan internal KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung.
- 3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok : Menjabarkan kebijakan umum, menyusun, menghasilkan rancangan anggaran, menyetujui pembiayaan, mengelola dan mengawasi pengeluaran dan pemasukan, mengamankan harta kekayaan, menyelenggarakan penilaian prestasi kerja karyawan, menandatangani dan menyetujui permohonan pembiayaan, dan mengawasi operasional kantor cabang.
- 4) Wewenang : Memimpin rapat komite, menyetujui/menolak pengajuan rapat komite, menyetujui pengeluaran uang, menyetujui/menolak penggunaan keuangan, memberikan teguran dan sanksi, mengusulkan promosi, rotasidan PHK, mengadakan kerjasama.

¹³⁴ Pedoman Standar Operasional Prosedur KSPPS BTM Surya Madinah

- 5) Hubungan Kerja : Dengan pihak internal (Pengurus, Bagian Operasional, Bagian Pemasaran), dengan pihak eksternal (Koperasi lain, Lembaga/Institusi sejenis, LPSM, Bank Syariah).

b. Pengawasan Internal

- 1) Identitas Jabatan : Posisi dalam organisasi di bawah manager KSPPS BTM Surya Madinah
- 2) Fungsi Utama Jabatan : Pengumpulan data/informasi, pencatatan, pengumpulan, segala transaksi operasional, proses pembiayaan, memonitor kegiatan transaksi operasional dan pembiayaan.
- 3) Tanggung Jawab : Memberikan internal memorandum kepada manager, memberikan informasi dan bertanggungjawab dalam hal pengarsipan bukti-bukti nota transaksi, membuat laporan harian sampai tahunan.
- 4) Tugas-Tugas Pokok : Melakukan pemeriksaan bahwa semua kebijakan benar dijalankan, melakukan penilaian kualitas pelaksanaan tugas tiap unit, memberikan rekomendasi untuk bidang operasional prosedur dan bidang lainnya, membuat laporan yang berkaitan dengan hasil pemeriksaan kegiatan.
- 5) Wewenang : Memeriksa semua catatan KSPPS BTM Surya Madinah, meminta data kepada manajemen, meminta fasilitas ke bagian umum untuk audit, menerbitkan laporan keuangan.

- 6) Hubungan Kerja : Dengan pihak internal (Manager KSPPS BTM Surya Madinah, Bagian Operasional & Bagian Pemasaran), dengan pihak eksternal (Akuntan Publik).

c. Kepala Bagian Operasional

- 1) Identitas Jabatan : Posisi dalam organisasi di bawah manager, sejajar Kabag. Pemasaran, membawahiseksi akuntansi, layanan mitra usaha, kasir, SDM & Umum.
- 2) Fungsi Utama Jabatan : Merencanakan, mengarahkan, mengontrol dan mengevaluasi seluruh aktivitas dibidang operasional.
- 3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok : Terselenggaranya pelayanan yang memuaskan, terevaluasi dan terselesaikanya seluruh permasalahan, terbitnya laporan keuangan, tersipkanya seluruh dokumen, terselenggaranya absensi kehadiran.
- 4) Wewenang : mengeluarkan biaya operasional rutin dengan batas wewenang, mengajukan biaya operasional, menyetujui pengeluaran kas, melakukan kontrol terhadap kehadiran karyawan, menyetujui pemotongan biaya administrasi tabungan, memberikan masukan dan membantu bagian operasional lainnya.
- 5) Hubungan Kerja : Dengan pihak internal (Manager, Seluruh Bidang Operasional), dengan pihak eksternal (Mitra penabung dan pembiayaan, Lembaga sejenis).

d. Kasir

- 1) Identitas Jabatan : Posisi dalam organisasi di bawah Kabag. Operasional.
- 2) Fungsi Utama Jabatan : Merencanakan dan melaksanakan seluruh transaksi yang sifatnya tunai.
- 3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok : Mengelola fisik kas dan terjaganya keamanan kas, terselesaikannya laporan kas harian, tersedianya laporan arus kas pada akhir bulan, menerima setoran dan penarikan tabungan serta simpanan berjangka.
- 4) Wewenang : Menerima dan mengeluarkan transaksi tunai, memegang kas tunai, menolak pengeluaran kas, mengetahui kode brankas namun tidak memegang kuncinya, meminta pertanggungjawaban keuangan kas kecil.
- 5) Hubungan Kerja : Dengan pihak internal (Manager, Kabag Operasional, Staf Pemasaran), dengan pihak eksternal (Mitra penabung dan pembiayaan).

e. SDM & Umum

- 1) Identitas Jabatan : Posisi dalam organisasi di bawah Kabag. Operasional
- 2) Fungsi Utama Jabatan : Melakukan pengadministrasian dan pemeliharaan data karyawan, memberikan layanan kepada karyawan.

- 3) **Tanggung Jawab** : Dalam hal pengadministrasian dan pemeliharaan data karyawan, pengelolaan inventaris, melakukan kegiatan administrasi pembukuan saldo rekening simpanan harian.
- 4) **Tugas – Tugas Pokok** : Memberikan layanan kepada karyawan, melakukan kegiatan administrasi, melakukan aktivitas hubungan eksternal, melakukan pengadministrasian dan pemeliharaan data karyawan.
- 5) **Wewenang** : Memegang kas kecil sesuai dengan kebijakan, membuat usulan kebutuhan inventaris, membuat kebijakan berkaitan ketenagakerjaan, membuat evaluasi, membuat rekomendasi atas prestasi kerja karyawan.
- 6) **Hubungan Kerja** : Dengan pihak internal (Manger, Kabg. Operasional, Kasir), dengan pihak eksternal (Kantor Pajak, Akuntan Publik).

f. Layanan Mitra Usaha / Customer Service

- 1) **Identitas Jabatan** : Posisi dalam organisasi di bawah Kabag Operasional.
- 2) **Fungsi Utama Jabatan** : Memberikan pelayanan prima kepada mitra, memberikan informasi hak an kewajiban anggota.
- 3) **Tanggungjawab dan Tugas Pokok** : Pelayanan terhadap pembukaan dan penutupan rekening tabungan dan simpanan berjangka, pengarsipan tabungan dan simpanan berjangka,

penghitungan bagi hasil dan pembukuannya, pelaporan tentang perkembangan dana masyarakat, register awal pengajuan pembiayaan/ ilustrasi/wawancara.

