

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Diskripsi Teori**

##### **I. Sisa Hasil Usaha**

###### a. Pengertian Sisa Hasil Usaha

Pengertian Sisa Hasil Usaha dalam koperasi adalah pendapatan koperasi yang diperoleh dalam satu tahun buku dikurangi dengan biaya-biaya, penyusutan, dan kewajiban lainnya termasuk pajak dalam tahun buku yang bersangkutan.

Sisa hasil usaha tahun berjalan dibagi sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada lembaga koperasi. Dalam hal jenis dan jumlah pembagian sisa hasil telah diatur secara jelas maka bagian yang tidak menjadi hak koperasi diakui sebagai kewajiban. Apabila jenis dan jumlah pembagiannya belum diatur secara jelas, maka sisa hasil usaha tersebut dicatat sebagai sisa hasil usaha belum dibagi dan harus dijelaskan dalam catatan atas laporan keuangan. Suatu kebiasaan dalam koperasi, bahwa sisa hasil usaha yang diperoleh dalam tahun berjalan dibagi sesuai dengan ketentuan anggaran dasar atau anggaran rumah tangga. Keharusan pembagian sisa hasil usaha tersebut juga dinyatakan dalam undang-undang perkoperasian.<sup>10</sup> Penerapan dalam

---

<sup>10</sup> Budisantoso, T dan S, Triandaru, *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*, Edisi dua, (Jakarta: Salemba Empat), hal.146.

penggunaan sisa hasil usaha yang dibagikan tersebut bisa digunakan untuk anggota, dana pendidikan dan untuk koperasi sendiri.

Berdasarkan pada juran yang ditulis oleh Zainal Arifin:

Sisa Hasil Usaha ditinjau dari aspek ekonomi manajerial, sisa hasil usaha dalam koperasi merupakan selisih dari seluruh pemasukan atau penerimaan total (*Total Revenue*) dengan biaya-biaya atau biaya total (*Total Cost*) dalam satu tahun buku.<sup>11</sup>

Dalam lembaga Baitul Maal Wa Tamwil sisa hasil usaha diberikan setiap akhir periode penutupan buku. Jumlah sisa hasil usaha yang diberikan merupakan hasil bersih dari kegiatan usaha yang sudah dikurangi untuk membayar zakat. Zakat merupakan kewajiban seorang muslim untuk memberikan sebagian hartanya ketika sudah mencapai nishof yang telah ditentukan oleh syari'ah islam. Jumlah sisa hasil usaha yang diterima oleh masing-masing anggota tidak sama dimana jumlah tersebut didasarkan pada besarnya simpanan pokok dan kegiatan usaha yang dilakukan oleh anggota. Sisa hasil usaha diperoleh dari kegiatan usaha baik dilakukan oleh anggota maupun nasabah. Salah satu faktor besarnya sisa hasil usaha yang diperoleh dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan.

b. Faktor-faktor yang menentukan besarnya Sisa Hasil Usaha

Sisa Hasil Usaha dalam lembaga Baitul Maal Wa Tamwil dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek keuangan dan non keuangan.

---

<sup>2</sup> Zainal Arifin, *Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Untuk Menentukan Sisa Hasil Usaha Pada Koperasi Pegawai Negeri*, (Kalimantan Timur, Skripsi Tidak diterbitkan, 2010).hal.37

Menurut juran yang ditulis oleh Zainal Arifin terdapat dua aspek indikator yang mempengaruhi sisa hasil usaha.

Dilihat dari aspek indikator keuangan faktor yang mempengaruhi sisa hasil usaha lembaga Baitul Maal Wa Tamwil meliputi: Modal sendiri, yaitu modal yang menanggung resiko (*equity*) atau merupakan kumulatif dari simpanan pokok, simpanan wajib, dana cadangan dan hibah.<sup>12</sup> Modal pinjaman, yaitu modal yang dipinjam lembaga Baitul Maal Wa Tamwil yang berasal dari anggota, lembaga Baitul Maal Wa Tamwil lainnya, bank atau lembaga keuangan, penerbitan obligasi atau surat berharga dan sumber-sumber lainnya. Volume usaha, yaitu total nilai penjualan atau pendapatan barang dan jasa pada tahun buku yang bersangkutan. Sedangkan dilihat dari aspek indikator non keuangan faktor yang mempengaruhi Sisa Hasil Usaha lembaga Baitul Maal Wa Tamwil meliputi: kinerja pengurus, kinerja karyawan, dan jumlah unit usaha yang dimiliki lembaga.<sup>13</sup>

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sisa hasil usaha sangat dipengaruhi oleh modal yang dimiliki, keuntungan dari penjualan produk pembiayaan, kinerja karyawan dan berjalannya unit usaha yang dijalankan.

## II. Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Menurut Simamora dalam bukunya “kinerja merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya”.<sup>14</sup> Sedangkan Shadily dalam bukunya mengatakan “kinerja atau *performance*

---

<sup>12</sup> Oktina Ertifa Sinarwati, *Analisis Perbandingan Perhitungan Sistem Bagi Hasil Pada Koperasi Syariah Dan Sisa Hasil Usaha Pada Koperasi Konvensional, Studi Kasus pada BMT Martabak Mandiri dan KOPASMA SMA N 1 SLAWI*, (Semarang, Skripsi Tidak diterbitkan.2012), hal.4

<sup>13</sup> *Ibid.*, Hal.5

<sup>14</sup> Simamora, Bilson, *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*, (Jakarta : Gramedia Pustaka), hal.45

adalah berdaya guna prestasi atau hasil”.<sup>15</sup> Wahyudi Kumorotomo dalam bukunya “memberikan batasan pada konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap”.<sup>16</sup>

Hal ini berarti bahwa *performance* atau kinerja merupakan sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan. Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Menurut Rivai dan Basri dalam bukunya: Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.<sup>17</sup>

Kinerja dan produktivitas dalam bahasa manajemen adalah dua istilah dengan konsep yang berbeda. Dalam bahasa Inggris, kinerja adalah “*performance*” yang terjemahannya dalam bahasa Indonesia adalah tampilan. Sedangkan makna kasar dari produktivitas atau yang dalam bahasa Inggris disebut *productivity*, merupakan sesuatu yang dihasilkan melalui proses tertentu. Dalam bahasa manajemen batasan konsepsi kinerja lebih luas bila dibandingkan dengan

---

<sup>15</sup> Shadily, Hasan, *Sosiologi untuk masyarakat Indonesia*, (Jakarta : Rineka Cipta), Hal.425

<sup>16</sup> Ibid., hal.427

<sup>17</sup> Rivai, Vethzal & Basri, *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada), hal.50.

produktivitas karena kinerja meliputi seluruh unsur ekonomi dan aspek operasional lainnya yang termasuk didalamnya adalah produksi. Kinerja berkaitan dengan aspek kompetisi dan keunggulan manufaktur yang berkaitan dengan biaya, fleksibilitas, kecepatan, kecermatan, atau kualitas.<sup>18</sup>

Dengan kata lain kinerja merupakan tampilan yang dilakukan dan ditunjukkan oleh seseorang dalam melakukan tugasnya. Tampilan tersebut tidak terbatas pada produk yang dihasilkan tetapi juga bagaimana mengerjakannya dan modal apa saja yang digunakan. Ukuran kinerja merupakan kualitas bukan kuantitas, sedangkan produktivitas ukurannya adalah kuantitas.

