

**PENGARUH KEPERIBADIAN, *SELF EFFICACY*, DAN
LOCUS OF CONTROL TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA BMT BERINGHARJO
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
dalam Ilmu Ekonomi Islam**

OLEH:

NUR AZIZAH KHUMAIROH

NIM: 12390069

PEMBIMBING:

- 1. MUHAMMAD GHAFUR WIBOWO, S.E., M.Sc**
- 2. DR. IBNU MUHDIR, M.Ag**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2016**

ABSTRAK

Dinamika kerja organisasi di seluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim. Efektifitas tim kerja ditentukan oleh kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja sama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan tim. Semua kemampuan tersebut tercakup dalam perilaku *organizational citizenship behavior*. Karyawan yang mampu menampilkan perilaku OCB disebut dengan karyawan yang baik (*good citizen*).

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh kepribadian, *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta dengan menggunakan uji regresi linier berganda, uji F dan uji t. Sampel yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh. Dengan melakukan uji F, terbukti bahwa kepribadian, *self efficacy*, dan *locus of control* secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta.

Sedangkan secara parsial ada pengaruh yang positif signifikan antara kepribadian *extroversion*, *emotional stability*, dan *self efficacy*. Variabel *conscientiousness* dan *openness to experience* tidak berpengaruh terhadap OCB. Variabel *locus of control* mempunyai pengaruh yang negatif signifikan terhadap OCB.

Kata kunci: Kepribadian, *Self Efficacy*, *Locus of Control*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

ABSTRACT

The dynamics of labor organizations around the world have shifted from working on an individual basis being work in teams. A work team effectiveness is determined by the individual's ability to communicate openly and honestly, working with others, share information, acknowledging differences and able to resolve conflicts, as well as press and personal goals for the sake of team goals. All of these capabilities are covered in the behavior of organizational citizenship behavior. Employees who are capable of showing the behavior of OCB called with good employees (good citizen).

This study examined the influence of personality, self-efficacy, locus of control and organizational citizenship behavior (OCB) in employees BMT Beringharjo Yogyakarta by using multiple linear regression test, F test and t test. A sample is taken by using the technique of saturated samples. By doing the F test, it is evident that the personality, self efficacy, locus of control and simultaneously have a positive effect and significantly to OCB Employees BMT Beringharjo Yogyakarta.

Furthermore, the partially positive significant influence exists between personality extroversion, emotional stability, and self efficacy. Variable conscientiousness and openness to experience has no effect against the OCB. Locus of control variables had a significant negative effect against the OCB.

Key words: Personality, Self Efficacy, Locus of Control, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Nur Azizah Khumairoh

Kepada

**Yth. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta.**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Nur Azizah Khumairoh
NIM : 12390069
Judul Skripsi : **“Pengaruh Kepribadian, *Self Efficacy*, dan *Locus Of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada BMT Beringharjo Yogyakarta”**

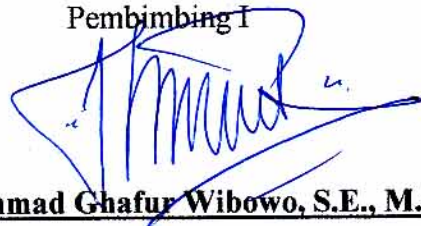
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam program studi Keuangan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 25 Sya'ban 1437 H
2 Juni 2016 M

Pembimbing I



Muhammad Ghafur Wibowo, S.E., M.Sc

NIP. 19800314 200312 1 003



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Nur Azizah Khumairoh

Kepada

Yth. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Nur Azizah Khumairoh

NIM : 12390069

Judul Skripsi : **"Pengaruh Kepribadian, *Self Efficacy*, dan *Locus Of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada BMT Beringharjo Yogyakarta"**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Keuangan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 25 Sya'ban 1437 H

2 Juni 2016 M

Pembimbing II

Dr. Ibnu Muhdik, M.Ag

NIP. 19641112 199203 1 006

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor : B-811.17/Un.02/DEB/PP.05.3/06/2016

Skrripsi/Tugas Akhir dengan judul : **“Pengaruh Kepribadian, *Self Efficacy*, dan *Locus Of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada BMT Beringharjo Yogyakarta”**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Nur Azizah Khumairoh

NIM : 12390069

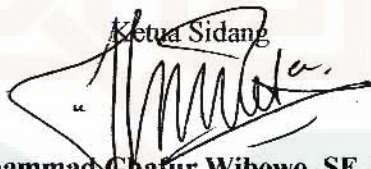
Telah dimunaqasyahkan pada : Selasa, 21 Juni 2016

Nilai Munaqasyah : A

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH :

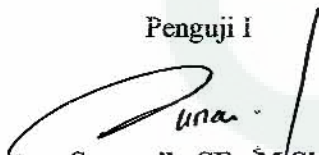
Ketua Sidang



Muhammad Chafur Wibowo. SE., M.Sc

NIP. 19800314 200312 1 003

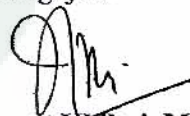
Penguji I



Sunarsih. SE., M.Si.

NIP. 19740911 199903 2 001

Penguji II



Drs. Slamet Khilmi. M.Si

NIP. 19631014 199203 1 002

Yogyakarta, 27 Juni 2016

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

DEKAN



Dr. Ilham Qizam. SE., M.Si., Ak., CA.

NIP. 19680102 199403 1 002

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nur Azizah Khumairoh
NIM : 12390069
Jurusan/Prodi : Keuangan Syariah / Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepribadian, *Self Efficacy*, dan *Locus Of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada BMT Beringharjo Yogyakarta”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi, dan dipergunakan sebagaimana perlunya

Wassalamu'alaikum Wr. Wb..

Yogyakarta, 2 Juni 2016

Penyusun



Nur Azizah Khumairoh
NIM. 12390069

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Azizah Khumairoh
NIM : 12390069
Jurusan/Program Studi : Keuangan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Kepribadian, *Self Efficacy*, dan *Locus Of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada BMT Beringharjo Yogyakarta”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada Tanggal : 2 Juni 2016

Yang menyatakan



(Nur Azizah Khumairoh)

MOTTO

Jika kamu keras terhadap diri sendiri maka dunia akan bersikap lunak padamu, tapi sebaliknya jika kamu lunak terhadap dirimu maka dunia akan keras terhadapmu

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Qs Al Insyirah: 6)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk:

Orangtua tercinta Abah Supri Madyo

Purwanto, S.Pd dan Umi Sulistiyaní

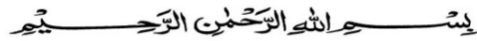
Adik-adik tersayang, M.Shidiq Abdul Hanif, M.

Salahuddin Rahmaan, M. Fathul Huda, M. Nashih

Nasrullah

Keluarga Banjarnegara, Keluarga Bantul

KATA PENGANTAR



Alhamdu lillāhi rabbil ‘ālamīn, segala puji dan syukur Penyusun panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya kepada Penyusun, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam tak lupa Penyusun haturkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang senantiasa kita tunggu syafa’atnya di *yaumul qiyamāh* nanti. Setelah melalui berbagai proses yang cukup panjang, dengan mengucap syukur akhirnya skripsi atau tugas akhir ini dapat terselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Keuangan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata satu. Untuk itu, Penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. KH. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Ibnu Qizam, SE., M.Si., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. H.M. Yazid Afandi, S.Ag., M.Ag. selaku Kaprodi Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Muhammad Ghafur Wibowo, S.E., M.Sc dan Bapak Dr. Ibnu Muhsin, M.Ag selaku dosen pembimbing skripsi I dan II yang telah membimbing, mengarahkan, memberi masukan, kritik, saran dan motivasi dalam menyempurnakan penelitian ini.
5. Seluruh Dosen Program Studi Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta seluruh Dosen Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk Penyusun selama menempuh pendidikan.

6. Seluruh pegawai dan staf TU Prodi, Jurusan, dan Fakultas di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta seluruh staf di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Orang tua tercinta, Abah Supri Madyo Purwanto, S.Pd dan Umi Sulistiyani, adek-adek tercinta M. Shidiq Abdul Hanif, M. Salahuddin Rahmaan, M. Fathul Huda, M. Nashih Nasrullah, dan juga seluruh keluarga besar atas segala do'a, dukungan, kasih sayang dan motivasinya.
8. Terimakasih kepada Ibu Fitri Maulidah Rahmawati, S.E., M.Sc atas bimbingan, arahan, dan motivasinya dalam proses pengerjaan skripsi ini.
9. Bapak Bey Arifin, S.IP, M.M (Staff Divisi Bering Campus BMT Beringharjo) atas segala bimbingan dan ilmunya.
10. Terimakasih untuk sahabat terbaikku Alm.Kemal Ibnu Fadhilah, yang telah mengajarkan banyak hal selama hidup dan Karuniya Hayup Pratiwi, yang selalu mendengarkan keluh kesah, berbagi suka duka.
11. Keluarga KKN 86 Dusun Ngebo, Umi, Adek Ratri, Noni, Abang Satria, Mas Anton, Afif, Jun, & Fuad. Terimakasih telah menjadi keluarga baru yg super.
12. Teman teman seperjuangan, Rinjani, Dila, Afifah, Ayu, Nurani, Giar, Hima, Endah, terimakasih telah menjadi teman, sahabat, keluarga.
13. Remaja masjid Al-Falaah dan pengajar PAA Al-Falah yang telah menyusun anggap sebagai keluarga, Hayup, Rizki, Irfan, Iffa, Santi, Afra, Ima, Arya, Fadhil, dan Nafi.
14. Seluruh teman-teman Jurusan Keuangan Syariah dan Keuangan Islam angkatan 2012 yang telah berjuang bersama-sama menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta serta semua yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan barakah atas kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik dari-Nya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya. Aamiin.