- 4) Wewenang : Memotong biaya administrasi bagi tabungan yang tidak bermutasi 6 bulan, menutup rekening secara otomatis, melakukan pemindahbukuan untuk kasus-kasus tertentu.
- 5) Hubungan Kerja : Dengan pihak internal (Kabag. Operasional, Kasir, Akuntansi), dengan pihak eksternal (Mitra Penabung dan Pembiayaan).

g. Akuntansi/Pembukuan

- 1) Identitas Jabatan : Posisi dalam organisasi di bawah Kabag. Operasional.
- 2) Fungsi Utama Jabatan : Mengelola administrasi keuangan hingga ke pelaporan keuangan.
- 3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok : Pembuatan laporan keuangan, pengarsipan laporan keuangan dan berkas-berkas yang berkaitan secara langsung dengan keuangan, menyiapkan laporan-laporan untuk keperluan analisis keuangan lembaga, dan pengeluaran dan penyimpanan uang dari dan ke brankas.
- 4) Wewenang : Mengarsipkan dan mengamankan bukti transaksi, meminta kelengkapan administrasi pada pertanggungjawaban keuangan, tidak memberikan berkas kepada pihak yang tidak

berkepentingan, menerbitkan laporan keuangan atas persetujuan manager.

- 5) Hubungan Kerja : Dengan pihak internal (Kasir, Kabag. Operasional), dengan pihak eksternal (Akuntan Publik, Lembaga lain).

h. Kepala Bagian Pemasaran

- 1) Identitas Jabatan : Posisi dalam organisasi di bawah manager, sejajar Kabg. Operasional, membawahi seksi Adm. Pembiayaan, Staf Pemasaran dan Staf Penagihan.
- 2) Fungsi Utama Jabatan : Merencanakan, mengarahkan serta mengevaluasi target financing dan funding serta memastikan strategi yang digunakan.
- 3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok : Tercapainya target pemasaran baik funding, financing maupun collecting.
- 4) Terselenggaranya rapat pemasaran dan terselesaikannya permasalahan di tingkat pemasaran, menilai dan mengevaluasi kinerja bagian pemasaran, bertanggung jawab dalam proses pengajuan pembiayaan dan melakukan penilaian terhadap potensi pasar dan pengembangan pasar serta proses penyelesaian pembiayaan bermasalah, pengarsipan bukti Nota Debet dan Nota Kredit.
- 5) Wewenang : Memberi usulan untuk pengembangan pasar, potensi bisnis dan strategi lainnya, menentukan target funding, financing,

memimpin dan menentukan agenda rapat pemasaran, melakukan penilaian terhadap AO/FO dan RO.

- 6) Hubungan Kerja : Dengan pihak internal (Staf Pemasaran, Staf Penagihan, Manager), dengan pihak eksternal (Pihak ketiga).

i. Staf Pemasaran

- 1) Identitas Jabatan : Posisi dalam organisasi di bawah Kabag. Pemasaran.
- 2) Fungsi Utama Jabatan : Melayani pengajuan pembiayaan, melakukan analisis kelayakan, melayani permohonan penyimpanan dana dengan bekerja sama dengan bagian Layanan Mitra Usaha, melakukan sosialisasi seluruh produk.
- 3) Tanggung Jawab & Tugas Pokok : Memastikan seluruh pengajuan pembiayaan telah diproses, memastikan analisis pembiayaan telah dilakukan dengan tepat, memastikan proses penyimpanan dana telah dilakukan dengan tepat, membantu terselesaikannya pembiayaan bermasalah, melihat peluang dan potensi pasar, melakukan monitoring atas ketepatan alokasi dana.
- 4) Wewenang : memberi usulan untuk pengembangan pasar, menentukan target funding dan financing, ikut menentukan dan mengatur agenda rapat bagian pemasaran, melakukan koordinasi dengan Staf Penagihan.
- 5) Hubungan Kerja : Dengan pihak internal (Manager, Staf Penagihan), dengan pihak eksternal (Pihak Ketiga).

j. Administrasi Pembiayaan

- 1) Identitas Jabatan : Posisi dalam organisasi di bawah Kabag. Pemasaran.
- 2) Fungsi Utama Jabatan : Mengelola administrasi data mitra usaha, melakukan proses pembiayaan mulai dari pencairan hingga pelunasan, membuat akad-akad dan suat-surat perjanjian lain.
- 3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok : Penyiapan administrasi pencairan pembiayaan, pengarsipan seluruh berkas pembiayaan, pengarsipan jaminan pembiayaan, penerimaan angsuran dan pelunasan pembiayaan, penyiapan kupon dan kontrol terhadap kupon, pembuatan laporan pembiayaan, membuat surat teguran kepada mitra yang akan jatuh tempo, membuat surat perjanjian, pemeliharaan arsip, mengontrol masa berlaku persyaratan administrasi pemohon.
- 4) Wewenang : Memberikan nomor rekening mitra pembiayaan, melakukan pengamanan atas data pembiayaan, mengeluarkan laporan resmi mengenai perkembangan pembiayaan, tidak memberikan berkas kepada pihak yang tidak berkepentingan, ikut memberikan kontribusi dalam rapat komite.
- 5) Hubungan Kerja : Dengan pihak internal (Manager, Bag. Pemasaran AO/RO, Kasir), dengan pihak eksternal (Mitra Pembiayaan).