Michael amstrong menyebutkan seperti yang dikutip oleh Muhammad Faisal bahwa:

Kinerja sebagai sebuah konsep yang berdimensi jamak dan pengukurannya tergantung atas sejumlah faktor yang berbeda-beda. Kinerja bukan hanya tentang apa yang telah dicapai oleh seseorang tetapi bagaimana mereka melakukannya. Kinerja merupakan dampak hasil pekerjaan karena dampak tersebut menunjukkan keterkaitan yang kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan pelanggan dan sumbangan ekonomi.<sup>19</sup>

John Campbell menyebutkan bahwa dari sisi kegiatan dan konteksnya tempat seseorang bekerja. Batasan kinerja didefinisikan sebagai berikut: “perilaku atau kegiatan yang relevan dengan tujuan organisasi dan dapat diukur dari sisi tingkat sumbangannya terhadap

---

<sup>18</sup> Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, (Jakarta: Kelompok Gramedia), hal.17

<sup>19</sup> Amstrong, Michael & Angela Barong, *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Prof. Dr. Wibowo.S.E, M. Phil*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).hal.265

kecocokan perilaku tertentu dan sejumlah perilakunya”.<sup>20</sup> Melalui batasan John Campbell ini memberikan makna bahwa tidak semua perilaku karyawan ditempat kerjanya bisa disebut kinerja kecuali kegiatan yang berkontribusi terhadap perusahaan.

Menurut Borman dan Mortpwidlo, terdapat dua dimensi kemanfaatan atau distribusi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, yakni yang terkait dengan tugas seseorang dan yang terkait dengan lingkungan perusahaan.

Sehubungan dengan batasan dan konteks kinerja seperti yang disampaikan oleh sejumlah pakar manajemen, dapat disebutkan bahwa terdapat sejumlah atribut pokok dalam istilah kinerja yaitu:

1. Perilaku atau pekerjaan.
2. Keterkaitannya dengan tujuan organisasi.
3. Kandungan nilai kebermaknaan bagi organisasi.
4. Berdimensi *input*, proses, *output* dan *outcome*. Oleh karena itu dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimiliki, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Ibid., hal.276.

<sup>21</sup> Ibid., Amstrong, Michael & Angela Barong, *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Prof. Dr. Wibowo.S.E, M. Phil,hal.267

Selain pengertian kinerja diatas, dalam bukunya Moh. Pambudi Tika beberapa ahli manajemen lainnya juga mendefinisikan kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Stoner dalam bukunya Management mengemukakan bahwa kinerja adalah “fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan”.
2. Bernardin dan Russel dalam bukunya Achmad S. Ruby mendefinisikan kinerja sebagai “pencapaian hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”.
3. Handoko dalam bukunya Manajemen Personalia dan Sumberdaya mendefinisikan kinerja sebagai “proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.
4. Prawiro Suntoro dalam buku Merry Dandian Panji mengemukakan bahwa kinerja adalah “hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Dari empat definisi kinerja diatas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

1. Hasil dari fungsi pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan atau pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
3. Pencapaian tujuan organisasi.<sup>22</sup>

Dari pengertian diatas, penulis menyimpulkan pengertian kinerja sebagai hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

b. Kinerja dalam prespektif Syari'ah

Kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan pada suatu organisasi tertentu. Allah SWT memberikan dorongan yang insentif bagi orang-orang yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal dan baik. Allah SWT berfirman dam QS. An-Nahl ayat 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ  
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (97)

*97. Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami*

---

<sup>22</sup> Armstrong, Michael & Angela Barong, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Prof. Dr.S.E., M.Phil, hal.268



*beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.(97).<sup>23</sup>*

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka diakui dan mereka harus dimuliakan jika memang menjalankan pekerjaannya dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik bisadiberi bonus atau *insentif* guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapai.

Rasulullah SAW juga memberikan pembelajaran bahwa para pejabat dan pegawai harus senantiasa dipantau dan dikoreksi, mereka harus ditunjukkan kesalahan yang mungkin ia lakukan. Akan tetapi, cara pengingatannya harus bijaksana. Tidak bisa dilakukan di hadapan khalayak ramai untuk menjaga kehormatan dan harga diri mereka.

Khalifah Ali bin Abi Thalib r.a memberikan memberikan wasiat kepada pegawainya, ”janganlah engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan yang berbuat jelek. Karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambahkan kebaikan dan sebagai pembelajaran untuk orang yang berbuat jelek”.<sup>24</sup>

Urain diatas menjelaskan bahwa kita harus menjaga dan melindungi kehormatan dan kemuliaan orang lain dari tindakan yang tidak bertanggung jawab. Dan sebagai pembelajaran kepada kita untuk memperlakukan orang sebaik mungkin tanpa memandang siapa orang tersebut.

---

<sup>23</sup> Departemen Agama RI, *AL-Qur'an dan Terjemahnya*, (Wiy Cahaya: Bandung, 2011),hal.251.

<sup>24</sup> Ima Amaliah,Aan Julia,Westi Riani, *Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja*, (Bandung,skripsi tidak diterbitkan,2013), hal.167.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Kayawan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dikutip oleh Ima Amaliah mengungkapkan bahwa:

Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.<sup>25</sup>

Menurut Alex Soemadji Nitisemito terdapat berbagai faktor kinerja karyawan antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin.<sup>26</sup>

Menurut Rossett dan Arwady sebagaimana yang dikutip oleh Helianti dalam juran mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya ketrampilan dan pengetahuan.
2. Kurangnya insentif atau tidak tepatnya insentif diberikan.
3. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan tidak adanya motivasi.
4. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja.<sup>27</sup>

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Yaitu faktor

---

<sup>25</sup> Ibid., hal.86

<sup>26</sup> Ibid., hal 87

<sup>27</sup> Heny Sidenti, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*, (Jurnal: JIBEKA, Volume 9 Nomer 1), hal. 46.

internal dan faktor eksternal. Dimana faktor internal berkaitan dengan: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal berkaitan dengan: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

### **III. Peningkatan Kualitas Pembiayaan**

#### **a. Pengertian pembiayaan**

Pembiayaan dalam arti luas berarti financing atau pembelanjaan, yaitu pendanaan yang dikeluarkan untuk mendukung investasi yang telah direncanakan baik dilakukan sendiri maupun dijalankan oleh orang lain. Dalam arti sempit, pembiayaan dipakai untuk mendefinisikan pendanaan yang dilakukan oleh lembaga pembiayaan seperti bank syariah kepada nasabah.<sup>28</sup> Dalam hal ini, pembiayaan sangatlah berperan penting bagi lembaga-lembaga keuangan baik secara internal maupun eksternalnya. Oleh sebab itulah lembaga keuangan sangat menjaga stabilitas pembiayaan yang diterapkannya.

Menurut M. Syafi'I Antonio, menjelaskan bahwa pembiayaan merupakan salah satu tugas pokok bank yaitu pemberian fasilitas dana

---

<sup>28</sup> Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, ( Yogyakarta; Ekonisia), hal.260

untuk memenuhi kebutuhan pihak-pihak yang merupakan deficit unit.<sup>29</sup>

Menurut Undang-Undang Perbankan Syariah (UUPS) No. 21 Tahun 2008, pembiayaan adalah penyediaan dana atau tagihan yang dipersamakan dengan itu berupa:

1. Transaksi bagi hasil dalam bentuk mudharabah dan musyarakah.
2. Transaksi sewa menyewa dalam bentuk ijarah atau sewa beli dalam bentuk ijarah muntahiyah bit tamlik.
3. Transaksi jual beli dalam bentuk piutang murabahah, salam dan istishna'.
4. Transaksi pinjam meminjam dalam bentuk piutang dan qardh.
5. Transaksi sewa-menyewa jasa dalam bentuk ijarah untuk transaksi multi jasa, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara Bank Syariah dan atau unit usaha syariah (UUS) dan pihak lain yang mewajibkan Pihak-pihak yang dibiayai dan atau diberi fasilitas dana untuk mengembalikan dana tersebut setelah jangka waktu tertentu dengan imbalan berupa Ujrah, tanpa imbalan atau bagi hasil.<sup>30</sup>

Dalam pengelolaan dana yang dilakukan oleh lembaga keuangan harus dilakukan dengan penuh ketelitian. Hal ini ditujukan agar

---

<sup>29</sup> Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*, (Jakarta : Gema Insani Press), hal.160

<sup>30</sup> Undang-undang Perbankan Syariah No. 21 Tahun 2008 pasal 25 ketentuan umum, dalam [www.scribs.com](http://www.scribs.com). Diakses 15 Februari 2017

dalam proses pengelolaan dana oleh pengelola (peminjam) dapat terkontrol dengan baik dan juga untuk meminimalisir terjadinya kerugian-kerugian seperti kredit macet. Dengan demikian, maka sebuah lembaga keuangan harus memiliki tiga aspek penting dalam pembiayaan, yakni aman, lancar dan menguntungkan.

