

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE*, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA, DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT BINAMAS PURWOREJO



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

DINDA NURUL SOLIHIN

NIM. 13391075

PEMBIMBING:

Drs. SLAMET KHILMI.,M.Si

NIP. 19631014 199203 1 002

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

2017

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan roda penggerak segala aktifitas perusahaan. Oleh karena itu peran nya menjadikan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia adalah tanggung jawab perusahaan. Karyawan akan memberikan kinerja terbaik sesuai dengan kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan akan lebih loyal dan mengerjakan tugas diluar beban tugas yang diberikan. Selain karena adanya pelatihan kerja dan kepemimpinan yang baik, timbulnya etos kerja islami yang ada didalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja terbaik yang dimilikinya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *quality of work life, organizational citizenship behavior*, kepemimpinan, pelatihan kerja, dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan BMT Binamas Purworejo. variabel bebas *quality of work life* terdiri dari lingkungan kerja dan kompensasi. *Organizational citizenship behavior* terdiri dari kesetiaan dan partisipasi. Data penelitian dikumpulkan dengan metode penyebaran kuesioner dan data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan program SPSS 16.0. Untuk melengkapi data-data yang bersumber dari kuesioner, penelitian ini juga menggunakan teknik wawancara baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan uji F penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior*, Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Etos Kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Binamas Purworejo. sebaliknya variabel kompensasi, kesetiaan, partisipasi, dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Binamas Purworejo. Hasil pengujian menghasilkan koefisien determinasi sebesar 0,341 atau 34,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tujuh variabel sedangkan sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : *Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior*, Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Etos Kerja Islami, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Human resources is cogs all activities company. Hence the role of him made very important for an organization or company. Performance produced by human resources are responsibility company. Employees will give the best performance in accordance with the quality of life work given by a company. Employees will be carried out loyal and outside the workload given. In addition to the job training and leadership good, the islamic work ethic is inside of employees to work with the best performance it.

The purpose of this study is to find the influence of quality of work life, organizational citizenship behavior, leadership, job training, and work ethic islamic of the performance of employees bmt binamas purworejo. Variable free quality of work life consisting of work environment and compensation. Organizational citizenship behavior consisting of loyalty and participation. Lab data collected by a method of the spread of the questionnaire and the data obtained then analyzed using spss 16.0 program. To furnish data sourced from the questionnaire, the research also using a technique interview well performed directly or indirectly.

Based on the f research shows that work quality of life, organizational citizenship behavior, leadership, job training, and islamic work ethnic influences performance. In addition, the partial t in shows that the workplace, job training, and work ethnic significant against islamic employee performance BMT Binamas Purworejo. But the compensation, loyalty, participation, and leadership not affect significantly to employee performance BMT Binamas Purworejo. The testing produce the determination of 0,341 or 34,1% variable employee performance can be explained by seven variable the remaining 65,9% influenced by other variables not guilty.

Keywords : *Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior, leadership, job training, and work ethic islamic of the performance of employees BMT Binamas Purworejo.*



PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor : B-2425/Un.02/DEB/ PP.05.3/05/2017

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : ***“Pengaruh *Quality Of Work Life, Organizational Citizenship Behavior, Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Binamas Purworejo*”***

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Dinda Nurul Solihin

NIM : 13391075

Telah dimunaqasyahkan pada : 23 Mei 2017

Nilai Munaqasyah : A/B

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

TIM MUNAQASYAH :

Ketua Sidang

Drs. Slamet Khilmi, M.Si
NIP. 19631014 199203 1 002

Penguji I

Joko Setyono, S.E., M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003

Penguji II

Muh. Rudi Nugroho, S.E., M.Sc.
NIP. 19820219 000000 1 301

Yogyakarta, 31 Mei 2017

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dekan

Dr. H. Syafiq Muhammadah Hanafi, M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Sdri. Dinda Nurul Solihin
Lamp : -

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

Assalamu'alaikum, Wr.wb.,

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

Nama : Dinda Nurul Solihin
NIM : 13391075
Judul Skripsi : **"Pengaruh *Quality Of Work Life*, *Organizational Citizenship Behavior*, Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Binamas Purworejo"**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan/Prodi Manajemen Keuangan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr,Wb.,

Yogyakarta, 12 Mei 2017

Pembimbing,



Drs. Slamet Khilmi, M.Si
NIP. 19631014 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dinda Nurul Solihin
NIM : 13391075
Jurusan/Prodi : Manajemen Keuangan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **Pengaruh *Quality Of Work Life*, *Organizational Citizenship Behavior*, Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Binamas Purworejo** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun 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 penyusun.