Yogyakarta, 2 Juni 2016

Penyusun,

Nur Azizah Khumairoh

NIM. 12390069

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Ẓāl	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain		koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fā	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	w
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Yā	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta‘addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>‘iddah</i>

C. *Tā’ marbūṭah*

Semua *tā’ marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	ditulis	<i>Hikmah</i>
------	---------	---------------

عَلَّة	ditulis	'illah
كرامة الأولياء	ditulis	karāmah al-aulyā'

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

----َ---	Fathah	ditulis	A
----ِ---	Kasrah	ditulis	i
----ُ---	Ḍammah	ditulis	u

فَعَلَ	Fathah	ditulis	fa'ala
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	ẓukira
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	yazhabu

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	ditulis	Ā
جاهلية	ditulis	jāhiliyyah
2. fathah + yā' mati	ditulis	ā
تَنَسَّى	ditulis	tansā
3. Kasrah + yā' mati	ditulis	ī
كَرِيم	ditulis	karīm
4. Ḍammah + wāwu mati	ditulis	ū
فُرُوض	ditulis	furūd

F. Vokal Rangkap

1. fatḥah + yā' mati بينكم	ditulis	<i>Ai</i>
	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fatḥah + wāwu mati قول	ditulis	<i>au</i>
	ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أُعِدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآنُ	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
الْقِيَاسُ	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاءِ	ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْسِ	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذَوِى الْفُرُوضِ	ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACK	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	vi
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	vii
PERSETUJUAN PUBLIKASI	viii
MOTTO	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiii
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Tinjauan Pustaka	11
B. Kerangka Teori	18
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	18
2. <i>Kepribadian Big Five</i>	23
3. <i>Self Efficacy</i>	29
4. <i>Locus of Control</i>	33
5. Manajemen Sumber Daya Insani	35
C. Pengembangan hipotesis	39
D. Kerangka berfikir	44
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Dan Sifat Penelitian	45
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	45
C. Populasi Dan Sampel	46
D. Data Dan Sumber Data	46
E. Definisi Operasional Variabel	47
1. Variabel Dependen	47
2. Variabel Independen	48
F. Metode Pengumpulan Data	50
1. Kuisioner	50
2. Wawancara	50
G. Teknik Analisis Data	50

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Deskriptif.....	58
B. Pengujian Instrumen Penelitian.....	61
1. Uji validitas	61
2. Uji reabilitas	66
C. Uji asumsi klasik	67
1. Uji Normalitas	68
2. Uji Multikolinearitas	69
3. Uji Heterokedastisitas	70
D. Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
E. Analisis Hipotesis.....	74
1. Uji Simultan	74
2. Uji Koefisien Determinasi.....	75
3. Uji Parsial	75
F. Pembahasan.....	77
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	92
B. Keterbatasan Penelitian	93
C. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Pengukuran Nilai Jawaban.....	51
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	59
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel OCB (Y)	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian <i>Extroversion</i>	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian <i>Emotional Stability</i> ...	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian <i>Conscientiousness</i>	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian <i>Openness to Experience</i>	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Self Efficacy</i>	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Locus of Control</i>	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.13 Hasil uji normalitas (<i>Kolmogrov-Smirnov</i>).....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas	72
Tabel 4.16 Analisis Regresi Linier Berganda	73
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	74
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	35
Gambar 4.1 Hail Uji Normalitas	62
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	65



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi perkembangan perusahaan membuat orang-orang dalam organisasi dituntut harus bekerja lebih keras dari biasanya. Robbins (2001) mengatakan bahwa dinamika kerja organisasi di seluruh dunia juga telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (Purba & Seniati, 2004, p. 105). Akan tetapi tidak semua orang mampu bekerja dalam tim, karena memerlukan kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja sama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan tim (Purba & Seniati, 2004, p. 105)

Kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga bagi perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang mumpuni maka sebuah perusahaan tidak akan berjalan seperti selayaknya. Salah satu kunci keberhasilan organisasi di era globalisasi saat ini adalah sejauh mana orang-orang atau warga organisasi secara sinergis mampu berkontribusi, baik dalam perencanaan maupun dalam proses pengimplementasian tugas dan tanggung jawab sebagai warga organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Semua kemampuan harus dimiliki individu ketika bekerja di dalam tim termasuk menampilkan perilaku *extra-role*. Menurut Katz D (1964: 131-133) perilaku *extra-role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada

deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi.

Perilaku *extra-role* dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB), dan karyawan yang mampu menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). Contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Rohayati, 2014, p. 21)

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain (Rohayati, 2014, p. 24). Faktor-faktor tersebut antara lain adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.

Perilaku OCB yang dimiliki oleh karyawan merupakan suatu hal penting bagi sebuah organisasi karena jika seorang karyawan mempunyai perilaku OCB dapat dipastikan karyawan tersebut mempunyai kinerja yang sangat baik karena menampilkan kinerja yang melampaui *job description* dan secara tidak langsung dapat menunjang keberlangsungan organisasi. Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Variabel kepribadian memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap OCB pada lingkungan organisasi di Indonesia. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap OCB (Purba & Seniati, 2004, p. 110). Prediksi kinerja yang didasarkan pada kepribadian dalam proses manajemen terjadi pada proses seleksi tenaga kerja. Dalam proses ini, manajemen harus memperhatikan prosedur penerimaan tenaga kerja yang benar dan layak dipercaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Kesalahan dalam seleksi menghasilkan pemilihan karyawan yang menunjukkan perilaku kerja tidak mendukung tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan “*big five personality*”. Kepribadian *big five* ini antara lain (Ivancevich, Konopaske, Matteson 2006, p. 95): *extroversion* (keterbukaan terhadap lingkungan sosial dan fisik), *emotional stability* (stabilitas emosional), *agreeableness* (kesetujuan), *conscientiousness* (pengaturan diri) dan *openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman). Konsep kepribadian tersebut adalah yang paling populer dalam membagi dimensi kepribadian. Konsep ini paling sering digunakan dalam penelitian tentang perilaku organisasi dan sering dikaitkan dengan kinerja seseorang. Penelitian ini menggunakan lima aspek kepribadian, tetapi aspek kepribadian *agreeableness* tidak diikuti dalam penelitian karena hasil uji *meta analysis* yang dilakukan oleh Barrick dan Mount (1991) terhadap 117 riset tentang pengaruh kepribadian pada kinerja menunjukkan bahwa kepribadian *agreeableness* bukan merupakan prediktor untuk kinerja.

Ada dua hal yang dapat membantu seseorang untuk melakukan pekerjaan yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal (Rahman, 2013, p. 1). Hal itu akan membuat seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan di luar dari pekerjaan formal seperti yang tercermin dalam OCB. Dengan adanya motivasi intrinsik dalam diri seseorang dapat dihubungkan dengan keyakinan diri seseorang untuk melakukan pekerjaan baik (*self efficacy*). Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan menampakkan pribadi yang yakin akan kompetensi dan kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri inilah akan membuat seseorang percaya diri dan kemampuan ini yang nanti dapat digunakan untuk membantu karyawan lain yang kelebihan beban kerja seperti yang tercermin dalam perilaku OCB. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa *self efficacy* dapat dikaitkan dengan *organizational citizenship behavior*.

Selain tipe kepribadian di atas variabel lain yang mempengaruhi OCB adalah *locus of control*. *Locus of control* sebagai atribut kepribadian dimana seorang individu dibedakan berdasarkan derajat keyakinan dalam mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka. *Locus of control* terdiri dari *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Seseorang memandang dirinya secara tak berdaya diatur oleh nasib dan dikendalikan oleh kekuatan dari luar termasuk dalam *locus of control eksternal*. Sedangkan seseorang yang mempunyai *locus of control internal* percaya bahwa hasil dan perilaku mereka disebabkan faktor dari dalam dirinya (Ivancevich, Konopaske, Matteson 2006, p. 97).

Terkait dengan pentingnya OCB terhadap karyawan, peneliti ingin menginterpretasikan kedalam lingkup lembaga keuangan syariah yang salah satunya adalah BMT (*Baitul Mal wa Tamwil*). Seiring berjalannya waktu, BMT mengalami perkembangan yang signifikan. Dikutip dari republika online pada tahun 2015 ini Pemerintah melalui Kementerian Koperasi dan UKM menyatakan koperasi jasa keuangan syariah (KJKS) dalam bentuk Baitul maal Waa Tanwil (BMT) berkembang sangat signifikan. Hal ini tidak lepas dari perkembangan kinerja dari BMT secara nasional di tahun ini telah mencapai aset sebesar Rp 4,7 triliun dan jumlah pembiayaan sebesar Rp 3,6 triliun (Republika, 2015)

BMT yang terus merangkak naik hampir Rp 1 triliun adalah BMT Bina Umat Sejahtera (BUS) Lasem-Rembang Jawa Tengah, BMT Fastabiqul Khoirot Pati, BMT Tamzis Wonosobo, BMT Beringharjo Yogyakarta. Besarnya aset BMT tersebut tidak lepas dari peran BMT yang mampu mengelola koperasi dengan professional dan modern (Republika, 2015)

Perkembangan BMT yang cukup signifikan ini membuktikan bahwa lembaga tersebut mampu menunjukkan diri sebagai lembaga yang andal dalam penghimpunan dan penyaluran dana. Namun permasalahan pada BMT adalah minimnya modal, SDM yang belum memadai, dan lemahnya sistem operasional. Semua faktor tersebut dapat diatasi apabila sumber daya manusianya memiliki kemampuan atau kompetensi yang memadai (Kencana, 2014, p. 3).

Peneliti melakukan studi pada BMT Beringharjo Yogyakarta karena BMT Beringharjo merupakan salah satu BMT terbesar baik secara aset

maupun banyaknya karyawan yang kompeten dibidangnya. Saat ini anggota BMT Beringharjo 47 ribu orang dan kalau dihitung dengan anggota keluarga, anggotanya mencapai 200 ribuan, dengan modal yang dikelola total Rp105 milyar (Kunto Wibisono, 2015). Prestasi yang diraih BMT Beringharjo antara lain berhasil menyabet Juara *The Best Islamic Micro Finance* pada kategori BMT dengan asset lebih dari 50 milyar pada event Award & Cup 2014. Penghargaan ini dengan bangga diberikan oleh Karim Consulting Indonesia (Bey Arifin, 2014). Kesuksesan yang diraih oleh BMT Beringharjo tidak lepas dari unsur sumber daya manusianya yang mendukung tujuan organisasi. Oleh karenanya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan dalam hal perilaku OCB pada BMT Beringharjo.

Penelitian tentang OCB telah banyak dilakukan dengan variabel yang bermacam-macam. Penelitian yang dilakukan oleh Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati tentang pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* menemukan bahwa *extroversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap dimensi OCB karyawan. Sedangkan *emotional stability* memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap OCB karyawan. Hal ini disebabkan emosi stabil mampu menahan diri sehingga tidak mengeluh terhadap kesalahan-kesalahan kecil yang dilakukan pihak manajemen, dan mampu menorelir ketidaknyamanan yang terjadi di tempat kerja. Variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Purba & Seniati, 2004, p. 110).