1. Aman, yaitu keyakinan bahwa dana yang telah dilempar ke masyarakat dapat ditarik kembali sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati oleh pihak yang terkait.
2. Lancar, yaitu keyakinan bahwa dana tersebut dapat berputar oleh lembaga keuangan dengan lancar dan cepat.
3. Menguntungkan, yaitu perhitungan dan proyeksi yang tepat dan tidak merugikan bagi salah satu pihak.<sup>31</sup>

b. Jenis-jenis Pembiayaan

Dalam menjelaskan jenis-jenis pembiayaan dapat dilihat dari tujuannya, jangka waktunya, jaminan serta orang yang menerima dan member pembiayaan. Pembiayaan menurut sifat penggunaan dapat dibagi menjadi dua hal, sebagai berikut:

1. Menurut sifatnya, pembiayaan dapat dibagi menjadi dua, yaitu:
  - a. Pembiayaan Produktif. Yaitu pembiayaan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan produksi dalam arti luas, yaitu untuk peningkatan usaha, baik usaha produksi, perdagangan, maupun

---

<sup>31</sup> Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, (Yogyakarta: UII PRESS), hal.164

investasi. Menurut keperluannya, pembiayaan produktif dapat dibagi menjadi dua hal berikut:

1. Pembiayaan modal kerja, yaitu pembiayaan untuk memenuhi kebutuhan peningkatan produksi, baik secara kuantitatif, yaitu jumlah hasil produksi, maupun secara kualitatif, yaitu peningkatan kualitas atau mutu hasil produksi.
  2. Untuk keperluan perdagangan atau peningkatan utility of place dari suatu barang. Seperti pembiayaan investasi, yaitu untuk memenuhi kebutuhan barang-barang modal (*capital goods*).
2. Pembiayaan Konsumtif yaitu pembiayaan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan konsumsi, yang akan habis digunakan untuk memenuhi kebutuhan.<sup>32</sup>

Secara garis besar produk pembiayaan menurut hukum ekonomi syariah terbagi dalam empat kategori yang dibedakan berdasarkan tujuan penggunaannya yaitu:

1. Pembiayaan dengan prinsip Jual Beli (Ba'i)

Prinsip jual beli (Ba'i) adalah prinsip jual beli yang dilaksanakan sehubungan dengan adanya perpindahan hak milik barang atau benda (*Transfer Of Property*), yang mana tingkat

---

<sup>32</sup> Ibid., Syafi'i Antonio, hal.37

keuntungan ditentukan didepan (diawal) dan menjadi bagian harga atas barang yang dijual.

## 2. Pembiayaan dengan Prinsip Sewa (Ijarah)

Transaksi Ijarah dilandasi oleh adanya perpindahan manfaat. Jadi pada dasarnya prinsip Ijarah sama saja dengan prinsip jual beli, tapi perbedaannya terletak pada objek transaksinya. Bila pada jual beli objek transaksinya adalah barang, pada ijarah objek transaksi adalah jasa. Pada akhir masa sewa, bank dapat saja menjual barang yang disewakan kepada nasabah.

Semua jenis pembiayaan merupakan pemanfaatan dana untuk usaha produktif secara efektif. Namun penggunaan tersebut haruslah sesuai dengan penggunaan dan pembiayaan tersebut sesuai dalam pembiayaan di Baitul Maal Wa Tamwil Berkah Trenggalek dalam akad-akad syariah yang diterapkan. Jenis pembiayaan yang ada di Baitul Maal Wa Tamwil Berkah Trenggalek adalah:

### 1. Pembiayaan Mudharabah

Pembiayaan Mudharabah adalah kerjasama antara pemilik dana atau penanam modal dengan pengelola dana untuk melakukan usaha tertentu dengan pembagian keuntungan berdasarkan nisbah. Pada pembiayaan ini Baitul Maal Wa Tamwil Berkah Trenggalek bertindak sebagai penyalur dana (shohibul maal) dan anggota atau nasabah sebagai penerima (mudhairb) untuk usaha dengan bagi hasil keuntungan yang

telah ditentukan diawal antara nasabah dengan pihak lembaga Baitul Maal Wa Tamwil Berkah Trenggalek.

## 2. Pembiayaan Musyarakah

Pembiayaan Musyarakah adalah kerjasama antara kedua belah pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan keuntungan dan resiko ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan.

## 3. Pembiayaan Murabahah

Pembiayaan Murabahah adalah pembiayaan yang saling menguntungkan yang dilakukan oleh shahib al-mal dengan pihak yang membutuhkan melalui transaksi jual beli dengan penjelasan bahwa harga pengadaan barang dan harga jual terdapat nilai lebih yang merupakan keuntungan atau laba bagi shahibulmal dan pengembaliannya dilakukan secara tunai atau angsuran.<sup>33</sup>

### c. Tujuan Pembiayaan

Pembiayaan merupakan sumber pendapatan lembaga keuangan syariah, diantara tujuannya pembiayaan yang dilakukan lembaga keuangan syariah yaitu:

---

<sup>33</sup> Heri sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Adipura), hal.67



### 1. Pemilik

Bagi para pemilik usaha lembaga keuangan syariah, mengharapkan akan memperoleh penghasilan atas dana yang ditanamkan pada pihak lembaga keuangan syariah tersebut.

### 2. Pegawai

Bagi para pegawai mengharapkan dapat memperoleh kesejahteraan dari bank yang dikelola.

### 3. Masyarakat

#### a. Pemilik dana

Sebagai pemilik dana, mereka berharap dari dana yang diinvestasikan akan memperoleh bagi hasil.

#### b. Debitur yang bersangkutan

Sebagai debitur dengan mendapatkan pembiayaan bertujuan mengatasi kesulitan pembiayaan dan meningkatkan usaha dan pendapatan dimasa depan.

#### c. Masyarakat umum atau Nasabah

Mereka dapat memperoleh barang-barang yang dibutuhkan.

#### d. Pemerintah

Akibat adanya penyediaan pembiayaan, pemerintah dapat terbantu dalam pembiayaan pembangunan negara, disamping itu akan diperoleh pajak (berupa pajak penghasilan atau keuntungan yang diperoleh lembaga lembaga Baitul Maal Wa Tamwil)

e. Baitul Maal Wa Tamwil

Bagi Baitul Maal Wa Tamwil yang bersangkutan, hasil dari penyaluran dana pembiayaan, diharapkan dapat meneruskan dan mengembangkan usahanya dan sehingga semakin banyak masyarakat yang dilayaninya.

Disisi lain tujuan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah adalah untuk meningkatkan kesempatan kerja dan kesejahteraan ekonomi sesuai dengan nilai-nilai Islam. Pembiayaan tersebut harus dapat dinikmati oleh sebanyak-banyaknya pengusaha yang bergerak dibidang industri, pertanian, dan perdagangan untuk menunjang kesempatan kerja dan menunjang produksi dan distribusi barang-barang dan jasa-jasa dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>34</sup>

d. Fungsi Pembiayaan

Pembiayaan mempunyai peranan penting dalam perekonomian, secara garis besar fungsi pembiayaan di dalam perekonomian, perdagangan dan keuangan dapat dikemukakan yaitu:

1. Pembiayaan dapat meningkatkan daya guna (*utility*) dari modal atau uang. Penabung menyimpan uangnya di lembaga Baitul Maal Wa Tamwil. Uang tersebut dalam presentase tertentu ditingkatkan kegunaannya oleh lembaga Baitul Maal Wa Tamwil untuk memperluas atau memperbesar usahanya.