k. Staf Penagihan

- 1) Identitas Jabatan : Posisi dalam organisasi di bawah Kabg. Pemasaran.
- 2) Fungsi Utama Jabatan : Melakukan penagihan terhadap angsuran pembiayaan yang bermasalah maupun tidak bermasalah, memberikan jalan keluar penyelesaian bagi mitra usaha yang bermasalah serta melakukan tindakan penarikan, penyitaan, penjualan jaminan.
- 3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok : Memastikan angsuran yang harus dijemput telah ditagih sesuai dengan waktunya, Memastikan tidak ada selisish antara dana yang dijemput dengan dana yang disetorkan, menyelesaikan pembiayaan yang bermasalah.
- 4) Wewenang : Menerima setoran dana atas nama KSPPS BTM Surya Madinah terhadap mitra pembiayaan maupun penabung, melakukan tindakan yang berhubungan dengan aspek hukum terhadap mitra yang bermasalah.
- 5) Hubungan Kerja : Dengan pihak internal (Staf Pemasaran, Kasir, Layanan Mitra Usaha), dengan pihak eksternal (Mitra tabungan/simpanan berjangka, Mitra pembiayaan, Aparat Hukum).

9. Budaya Organisasi Muhammadiyah

- a. Adanya kegiatan pengajian yang dilaksanakan setiap awal bulan pada hari Ahad pagi di Masjid al-Fattah, bertujuan untuk meningkatkan wawasan ilmu agama untuk dunia dan di akhirat.
- b. Kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan mengenai bencana alam yang disebut dengan kegiatan Ikatan Pemuda Muhammadiyah (IPM), bertujuan untuk meningkatkan solidaritas antar masyarakat.
- c. Kegiatan dalam rangka penanggulangan dalam membantu masalah TBC, dan gangguan kesehatan lainnya disebut dengan kegiatan AISYIYAH, yang bertujuan untuk membantu mengatasi masalah-masalah kesehatan yang dialami oleh masyarakat.
- d. Adanya kegiatan PCM dalam rangka pengurusan cabang kecamatan, yang berguna untuk mengontrol semua kegiatan yang dilakukan oleh organisasi Muhammadiyah.¹³⁵

B. Deskripsi Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 38 responden karyawan yang ada di BTM Surya Madinah Tulungagung yang bertindak sebagai sampel. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari 3 variabel yaitu Budaya Organisasi, Standar Operasional Prosedur dan Etos Kerja Karyawan.

¹³⁵ Wawancara dengan Bapak Onang selaku SDM & Umum BTM Surya Madinah Tulungagung, 27 Maret 2017

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1
Umur Responden

Umur	Jumlah	Presentase
Kurang dari 25 tahun	4	11%
25 tahun – 40 tahun	27	71%
Lebih dari 40 tahun	7	18%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa usia responden karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung yang diambil sebagai responden sebagian besar usia 25 tahun – 40 tahun. Tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 4 orang, responden yang berusia 25 tahun – 40 tahun sebanyak 27 orang, dan responden lebih dari 40 tahun sebanyak 7 orang.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel Responden 4.2
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Banyaknya Responden	Presentase
Laki-Laki	22	58%
Perempuan	16	42%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data dari primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa jenis kelamin karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibanding perempuan dengan

selisih 6% lebih banyak laki-laki yaitu 22 orang, sedangkan sisanya sebesar 16 orang responden adalah berjenis kelamin perempuan.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Ditamatkan

Tabel 4.3

Pendidikan Ditamatkan

Pendidikan Ditamatkan	Jumlah	Presentasi
SLTA	22	58%
Diploma 3	1	3%
Strata 1	15	39%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.3, diketahui bahwa pendidikan responden karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung yang diambil sebagai responden sebagian besar berpendidikan SLTA. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berpendidikan SLTA sebanyak 22 orang, berpendidikan Diploma 3 sebanyak 1 orang, dan yang berpendidikan S1 sebanyak 15 orang.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentasi
1-2 tahun	11	29%
2-3 tahun	7	18%
>4 tahun	20	53%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.4, diketahui bahwa lama bekerja responden karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung yang diambil sebagai responden sebagian besar lama bekerjanya lebih dari 4 tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden lama bekerja 1–2 tahun sebanyak 11 orang, 2-3 sebanyak 7 orang, dan lama bekerja lebih dari 4 tahun sebanyak 20 orang.

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Besaran Gaji

Tabel 4.5
Besaran Gaji

Besaran Gaji	Jumlah	Presentase
1-2 juta	30	79%
3-4 juta	8	21%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.5, diketahui bahwa besaran gaji perbulan karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung adalah dari pendapatan Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000 sebanyak 30 orang, pendapatan Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000 sebanyak 8 orang.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas yaitu *Budaya Organisasi* (X_1), *Standar Operational Prosedur* (X_2), dan variabel terikatnya adalah *Etos Kerja Karyawan* (Y) di BTM Surya Madinah Tulungagung. Berdasarkan hasil penelitian dari 3 variabel yang diajukan, dapat diketahui gambaran tanggapan dari 38 karyawan sebagai responden, mengenai 3 variabel tersebut terhadap

BTM Surya Madinah Tulungagung. Berikut ini adalah tabel dan deskripsi tentang tanggapan dari responden karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung. Perhitungan variabel-variabelnya dilakukan dengan menggunakan komputer dengan program SPSS 23 berikut deskripsi *statistic* berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 23.

1. Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Tabel 4.6

Data Deskripsi variabel *Budaya Organisasi* (X_1)

ITEM	SS		S		N		TS		STS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
X_{11}	14	36,84%	20	52,63%	4	10,53%	0	0	0	0
X_{12}	5	13,16%	24	63,16%	9	23,68%	0	0	0	0
X_{13}	8	21,05%	25	65,79%	5	13,16%	0	0	0	0
X_{14}	10	26,32%	24	63,16%	4	10,53%	0	0	0	0
X_{15}	18	47,39%	15	3,95%	5	13,16%	0	0	0	0
X_{16}	5	13,16%	24	63,16%	9	23,68%	0	0	0	0
X_{17}	16	42,11%	18	47,37%	4	10,53%	0	0	0	0
X_{18}	12	31,58%	19	50%	7	18,42%	0	0	0	0
X_{19}	6	15,79%	24	63,16%	8	21,05%	0	0	0	0
X_{110}	10	26,32%	18	47,37%	10	26,32%	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) digunakan untuk karyawan selalu memberikan pendapat pada saat rapat (X_{11}) mendapatkan respon sebanyak 14 responden (36,84%) menyatakan sangat setuju, kemudian 20 responden (52,63%) menyatakan setuju, dan 4 responden (10,53%)

menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa budaya organisasi tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator pengarahannya dimana adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pada item (X_{12}) yaitu karyawan lebih senang pimpinan selalu mengingatkan mengenai tenggang waktu penyelesaian laporan mendapatkan respon sebanyak 5 responden (13,16%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (63,16%) menyatakan setuju, dan 9 responden (23,68%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa budaya organisasi tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator pengarahannya dimana adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pada item (X_{13}) yaitu adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan mendapatkan respon sebanyak 8 responden (21,05%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (65,79%) menyatakan setuju, dan 5 responden (13,16%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa budaya organisasi tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator pengarahannya dimana adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pada item (X_{14}) yaitu adanya aturan standar operasional prosedur kerja di setiap bagian pekerjaan mendapatkan respon

sebanyak 10 responden (26,32%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (63,16%) menyatakan setuju, dan 4 responden (10,53%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa budaya organisasi tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator pengarahannya dimana adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pada item (X_{15}) yaitu karyawan selalu diberikan kebebasan dalam mengemukakan pendapat mendapat respon sebanyak 18 responden (47,39%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (3,95%) menyatakan setuju, dan 5 responden (13,16%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa budaya organisasi tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator pengarahannya dimana adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pada item (X_{16}) yaitu karyawan selalu memberikan kritik dan saran secara terbuka disetiap pekerjaan mendapatkan respon sebanyak 5 responden (13,16%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (63,16%) menyatakan setuju, dan 9 responden (23,68%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa budaya organisasi tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator pengarahannya dimana adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pada item (X₁₇) yaitu adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan mendapatkan respon sebanyak 16 responden (42,11%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (47,37%) menyatakan setuju, dan 4 responden (10,53%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa budaya organisasi tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator pengarahannya dimana adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pada item (X₁₈) yaitu setiap karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung selalu meminta izin pada atasan apabila ada kegiatan di luar kantor mendapatkan respon sebanyak 12 responden (31,58%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (50%) menyatakan setuju, dan 7 responden (18,42%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa budaya organisasi tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator pengarahannya dimana adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pada item (X₁₉) yaitu setiap karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung mengisi daftar hadir setiap masuk dan pulang kerja mendapatkan respon sebanyak 6 responden (15,79%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (63,16%) menyatakan setuju, dan 8 responden (21,05%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa budaya organisasi tersebut berdasarkan persepsi responden yang

mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator pengarahannya dimana adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pada item (X₁₀) yaitu setiap karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung mendapatkan alokasi imbalan sesuai atas prestasi kerja yang baik mendapatkan respon sebanyak 10 responden (26,32%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (47,37%) menyatakan setuju, dan 10 responden (26,32%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa budaya organisasi tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator pengarahannya dimana adanya sasaran dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukan.

2. Variabel Standar Operasional Prosedur (X₂)

Tabel 4.7

Data Deskripsi Variabel Standar Operasional Prosedur (X₂)

Item	SS		S		N		TS		STS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
X ₂₁	12	31,58%	23	60,53%	3	7,89%	0	0	0	0
X ₂₂	13	34,21%	21	55,27%	4	10,53%	0	0	0	0
X ₂₃	18	47,37%	15	39,47%	5	13,16%	0	0	0	0
X ₂₄	13	34,21%	17	44,74%	8	21,05%	0	0	0	0
X ₂₅	12	31,58%	23	60,53%	3	7,89%	0	0	0	0
X ₂₆	8	21,05%	26	68,42%	4	10,53%	0	0	0	0
X ₂₇	13	34,21%	17	44,74%	8	21,05%	0	0	0	0
X ₂₈	17	44,74%	19	50%	2	5,26%	0	0	0	0
X ₂₉	18	47,37%	15	39,47%	5	13,16%	0	0	0	0
X ₂₁₀	10	26,32%	20	52,63%	8	21,05%	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa variabel Standar Operasional Prosedur (X_2) digunakan untuk adanya *job description* dan *job spesification* (X_{21}) mendapatkan respon sebanyak 12 responden (31,58%) menyatakan sangat setuju, kemudian 23 responden (60,53%) menyatakan setuju, dan 3 responden (7,89%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa standar operasional prosedur tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator sebagai pedoman rutin dimana setiap karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung mengoptimalkan masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada item (X_{22}) yaitu setiap karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung mendapatkan alur tugas, wewenang, dan tanggungjawab mendapatkan respon sebanyak, 13 responden (34,21%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (55,27%) menyatakan setuju, dan 4 responden (10,53%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa standar operasional prosedur tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator sebagai pedoman rutin dimana setiap karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung mengoptimalkan masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada item (X_{23}) yaitu setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan masing-masing dengan penuh tanggungjawab