Penelitian mengenai pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tampaknya sudah banyak dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel lain seperti variabel *self efficacy* dan *locus of control* sebagai variabel independen. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepribadian, *Self Efficacy*, dan *Locus Of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada BMT Beringharjo Yogyakarta”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepribadian *extroversion* terhadap *organizational citizenship behavior* pada BMT Beringharjo?
2. Bagaimana pengaruh kepribadian *emotional stability* terhadap *organizational citizenship behavior* pada BMT Beringharjo?
3. Bagaimana pengaruh kepribadian *conscientiousness* terhadap *organizational citizenship behavior* pada BMT Beringharjo?
4. Bagaimana pengaruh kepribadian *openness to experience* terhadap *organizational citizenship behavior* pada BMT Beringharjo?
5. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* pada BMT Beringharjo?
6. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* pada BMT Beringharjo?

7. Bagaimana pengaruh kepribadian, *self efficacy*, dan *locus of control* secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada BMT Beringharjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini secara teoritis bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian *extroversion* terhadap *organizational citizenship behavior* pada BMT Beringharjo
2. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian *emotional stability* terhadap *organizational citizenship behavior* pada BMT Beringharjo
3. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian *conscientiousness* terhadap *organizational citizenship behavior* pada BMT Beringharjo
4. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian *openness to experience* terhadap *organizational citizenship behavior* pada BMT Beringharjo
5. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior*.
6. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior*.
7. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh kepribadian, *self efficacy*, dan *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior*.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian sebelumnya dan teori-teori mengenai kepribadian, macam-macam kepribadian, *self efficacy*, *locus of control*, dan *organizational citizenship behavior*. Serta dapat menjadi referensi tambahan dalam bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk organisasi dapat memiliki pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawannya. Diharapkan setelah memperoleh pemahaman tersebut organisasi dapat menemukan strategi yang cocok untuk mengembangkan perilaku OCB pada karyawannya.

3. Kontribusi Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan perbankan ataupun BMT dalam rangka menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

E. Sistematika pembahasan

Pembahasan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, setiap bab terdiri dari sub-bab. Bab I berisi pendahuluan dan menjadi kerangka pemikiran di dalam

proses penelitian, di dalamnya diuraikan keterkaitan antara latar belakang masalah berupa fenomena mengenai pentingnya OCB, rumusan masalah sebagai inti penelitian, kemudian dilanjutkan dengan tujuan dan kegunaan penelitian untuk mengetahui urgensi penelitian. Bab ini diakhiri dengan sistematika pembahasan untuk mengetahui arah penelitian ini.

Bab II berisi kerangka teori dan pengembangan hipotesis. Bab ini berisi tentang telaah pustaka yang dijadikan referensi, teori-teori yang mendasari penelitian ini yang mencakup teori kepribadian, *self-efficacy*, *locus of control*, dan *organizational citizenship behavior*. Bab ini ditutup dengan hipotesis yang akan diuji kebenarannya.

Bab III berisi metode penelitian. Bab ini berisi tentang gambaran cara atau teknik yang akan digunakan dalam proses penelitian. Cara atau teknik ini meliputi uraian tentang jenis dan sifat penelitian, teknik pengambilan sampel sumber data, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis data

Bab IV berisi analisis data dan pembahasan. Bab ini merupakan inti penelitian yang berisi interpretasi terhadap hasil pengolahan data yang meliputi analisis data deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis data terhadap pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab V berisi kesimpulan dan keterbatasan dari hasil penelitian. Dilanjutkan dengan saran-saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan baik untuk peneliti, kalangan akademika maupun masyarakat pada umumnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepribadian *extroversion* terhadap OCB. Kepribadian *extroversion* sangat diperhatikan oleh pihak manajemen karena kepribadian ini merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh semua karyawan BMT terutama pada bagian *front office*, *marketing*, dan *customer service*, karena mereka berhubungan secara langsung dengan anggota (mitra) BMT.
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepribadian *emotional stability* terhadap OCB. *Emotional stability* menjadi penting karena BMT Beringharjo menerapkan *customer intimacy* yaitu suatu cara untuk bagaimana membuat mitra nyaman dengan pelayanan BMT.
3. Secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel kepribadian *conscientiousness* terhadap OCB, hal ini karena karyawan sudah mempunyai *job description* sendiri-sendiri. Karyawan sudah dituntut untuk bekerja sesuai dengan aturan. Karyawan tidak berfikir kalau sifat bertanggung jawab nantinya akan menggantikan karyawan yang tidak masuk kerja, karena mungkin berbeda wilayah *job description*-nya. Oleh karena itu *conscientiousness* tidak berpengaruh terhadap OCB.

4. Secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel kepribadian *openness to experience* terhadap OCB, hal ini disebabkan karena keingintahuan karyawan itu diperlukan pada level tertentu. Untuk setingkat *account officer* mungkin tidak begitu memerlukan keingintahuan yang tinggi. Dalam penelitian ini lebih banyak diteliti adalah karyawan pelaksana, oleh karena itu *openness to experience* tidak berpengaruh terhadap OCB.
5. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *self efficacy* terhadap OCB. Karyawan yang yakin dengan kemampuannya cenderung akan berbuat hal yang terbaik bagi organisasinya, sehingga akan memunculkan perilaku positif yang mempengaruhi efektifitas dan efisiensi organisasi.
6. Secara parsial terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara variabel *locus of control* terhadap OCB. Hal ini terjadi karena karyawan BMT meyakini bahwa nasib ataupun kehendak yang ada pada diri mereka merupakan kehendak Allah, disamping mereka juga berusaha atau ikhtiar.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah dalam variabel *locus of control*, peneliti tidak membaginya menjadi dua macam *locus of control internal* dan *locus of control external*. Selain itu objek yang diteliti hanya karyawan BMT Beringharjo yang berada di wilayah Yogyakarta saja, ini belum dapat mewakili OCB karyawan BMT Beringharjo secara keseluruhan yang berada di luar Yogyakarta.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi BMT Beringharjo Yogyakarta

Beberapa penelitian yang dilakukan mahasiswa di BMT terkait dengan karyawan atau Sumber Daya Manusia hendaknya diberitahukan kepada para manajer agar ditentukan langkah selanjutnya untuk memotivasi para karyawan. BMT juga perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi OCB salah satunya kepribadian, agar nantinya para karyawan dapat meningkatkan kualitas OCB karyawan.

Kemudian perlu mempertahankan sifat kepribadian *extroversion*, *emotional stability*, dan *self efficacy* agar nantinya perilaku OCB dapat terjaga. pimpinan sebaiknya merekrut calon karyawan dengan kepribadian *extroversion*, *emotional stability*, dan *self efficacy*. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meninjau kembali proses rekrutmen dengan menambahkan tes kepribadian yang menggunakan kuesioner *The Big Five*.

Bagi karyawan yang baru maupun yang sudah lama bekerja, pimpinan HRD dapat melakukan berbagai pelatihan (*off the job training*) dan pengembangan kepribadian karyawan seperti melakukan kegiatan outbond yang berguna untuk menstimulasi kerjasama pada karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari proses maupun penulisan. Peneliti berharap agar penelitian selanjutnya

dapat menambah jumlah sampel, tidak hanya BMT Beringharjo di wilayah Yogyakarta saja tapi mencakup beberapa wilayah lain dari seluruh Indonesia. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menganalisis lebih lanjut variabel *locus of control* yang telah dibagi menjadi internal *locus of control* dan *eksternal locus of control*. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas penelitian dengan menambah beberapa variabel lain yang mempengaruhi OCB.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Departemen Agama. (2013). *Al Qur'an Tafsir per Kata*. Jakarta: Al-Fatih

Buku

Effendi, Sofian dan Tukiran. (2014). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, Ed.Pertama*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Ivancevich, John M et.al. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Luthans, Fred, (2006). *Perilaku Organisasi*, Ed. Sepuluh, (alih bahasa Vivin Andika,dkk.) Yogyakarta: Penerbit Andi.

Moorhead, Gregory, & Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Diana Angelica, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Ratna Saraswati & Febriella Sirait, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.

Sani S, Achmad dan Vivin Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisi Data*. Malang: UIN Maliki Press

Sobirin, Achmad. (2014). *Perilaku Organisasi ed. Ketujuh*. Banten: Penerbit Universitas Terbuka.

Sofyadi, Herman dan Iwa Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal

Barrick, M.R dan Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimension and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, Vol 44, 1-26.

- Barrick, M.R dan Mount, M.K. (1995). The Big Five Personality Dimension: Implication for Research and Practise in Human Resources Management. *Research in Personnel and Human Resources Managemen*, Vol 13, 153-200.
- Fitriastuti, Triana. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol 4, 103-114.
- Hardana. Ali. (2015). Manajemen Sumber Daya Insani. *Al-Masharif*, Vol 3, 115-126.
- Katz, D. (1964). The Motivational Basis of Organizational Behaviour. *Behavior Science*, jilid 9 Hlm. 131- 133
- Moorman, R.H. & G.L. Blakely. (1995). Individualis mcollectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior* vol 16, 127 – 142.
- Prajoga, Wisnu. (2011). Pengaruh Kepribadian (Taksonomi Big-Five Personality) pada Kinerja In-role dan Extra-Role Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol 22 hlm 95-106.
- Purba, Debora Eflina dan Ali Nina Liche Seniati. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, 105-111.
- Purnomo, Ratno dan Sri Lestari. (2010). Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol 17, 144-160.
- Rahman, Ulfiani. (2013). Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru MAN di Sulawesi. *Lentera Pendidikan*, Vol 16, 1-15.
- Rohayati, Ai. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior:Studi pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *SMART- Study & Management Research*, Vol 11, 20-38.
- Sambung, Roby. (2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior OCB dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol 3, 1-16.
- Sapariyah, Rina Ani. (2011). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Balance Scorecard Pada Perum Pegadaian Boyolali. *STIE AUB*, Vol.19 No.18

Syahlani, Widyasari R. dan Santosa. (2007). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi: Analisis Pada Perusahaan Peternakan Di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal KINERJA*, Vol 11, 40-49.

Wardani, Atika Kusuma dan Miftahun Ni'mah Suseno. (2012). Faktor Kepribadian dan Organizational Citizenship Behavior pada Polisi Pariwisata. *Humanitas*, Vol 9, 193-204.