---

<sup>34</sup>Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada), hal.196

2. Pembiayaan meningkatkan daya guna (*utility*) dari suatu barang, dimana produsen dengan bantuan pembiayaan dapat memproduksi barang jadi, sehingga *utility* dari barang tersebut meningkat. Misalnya padi menjadi beras, benang menjadi tekstil, dan sebagainya.
3. Pembiayaan meningkatkan peredaran dan lalu lintas uang dengan menyalurkan pembiayaan melalui rekening atau koran. Pengusaha menciptakan pertambahan peredaran uang giral dan sejenisnya seperti: *giro, bilyet, wesel*, dan sebagainya.
4. Pembiayaan menimbulkan kegairahan usaha masyarakat. Manusia adalah makhluk yang selalu melakukan kegiatan ekonomi yaitu berusaha memenuhi kebutuhannya, akan tetapi meningkatnya usaha tidaklah selalu diimbangi dengan kemampuan.
5. Sebagai jembatan untuk meningkatkan pendapatan nasional. Pengusaha yang memperoleh pembiayaan tentu saja berusaha meningkatkan usahanya. Peningkatan usaha yang berarti keuntungan secara kumulatif kemungkinan dikembangkan lagi dalam arti dikembangkan dalam bentuk permodalan, maka peningkatan akan berlangsung terus menerus.
6. Pembiayaan sebagai alat stabilitas ekonomi yang kurang sehat langkah-langkahnya diarahkan pada usaha-usaha antara lain; pengendalian inflasi, peningkatan ekspor, rehabilitas sarana dan pemenuhan kebutuhan pokok rakyat.

e. Unsur-unsur pembiayaan

1. Kepercayaan

Suatu keyakinan pemberi pinjaman (bank atau lembaga keuangan) bahwa pembiayaan yang diberikan berupa uang, barang ataupun jasa, akan benar-benar diterima kembali dimana akan ditentukan dimasa yang akan datang. Kepercayaan ini diberikan oleh bank, karena sebelum dana dikucurkan, sudah dilakukan penelitian atau penyelidikan yang mendalam tentang nasabah yang akan dibiayai. Hal itu dilakukan demi keamanan dan kemampuan dalam membayar biaya yang dilakukan.

2. Kesepakatan

Kesepakatan dalam hal ini dilakukan dalam suatu perjanjian, dimana masing-masing pihak menandatangani hak dan kewajiban masing-masing kesepakatan penyaluran pembiayaan yang dituangkan dalam akad pembiayaan.

3. Jangka waktu

Setiap pinjaman yang dilakukan memiliki jangka waktu yang ditentukan. Hal ini mencakup masa pengembalian pembiayaan yang telah disepakati.

4. Resiko

Resiko ini menjadi tanggungan pihak lembaga Baitul Maal Wa Tamwil, baik resiko yang disengaja ataupun tidak sengaja. Resiko yang disengaja yaitu resiko yang diakibatkan oleh nasabah

sengaja tidak mau membayar padahal mampu membayar. Sedangkan resiko yang tidak disengaja yaitu resiko yang diakibatkan karena nasabah tertimpa musibah seperti bencana alam yang tidak dapat dihindari oleh nasabah.<sup>35</sup>

#### 5. Balas jasa

Dalam bank konvensional yang dimaksud balas jasa dalam bentuk bunga, komisi serta biaya administrasi yang merupakan keuntungan bank. Sedangkan dalam prinsip syariah, balas jasanya dalam bentuk bagi hasil.<sup>36</sup>

#### f. Peningkatan Kualitas pembiayaan

Kualitas adalah taraf, derajat, baik buruk (suatu benda). Pembiayaan adalah pemberian fasilitas penyediaan dana untuk memenuhi kebutuhan pihak-pihak yang merupakan *deficit unit*. Atau pembiayaan *financing* yaitu pembiayaan yang diberikan oleh suatu pihak kepada pihak lain untuk mendukung investasi yang telah direncanakan, baik dilakukan sendiri maupun lembaga.<sup>37</sup> Dalam artian kualitas pembiayaan merupakan taraf baik atau buruknya penjualan produk pembiayaan kepada masyarakat yang akan memberikan dampak positif terhadap kedua belah pihak.

Peningkatan Kualitas pembiayaan bisa dilihat dari kedua belah pihak dimana pada nasabah kualitas dari pembiayaan bisa diterima

---

<sup>35</sup> Ibid., hal. 75

<sup>36</sup> Ibid., Hal. 76

<sup>37</sup> Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta : PT Bumi Aksara Cetakan Ke Empat), hal 121-123.

dengan baik dapat dilihat dari manfaat atas dana yang dipinjam dan kemampuan nasabah dalam mengembalikan dana yang dipinjam. Sedangkan pada lembaga Baitul Maal Wa Tamwil peningkatan kualitas pembiayaan bisa dilihat dari *profitability* dari hasil penjualan produk pembiayaan selain itu juga bisa diukur dari tingkat jumlah nasabah yang mengajukan pembiayaan pada lembaga tersebut.

Peningkatan kualitas pembiayaan sangat dibutuhkan guna untuk menunjang dari keberhasilan lembaga Baitul Maal Wa Tamwil dimana semakin baik kualitas dari penjualan produk pembiayaan maka semakin tinggi hasil yang diperoleh dan akan berdampak pada kesejahteraan anggotanya.

#### **IV. Kesejahteraan Anggota Pendiri**

##### **a. Pengertian Kesejahteraan Anggota Pendiri**

Terdapat berbagai istilah yang digunakan dalam program kesejahteraan, seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya:

Andre. F. Sikulu menyatakan bahwa “Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung”.

Menurut I.G. Wursanto dikutip dari Juran menyatakan bahwa:

Kesejahteraan sosial atau jaminan sosial bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada

karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan.<sup>38</sup>

Mutiara Pangabean adalah “Kesejahteraan pegawai dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada pegawai”.<sup>39</sup>

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya menyatakan bahwa:

Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.<sup>40</sup>

Dalam UU No 13 Tahun 2003 memberikan pengertian tentang kesejahteraan pekerja, yaitu suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

#### b. Program Kesejahteraan

Program kesejahteraan merupakan balas jasa secara materil dan non material atau dapat disebut juga sebagai kompensasi. Program kesejahteraan karyawan merupakan salah satu cara meningkatkan semangat kerja karyawan. Program kesejahteraan berupa tunjangan. Tunjangan ini dapat berupa tunjangan keluarga, tunjangan

---

<sup>38</sup> Natasha Irjayandiri Nurrachman, *Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dibadan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Cimahi*, (Bandung: Skripsi Tidak diterbitkan, 2012) hal.56

<sup>39</sup> Mutiara S.Panggabean, *Manajemen sumberdaya manusia*, (Bogor: Ghalia), hal.94

<sup>40</sup> Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, Edisi Revisi), hal.183

pembangunan dan sebagainya, yang kesemuanya dapat menambah penghasilan karyawan. Pembayaran tunjangan ini biasanya di berikan dalam pembayaran gaji setiap bulan yang di terima oleh setiap pegawai. Bonus ini sering juga di sebut *Insentif*. *Insentif* ini juga di anggap sebagai dari kompensasi yang berbentuk uang. *Insentif* pada dasarnya adalah tambahan bayaran yang di berikan kepada pegawai tertentu. Pemberian *insentif* atau bonus biasanya di dasarkan pada keberhasilan atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan yang melebihi prestasi rata-rata yang telah di tentukan.

c. Tujuan dan Manfaat Kesejahteraan Anggota Pendiri

Sisa hasil usaha merupakan keuntungan yang diperoleh dari kegiatan usaha baik usaha yang dijalankan oleh anggota maupun usaha oleh nasabah yang akan diberikan setiap akhir periode. Dimana sisa hasil usaha akan diberikan kepada seluruh anggota baik anggota pembiayaan maupun anggota pendiri dan akan berdampak terhadap kesejahteraan anggota salah satunya yaitu anggota pendiri dari Baitul Maal Wa Tamwil.