Demikian, surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 12 Mei 2017

Penyusun



Dinda Nurul Solihin

NIM. 13391075

MOTTO

“Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu”. (QS. Al-Baqarah: 45)

“Tetaplah menjadi baik. Jikalau kamu beruntung kamu akan menemukan orang baik, Jikalau tidak kamu akan ditemukan orang baik”.

Dan Selalu berfikir positif serta berhusnudzon sesama manusia.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk:

Orang tua tercinta Bapak Solikhin dan Ibu Poniym.

Kakak tercinta Dimas Wicaksono

UIN Sunan Kalijaa Yogyakarta

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi Manajemen Keuangan Syariah

Sahabat tercinta : Usrotun Khasanah, Khalida Urfiyya, Lilis Suharyani, Mardiana

Wahyu Hidayati, Saniyya Rana Nurjannah, Mira Asmara, Sri Yuliatin Azizah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

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	Hā'	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	Zā'	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>Ḥikmah</i>
علة	ditulis	<i>‘illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-aulyā’</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

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

فَعَلَ	Fathah	ditulis	<i>fa‘ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>zūkira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif جَاهِلِيَّة	Ditulis ditulis	<i>Ā</i> <i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + yā’ mati تَنْسَى	ditulis ditulis	<i>ā</i> <i>tansā</i>
3. Kasrah + yā’ mati كَرِيم	ditulis ditulis	<i>ī</i> <i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwu mati فُرُوض	ditulis ditulis	<i>ū</i> <i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. fatḥah + yā' mati بينكم	Ditulis ditulis	Ai bainakum
2. fatḥah + wāwu mati قول	ditulis ditulis	au qaul

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

أَنْتُمْ	ditulis	a'antum
أَعَدَّتْ	ditulis	u'iddat
لَنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	la'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

الْقُرْآن	ditulis	al-Qur'ān
الْقِيَاس	ditulis	al-Qiyās

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

السَّمَاء	Ditulis	as-Samā
الشَّمْس	Ditulis	asy-Syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذَوِي الْفُرُوض	Ditulis	ẓawi al-furūd
أَهْلُ السُّنَّة	Ditulis	ahl as-sunnah

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya kepada penulis, sehingga penelitian skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW. Semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan syafaatnya di *yaumul qiyamah*. Amin.

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

1. Bapak Prof. Drs. H. Yudian Wahyudi, Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak H. Muh. Yazid Afandi, M.Ag., selaku Ketua Program Studi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Slamet Khilmi, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah membimbing, mengarahkan, memberi masukan, kritik, saran serta motivasi kepada penulis untuk menyempurnakan penelitian ini.
5. Bapak Prasojo. S.E.,M.Si. selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan sampai akhir semester ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pengetahuan, pengalaman serta wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai dan Staff TU Prodi, Jurusan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Orang tua Bapak Solikhin dan Ibu Poniym, kakak tercinta Dimas Wicaksono S.Pt., serta Simbah Heru Muhtarom sekeluarga yang selalu memberikan doa, dukungan, curahan kasih sayang dan motivasi kehidupan terbaik.
9. Lilis Suharyani, Khalida Urfiyya, Mardiana Wahyu Hidayati, Saniyya Rana Nurjannah, Mira Asmara, Usrotun Khasanah, dan Sri Yuliatin Azizah yang tidak bosan-bosannya memberikan nasihat, dukungan, perhatian dan memberikan yang terbaik bagi kelancaran skripsi penulis.
10. Prayitno yang selalu memberikan dorongan, dukungan, serta doa agar mempercepat penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan Prodi Manajemen Keuangan Syariah angkatan 2013, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
12. Alumni dan keluarga besar Forum Studi Ekonomi Islam (ForSEI) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
13. Alumni dan Keluarga besar Keluarga Mahasiswa Purworejo UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (KAMAPURISKA)
14. Teman-teman KKN-90 Kelompok 101 Ngelo, Saptosari, Gunung Kidul, DIY.
15. Semua pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung turut membantu dalam penulisan skripsi ini.