mendapatkan respon sebanyak 18 responden (47,37%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (39,47%) menyatakan setuju, dan 5 responden (13,16%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa standar operasional prosedur tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator sebagai pedoman rutin dimana setiap karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung mengoptimalkan masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada item (X_{24}) yaitu Melindungi organisasi dan karyawan dari malpraktek atau kesalahan administrasi mendapatkan respon sebanyak 13 responden (34,21%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (44,74%) menyatakan setuju, dan 8 responden (21,05%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa standar operasional prosedur tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator sebagai pedoman rutin dimana setiap karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung mengoptimalkan masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada item (X_{25}) yaitu melindungi karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan mendapatkan respon sebanyak 12 responden (31,58%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (60,53%) menyatakan setuju, dan 3 responden (7,89%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa standar operasional prosedur tersebut

berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator sebagai pedoman rutin dimana setiap karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung mengoptimalkan masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada item (X₂₆) yaitu setiap karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung mengoptimalkan masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya mendapatkan respon sebanyak 8 responden (21,05%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (68,42%) menyatakan setuju, dan 4 responden (10,53%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa standar operasional prosedur tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator sebagai pedoman rutin dimana setiap karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung mengoptimalkan masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada item (X₂₇) yaitu Karyawan mampu melayani anggota atau calon anggota dengan baik sesuai dengan harapan yang diinginkan mendapatkan respon sebanyak 13 responden (34,21%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (44,74%) menyatakan setuju, dan 8 responden (21,05%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa standar operasional prosedur tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator sebagai pedoman rutin dimana setiap karyawan BTM Surya

Madinah Tulungagung mengoptimisasi masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada item (X₂₈) yaitu Karyawan mampu sama-sama disiplin dalam berkerja mendapatkan respon sebanyak 17 responden (44,74%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (50%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,26%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa standar operasional prosedur tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator sebagai pedoman rutin dimana setiap karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung mengoptimisasi masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada item (X₂₉) yaitu karyawan mampu bekerja dengan tekun disetiap pekerjaan yang dilakukan mendapatkan respon sebanyak 18 responden (47,37%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (39,47%) menyatakan setuju, dan 5 responden (13,16%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa standar operasional prosedur tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator sebagai pedoman rutin dimana setiap karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung mengoptimisasi masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pada item (X₂₁₀) yaitu karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa percaya diri dan tanggungjawab mendapatkan respon sebanyak 10 responden (26,32%) menyatakan

sangat setuju, 20 responden (52,32%) menyatakan setuju, dan 8 responden (21,05%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa standar operasional prosedur tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator sebagai pedoman rutin dimana setiap karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung mengoptimalkan masing-masing bagian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

3. Variabel Etos Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8

Data Deskripsi Variabel Etos Kerja Karyawan (Y)

ITEM	SS		S		N		TS		STS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
Y1	22	57,89%	11	28,94%	5	13,16%	0	0	0	0
Y2	17	44,74%	16	42,11%	5	13,16%	0	0	0	0
Y3	16	42,11%	18	47,37%	4	10,53%	0	0	0	0
Y4	16	42,11%	18	47,37%	4	10,53%	0	0	0	0
Y5	16	42,11%	15	39,47%	7	18,42%	0	0	0	0
Y6	10	26,32%	26	68,42%	2	5,26%	0	0	0	0
Y7	16	42,11%	21	55,26%	1	2,63%	0	0	0	0
Y8	17	44,74%	14	36,84%	7	18,42%	0	0	0	0
Y9	15	39,47%	23	60,53%	0	0	0	0	0	0
Y10	15	39,47%	18	47,37%	5	13,16%	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa variabel Etos Kerja Karyawan (Y) digunakan untuk setiap karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung mempunyai hubungan baik dengan sesama karyawan (Y1) mendapatkan respon sebanyak 22 responden (57,89%) yang menyatakan sangat setuju, 11 responden (28,94%)

menyatakan setuju, dan 5 responden (13,16%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa etos kerja karyawan tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator inisiatif dimana setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.

Pada item (Y2) yaitu setiap karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung mempunyai hubungan baik dengan semua anggota atau calon anggota mendapatkan respon sebanyak 17 responden (44,74%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (42,11%) menyatakan setuju, dan 5 responden (13,16%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa etos kerja karyawan tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator inisiatif dimana setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.

Pada item (Y3) yaitu dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja keras dengan penuh semangat mendapatkan respon sebanyak 16 responden (42,11%) menyatakan setuju, 18 responden (47,37%) menyatakan setuju, dan 4 responden (10,53%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa etos kerja karyawan tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator inisiatif dimana setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.

Pada item (Y4) yaitu dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja dengan tekun dan penuh keunggulan mendapatkan respon sebanyak 16 responden (42,11%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (47,37%) menyatakan setuju, dan 4 responden (10,53%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa etos kerja karyawan tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator inisiatif dimana setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.

Pada item (Y5) yaitu pekerjaan yang menyenangkan adalah pekerjaan yang selesai tepat waktu mendapatkan respon sebanyak 16 responden (42,11%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (39,47%) menyatakan setuju, dan 7 responden (18,42%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa etos kerja karyawan tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator inisiatif dimana setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.

Pada item (Y6) yaitu setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut mendapatkan respon sebanyak 10 responden (26,32%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (68,42%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,26%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa etos kerja karyawan tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi

unggul adalah indikator inisiatif dimana setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.

Pada item (Y7) yaitu setiap pekerjaan harus selalu diiringi dengan semangat yang tinggi mendapatkan respon sebanyak 16 responden (42,11%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (55,26%) menyatakan setuju, dan 1 responden (2,63%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa etos kerja karyawan tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator inisiatif dimana setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.

Pada item (Y8) yaitu Saudara memandang menjadi karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung sebagai profesi yang mulia dalam Agama Islam mendapatkan respon sebanyak 17 responden (44,74%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (36,84%) menyatakan setuju, dan 7 responden (18,42%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa etos kerja karyawan tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator inisiatif dimana setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.