Anggota pendiri merupakan sekelompok orang yang sudah menanamkan modal berupa dana maupun tenaga dan pikiran guna untuk mengembangkan kegiatan dari Baitul Maal Wa Tamwil. Perkembangan dari kegiatan Baitul Maal Wa Tamwil akan berdampak terhadap *profitabilitas* yang diperoleh oleh Baitul Maal Wa Tamwil dari



keuntungan yang diperoleh secara langsung akan meningkatkan kesejahteraan dari anggota pendiri.

Menurut Moekijat tujuan pemberian program kesejahteraan pada perusahaan yang mengadakan program kesejahteraan terdiri dari dua yaitu bagi perusahaan dan pegawai.

1. Bagi Perusahaan

- a. Mengurangi perpindahan dan kemangkiran
- b. Meningkatkan semangat kerja pegawai
- c. Menambah kesetiaan pegawai terhadap organisasi.
- d. Menambah peran serta pegawai dalam masalah-masalah organisasi.
- e. Mengurangi keluhan-keluhan.
- f. Mengurangi pengaruh serikat pekerja.
- g. Meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam hubungannya dengan kebutuhannya pribadi maupun kebutuhan sosial.
- h. Memperbaiki hubungan masyarakat.
- i. Mempermudah usaha penarikan pegawai dan mempertahankan.
- j. Merupakan alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohani pegawai.
- k. Memperbaiki kondisi kerja.
- l. Memelihara sikap pegawai yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya.

## 2. Bagi Pegawai

- a. Memberikan kenikmatan dan fasilitas yang dengan cara lain tidak tersedia atau yang tersedia dalam bentuk yang kurang memadai.
- b. Memberikan bantuan dalam memecahkan suatu masalah-masalah perseorangan.
- c. Menambah kepuasan kerja.
- d. Membantu kepada kemajuan perseorangan.
- e. Memberikan alat-alat untuk dapat menjadi lebih mengenal pegawai-pegawai lain.
- f. Mengurangi perasaan tidak aman.
- g. Memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status.<sup>41</sup>

Berdasarkan uraian diatas terlihat ada dua pihak yang berkepentingan langsung terhadap program kesejahteraan yaitu pihak perusahaan dan juga pihak pegawai. Bagi perusahaan program kesejahteraan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan bagi pegawai adalah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka. Pemberian kesejahteraan karyawan sangat berarti dan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Bagi karyawan pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja, dan sikap loyalitas

---

<sup>41</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada), hal. 257

karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan dapat meningkatkan produktifitas kerja, efisiensi kerja efektifitas kerja, dan meningkatkan laba dari perusahaan. Program kesejahteraan karyawan sangat penting demi terwujudnya tujuan perusahaan, namun program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan yang ada, berdasarkan asas keadilan dan kelayakan, dan berpedoman pada kemampuan perusahaan.

d. Jenis Kesejahteraan

Menurut Ishak berdasarkan bentuk kesejahteraan tersebut, secara garis besar kesejahteraan terdiri dari 2 jenis :

1. Kesejahteraan langsung

Kesejahteraan langsung adalah penghargaan yang berupa gaji, upah yang di bayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dan Insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi akaryawan agar produkivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap dan sewaktu-waktu.

2. Kesejahteraan tidak langsung

Kesejahteraan tidak langsung merupakan balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan. Jadi kesejahteraan tidak langsung diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Ibid., hal. 259

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa kesejahteraan anggota dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: kinerja karyawan, keberhasilan lembaga Baitul Maal Wa Tamwil dalam menjalankan unit usaha dan penjualan produk pembiayaan dari faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap *profitabilitas* atau keuntungan yang akan diperoleh oleh pihak lembaga.

Dalam lembaga Baitul Maal Wa Tamwil keuntungan yang diperoleh pihak lembaga baik dari kegiatan usaha yang dilakukan oleh anggota pendiri maupun nasabah pembiayaan akan dibagikan kepada anggota setiap tutup buku atau pada akhir periode yang sering disebut dengan sisa hasil usaha.

## V. Baitul Maal Wa Tamwil

Baitul Maal Wa Tamwil atau sering disebut dengan BMT, Baitul Maal Wa Tamwil merupakan padanan kata dari Balai Usaha Mandiri Terpadu. Baitul maal berfungsi menampung dan menyalurkan dana berupa zakat, infaq dan shadaqah dan menjankan sesuai amanah. Sedangkan baitul tamwil adalah pengembangan usaha-usaha produktif investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil serta mendorong kegiatan menabung dalam menunjang ekonomi.<sup>43</sup>

Sedangkan Lubis mendefinisikan baitul maal secara harfiah yang berarti rumah harta benda atau kekayaan. Namun demikian, kata baitul maal bisa diartikan sebagai perbendaharaan (umum atau negara).Baitul

---

<sup>43</sup> Hertanto Widodo dkk, *PAS (Panduan Akuntansi Syariah) Panduan Praktis Operasional Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)* (Bandung: Mizan), hal.84

maal dilihat dari istilah fikih adalah suatu lembaga atau badan yang bertugas untuk mengurus kekayaan negara terutama keuangan, yang berkenaan dengan soal pemasukan dan pengelolaan, maupun yang berhubungan dengan masalah pengeluaran lain. Sedang baitul tamwil berupa rumah penyimpanan harta milik pribadi yang dikelola oleh suatu lembaga.<sup>44</sup>

Dari pengertian di atas, secara kontekstual Baitul Maal Wa Tamwil sebagai lembaga sosial Baitul Maal, Baitul Maal Wa Tamwil juga berfungsi sebagai penghimpun dana yang berasal dari dana sosial yang bersumber dari zakat, infak dan shadaqah atau sumber lain yang halal kemudian didistribusikan kepada yang mustahiq atau yang berhak menerima. Sementara sebagai lembaga bisnis dalam keuangan Islam Baitul Maal Wa Tamwil berfungsi menghimpun dan menyalurkan dana (*intermediasi*) yang bersifat profit motif. Penghimpunan dana diperoleh melalui simpanan pihak ketiga (anggota Baitul Maal Wa Tamwil) melalui simpanan berbentuk tabungan wadiah dan mudharabah dan penyalurannya dalam bentuk pembiayaan atau investasi, dengan prinsip jual beli (*murabahah, salam dan istisna*).<sup>45</sup>

Secara kelembagaan Baitul Maal Wa Tamwil didampingi atau didukung Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK). PINBUK mendapatkan pengakuan dari Bank Indonesia sebagai Lembaga

---

<sup>44</sup> Ibrahim Lubis, *Ekonomi Islam Suatu Pengantar Jilid 2*, (Jakarta: Kalam Mulia), hal.114

<sup>45</sup> Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Press), hal.148

Pengembangan Swadaya Masyarakat. PINBUK sebagai lembaga primer karena pengembangan misi yang sangat luas. Dalam prakteknya Baitul Maal Wa Tamwil dapat didirikan dalam bentuk Kelompok Swadaya Masyarakat, dan Koperasi. Sebelum menjalankan usahanya, Kelompok Swadaya Masyarakat harus mendapatkan sertifikat operasi dari PINBUK. Tugas Baitul Maal Wa Tamwil membantu usaha kecil sehingga keberadaan Baitul Maal Wa Tamwil merupakan representasi dari kehidupan masyarakat dimana Baitul Maal Wa Tamwil itu berada, dengan jalan ini Baitul Maal Wa Tamwil mampu mengakomodir kepentingan ekonomi masyarakat.<sup>46</sup>

Peran umum baitul maal wa tamwil adalah melakukan pembinaan dan pendanaan berdasarkan sistem syari'ah yang menegaskan arti penting prinsip-prinsip syari'ah dalam kehidupan ekonomi masyarakat. Sebagai lembaga keuangan syari'ah yang bersentuhan langsung dengan kehidupan masyarakat kecil maka Baitul Maal Wa Tamwil mempunyai tugas penting dalam mengembangkan visi dan misi ke islaman dalam segala aspek kehidupan masyarakat. Perkembangan Baitul Maal Wa Tamwil pada saat ini sangat pesat. Salah satu lembaga Baitul Maal Wa Tamwil yang sudah ada pada saat ini dan berjalan sesuai prinsip-prinsip syari'ah yaitu Baitul Maal Wa Tamwil Berkah Trenggalek.