Widjajani, Susi, Joko Wiyono, Mia Rahma Romadhoni. (2014). Menguji Model Hubungan Antara Organization-Based Self Esteem terhadap Organizational Citizenship Behavior: Self-Efficacy sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Optimum*. Vol 4, 103-115

Skripsi

Kencana, Zakiya Netra. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Beringharjo Yogyakarta)" *Skripsi* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Al Ma'ruf, Akbar. 2015. "Pengaruh *Locus of Control* (*Locus of Control Internal, Locus of Control Eksternal, Locus of Control Chance*) terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Lembaga Keuangan Mikro di BMT Al Quddus Temanggung)" *Skripsi* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Thesis

Rahmawati, Fitri Maulidah. 2006. "Analisis Pengaruh Mediasi Self-Efficacy terhadap Hubungan Antara Self-Leadership dan Kinerja" *Tesis* Universitas Gadjah Mada

Website

Bey Arifin. BMT Beringharjo Berprestasi (lagi). Februari 16, 2016
[http://www.bmtberingharjo.com/post-333-BMT%20Beringharjo%20Berprestasi%20\(lagi\).html](http://www.bmtberingharjo.com/post-333-BMT%20Beringharjo%20Berprestasi%20(lagi).html)

Ichsan Emerald Alamsyah. (Maret 22, 2015). Aset BMT Indonesia Capai Rp 4,7 Triliun: Februari 16, 2016
<http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/15/03/22/nlmhlb-aset-bmt-indonesia-capai-rp-47-triliun>

Wawancara

Arifin, Bey. (2016, Mei 20). Wawancara

LAMPIRAN 1

TERJEMAHAN

No	Halaman	Nama Surat dan Ayat	Terjemahan
1.	35	QS. Al-Jatsiyah: 13	<i>“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”</i>
2.	36	QS. Ar-Rum: 30	<i>”Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.”</i>
3.	37	QS. Al-Ahzab: 72	<i>“Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia....”</i>
4.	37	QS. Al-Maidah: 8	<i>“Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”</i>

LAMPIRAN 2: KUISIONER

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth
Bapak/ Ibu Responden
Ditempat

Assalamualaikum, wr.wb

Dengan Hormat

Sehubungan dengan tugas penyelesaian karya ilmiah/ skripsi, maka saya:

Nama : Nur Azizah Khumairoh

Status : Mahasiswa Program Sarjana (S1)

Program Studi Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Mengharapkan bantuan dan partisipasi Bapak/ Ibu untuk mengisi kuisisioner berikut (terlampir) yang berkaitan dengan penelitian tentang **Pengaruh Kepribadian, *Self Efficacy*, dan *Locus Of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada BMT Beringharjo Yogyakarta**

Mengingat kesibukan dan keterbatasan waktu Bapak/Ibu maka saya mendisain kuisisioner yang dapat diselesaikan dalam waktu kurang lebih 10 menit. Adapun semua informasi yang terkumpul melalui kuisisioner ini hanya akan saya gunakan untuk kepentingan akademis penyusunan skripsi dan akan dijamin kerahasiaannya. Selanjutnya data tersebut akan tersaji dalam bentuk keseluruhan dan bukan data individual mengenai informasi yang telah Bapak/Ibu berikan.

Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada kesediaan Bapak/Ibu dalam menyelesaikan kuisioner. Oleh karena itu mohon Bapak/Ibu mengisi kuisioner ini dengan lengkap. Tanpa mengurangi rasa hormat, saya berharap kuisioner yang telah diisi oleh Bapak/Ibu dapat saya terima kembali.

Demikian permohonan saya, atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu saya haturkan terimakasih.

Wassalamualaikum, wr. wb

Yogyakarta, Maret 2016

Nur Azizah Khumairoh

Peneliti

Identitas Responden

Nama :

(boleh menggunakan inisial)

Jenis Kelamin : L / P *lingkari salah satu

Pendidikan Terakhir: a. SLTP/Sederajat d. S1
b. SMU/Sederajat e. S2
c. Diploma/ D3 f. S3

*lingkari yang paling sesuai

Umur :

Telah bekerja di BMT ini selama : tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Untuk setiap masing-masing pertanyaan berikut ini, berikat tanda(✓)pada kolom yang mencerminkan sejauh mana anda setuju atau tidak setuju tentang tiap-tiap pertanyaan. Beberapa pertanyaan mungkin terkesan diulang-ulang, namun tiappertanyaan memiliki arti pentingnya masing-masing, oleh karena itu mohon anda mengisinya dengan lengkap.

<i>STS</i>	<i>TS</i>	<i>S</i>	<i>SS</i>
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju

KEPRIBADIAN

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya dapat menghidupkan suasana ketika sedang bersama teman				
2.	Saya merasa mudah dekat dengan orang lain				
3.	saya mudah menyesuaikan diri pada lingkungan yang baru				
4.	Saya senang berbicara pada banyak orang yang saya jumpai				
5.	Saya mudah untuk memulai percakapan dengan orang baru dikenal				
6.	Saya adalah orang yang suka dengan kerapihan				
7.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan segera sesuai deadline				
8.	Saya selalu berpegang pada aturan				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
9.	Saya adalah orang yang bertanggung jawab pada apa yang saya lakukan				
10.	Saya adalah orang yang suka bekerja keras				
11.	Saya kerap mengalami perubahan suasana hati secara tiba-tiba				
12.	Saya mudah melupakan kesedihan				
13.	Saya mudah cemas ketika apa yang saya inginkan tidak sesuai				
14.	Saya adalah orang yang tenang dalam menghadapi sesuatu				
15.	Saya adalah orang yang mampu meredam amarah				
16.	Saya termasuk orang yang terbuka terhadap perubahan				
17.	Saya suka melakukan hal-hal baru				
18.	Saya mengalami kesulitan dalam mendapatkan inspirasi baru				
19.	Saya adalah seseorang yang menyukai keindahan				
20.	Saya memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap sesuatu yang baru				

SELF EFFICACY

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Jika saya merencanakan sesuatu, saya yakin dapat melaksanakannya				
2.	Jika pada awalnya saya tidak dapat mengerjakan sesuatu, maka saya tetap berusaha sampai berhasil menyelesaikannya				
3.	Jika suatu pekerjaan kelihatan rumit, saya tidak akan mencobanya				
4.	Ketika menghadapi suatu pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan, saya tetap berusaha sampai saya dapat menyelesaikannya				
5.	Saya adalah orang yang percaya pada kemampuan diri sendiri				

LOCUS OF CONTROL

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Semua yang saya raih merupakan hasil usaha sendiri				
2.	Jika suatu saat saya menduduki jabatan tertentu, itu semua disebabkan karena kerja keras saya				
3.	Bantuan yang saya berikan terhadap permasalahan rekan kerja dikarenakan keinginan mendapatkan pengakuan				
4.	Keberhasilan yang saya peroleh disebabkan oleh nasib baik				
5.	Permasalahan kerja yang dihadapi rekan kerja saya dikarenakan nasib buruk mereka				

OCB (Organizational Citizenship Behavior)

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya akan menggantikan pekerjaan rekan kerja yang sedang absen (cuti atau istirahat)				
2.	Saya bersedia membantu karyawan lain yang kelebihan beban kerja (overload)				
3.	Ketika bekerja saya akan tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai				
4.	Saya tidak mengambil istirahat pada waktu jam kerja				
5.	Saya adalah orang yang tidak mudah mengeluh terhadap kesalahan di dalam organisasi				
6.	Saya akan mengajukan komplain jika terdapat hal-hal yang tidak penting dalam organisasi				
7.	Saya akan izin jika tidak masuk kerja				
8.	Saya adalah orang yang bekerja dengan penuh tanggung jawab				

LAMPIRAN 3: TABULASI DATA RESPONDEN

DATA RESPONDEN

Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Lama Kerja
Responden 1	1	1	4	1
Responden 2	1	3	4	2
Responden 3	1	3	4	2
Responden 4	1	3	5	3
Responden 5	1	2	4	2
Responden 6	1	4	4	3
Responden 7	1	4	4	3
Responden 8	1	2	4	1
Responden 9	2	3	4	2
Responden 10	2	3	4	2
Responden 11	2	3	4	3
Responden 12	2	4	4	3
Responden 13	2	4	4	3
Responden 14	2	3	4	3
Responden 15	2	2	3	1
Responden 16	2	2	4	1
Responden 17	1	4	4	3
Responden 18	1	4	4	3
Responden 19	1	3	4	2
Responden 20	1	3	4	2
Responden 21	1	3	3	2
Responden 22	1	2	4	1
Responden 23	1	2	4	2
Responden 24	1	3	4	2
Responden 25	2	4	4	3
Responden 26	2	3	4	2
Responden 27	2	3	4	2
Responden 28	2	2	4	1
Responden 29	2	2	4	1
Responden 30	1	4	4	3
Responden 31	1	3	4	2
Responden 32	1	3	4	2
Responden 33	1	2	4	2
Responden 34	2	1	4	1
Responden 35	2	3	4	3
Responden 36	2	2	3	1

Responden 37	1	3	4	2
Responden 38	1	4	4	3
Responden 39	1	3	4	2
Responden 40	1	3	4	3
Responden 41	1	2	4	2
Responden 42	1	2	4	1
Responden 43	1	2	4	2
Responden 44	1	2	4	1
Responden 45	2	4	4	3
Responden 46	2	3	4	2
Responden 47	2	3	4	3
Responden 48	1	3	2	4
Responden 49	1	5	2	4
Responden 50	1	5	2	2
Responden 51	1	5	5	4
Responden 52	1	3	2	3
Responden 53	1	4	4	4
Responden 54	1	3	4	3
Responden 55	1	3	4	3
Responden 56	1	3	4	3
Responden 57	1	4	4	3
Responden 58	2	5	5	4
Responden 59	2	5	4	4
Responden 60	2	3	4	3
Responden 61	2	3	4	3
Responden 62	2	3	4	3
Responden 63	1	4	2	2
Responden 64	1	4	2	1
Responden 65	1	4	2	2

TABULASI HASIL RESPONDEN

Responden	Extroversion (X1)					Emotional Stability (X2)					Conscientiousness (X3)					Openeness to Experince (X4)				
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4
3	4	2	2	4	3	2	2	4	1	1	2	4	1	2	2	4	2	3	4	3
4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
6	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
7	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4
8	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4
10	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
11	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
12	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
13	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3
14	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
15	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3
16	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
17	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3
18	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3
19	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
20	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
21	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4

22	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
23	2	1	3	3	2	1	3	3	2	4	3	3	2	1	3	4	4	4	4	4
24	3	3	3	1	4	3	3	1	3	4	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4
25	4	2	3	1	3	2	3	1	3	3	4	1	3	2	3	3	4	3	4	3
26	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4
27	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	4	4	4	4	4
28	4	2	4	3	2	2	4	3	3	1	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4
29	3	2	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	1	4	4	3	2	3
30	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4
31	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4
32	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4
33	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3
34	1	2	1	2	3	2	1	2	2	4	4	2	2	2	1	4	4	3	3	3
35	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
36	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	4
37	4	4	2	2	4	4	2	2	3	2	4	2	3	4	2	4	4	3	4	3
38	4	4	4	2	2	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4
39	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3
40	2	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4
41	1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
42	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4
43	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4
44	4	4	3	2	4	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3
45	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4
46	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	2	1	2	3