Pada item (Y9) yaitu saudara menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung mendapatkan respon sebanyak 15 responden (39,47%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (60,53%). Hal ini diketahui bahwa etos

kerja karyawan tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator inisiatif dimana setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.

Pada item (Y10) yaitu setiap tugas maupun pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu mendapatkan respon sebanyak 15 responden (39,47%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (47,37%) menyatakan setuju, dan 5 responden (13,16%) menyatakan netral. Hal ini diketahui bahwa etos kerja karyawan tersebut berdasarkan persepsi responden yang mendapatkan apresiasi unggul adalah indikator inisiatif dimana setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.

D. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bentuk analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungannya menggunakan model statistik untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah diajukan, maka diperlukan alat ukur yang dapat menunjang kebenaran penelitian ini. Adapun alat ukur dan cara mengukurnya adalah sebagai berikut :

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan seperti yang dijelaskan

oleh Nugroho.¹³⁶ Validitas merupakan derajat untuk mengukur ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 23 *For Windows* (*Statistical Package for Social Sciences*). Metode pengambilan keputusan pada uji validitas salah satunya dapat menggunakan batasan r tabel dengan signifikansi 0,05 dan diuji satu arah dengan kriteria sebagai berikut:¹³⁷

- a) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid
- b) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut tidak valid

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 38 orang atau karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung maka r_{tabel} dapat diketahui dari df (*degree of freedom*) = n (*jumlah responden*) – 2 yaitu ($df = 38 - 2 = 36$), maka dapat diketahui dari r_{tabel} dengan nilai $r = 0,2709$

Berdasarkan *Item-Total Statistic* nilai *Corrected Item-Total* untung masing-masing item adalah :

Tabel 4.9
Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Nomor item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
P1	0,603	Valid
P2	0,667	Valid
P3	0,521	Valid

¹³⁶ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistic Dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisitas, 2009), hlm. 105

¹³⁷ Duwi Priyatno. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, Edisi Pertama, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hlm. 121

P4	0,658	Valid
P5	0,454	Valid
P6	0,667	Valid
P7	0,668	Valid
P8	0,598	Valid
P9	0,489	Valid
P10	0,599	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 4.10

**Uji Validitas Instrumen Variabel Standar Operasional Prosedur
(X₂)**

Nomor item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
P1	0, 648	Valid
P2	0, 711	Valid
P3	0, 652	Valid
P4	0, 708	Valid
P5	0, 648	Valid
P6	0, 511	Valid
P7	0, 708	Valid
P8	0, 694	Valid
P9	0, 652	Valid
P10	0, 624	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Tabel 4.11

Uji Validitas Instrumen Variabel Etos Kerja Karyawan (Y)

Nomor item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
P1	0, 588	Valid
P2	0, 397	Valid
P3	0, 397	Valid
P4	0, 653	Valid
P5	0, 664	Valid
P6	0, 481	Valid
P7	0, 691	Valid
P8	0, 640	Valid
P9	0, 719	Valid
P10	0, 591	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel-tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner yang terbagi dari 3 bagian dan terdiri dari 30 pertanyaan, mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan tersebut maka seluruh item pertanyaan kuesioner dapat dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, maka dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Nugroho dan Suyuthi mengatakan bahwa kusioner dikatakan reliable jika mempunyai nilai *Alpha Cronbach's* > dari 60%.¹³⁸

Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas menggunakan batasan 60% atau 0,6 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliabel.
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40 berarti agak reliabel.
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60 berarti cukup reliabel.
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80 berarti reliabel.
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliabel.

¹³⁸ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistic....*, hlm. 97

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 23, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Varibel Budaya Organisasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	10

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Varibel Standar Operasional Prosedur (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	10

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas Varibel Etos Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	10

Berdasarkan pada tabel-tabel di atas diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri atas 2 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y) mempunyai nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,60 dan sesuai dasar pengambilan keputusan tersebut maka seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan sangat reliable.

2. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang telah dilakukan pada model regresi berdistribusi normal atau tidak normal. Untuk melakukan uji normalitas dapat digunakan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat jika *asyp sig. (2-tailed) > 0,05* maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika *asyp sig (2-tailed) < 0,05* maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagaiberikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		BUDAYA ORGANISAS I	STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR	ETOS KERJA KARYAWAN
N		38	38	38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41,03	42,21	43,16
	Std. Deviation	4,408	4,805	4,583
	Most Extreme Absolute	,120	,119	,118

Differences	Positive	,105	,062	,097
	Negative	-,120	-,119	-,118
Test Statistic		,120	,119	,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,182 ^c	,194 ^c	,200 ^{c,d}

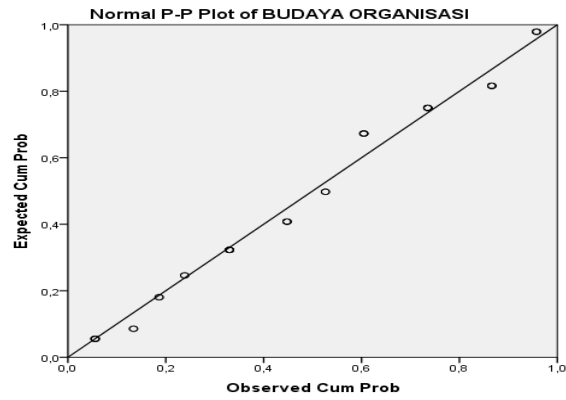
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