Baitul Maal Wa Tamwil Berkah Trenggalek didirikan pada tanggal 21 Juli 1997. Pada tanggal 02 Desember 1998 Baitul Maal Wa Tamwil sah

---

<sup>46</sup> M.Dawan Raharjo, *Islam dan Transformasi Sosial-Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), hlm. 431.

berdiri dengan mempunyai badan hukum dengan nomor 07/BH/KDK.13-20/1.1/XII/1998. Pada awal merintis usaha tentu banyak hambatan yang dijumpai. Awalnya di Baitul Maal Wa Tamwil Berkah ini memberikan pembiayaan tanpa dengan menggunakan jaminan apapun dan banyak sekali kejadian seperti nasabah membawa kabur dana yang dipinjamkan. Setelah bertahun-tahun maka diberikan kebijakan baru yaitu pada tahun 2010 mulai memberikan jaminan pada nasabah yang meminta pembiayaan, yang bertujuan agar meminimalkan kerugian. Jika ada yang belum bias membayar maka akan diberi tenggang waktu dan tidak diberi denda dan apabila ada nasabah yang sudah meninggal dan dari pihak keluarga tidak bisa membayar maka hanya mengembalikan Angsuran pokok nya saja dan bagi hasil nya pada bulan tersebut.

Baitul Maal Wa Tamwil Berkah beralamat di Jl. Dewi Sartika No.49 Sumbergedong, Kec. Trenggalek, Kab. Trenggalek, Jawa Timur 66315, Indonesia. Baitul Maal Wa Tamwil Berkah berada di utara jalan raya timur pasar, barat sekolah TK, Kantor Pengadilan Umum Utara Kantor Kejaksaan kota Trenggalek. Situasi lingkungan di Baitul Maal Wa Tamwil Berkah Ramai karena berada di antara kantor-kantor pemerintahan, pasar, dan warung makan.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Laporan Tahunan BMT Berkah, 2016

**Tabel 2.1**  
**Susunan Anggota Pendiri**

No	Nama	No	Nama
1	H. Mursyad	20	Drs. Murnardi
2	Drs. H. Ernomo	21	Tiwi Poncowati, SE
3	Ir. Hj. Retno W.	22	Prasetyorini
4	Drs. H.Suyanto	23	Ari Wiyanto
5	Drs. H. Ali Mustofa	24	Imam Khoiri
6	Ir. M.Siswanto, SH, MM	25	Ahmad sanusi
7	Junaidi, SH.	26	Suripto
8	H. Ikhsan S.Ag	27	Ruli Triana Wati
9	H.Soeyono	28	Joko Yuhono
10	dr. Nur Hadi	29	Wulansari Ning Tyas
11	M. Abduh S, SE	30	Suyono
12	H. Asep Hermawan	31	Siswanto
13	Drs. Parlan Hadinata	32	Sugini
14	Drs. Husni Tahir Hamid	33	Ibnu Masud
15	Drs.Nursyamsu	34	Ir. Sugiono A.
16	Drs. Sumadi	35	Ir. Agus Sudibyo
17	Drs. ImamSupandi	36	Drs. Edy Sugondo
18	Ir.M. Yunus Anis	37	Drs. H. Soewoto
19	Drs. H. Syamsuri		

Sumber: Laporan Anggota Berkah 2016

## B. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dipaparkan dalam penelitian ini tidak terbatas pada judul penelitian yang sama mengingat keterbatasan dari penelitian terdahulu. Adapun penelitian sebelumnya secara sistematis yang menjadi bahan acuan dalam penyusunan skripsi dapat disajikan sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Dewi Yusuf (2015) yang bertujuan untuk mengevaluasi tentang “*Peran Strategis Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt) Dalam Peningkatan Ekonomi Rakyat*” penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan data sekunder Baitul Maal Wa Tamwil Indonesia. Dalam penelitian terdahulu penulis membahas mengenai sejarah dan kehadiran Baitul Maal Wa Tamwil sebagai lembaga pendukung penggerak roda



ekonomi terutama bagi umat islam dengan mempunyai tujuan untuk menunjukkan kualitas dan *profesionalisme* sebagai sebuah lembaga keuangan yang memiliki kemampuan untuk berperan dan sebagai alternatif bagi masyarakat dalam kerjasama usaha dan bermitra bisnis dalam rangka meningkatkan ekonomi rakyat.<sup>48</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Sinarwati (2013) dengan judul “*Analisis Perbandingan Perhitungan Sistem Bagi Hasil Pada Koperasi Syariah Dan Sisa Hasil Usaha Pada Koperasi Konvensional*” mahasiswa program studi akuntansi Universitas Dian Nuswantoro Semarang. terdahulu penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif jenis deskriptif-komparatif dengan menggunakan data sekunder Baitul Maal Wa Tamwil Martabak Mandiri dan KOPSAMA SMAN 1 Slawe. Dimana pada penelitian tersebut dijelaskan mengenai metode metode yang digunakan untuk menghitung sisa hasil usaha dan sistem bagi hasil yang akan diberikan kepada anggota nya. Perhitungan yang dipakai pada BMT Martabak Mandiri menggunakan sistem revenue sharing sedangkan pada bagi hasil yang di bagikan pada anggota KOPASMA dengan mengurangi pendapatan dan beban, sisa hasil yang dibagikan pada anggota KOPASMA besarnya tergantung pada besarnya modal koperasi tersebut.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Sri Dewi Yusuf, *Peran Strategis Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt) Dalam Peningkatan Ekonomi Rakyat*, (Gorontalo: Skripsi tidak diterbitkan, 2015).

<sup>49</sup> Oktina Ertifa Sinarwati, *Analisis Perbandingan Perhitungan Sistem Bagi Hasil Pada Koperasi Syariah Dan Sisa Hasil Usaha Pada Koperasi Konvensional*, (Semarang: Skripsi tidak diterbitkan, 2013)

Revita (2013) dengan judul “*Analisis Pengaruh Tingkat Simpanan Dan Pinjaman Anggota Terhadap Sisa Hasil Usaha (SHU) Kopsyah Bmt Al-Amin Pekanbaru*”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh simpanan dan pinjaman anggota terhadap SHU kopsyah BMT Al-Amin Pekanbaru. sumber data yang digunakan adalah data sekunder. Rakapitulasi simpanan dan pinjaman anggota dan SHU tahun 2008-2012. Berdasarkan hasil penelitian diketahui secara parsial (Uji-T) Variabel Simpanan anggota menunjukkan nilai thitung sebesar  $1,798 >$  dari nilai ttabel  $1,671$  maka dapat disimpulkan variabel simpanan anggota secara parsial berpengaruh terhadap laba.

Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara simpanan dan pinjaman terhadap SHU Kopsyah BMT Al-Amin Pekanbaru, hal ini diketahui dari nilai Fhitung sebesar  $3,624$  lebih besar Ftabel yaitu sebesar  $3,17$ . Nilai pengaruhnya pada Koefisien Korelasi ( $r$ ) hanya sebesar  $0,432$ . Pada sisi lain diketahui pula bahwa SHU Kopsyah BMT Al-Amin Pekanbaru dipengaruhi oleh faktor simpanan dan pinjaman anggota hanya sebesar  $18,60\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $81,40\%$  dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi SHU Kopsyah BMT Al-Amin Pekanbaru bukanlah variabel simpanan dan pinjaman anggota, melainkan yang dominan dipengaruhi oleh variabel lain yang terdapat dalam laporan

keuangan Kopsyah BMT Al-Amin Pekanbaru, seperti pendapatan pembiayaan, biaya operasional dan tingkat pinjaman DPK (Dana Pihak Ketiga) dan lain sebagainya.<sup>50</sup>

Lucky Wulan Analisa (2011) dengan judul “*Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*” Penelitian ini bertujuan untuk menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Perdagangan dan Industri Departemen (Disperindag) Semarang.