47	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
48	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	1	1	2	4
49	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1
50	3	4	2	1	2	4	2	1	3	4	3	1	3	4	2	4	4	4	4	4
51	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3
52	3	3	4	1	2	3	4	1	3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3
53	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2
54	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
55	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3
56	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	4
57	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	2	2
58	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
59	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
60	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2
61	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3
62	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
63	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4

Responden	Self Efficacy (X5)					Locus of Control (X6)					Organization Citizenship Behavior (OCB)							
	x5.1	x5.2	x5.3	x5.4	x5.5	x6.1	x6.2	x6.3	x6.4	x6.5	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	2	2	2	1	2
4	4	4	3	3	2	4	2	2	1	1	4	4	3	3	4	4	3	4
5	3	3	3	4	2	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	4	1	2	2	1	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3
7	4	3	3	4	4	1	1	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4
8	3	4	3	3	2	1	1	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4
9	3	3	3	2	4	1	1	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
11	4	3	4	4	4	2	2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3
12	4	3	3	4	1	1	2	1	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3
13	3	4	3	4	2	4	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4
14	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3
15	3	4	3	3	4	1	1	4	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4
16	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	1	1	2	1	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4
18	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4
19	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4
20	3	3	3	4	2	2	4	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
21	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4

22	4	3	4	4	4	1	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
23	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	1	3	2	3	4
24	3	1	3	2	2	4	2	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	1
25	4	1	3	3	2	4	2	2	4	3	4	1	3	2	3	3	3	2
26	3	4	4	4	2	1	2	2	2	3	3	4	4	2	4	4	3	2
27	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3
29	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	2	3	2
30	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2
31	2	3	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
32	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2
33	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3
34	1	2	2	2	3	2	3	3	4	4	1	2	2	2	1	2	2	2
35	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2
36	3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2
37	4	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2
38	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4
39	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3
40	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4
41	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	1
42	4	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2
43	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2
44	4	2	3	3	2	3	4	2	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3
45	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3
46	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	2

47	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2
48	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2
49	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2
50	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	2	2	2	3
51	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2
52	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	2	2	2
53	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	1	4
54	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2
55	3	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3
56	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3
57	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3
58	3	2	2	4	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	4
59	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2
60	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4
61	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
62	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2
63	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2
64	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2
65	4	4	4	4	1	2	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4

LAMPIRAN 4: HASIL OLAH DATA

HASIL OLAH DATA

UJI VALIDITAS *Extroversion*

		Correlations					
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	Extrov
x1.1	Pearson Correlation	1	.300*	.300*	.116	.191	.592**
	Sig. (2-tailed)		.015	.015	.357	.128	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x1.2	Pearson Correlation	.300*	1	.203	.178	.374**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.015		.105	.155	.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x1.3	Pearson Correlation	.300*	.203	1	.266*	.169	.610**
	Sig. (2-tailed)	.015	.105		.032	.179	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x1.4	Pearson Correlation	.116	.178	.266*	1	.258*	.602**
	Sig. (2-tailed)	.357	.155	.032		.038	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x1.5	Pearson Correlation	.191	.374**	.169	.258*	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.128	.002	.179	.038		.000
	N	65	65	65	65	65	65
Extrov	Pearson Correlation	.592**	.659**	.610**	.602**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

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

UJI VALIDITAS *Emotional Stability*

		Correlations					
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Emt_Stbl
x2.1	Pearson Correlation	1	.203	.178	.379**	.157	.633**
	Sig. (2-tailed)		.105	.155	.002	.212	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x2.2	Pearson Correlation	.203	1	.266*	.429**	.091	.640**
	Sig. (2-tailed)	.105		.032	.000	.472	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x2.3	Pearson Correlation	.178	.266*	1	.205	-.009	.570**
	Sig. (2-tailed)	.155	.032		.101	.942	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x2.4	Pearson Correlation	.379**	.429**	.205	1	.234	.673**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.101		.060	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x2.5	Pearson Correlation	.157	.091	-.009	.234	1	.514**
	Sig. (2-tailed)	.212	.472	.942	.060		.000
	N	65	65	65	65	65	65
Emt_Stbl	Pearson Correlation	.633**	.640**	.570**	.673**	.514**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

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

UJI VALIDITAS *Conscientiousness*

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	Conss
x3.1	Pearson Correlation	1	.059	.325**	.288*	.231	.601**
	Sig. (2-tailed)		.641	.008	.020	.064	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x3.2	Pearson Correlation	.059	1	.205	.178	.266*	.576**
	Sig. (2-tailed)	.641		.101	.155	.032	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x3.3	Pearson Correlation	.325**	.205	1	.379**	.429**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.008	.101		.002	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x3.4	Pearson Correlation	.288*	.178	.379**	1	.203	.653**
	Sig. (2-tailed)	.020	.155	.002		.105	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x3.5	Pearson Correlation	.231	.266*	.429**	.203	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.064	.032	.000	.105		.000
	N	65	65	65	65	65	65
Conss	Pearson Correlation	.601**	.576**	.676**	.653**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

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

UJI VALIDITAS *Openness to Experience*

Correlations

		x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5	Open_Ex
x4.1	Pearson Correlation	1	.497**	.499**	.343**	.142	.689**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.260	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x4.2	Pearson Correlation	.497**	1	.462**	.584**	.367**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x4.3	Pearson Correlation	.499**	.462**	1	.341**	.275*	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005	.026	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x4.4	Pearson Correlation	.343**	.584**	.341**	1	.307*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.005		.013	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x4.5	Pearson Correlation	.142	.367**	.275*	.307*	1	.584**
	Sig. (2-tailed)	.260	.003	.026	.013		.000
	N	65	65	65	65	65	65
Open_Ex	Pearson Correlation	.689**	.822**	.749**	.707**	.584**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

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

UJI VALIDITAS *Self Efficacy*

Correlations

		x5.1	x5.2	x5.3	x5.4	x5.5	Self_Ef
x5.1	Pearson Correlation	1	.116	.282*	.130	-.003	.559**
	Sig. (2-tailed)		.357	.023	.303	.983	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x5.2	Pearson Correlation	.116	1	.205	.334**	-.009	.668**
	Sig. (2-tailed)	.357		.101	.007	.942	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x5.3	Pearson Correlation	.282*	.205	1	.218	-.170	.472**
	Sig. (2-tailed)	.023	.101		.081	.176	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x5.4	Pearson Correlation	.130	.334**	.218	1	-.300*	.520**
	Sig. (2-tailed)	.303	.007	.081		.015	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x5.5	Pearson Correlation	-.003	-.009	-.170	-.300*	1	.316*
	Sig. (2-tailed)	.983	.942	.176	.015		.010
	N	65	65	65	65	65	65
Self_Ef	Pearson Correlation	.559**	.668**	.472**	.520**	.316*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.010	
	N	65	65	65	65	65	65

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

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

UJI VALIDITAS *Locus Of Control*

		Correlations					
		x6.1	x6.2	x6.3	x6.4	x6.5	LOC
x6.1	Pearson Correlation	1	.592**	.186	.272*	.194	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000	.138	.028	.122	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x6.2	Pearson Correlation	.592**	1	.251*	.327**	.347**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000		.043	.008	.005	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x6.3	Pearson Correlation	.186	.251*	1	.493**	.115	.595**
	Sig. (2-tailed)	.138	.043		.000	.361	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x6.4	Pearson Correlation	.272*	.327**	.493**	1	.493**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.028	.008	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x6.5	Pearson Correlation	.194	.347**	.115	.493**	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.122	.005	.361	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65
LOC	Pearson Correlation	.697**	.751**	.595**	.735**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

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

UJI VALIDITAS OCB

Correlations										
		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	OCB
y.1	Pearson	1	.116	.282 ⁺	.300 ⁺	.300 ⁺	.114	.125	.238	.524 ^{**}
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.357	.023	.015	.015	.365	.322	.056	.000

	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.2	Pearson Correlation	.116	1	.205	.178	.266*	.280*	.250*	.185	.557**
	Sig. (2-tailed)	.357		.101	.155	.032	.024	.045	.140	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.3	Pearson Correlation	.282*	.205	1	.379**	.429**	.290*	.377**	.085	.602**
	Sig. (2-tailed)	.023	.101		.002	.000	.019	.002	.503	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.4	Pearson Correlation	.300*	.178	.379**	1	.203	.219	.056	.170	.539**
	Sig. (2-tailed)	.015	.155	.002		.105	.080	.659	.175	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.5	Pearson Correlation	.300*	.266*	.429**	.203	1	.358**	.366**	.103	.639**
	Sig. (2-tailed)	.015	.032	.000	.105		.003	.003	.414	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.6	Pearson Correlation	.114	.280*	.290*	.219	.358**	1	.310*	.345**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.365	.024	.019	.080	.003		.012	.005	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.7	Pearson Correlation	.125	.250*	.377**	.056	.366**	.310*	1	.290*	.575**
	Sig. (2-tailed)	.322	.045	.002	.659	.003	.012		.019	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y.8	Pearson Correlation	.238	.185	.085	.170	.103	.345**	.290*	1	.550**
	Sig. (2-tailed)	.056	.140	.503	.175	.414	.005	.019		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
OCB	Pearson Correlation	.524**	.557**	.602**	.539**	.639**	.652**	.575**	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

UJI REABILITAS *Extroversion*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	6

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	28.0308	20.687	.481	.723
x1.2	28.0462	19.920	.553	.708
x1.3	28.1846	20.465	.499	.719
x1.4	28.1692	20.143	.475	.719
x1.5	27.9692	19.843	.538	.709
Extrov	15.6000	6.119	1.000	.605

UJI RELIBILITAS *Emotional Stability*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	6

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	27.8615	16.590	.508	.690
x2.2	28.0000	16.688	.523	.689
x2.3	27.9846	16.859	.422	.705
x2.4	27.9231	17.603	.602	.697
x2.5	27.8000	17.256	.355	.719
Emt_Stbl	15.5077	5.129	1.000	.535

UJI RELIABILITAS *Conscientiousness*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	6

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	27.8462	18.007	.477	.720
x3.2	28.0769	17.916	.435	.725
x3.3	28.0154	18.734	.608	.718
x3.4	27.9538	17.545	.537	.708
x3.5	28.0923	17.616	.558	.706
Conss	15.5538	5.438	1.000	.606

UJI RELIABILITAS *Openness to Experience*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	6

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x4.1	29.9846	22.609	.612	.755
x4.2	30.0462	20.857	.763	.724
x4.3	30.2154	21.047	.664	.735
x4.4	30.0154	22.515	.635	.753
x4.5	29.9692	23.093	.484	.769
Open_Ex	16.6923	6.716	1.000	.755