mber : Data primer yang diolah, 2017

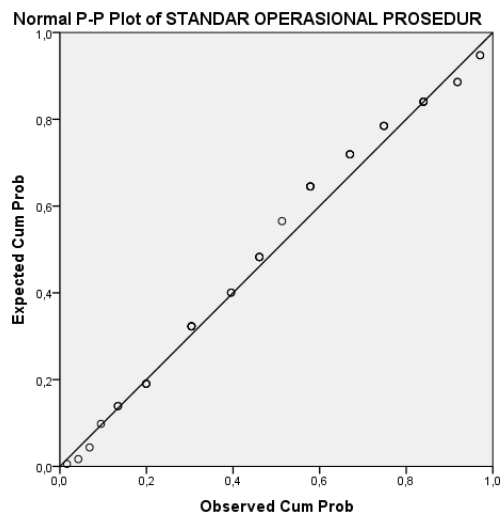
Berdasarkan tabel *One-sample Kolmogorov Smirnov Test* diperoleh angka *Asymp.sig (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (menggunakan taraf signifikan atau $\alpha = 5\%$) untuk mengambil keputusan. Dari hasil uji normalitas menggunakan one-sample Kolompgrov-smirnov diperoleh nilai 0,182 untuk variabel budaya organisasi yang lebih dari 0,05, untuk varibel standar operasional prosedur memperoleh nilai 0,194 lebih dari 0,05, dan untuk variabel etos kerja karyawan memperoleh nilai 0,200 lebih dari 0,05, sehingga haasil keputusan menyatakan bahwa distribusi data adalah normal.

Selanjutnya untuk uji normalitas data menggunakan kurva normal *probability plot*, dengan ketentuan jika titik-titik pada grafik menyebar dan terhimpit mengikuti sekitar garis diagonal maka data yang digunakan berdistribusi secara normal. Adapun hasil uji normalitas data kurva normal *probability plot*, sebagai berikut :

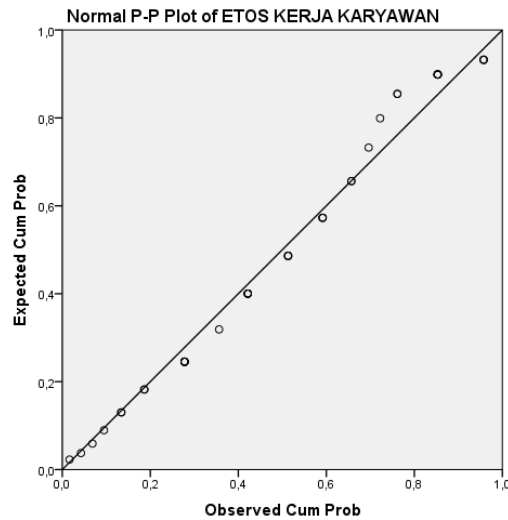
Gambar 4.1
Uji Normalitas Probability Plot
Budaya Organisasi (X_1)



Gambar 4.2
Uji Normalitas Probability Plot
Standar Operasional Prosedur (X_2)



Gambar 4.3
Uji Normalitas Probability Plot
Etos Kerja Karyawan (Y)



Pada gambar diatas diketahui bahwa data dengan *Normal P-P Plot* data pada variabel yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu variabel yang dikatakan normal apabila gambar distribusi dengan titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan mengikuti garis diagonal.

3. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian dari penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada kolerasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas. Gejala multikolinieritas dapat dikoreksi dengan menggunakan metode TOL (*Tolerance*) dan VIF

(*Variance Inflation Factor*), apabila nilai VIF < 10 (kurang dari 10) dan nilai *tolerance*-nya > 0,10 (lebih dari 10), maka tidak terjadi multikolinieritas. Dari perhitungan regresi, maka akan diperoleh nilai VIF dan *Tolerance* sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,204	5,838		2,091	,044		
BUDAYA ORGANISASI	,391	,165	,376	2,373	,023	,628	1,591
STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR	,354	,151	,371	2,341	,025	,628	1,591

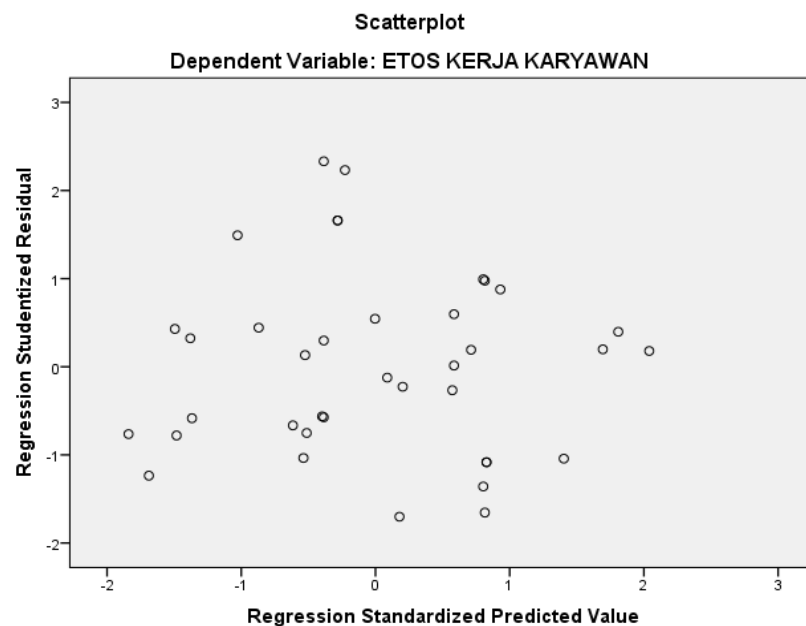
a. Dependent Variable: ETOS KERJA KARYAWAN

Tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X_1 (budaya organisasi) memperoleh nilai VIF 1,591 dan *tolerance* 0,628 untuk variabel X_2 (standar operasional prosedur) memperoleh nilai VIF 1,591 dan *tolerance* 0,628. Dari kedua variabel tersebut kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dari kedua variabel tersebut.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk pengujian apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut dengan homokedastisitas. Cara menilai uji heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji korelasi *spearman* yang dilakukan dengan cara mengkolerasikan nilai *unstandardized residual* dengan masing-masing variabel independen (X_1 , X_2). Dari hasil uji korelasi *spearman*, diperoleh hasil sebagai berikut :

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar *scatterplot* terlihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah

angka 0, sehingga grafik tersebut tidak dapat dibaca dengan jelas.

Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan pada penelitian adalah analisis regresi linier berganda dengan kontinuitas hubungan Etos Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel tetap dan variabel bebas adalah budaya organisasi (X_1), standar operasional prosedur (X_2). Adapun hasil dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,204	5,838		2,091	,044
	BUDAYA ORGANISASI	,391	,165	,376	2,373	,023
	STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR	,354	,151	,371	2,341	,025

a. Dependent Variable: ETOS KERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat model persamaan regresi linier, sebagai berikut :

$$Y = 12,204 + 0,391 X_1 + 0,354 X_2$$

Dari model persamaan regresi linier tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$\alpha = 12,204$$

Nilai konstanta (α) sebesar 12,204 menunjukkan bahwa nilai variabel budaya organisasi (X_1), standar operasional prosedur (X_2), sama dengan nol atau konstanta maka besarnya nilai etos kerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung (Y) yaitu sebesar 12,204 satuan.

$$b_1 = 0,391$$

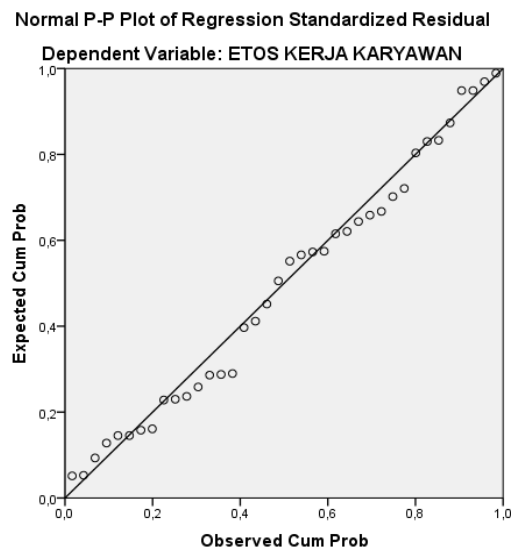
Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,391 nilai (b_1) yang positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel etos kerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung, artinya jika setiap penambahan 1 macam X_1 , budaya organisasi akan meningkatkan etos kerja karyawan sebesar 0,391, dan sebaliknya jika budaya organisasi menurunkan 1 macam X_1 , maka etos kerja karyawan akan turun 0,391 dengan anggapan X_2 tetap.

$$b_2 = 0,354$$

Nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,354 nilai (b_2) yang positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel etos kerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung, artinya jika setiap penambahan 1 macam X_2 , standar operasional prosedur akan meningkatkan etos kerja karyawan sebesar 0,354, dan sebaliknya jika

standar operasional prosedur menurunkan 1 macam X_2 , maka etos kerja karyawan akan turun 0,354 dengan anggapan X_1 tetap.

Gambar 4.5
Hasil Analisis Regresi Residual



Pada gambar diatas diketahui bahwa data dengan *Normal P-P Plot of Regresiion Standardized Residual* data pada variabel yang digunakan dinyatakan mempengaruhi apabila gambar distribusi dengan titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan mengikuti garis diagonal.

5. Uji Hipotesis

a. Uji hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dimana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka uji regresi dikatakan signifikan. Atau dengan melihat angka

signifikannya jika nilai sig. < tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka secara parsial atau individu variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.18
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,204	5,838		2,091	,044
	BUDAYA ORGANISASI STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR	,391	,165	,376	2,373	,023
		,354	,151	,371	2,341	,025

a. Dependent Variable: ETOS KERJA KARYAWAN

Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. H_0 diterima atau H_1 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$
2. H_0 ditolak atau H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$

Dengan Probabilitas :

1. Jika probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima atau H_1 ditolak
2. Jika probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak atau H_1 diterima

a) Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Berdasarkan output pada tabel di atas diketahui t_{hitung} adalah 2,373, sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) = 5%, $df = n - k$ atau 35 pada tabel dua sisi maka t_{tabel} adalah 2,030. Dengan

membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,373 > 2,030$) dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh terhadap etos kerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

b) Variabel Standar Operasional Prosedur (X_2)

Berdasarkan output pada tabel di atas diketahui t_{hitung} adalah 2,341, sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) = 5%, $df = n - k$ atau 35 pada tabel dua sisi maka t_{tabel} adalah 2,030. Dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,341 > 2,030$) dan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh terhadap etos kerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

b. Uji secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikansi secara simultan atau bersama-sama antara variabel Budaya Organisasi (X_1), Standar Operasional Prosedur (X_2), terhadap Etos Kerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung (Y), maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348,560	2	174,280	14,235	,000 ^b
	Residual	428,492	35	12,243		
	Total	777,053	37			

a. Dependent Variable: ETOS KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR, BUDAYA ORGANISASI

Berdasarkan *output* SPSS 23 diatas diketahui F_{hitung} adalah 14,235, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan kebebasan $(n-k) 38-3 = 35$ maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,27. Dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} sehingga dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,235 > 3,27$), maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel Budaya Organisasi (X_1), Standar Operasional Prosedur (X_2) terhadap Etos Kerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisiensi determinasi memiliki fungsi untuk mengetahui besarnya variasi variabel independen dalam menerangkan variabel dependen atau untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (Budaya Organisasi, dan Standar Operasional Prosedur) terhadap variabel dependen (Etos Kerja Karyawan). Dari hasil

pengujian dengan menggunakan SPSS 23 dapat dilihat nilai koefisiensi determinasi, sebagai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 ^a	,449	,417	3,499

a. Predictors: (Constant), STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: ETOS KERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,449 atau (44,9%). Ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi, Standar Operasional Prosedur) terhadap variabel dependen (Etos Kerja Karyawan) sebesar 44,9%. Sedangkan sisanya (100% - 44,9% = 55,1%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.