Faktor-faktor tersebut adalah motivasi dan lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan efek positif bagi organisasi, karena tujuan organisasi tercapai. pengujian hipotesis melakukan dengan spread angket sekitar 74 karyawan dari Disperindag Semarang. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis.

Uji (Hipotesis 1 diterima) Sertakan baik pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Nilai t tentang 2.368 (lebih besar dari ttabel 0,021) dan nilai signifikan sekitar 0,05 (kurang dari 0,05). Secara simultan baik motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f tentang 21.726 (lebih dari 0,05), oleh karena diperoleh nilai signifikansi 0,000. Bisa menyimpulkan bahwa kedua

---

<sup>50</sup> Revita Sari, *Analisis Pengaruh Tingkat Simpanan Dan Pinjaman Anggota Terhadap Sisa Hasil Usaha (SHU) Kopsyah Bmt Al-Amin Pekanbaru*, (Pekanbaru:Skripsi Tidak Diterbitkan, 2013)

motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari Disperindag Semarang.<sup>51</sup>

Suharnomo (2011) dengan judul “*Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dengan self esteem sebagaivariabel intervening*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja, pengaruh gaji terhadap harga diri, pengaruh harga diri terhadap kinerja, pengaruh gaji terhadap kinerja dengan harga diri sebagai variabel intervening. Sampel dalam penelitian ini digunakan purposive sampling yang karyawan penuh waktu pada PDAM Grobogan yang telah bekerja di sana setidaknya 2 tahun, yang 58 karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, kehandalan, dan regresi linear.<sup>52</sup>

Mu'alifah (2015) dengan judul “*Analisis SWOT Kinerja Karyawawan dan Minat Nasabah dalam Peningkatan Kualitas Pembiayaan di LKS ASRI Tulungagung*”. penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian Kuantitatif Sedangkan jenis penelitian yang digunakan peneliti menggunakan penelitian lapangan atau Field Research yaitu dengan meneliti langsung pada objek penelitian, objek yang akan diteliti yaitu kinerja karyawan dan minat nasabah dalam meningkatkan kualitas pembiayaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Analisis SWOT berdasarkan Internal-Eksternal (IE Matrik ) kinerja karyawan nilai total

---

<sup>51</sup> Lucky Wulan Analisa, *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*, (Semarang:Skripsi Tidak Diterbitkan,2011)

<sup>52</sup> Yayan Dwi Ertanto Suharnomo, *Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dengan self esteem sebagaivariabel intervening*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2011).

skor IFAS 2,75 dan nilai total skor EFAS 2,30 Sedangkan Analisis diagram cartesius Kinerja karyawan IFAS sebesar 1,05 dan nilai EFAS sebesar 1,70. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki hasil nilai kekuatan dan peluang yang tinggi dari pada kelemahan dan ancaman sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan dapat meningkatkan kualitas pembiayaan di LKS ASRI Tulungagung.

Untuk skor total faktor internal Minat nasabah dengan total 2,80 dan skor total faktor eksternal sebesar 3,09 Sedangkan Analisis diagram cartesius Minat nasabah IFAS sebesar 1,50 dan EFAS sebesar 1,21 dari data tersebut diketahui pula bahwa minat nasabah sangatlah besar dilihat dari faktor kekuatan dan peluangnya sehingga dapat meminimalisir kelemahan dan ancaman yang ada dalam perusahaan sehingga dapat dikatakan dapat meningkatkan kualitas pembiayaan di LKS ASRI Tulungagung.<sup>53</sup>

Sriwidodo (2006) dengan judul "*Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Sukoharjo*". Penelitian ini menggunakan penelitian populasi sementara populasi adalah semua petugas di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo terdiri dari 85 responden. Pengumpulan data dengan teknik kuesioner melalui uji validitas dan reliabilitas. Data analisis menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t. Variabel uji t kompetensi, motivasi, komunikasi, dan kesejahteraan dengan nilai p 0,000;

---

<sup>53</sup> Mu'alifah, *Analisis SWOT Kinerja Karyawan dan Minat Nasabah dalam Peningkatan Kualitas Pembiayaan di LKS ASRI Tulungagung*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015).

0,003; 0.014; dan 0,001; sehingga empat variabel independen secara individual mempengaruhi kinerja karyawan dan variabel kompetensi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, karena standar dari koefisien regresi ( $\beta_1 = 0.324$ ) lebih besar dari variabel lain. selanjutnya uji Koefisien determinasi Adjusted  $R^2 = 0.474$ ; itu berarti bahwa kompetensi, motivasi, komunikasi, dan kesejahteraan yang menjelaskan sebagai 47,4% dari kinerja karyawan saja, lebih jauh lagi dipengaruhi oleh variabel lain.<sup>54</sup>

Zakiyani (2015) dengan judul "*Analisis Kelayakan Nasabah Pembiayaan Modal Kerja*". Penelitian ini bersangkutan mengenai pembiayaan yang dilakukan nasabah untuk memenuhi modal kerja yang dibutuhkan. peneliti menggunakan metode penelitian Kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang masalah-masalah manusia dan sosial. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian teknik analisa menggunakan metode deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti.

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan, penulis dapat menyimpulkan beberapa kesimpulan, diantaranya: pertama, prosedur pengajuan pembiayaan di KJKS Binama Semarang

---

<sup>54</sup> Untung Sriwidodo, *Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan sukoharjo*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016).

sama dengan prosedur pengajuan pembiayaan yang ada di lembaga keuangan lainnya mulai dari melakukan negoisasi, menemui CS, mengisi formulir pengajuan pembiayaan, melampirkan dokumen pendukung, mengisi formulir pembiayaan, analisis pembiayaan, peninjauan lokasi, pemutusan, pencairan, pemantauan pembiayaan. Kedua, analisis dalam menilai kelayakan nasabah menggunakan prinsip 5c yaitu: *character, capacity, capital, coleteral, condition of economi*, Ketiga, Tinggi rendahnya suatu pembiayaan bermasalah tergantung dengan proses analisis yang dilakukan oleh KJKS Binama Semarang.<sup>55</sup>

Majid (2015) dengan judul “*Analisis Penanganan Pembiayaan Murabahah Bermasalah Di Bmt El Amanah Kendal*”. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan kejelasan apa saja faktor-faktor penyebab pembiayaan bermasalah di BMT El Amanah, serta bagaimanan strategi BMT El Amanah dalam menangani pembiayaan bermasalah. Penelitian ini merupakan kajian eksploratif sekaligus evaluatif terhadap masalah penanganan pembiayaan bermasalah dengan pendekatan kualitatif.<sup>56</sup>

Albanjari (2016) dengan judul “*Pengaruh Karakteristik Biografis dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung*” Tulungagung pada tahun 2016 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik biografis dan kepemimpinan terhadap kinerja

---

<sup>55</sup> Irkhalia Zakiyani, *analisis kelayakan nasabah pembiayaan modal kerja*, (Semarang, Skripsi Tidak dterbitkan,2015)

<sup>56</sup>Abdul Majid, *Analisis Penanganan Pembiayaan Murabahah Bermasalah Di Bmt El Amanah Kendal*, (Semarang, Skripsi Tidak dterbitkan,2015)

karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini berada pada BMT-BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 responden dari 7 BMT yang terdaftar di Pinbuk Tulungagung. Pengambilan sampel menggunakan nonprobabilitas dengan teknik Kuota Sampling. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dengan bantuan program SPSS versi 20 untuk menguji pengaruh *intervening*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik biografis berpengaruh secara positif dan tidak signifikan menurut statistik, Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik, Karakteristik biografis berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan secara statistik, Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik, Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung.