UJI RELIABILITAS *Self Efficacy*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	6

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x5.1	27.2615	12.509	.406	.615
x5.2	27.4000	11.494	.518	.577
x5.3	27.3385	13.540	.358	.638
x5.4	27.2462	12.563	.344	.628
x5.5	27.6923	13.748	.074	.705
Self_Ef	15.2154	3.797	1.000	.227

UJI RELIABILITAS *Locus Of Control*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	6

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x6.1	26.0000	32.437	.590	.727
x6.2	25.9077	33.085	.677	.723
x6.3	26.0615	34.715	.485	.750
x6.4	25.8000	33.975	.666	.731
x6.5	25.8308	34.705	.513	.748
LOC	14.4000	10.275	1.000	.700

UJI RELIABILITAS OCB

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	9

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	44.9846	44.265	.441	.719
y.2	45.1231	43.266	.465	.714
y.3	45.0615	45.027	.551	.719
y.4	45.0000	43.781	.451	.717
y.5	45.1385	42.934	.567	.707
y.6	45.2154	42.015	.572	.702
y.7	45.2462	44.157	.504	.716
y.8	45.3846	43.365	.458	.715
OCB	24.0769	12.291	1.000	.709

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Extrov	Emt_Stbl	Conss	Open_Ex	Self_Ef	LOC	OCB
N		65	65	65	65	65	65	65
Normal	Mean	15.6000	15.5077	15.5538	16.6923	15.2154	14.4000	24.0769
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.47361	2.26470	2.33205	2.59159	1.94850	3.20546	3.50583
Most Extreme	Absolute	.164	.095	.145	.133	.118	.127	.107
Differences	Positive	.074	.086	.086	.101	.113	.084	.102
	Negative	-.164	-.095	-.145	-.133	-.118	-.127	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		1.324	.768	1.166	1.073	.951	1.026	.860
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060	.598	.132	.199	.326	.243	.451

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI HETEROKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.570	1.135		.502	.617		
Extrov	.108	.089	.358	1.207	.232	.180	5.548
Emt_Stbl	-.102	.097	-.309	-1.054	.296	.184	5.429
Conss	-.016	.106	-.050	-.151	.880	.144	6.935
Open_Ex	.032	.039	.111	.826	.412	.880	1.136
Self_Ef	-.007	.077	-.020	-.097	.923	.391	2.557
LOC	.033	.034	.141	.976	.333	.762	1.313

a. Dependent Variable: absres

REGRESI LINIER BERGANDA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.792	1.59865

a. Predictors: (Constant), LOC, Self_Ef, Open_Ex, Conss, Emt_Stbl, Extrov

b. Dependent Variable: OCB

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	638.385	6	106.398	41.632	.000 ^a
	Residual	148.230	58	2.556		
	Total	786.615	64			

a. Predictors: (Constant), LOC, Self_Ef, Open_Ex, Conss, Emt_Stbl, Extrov

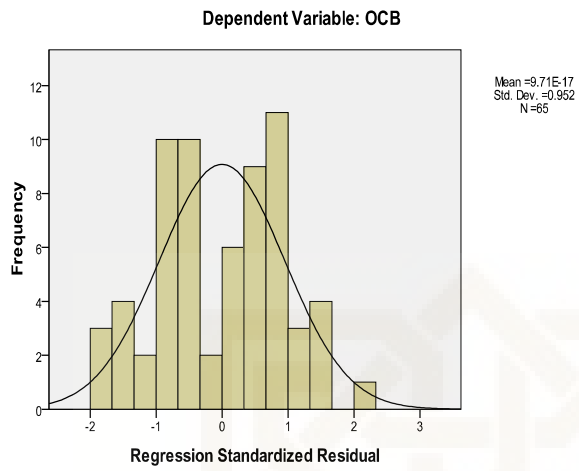
b. Dependent Variable: OCB

Coefficients^a

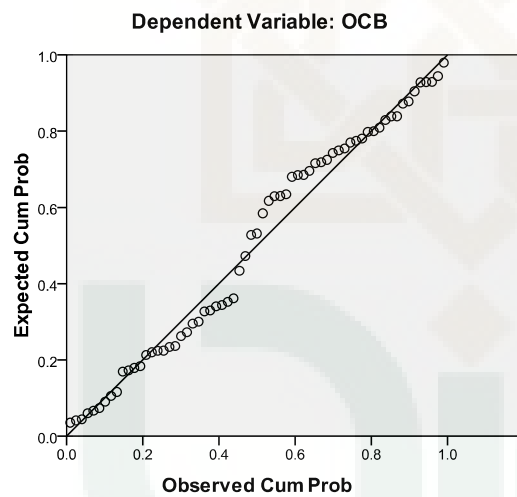
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.831	2.416		2.828	.006		
	Extrov	.493	.190	.348	2.591	.012	.180	5.548
	Emt_Stbl	.549	.206	.354	2.668	.010	.184	5.429
	Conss	.015	.226	.010	.068	.946	.144	6.935
	Open_Ex	-.087	.082	-.064	-1.058	.294	.880	1.136
	Self_Ef	.343	.164	.190	2.089	.041	.391	2.557
	LOC	-.205	.071	-.187	-2.870	.006	.762	1.313

a. Dependent Variable: OCB

Histogram

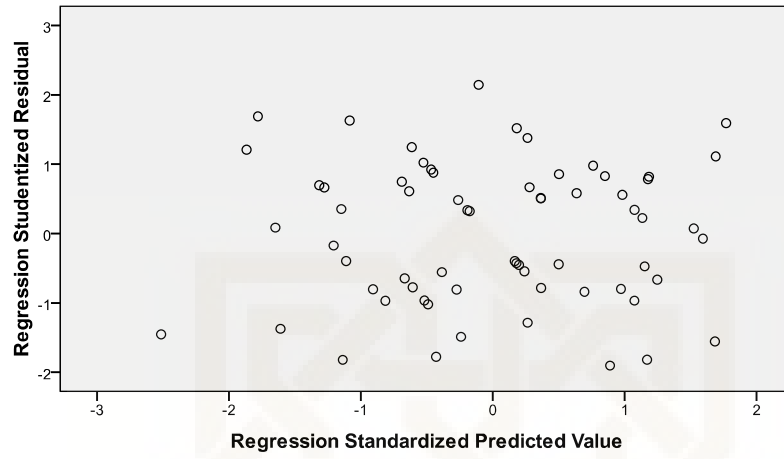


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: OCB



LAMPIRAN 5: LAMPIRAN PENDUKUNG

PROFIL BMT BERINGHARJO

KJKS BMT BERINGHARJO

Data Kelembagaan :

1. Nama KJKS/UJKS : KJKS BMT BERINGHARJO
2. Nomor Badan Hukum : 157/BH/KWK-12/V/1997
3. Tanggal Badan Hukum : 17 Mei 1997
4. PAD : 89/PAD/MENEG.I/X/2006
Tanggal 13 Oktober 2006
5. Pengawas Manajemen
 - Drs. H. Syafaruddin Alwi, MS
 - Drs. Erie Sudewo, MDM
6. Pengawas Syari'ah : Prof. Dr. Amir Mu'allim, MIS.
7. Konsultan Kelembagaan : Ir. Syahbenol Hasibuan, MBA
8. Susunan Pengurus
 - Ketua : Dra. Mursida Rambe
 - Sekretaris : Ninawati, SH.
 - Bendahara : Moh. Affan Hamdani, SE.
 - Anggota : Rury Febrianto, SE. MM.
9. Susunan Pengelola Pusat
 - General Manager : Rury Febrianto, SE. MM.
 - Manager Ops & Keuangan : Ahmad Sadjid Laeli, S.Si
 - Manager Marketing & Pembiayaan : Nazaruddin M. Diah, SH.
 - Manager Pengendalian Internal : Rida Artari, ST.
10. Jumlah Karyawan : 134 Orang
11. Jumlah Anggota yang Dilayani : ± 47 000
12. Out Standing : 100 Milyar (Desember 2015)
13. Funding : 110 Milyar (Desember 2015)

KANTOR :

□ Pusat

Alamat	:	Ringroad Barat, RT/RW 8/15, Ds. Kaliabu, Kel. Banyuraden, Kec. Gamping, Kab. Sleman, Yogyakarta 55293
No. Telp	:	0274-549152, 549157, 7429615;
Fax	:	0274-549164
Mulai Operasional	:	1 Juni 2008
Tanggal Diresmikan	:	19 Juli 2008
Direktur	:	Dra. Hj. Mursida Rambe
Website	:	www.bmtberingharjo.com

□ Baitul Maal KJKS BMT Beringharjo

Alamat	:	Ringroad Barat, RT/RW 8/15, Ds. Kaliabu, Kel. Banyuraden, Kec. Gamping, Kab. Sleman, Yogyakarta 55293
No. Telp	:	0274-549152, 549157, 7429615
Tanggal Pendirian	:	31 Desember 1994
Manajer	:	Rubi Utami Varalin, S.T.

□ Cabang Pabringen

Alamat	:	Jl. Pabringen Komplek Masjid Muttaqien Pasar Beringharjo, Kel. Ngupasan Kec. Gondomanan, Yogyakarta
No. Telp	:	0274-543986
Tanggal Pendirian	:	31 Desember 1994
Manajer	:	Rohadi Komarudin Sholeh, S.Pt.

□ Cabang Kauman

Alamat	:	Jl. Kauman No. 14 Yogyakarta
No. Telp	:	0274-373075
Tanggal Pendirian	:	27 Februari 2000
Manajer	:	Dwi Laksono, SE

□ Cabang Malioboro

Alamat	:	Jl. Malioboro 161 Yogyakarta
No. Telp	:	0274-549354
Tanggal Pendirian	:	27 Februari 2004
Manajer	:	Muh. Salahuddin, S.Ag

□ **Cabang Ponorogo**

Alamat	:	Jl. Sukarno Hatta 180D Banyudono Ponorogo
No. Telpon	:	0352-489778
Tanggal Pendirian	:	21 September 2006
Manajer	:	Joko Riyadi, SE

□ **Cabang Madiun**

Alamat	:	Jl. Asahan 2D Taman Madiun
No. Telpon	:	0351-459111
Tanggal Pendirian	:	1 September 2007
Manajer	:	Prianda Milani Lukito,SE.

□ **Cabang Bandung**

Alamat	:	Jl. Kebon jati No. 22, Ruko 16, Bandung
No. Telpon	:	022-4266216
Tanggal Pendirian	:	22 November 2007
Manajer	:	Arofah Bachtiar, ST.