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 12 Mei 2017

Dinda Nurul Solihin
NIM. 13391075

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	vi
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
D. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Telaah Pustaka	13
B. Teori Sumber Daya Manusia	16
C. Teori Kinerja Karyawan.....	17
D. <i>Quality of Work Life</i> (Kualitas Kehidupan Kerja)	22
E. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	25
F. Kepemimpinan	30
G. Pelatihan Kerja	32
H. Etos Kerja Islami.....	34
I. Kerangka Pemikiran	38
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Jenis Penelitian	44
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	44
C. Populasi dan Sampel	44
D. Teknik Pengumpulan dan Sumber Data	46
1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	47
2. Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>).....	47
3. Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	48
E. Teknik Pengujian Instrumen	51
1. Analisis Deskriptif	51
2. Uji Validitas.....	52
3. Uji Reliabilitas.....	52
4. Uji Asumsi Klasik	52
a. Uji Normalitas	53

b. Uji Multikolinearitas	54
c. Uji Heteroskedastisitas	54
5. Teknik Analisis Data	54
1. Analisis Regresi Linear Berganda	54
2. Uji Simultan (Uji F)	56
3. Uji Parsial (Uji t)	56
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Gambaran Umum KSPPS BMT Binamas Purworejo.....	58
B. Analisis Karakteristik Responden.....	61
C. Hasil Pengumpulan Data.....	65
D. Analisis Data	65
1. Uji Validitas.....	65
2. Uji Reliabilitas.....	59
3. Uji Asumsi Klasik	67
a) Uji Normalitas	68
b) Uji Multikolinearitas	70
c) Uji Heteroskedastisitas	71
4. Metode Analisis Data	73
a) Analisis Regresi Berganda	73
b) Uji Simultan (Uji F)	76
c) Uji Parsial (Uji t)	77
d) Uji Koefisien Determinasi (R^2 /R Square)	80
E. Analisis dan Pembahasan.....	82
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	82
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kerja Kinerja Karyawan....	83
3. Pengaruh <i>Loyalty</i> (Kesetiaan) Terhadap Kinerja Karyawan ..	84
4. Pengaruh Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	85
5. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	87
6. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	88
7. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
A. Kesimpulan	92
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	97

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	14
Tabel 2.2 : Perbedaan Etos Kerja dan Etos Kerja Islami	34
Tabel 4.1 : Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2 : Responden Berdasarkan Rentang Usia	62
Tabel 4.3 : Responden Berdasarkan Jumlah Pendidikan Terakhir	63
Tabel 4.4 : Jumlah Responden Berdasarkan Lama Kerja	64
Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.6 : Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.7 : Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.7 : Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.8 : Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.9 : Hasil Uji Heteroskedasititas.....	72
Tabel 4.10: Hasil Uji Heteroskedasititas.....	72
Tabel 4.11: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.12: Hasil Uji F.....	76
Tabel 4.13: Hasil Uji T.....	77
Tabel 4.14: Hasil Uji Koefisien Determinasi	78


 STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran	33
---------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Terjemahan Al-Qur'an	i
Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian.....	ii
Lampiran 3 : Hasil Uji Analisis Deskriptive.....	ix
Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	xi
Lampiran 5 : Hasil Uji Asumsi Klasik.....	xii
Lampiran 6 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda	xvi
Lampiran 7 : Hasil Uji Hipotesis	xvii
Lampiran 8 : Skor Variabel Penelitian.....	xix
Lampiran 9 : Deskripsi Objek Penelitian	xxxv
Lampiran 10 : Dokumentasi Penelitian.....	xxxvi
Lampiran 11: Bukti Penelitian	xxxvii
Lampiran 12: <i>Curriculum Vitae</i>	xxxviii