Hasil penelitian dalam uji *path* menunjukkan bahwa karakteristik biografis secara tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Hasil penelitian dalam uji *path* menunjukkan bahwa kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi terhadap BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Hal tersebut terbukti dengan

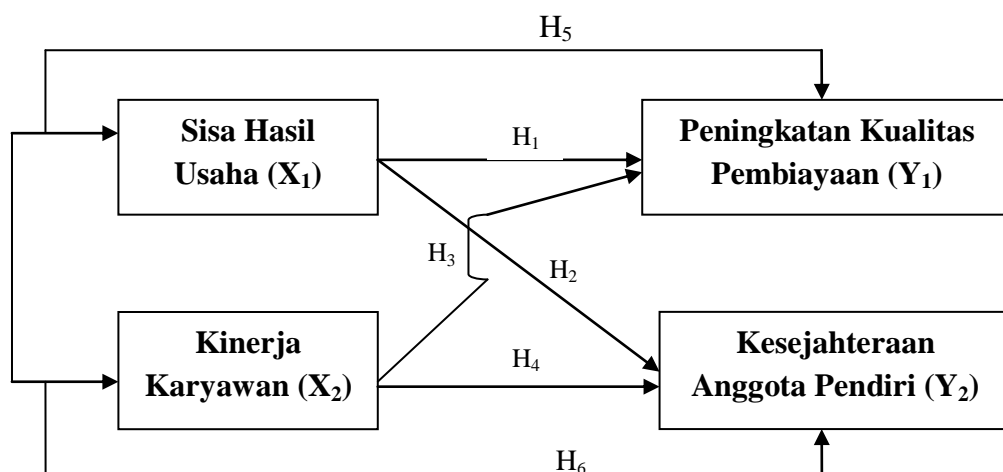


nilai beta yang diperoleh sebesar 0,787, lebih besar dari beta yang diperoleh dari pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,611.<sup>57</sup>

### C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu mengenai hubungan antara variabel dependen Sisa Hasil Usaha ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $X_2$ ) dengan variabel Independen Peningkatan Kualitas Pembiayaan ( $Y_1$ ) dan Kesejahteraan Anggota Pendiri ( $Y_2$ ) diatas, maka dapat dikembangkan kerangka konseptual sebagai berikut ini:

**Gambar 2.2 Tabel  
Kerangka Konseptual**



Sumber: data primer diolah 2017

<sup>57</sup> Fatkhur R Albanjari, *Pengaruh Karakteristik Biografis dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung*, (Tulungagung:,Skripsi Tidak Diterbitkan,2016).

Dari kerangka konseptual diatas maka didapatkan penjabaran maksud dari panah-panah yang meghubungkan antara variabel yang akan diteliti pada kerangka konseptual penelitian.

Kerangka konseptual diatas didukung dengan adanya kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan, diantaranya:

- a. Hipotesis 1 menjelaskan bahwa variabel Sisa Hasil Usaha ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Peningkatan Kualitas Pembiayaan ( $Y_1$ ) didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Ramdan.<sup>58</sup> dan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Arifin.<sup>59</sup>
- b. Hipotesis 2 menjelaskan bahwa variabel sisa hasil usaha ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kesejahteraan anggota ( $Y_2$ ) didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Pangabean<sup>60</sup> dan Hasibuan.<sup>61</sup> serta dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurrachman.<sup>62</sup>
- c. Hipotesis 3 menjelaskan bahwa kinerja karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Peningkatan kualitas Pembiayaan ( $Y_1$ ) didasarkan didasarkan teori Angela Barong<sup>63</sup> dan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Sidenti.<sup>64</sup>

---

<sup>58</sup> Evan Purnama Ramdan, *Sisa Hasil Usaha*,

<sup>59</sup> Zainal Arifin, *Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Untuk Menentukan Sisa Hasil Usaha Pada Koperasi Pegawai Negeri*,

<sup>60</sup> Mutiara S.Panggabean, *Manajemen sumberdaya manusia*,

<sup>61</sup> Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,

<sup>62</sup> Natasha Irjayandiri Nurrachman, *Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dibadan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Cimahi*,

<sup>63</sup> Armstrong, Michael & Angela Barong, *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*

<sup>64</sup> Heny Sidenti, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*,

- d. Hipotesis 4 menjelaskan bahwa kinerja karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kesejahteraan anggota pendiri ( $Y_2$ ) didasarkan pada teori Angela Barong<sup>65</sup> dan Basri.<sup>66</sup>
- e. Hipotesis 5 menjelaskan bahwa Sisa Hasil Usaha ( $X_1$ ) dan kinerja karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Peningkatan Kualitas Pembiayaan ( $Y_1$ ) didasarkan pada teori Ramdan<sup>67</sup>, Angela Barong<sup>68</sup> dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifin<sup>69</sup> dan Sidenti.<sup>70</sup>
- f. Hipotesis 6 menjelaskan bahwa Sisa Hasil Usaha ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kesejahteraan Anggota Pendiri ( $Y_2$ ) didasarkan pada teori teori Basri<sup>71</sup> dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sriwidodo.<sup>72</sup>

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dugaan saja.<sup>73</sup> Dengan kata lain, hipotesis merupakan prediksi terhadap hasil penelitian yang di usulkan sedangkan menurut Puguh suharso, “Hipotesis merupakan proporsi atau hubungan antara dua atau lebih konsep atau variabel (generalisasi konsep) yang harus diuji kebenarannya

---

<sup>65</sup> Armstrong, Michael & Angela Barong, *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*

<sup>66</sup> Rivai, Vethzal & Basri, *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*

<sup>67</sup> Evan Purnama Ramdan, *Sisa Hasil Usaha*,

<sup>68</sup> Armstrong, Michael & Angela Barong, *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*

<sup>69</sup> Zainal Arifin, *Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Untuk Menentukan Sisa Hasil Usaha Pada Koperasi Pegawai Negeri*,

<sup>70</sup> Heny Sidenti, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*,

<sup>71</sup> Rivai, Vethzal & Basri, *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*

<sup>72</sup> Untung Sriwidodo, *Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan sukoharjo*,

<sup>73</sup> Muhammad, *Metodologi Penelitian E\$konomi Islam : Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), Hal.70

melalui penelitian empiris”.<sup>74</sup> Berdasarkan pendapat tersebut hipotesa yang penulis ajukan adalah “pengaruh sisa hasil usaha dan kinerja karyawan terhadap peningkatan kualitas pembiayaan dan kesejahteraan anggota pendiri Baitul Maal Wa Tamwil Berkah Trenggalek. Sedangkan populasi yang peneliti jadikan sebagai hipotesa yaitu seluruh anggota pendiri Baitul Maal Wa Tamwil Berkah Trenggalek. Berdasarkan kerangka konseptual dan penelitian terdahulu diatas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **Hipotesis 1**

- a. Diduga adanya pengaruh signifikansi antara antara sisa hasil usaha terhadap peningkatan kualitas pembiayaan.

#### **Hipotesis 2**

- a. Diduga adanya pengaruh signifikansi antara kinerja karyawan terhadap peningkatan kualitas pembiayaan.

#### **Hipotesis 3**

- a. Diduga adanya pengaruh signifikansi antara sisa hasil usaha terhadap kesejahteraan anggota pendiri.

#### **Hipotesis 4**

- a. Diduga adanya pengaruh signifikansi antara kinerja karyawan terhadap kesejahteraan anggota pendiri.

---

<sup>74</sup> Puguh Suharso, *Metode penelitian kuantitatif untuk bisnis: pendekatan dan praktis*, (Jakarta: PT Indeks, 2009), hal.46

**Hipotesis 5**

- a. Diduga adanya pengaruh signifikansi antara sisa hasil usaha dan kinerja karyawan terhadap peningkatan kualitas pembiayaan.

**Hipotesis 6**

- a. Diduga adanya pengaruh signifiansi antara sisa hasil usaha dan kinerja karyawan terhadap kesejahteraan anggota pendiri.