□ **Cabang Kediri**

Alamat	:	Jl. Pattimura No. 117 Kediri
No. Telpon	:	085102100904
Tanggal Pendirian	:	30 Juni 2008
Manajer	:	Kukuh Aji Suryo, S.Si

□ **Cabang Caruban**

Alamat	:	Komplek Ruko Caruban Kota Baru No. 13A Buduran Wonoasri Madiun (Depan Pasar Mejayan Baru)
No. Telpon	:	0351 - 7565676
Tanggal Pendirian	:	15 November 2008
Manajer	:	Wahyu Mahendra,S Hut

□ **Cabang Semarang**

Alamat	:	Jl. Wahid Hasyim 146 Semarang
No. Telpon	:	024 - 3567739
Tanggal Pendirian	:	11 April 2009
Manajer	:	Agung Sulistyawan,S.Si.

□ **Cabang Ngawi**

Alamat	:	Komplek Pasar Besar Ngawi, Jl. Mangkubumi No. 12 Ngawi
No. Telpn	:	0351-744477
Tanggal Pendirian	:	14 Desember 2009
Manajer	:	Faiz Rozin Widyastian, Lc.

□ **Cabang Nganjuk**

Alamat	:	Jl. Soetomo 66 E Kauman Nganjuk
No. Telpn	:	0358-3516577
Tanggal Pendirian	:	16 Desember 2009
Manajer	:	Tri Djayanto, SE

□ **Cabang Bintaro**

Alamat	:	Graha Matercella Blok E No. 81 Bintaro Jaya Sektor IIIA Tangerang Selatan (depan Plaza Bintaro)
No. Telpn	:	021-46229992
Tanggal Pendirian	:	11 Juli 2012
Manajer	:	Andi Isworo Adji S, SE

□ **Cabang Pembantu Magetan**

Alamat	:	Jl. Kunthi 12 Sukowinangun Magetan
No. Telpn	:	085101252229
Tanggal Pendirian	:	2014

□ **Cabang Pembantu Pare**

Alamat	:	Jl. Dieng 14A Pasar Pamenang Pare
No. Telpn	:	0354-390968
Tanggal Pendirian	:	11 Juli 2012

SEJARAH BERDIRINYA BMT BERINGHARJO

Berdirinya *Baitul Maal wat Tamwil* Beringharjo (BMT BDB) bermula dari digelarnya Pendidikan dan Latihan (Diklat) Manajemen Zakat, Infaq dan Sedekah (ZIS) dan Ekonomi Syariah di BPRS Amanah Ummah di Leuwiliang, Bogor, Jawa Barat pada tanggal 1-5 September 1994.

Dari diklat tersebut pada tanggal 2-6 November 1994 di Semarang digelar pula Diklat yang sama sekaligus sebagai tonggak awal terbentuknya Forum Ekonomi Syariah (FES) dimana kedua Diklat tersebut diprakarsai oleh Dompot Dhuafa (DD) Republika dan Asosiasi Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) se-Indonesia (ASBISINDO). Diklat ketiga diadakan di Yogyakarta pada tanggal 5-11 Januari 1995. Dari ketiga Diklat tersebut beberapa peserta kemudian ikut magang dan diberi kesempatan untuk mendirikan BMT yang dimodali oleh Dompot Dhuafa Republika.

Dra. Mursida Rambe dan Ninawati, SH adalah dua orang peserta yang mengikuti ketiga Diklat tersebut. Seusai keduanya mengikuti Diklat mereka kemudian mengikuti magang di BPR Syariah Margi Rizki Bahagia dibilangan Bantul, Yogyakarta. Selepas magang kedua orang aktivis ini mulai melakukan *survey* pasar, lokasi, *lobby-lobby* dan persiapan lainnya untuk mendirikan BMT yang pada waktu itu baru pertama kali ada di Yogyakarta.

Dengan keteguhan hati kedua akhwat tersebut dan di-*support* oleh Dompot Dhuafa Republika, berjalanlah proses pematangan BMT Bina Dhuafa Beringharjo. Bermodalkan niat baik untuk melakukan perubahan bagi para kaum dhuafa dan semangat yang pantang menyerah, akhirnya Dra. Mursida Rambe dan Ninawati, SH berhasil mendirikan BMT Beringharjo pada tanggal 31 Desember 1994 di serambi Masjid Muttaqien Pasar Beringharjo. Dengan bermodalkan Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) keduanya mulai membangun BMT dengan keikhlasan dan keterbatasan. Keduanya sadar bahwa membangun kepercayaan dari masyarakat dengan prinsip kejujuran dan komitmen untuk tetap bisa membantu masyarakat kecil akan semakin meneguhkan keberadaan BMT di hati masyarakat.

Pada saat itu, semuanya serba terbatas kalau tidak ingin dikatakan serba darurat. Untuk keperluan administrasi kantor mereka harus meminjam mesin ketik

seorang teman kos selama 1 (satu) tahun. Tidak hanya sekedar meminjam mesin ketik, meja dan kursi pun mereka pinjam dari ruangan takmir Masjid Muttaqien. Bahkan fasilitas telpon mereka pinjam dari seorang sahabat. Pada bulan ketiga pendirian BMT mereka sempat kaget karena mereka mendapat honor sebesar Rp 20.000,- (dua puluh ribu rupiah). Mereka tidak menyangka kalau akhirnya mereka mendapat honor, sesuatu yang sebelumnya tidak pernah mereka pikirkan.

BMT Beringharjo secara informal berdiri pada 31 Desember 1994 dan secara resmi didirikan bersamaan dengan 17 BMT lainnya di Indonesia pada tanggal 21 April 1995 di Yogyakarta oleh Menristek kala itu yaitu Bapak . Prof. DR. Ing. BJ. Habibie Kantor pertama BMT Beringharjo berada di pelataran Masjid Muttaqien Pasar Beringharjo Yogyakarta. Akhirnya pada tahun 1997 BMT Bina Dhuafa Beringharjo memiliki badan hukum Koperasi dengan nomor 157/BH/KWK-12/V/1997. Sejak saat itu hubungan kerja sama dengan Dompot Dhuafa Republika terus terjalin dengan erat, terlebih setelah adanya *Memorandum of Understanding* (MoU) kedua pada tanggal 10 Maret 2001. Pada saat itu Dompot Dhuafa Republika menyertakan modalnya pada BMT Bina Dhuafa Beringharjo.

Dukungan dana dari Dompot Dhuafa Republika membuat perkembangan BMT Beringharjo semakin baik. Pada tahun 2003 BMT Beringharjo memiliki kantor kedua yang terletak di jalan Kauman Yogyakarta dengan diperkuat oleh 42 karyawan dan aset per-Maret pada tahun 2016 yang mencapai 110 milyar rupiah.

Dipilihnya *brand mark* Bina Dhuafa sebagai implementasi kegelisahan yang sangat tinggi para pendirinya untuk bisa bertindak nyata meningkatkan pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang seringkali dimanfaatkan oleh para tengkulak dan para pemodal dengan jalan yang tidak benar. Sektor ekonomi kelas bawah ini sering dilupakan dan tidak digarap oleh bank-bank umum dan konvensional.

Kalaupun akhirnya dipegang oleh bank-bank umum yang ada, umumnya para pelaku pasar di sektor ekonomi lemah ini seringkali terbentur oleh peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh bank. Peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh bank tersebut ternyata lebih banyak merugikan masyarakat kelas bawah. Dengan diterapkannya bunga yang sangat tinggi tanpa mau peduli apakah usaha seseorang

berjalan atau tidak, tentu akan semakin memberatkan masyarakat dan itu ibarat “gali lubang tutup lubang”.

Oleh karena itu komitmen besar bersama kaum dhuafa terus dipegang dan dijalankan hingga sekarang oleh BMT Beringharjo. Selain sebagai alternatif mitra kerja dalam menjalankan usaha, BMT Beringharjo juga memberikan siraman rohani kepada segenap anggota ataupun nasabah sehingga diharapkan para pedagang kecil tersebut mampu selamat berusaha di dunia dan akhirat.

VISI MISI BMT BERINGHARJO

VISI

”BMT TERKEMUKA MITRA BISNIS TERPERCAYA BERBASIS SYARI’AH”

VISI Dicapai melalui :

1. SDM yang visioner, kompeten, dan profesional serta memiliki komitmen nilai-nilai syari’ah
2. Pertumbuhan & perkembangan usaha yang *profitable*
3. Penerapan Sistem Manajemen berbasis nilai (*value base management*) & proses bisnis yang *accountable*
4. Produk Syari’ah yang Inovatif

MISI

1. *Community Services* (Pelayanan terbaik untuk anggota)
2. *Community Development* (Pemberdayaan berkelanjutan untuk anggota)
3. *Community Reletation* (Relasi yang memberikan banyak manfaat untuk anggota)

TAGLINE

“Trust Together”, Kepercayaan untuk bersama

TUJUAN

1. Tercapainya Sisa Hasil Usaha yang mampu mendorong pertumbuhan perkembangan usaha
2. Peningkatan Produktivitas Usaha yang Maksimal
3. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan

KOPERASI BMT BERINGHARJO

HOLY SPIRIT

1. Mengembangkan edukasi syariah
2. Melakukan pemberdayaan umat
3. Menekan gerak langkah rentenir

BUDAYA KERJA

BERING CARE : Bina Edukasi Reportase Inovatif JejariNG Cepat Amanah Resik Empati

1. BINA EDUKASI

Yang dimaksud Bina Edukasi adalah mengembangkan budaya kerja yang berorientasi pada upaya untuk membangun kapasitas jiwa, pengetahuan dan keterampilan baik yang terkait dengan pekerjaan ataupun kehidupan sehari-hari dalam kerangka syariah.

a. KARYAWAN

- 1) Membiasakan untuk mempelajari Al Qur'an setiap hari minimal 1 halaman
- 2) Membaca 10 halaman buku berwawasan setiap minggu
- 3) Bersemangat mengikuti training internal dan eksternal

- 4) Memiliki standar sertifikasi BNSP
- b. Anggota
 - 1) Memiliki program pembinaan anggota berdasarkan level keanggotaan
 - 2) Mampu mencetak TOT di kalangan anggota
 - 3) Memiliki entitas yang berkonsentrasi pada pengembangan miwa, pengetahuan dan keterampilan para anggota dengan berlandaskan syariah

2. REPORTASE

Yang dimaksud Reportasi adalah mengembangkan budaya kerja yang mampu menyajikan semua aktifitas dalam bentuk laporan yang baik dan terus menerus