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ekonomi syariah merupakan sektor yang sangat potensial sebagai variabel menciptakan kesejahteraan di Indonesia dan mempunyai efek berantai yang sangat positif bagi bergerakaknya sektor lainnya. Indonesia merupakan negara bagi tumbuh kembangnya ekonomi syariah dengan rata-rata penduduk Indonesia lebih dari setengahnya memeluk agama Islam. Selain itu juga dilihat dari kondisi perekonomian dan sumber daya alam Indonesia sangat potensial apabila terus dikembangkan. Upaya untuk mengembangkan ekonomi syariah tidaklah mudah yaitu harus memiliki pijakan yang kuat, baik dari sisi regulasi, produk, jasa dan akad, infrastruktur lembaga keuangan dan bisnis syariah, pemenuhan sumber daya insani, dan masyarakat pada umumnya. Pemerintah harus menunjukkan kesungguhan dan keberpihakannya terhadap sektor ekonomi dan bisnis syariah, maka akan dapat mengikis kendala kepercayaan yang selama ini masih menjadi hambatan dalam mengakselerasi tumbuh-kembangnya ekonomi syariah di negeri ini. Kendala lainnya berupa belum kompetitifnya lembaga keuangan dan bisnis syariah dalam memberikan pelayanan kepada nasabah dibandingkan dengan lembaga keuangan konvensional. Kendala tersebut juga berkaitan dengan sumber daya insani yang mumpuni, bukan hanya terampil dan cakap terhadap teknis ekonomi tetapi juga menguasai dan memahami prinsip-prinsip normatif ekonomi syariah. Jika kendala-kendala tersebut dapat dikurangi dengan baik maka dapat

dipastikan Indonesia menjadi pasar dan pemain ekonomi syariah yang benar-benar memiliki prospek cerah, karena selain Indonesia menjadi pasar potensial karena jumlah penduduknya yang mayoritas muslim, juga karena ekonomi syariah memberikan manfaat bagi para pelakunya (Ma'ruf, 2017, p.3).

Lembaga keuangan berperan penting dalam pertumbuhan perekonomian suatu negara. Perekonomian suatu negara tidak akan bisa berjalan tanpa adanya lembaga keuangan. Proses berjalannya transaksi keuangan pada suatu negara juga untuk kepentingan perekonomian masyarakat. Melalui lembaga keuangan, berbagai aktivitas perekonomian dapat dikelola dengan baik dan terstruktur¹. Lembaga keuangan berbasis syariah merupakan salah satu solusi untuk mengembangkan ekonomi syariah, yaitu keuangan berbasis syariah khususnya terkait dengan pengembangan UMKM. Saat ini jumlah nasabah keuangan syariah sudah mencapai kurang lebih dari 18 juta rekening yaitu saat ini Indonesia merupakan negara yang memiliki lembaga keuangan mikro terbesar di dunia, yang sebagian berbentuk *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT), dan koperasi jasa keuangan syariah. BMT merupakan lembaga keuangan bukan bank yang berdiri berdasarkan prinsip syariah islam, dengan bergerak dalam memberdayakan umat. BMT sebagai lembaga keuangan swasta yang modal sepenuhnya bersumber dari masyarakat. Perkembangan BMT hingga saat ini telah tersebar di seluruh wilayah Indonesia dan tampil sebagai pendorong intermediasi usaha riil-mikro. Selain itu juga, BMT sangat dibutuhkan oleh masyarakat kecil guna menunjang dan

¹http://www.academia.edu/5616808/Peranan_Lembaga_Keuangan diakses tanggal 27 Mei 2017 pukul 09:18 WIB.

mendukung pertumbuhan ekonomi kerakyatan, terutama masyarakat berpenghasilan rendah yang selama ini tidak terjangkau oleh layanan perbankan²

Selain kendala dalam lembaga keuangan syariah, kendala tersebut juga berkaitan dengan sumber daya insani yang mumpuni, yaitu ekonomi syariah harus mempunyai sumber daya yang terampil dan cakap serta memahami prinsip-prinsip syariah. Sebagaimana dijelaskan menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2012, p.9) Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan. Kinerja individu atau karyawan sebaiknya memperoleh perhatian yang serius dari pimpinan organisasi, mengingat kinerja karyawan akan menjadi sumber utama dari kinerja organisasi. Dengan kata lain maju tidaknya suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kinerja organisasi yang tentu saja bersumber dari kinerja individu. Kinerja karyawan harus dikelola agar senantiasa terjaga pada posisi yang optimal. (Sinambela, 2012, p.9)

Kinerja terbaik dapat dicapai oleh karyawan apabila perusahaan atau lembaga dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) karyawannya. *Quality of Work Life* (QWL) merupakan program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik. Perusahaan atau lembaga yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja

²<http://setkab.go.id/potensi-keuangan-syariah-dalam-mendukung-pertumbuhan-ekonomi/> diakses tanggal 28 Mei 2017 pukul 20:53 WIB.

karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan kerja karena mereka memilih untuk bekerja di tempat lain yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Rizky, 2016, p.12). Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja dan kompensasi. Pemimpin perusahaan harus memperhatikan aspek lingkungan kerja agar para karyawan merasa aman dan betah saat melaksanakan tugas serta perlunya kompensasi sebagai balas jasa atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan untuk mendukung kehidupan kesejahteraan karyawan. (Fadhilah, 2016, p.26). Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh karyawan, sehingga tujuan dari organisasi semakin cepat tercapai.