- a. KARYAWAN
 - 1) Memiliki kemampuan mendokumentasikan semua aktifitas untuk dilaporkan
 - 2) Memiliki keterampilan mengetik dengan word
 - 3) Mampu membuat laporan evaluasi secara tertulis untuk kepentingan monitoring dan evaluasi
- b. Anggota
 - 1) Memberikan laporan keuangan maksimal per 3 bulan, baik tamwil mapuun maal, kepada yang berkepentingan
 - 2) Memberikan informasi terkait perkembangan BMT kepada anggota yang membutuhkan
 - 3) Memiliki perangkat pelaporan yang menarik

3. INOVATIF

Yang dimaksud inovatif adalah usaha mendayagunakan pemikiran, kemampuan imajinasi, dan berbagai stimulant, dalam menghasilkan produk baru, baik bagi dirinya sendiri ataupun lingkungannya

- a. KARYAWAN
 - 1) Mampu berkreasi menemukan strategi ataupun metode baru pada rutinitas pekerjaan
 - 2) Mampu mengamati, dan mengkreasikan hasil pengatan tersebut menjadi program atau produk baru
- b. Anggota

- 1) Membuat produk yang menjadi kebutuhan anggota
- 2) Mampu berkreasi membuat metode-metode baru dalam upaya melakukan pendekatan kepada anggota

4. JEJARING

Yang dimaksud jejaring adalah mengembangkan budaya kerja yang mampu membangun hubungan personal dan organisasi secara baik dan berkesinambungan

a. KARYAWAN

- 1) Memiliki cara berkomunikasi yang sopan
- 2) Mengenal 40 orang tetangga di tempat tinggal karyawan
- 3) Membangun kedekatan dengan semua keanggotaan kerja, dan mampu menyebutkan minimal nama lengkap anggota tersebut
- 4) Berinisiatif untuk memulai salam dan berkenalan pada setiap kesempatan

b. Anggota

- 1) Menjaga hubungan baik dengan bersilaturahmi minimal 1 anggota perhari
- 2) Berusaha mendamaikan perselisihan di antara anggota dalam upaya menjaga ukhuwah
- 3) Mampu mendengar dengan seksama dan memberikan jawaban secara spontan

5. CEPAT

Yang dimaksud cepat adalah mengembangkan budaya kerja yang tidak hanya berorientasi rapih dan lengkap tetapi juga cepat.

a. KARYAWAN

- 1) Cepat dalam realisasi anggota baru memakan waktu 3 hari
- 2) Cepat dalam realisasi anggota lama memakan waktu 1 hari
- 3) Pembuatan akad memakan waktu 8 menit
- 4) Pembuatan buku simpanan dan kartu anggota 10 menit
- 5) Cepat dalam melayani anggota simpanan mudharabah berjangka, waktu 25 menit.
- 6) Cepat dalam melayani kedatangan anggota.
- 7) Poin a s/d e dapat dilaksanakan apabila semua form dan syarat kelengkapannya terpenuhi.

b. Anggota

Cepat dalam memberikan data-data yang diperlukan oleh BMT, sesuai persyaratan pembiayaan

6. AMANAH

Yang dimaksud amanah adalah mengembangkan budaya kerja yang sesuai dengan aturan dan tata tertib yang ada. Amanah dalam budaya kerja berkaitan dengan waktu, janji dan deskripsi kerja, baik kepada anggota maupun karyawan.

a. KARYAWAN

- 1) Amanah terhadap jam kerja kantor.
- 2) Amanah terhadap deskripsi kerja yang menjadi tugas dan tanggungjawab.
- 3) Setiap karyawan harus bertanggung jawab untuk menyelesaikan laporan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- 4) Amanah terhadap janji yang telah dibuat, baik terhadap anggota maupun rekan kerja.
- 5) Amanah terhadap pengembangan potensi diri yang telah difasilitasi oleh perusahaan.
- 6) Amanah terhadap aturan identitas perusahaan, contoh: seragam dan id-card.

b. Anggota

- 1) Amanah dalam menyelesaikan kewajiban angsuran.
- 2) Amanah terhadap janji, baik berkaitan dengan waktu maupun tempat.
- 3) Amanah dalam mengalokasikan dana realisasi sesuai dengan akad

7. RESIK

Yang dimaksud resiko adalah mengembangkan budaya kerja yang bersih pada karyawan maupun anggota, baik fisik maupun non fisik.

a. Resik Diri

- 1) Resik hatinya dari penyakit: iri, sombong, riya', pendendam, hasut, su'udzon, dan ghibah
- 2) Resik diri dari
 - a. kolusi, korupsi dan nepotisme,

- b. tidak menerima *fee* dari anggota karena hubungan kerja
 - c. tidak menerima apapun, dan dalam bentuk apa saja dari anggota
- 3) Busana yang bersih, rapi dan serasi
- 4) Tetap menjaga penampilan selalu prima
- b. Lingkungan kantor harus resik dan rapi
 - 1) Meja kerja
 - 2) seluruh ruangan.
 - 3) WC dan kamar mandi.
 - 4) Pengarsipan : letak, label dan catalog.
 - 5) Piring, gelas, sendok, helm, dan jaket di tempatnya
 - 6) Tidak makan di ruangan tamu/pelayanan.
 - 7) Kamar mandi
 - 8) Tempat sholat
- c. Resik Anggota
 - 1) Resik terhadap lingkungannya
 - 2) Resik dalam berperilaku (jujur, amanah dan meninggalkan risywah).
 - 3) Resik aqidah

8. EMPATI

Yang dimaksud empati adalah mengembangkan budaya kerja yang mampu memahami jiwa dan perasaan anggota dan sesama rekan kerja, kemudian ikut berupaya semaksimal mungkin untuk membantunya.

- a. KARYAWAN
 - 1) Berusaha membantu kesulitan finansial maupun non financial.
 - 2) Tidak bercanda berlebihan.
 - 3) Membantu mengangkat HP apabila rekan sedang sibuk
 - 4) Tidak membiarkan telepon berdering lebih dari 2 kali
 - 5) Berusaha membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir atau *overload* beban kerjanya
- b. Lingkungan kerja
 - 1) Efisien terhadap penggunaan listrik, telepon, air, kendaraan, dan ATK.
 - 2) Tanggap terhadap kenyamanan lingkungan kerja, sampah, tata letak kursi, koran, kesiapan menerima tamu.

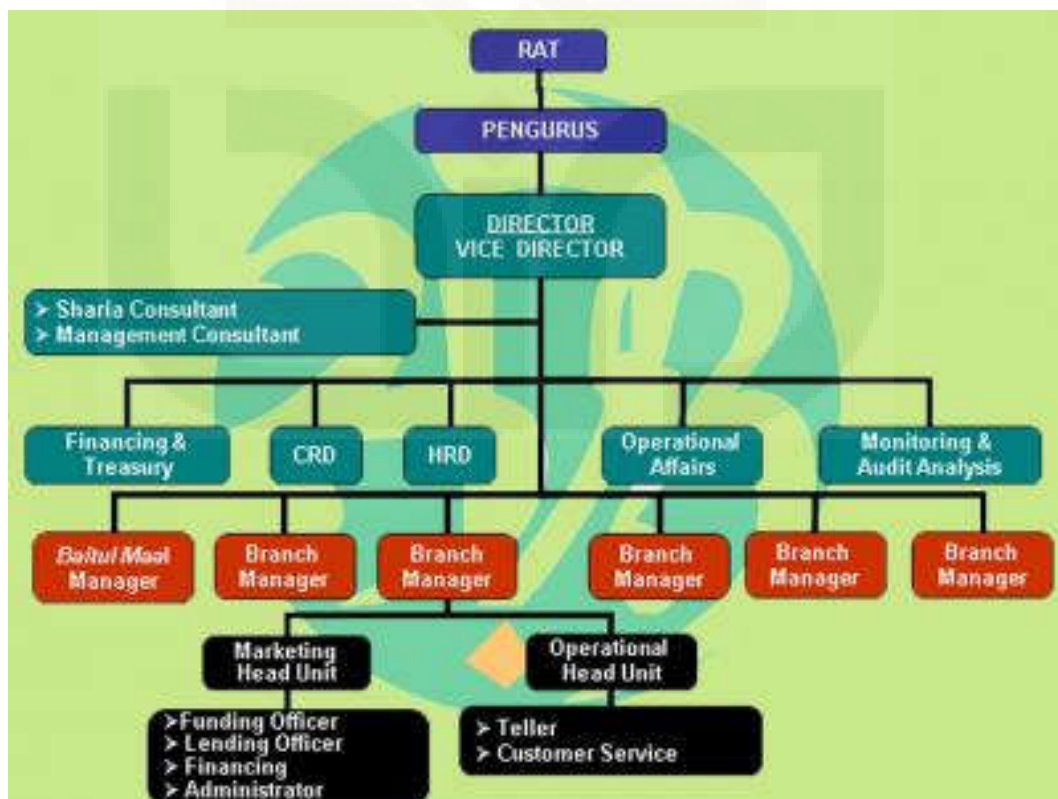
c. Anggota

- 1) Melayani anggota dengan sabar, ramah, sopan santun dan penuh perhatian.
- 2) Berusaha membantu permasalahan anggota.
- 3) Tidak membedakan anggota dari status sosialnya.
- 4) Peduli terhadap keadaan anggota baik suka maupun duka.

**Data perkembangan BMT Beringharjo
Tahun 2011-2015**

Tahun	2011	2012	2013	2014	2015
Anggota	100	108	348	487	4.645
Asset	61.209.23 9.598,00	735.635.8 39,00	81.154.958. 490,00	98.667.854. 884,00	110.322.49 3.995
Karyawan	109	115	121	132	134
Kancab	11	12	12	14	16

**STRUKTUR ORGANISASI
BMT BERINGHAJO**



DOKUMENTASI PENELITIAN





CURICULUM VITAE

Nama : Nur Azizah Khumairoh
Tempat tanggal lahir : Bantul, 9 September 1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Fakultas/ Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/ Keuangan Syariah
Alamat : Janturan, Rt 04 Rw 13 Tirtoadi, Mlati, Sleman
No HP : 085799177550
Alamat email : zizahkhumairoh@gmail.com

Riwayat Pendidikan:

1. SD Muhammadiyah Blunyah Gede
2. SMP Negeri 12 Yogyakarta
3. MAN III Yogyakarta
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Pengalaman Organisasi:

1. Jurnalistik Mayoga (2010-2011) sebagai Ketua
2. Mayoga Book Lovers (2010-2011) sebagai Anggota
3. Majalah Ultraprima (2010-2011) Ketua Redaksi
4. PAA Masjid Al Falaah (2010) sebagai Direktur
5. PAA Masjid Al Falaah (2014-2016) sebagai Sekretaris
6. PK IMM Fakultas Syariah & Hukum UIN Sunan Kalijaga