Selain faktor kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), faktor keberhasilan organisasi atau lembaga tidak terlepas dari peran karyawannya. Tanpa adanya karyawan dan tujuan atau target organisasi akan sulit dicapai sesuai dengan visi misi organisasi. Organisasi yang sukses perlu memiliki karyawan yang melakukan sekedar dari tugas biasa yang melebihi batas harapan dan tuntutan peran di tempat kerja. Hal ini biasanya disebut dengan perilaku sosial organisasi (*organizational citizenship behavior*) atau biasanya disingkat dengan OCB. OCB dapat didefinisikan sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif. Dasar kepribadian untuk OCB ini diantaranya suka menolong, perhatian, dan sungguh-sungguh. Akan tetapi, yang lebih penting untuk OCB adalah bahwa karyawan

harus merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil, bahwa prosedur dan hasil adalah adil. (Luthans, 2006, p.251).

Perilaku sosial organisasi (*organizational citizenship behavior*) atau OCB terbagi menjadi dua dimensi yaitu *loyalty* (kesetiaan) dan partisipasi. Loyalitas menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi (Nurhayati, *et. al.* 2016, p.8). semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan partisipasi menurut Turnley dan Bloodgood (2002, p.508) merupakan adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan (Ahdiyana, 2010, p.3).

Peran pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga sangat diperlukan. Karena peran kepemimpinan merupakan keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2015, p.45) menjelaskan bahwa kepemimpinan sebagai proses di mana seorang individu memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Di dalam suatu lembaga atau organisasi, pemimpin juga harus memperhatikan pelatihan kerja bagi karyawan untuk melatih dan meningkatkan keterampilan kerja agar pelaksanaan kerja sesuai dengan apa yang ingin dicapai oleh lembaga. Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal sembilan bahwa

pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan³.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagian besar faktor yang mendorong atau memotivasi kerja karyawan tersebut diukur dengan materi yang berupa upah/gaji serta kompensasi lainnya, sehingga hal tersebut dapat mendorong seseorang untuk menghalalkan segala cara termasuk korupsi yang banyak terjadi dewasa ini. Di sisi lain, faktor yang masih sedikit terangkat dan diperhatikan oleh manajer atau atasan adalah etos kerja, termasuk di dalamnya etos kerja islami. Etos kerja sangat dominan dengan keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian kesadaran atau nilai-nilai budaya yang dianut oleh manusia sangat menentukan langkah-langkah perilaku manusia (Raisa, 2016, p.24)

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Nadhila Al-Fildza Aqmar dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri”. Penelitian tersebut menggunakan metode purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 56 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi, gaya kepemimpinan, dan komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nadhila, 2016)

³ http://www.kemenerin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf Diakses tanggal 28 Mei 2017 pukul 21:00 WIB.

Penelitian selanjutnya dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Peningkatan Daya Saing Perusahaan pada BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran” yang dilakukan oleh Budi Fitriani *et all*. Penelitian tersebut menggunakan metode koefisien regresi. Hasil pembahasan diperoleh bahwa etos kerja karyawan dan tingkat daya saing di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran sudah cukup baik, serta penerapan etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap peningkatan daya saing perusahaan (Budi Fitriani, 2016).

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Rizky Ainur Fadhila, dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta”. metode dalam penelitian tersebut adalah *purposive sampling* dengan jumlah responden sebesar 45. Penelitian tersebut menggunakan variabel yang dijabarkan sebagai berikut. Variabel pertama yaitu *Quality of Work Life* terdiri dari pengembangan keterampilan , lingkungan kerja, dan pengawasan. Variabel kedua yaitu *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari ketaatan, kesetiaan, dan partisipasi, serta variabel ketiga yaitu motivasi. Selanjutnya kesimpulan dari ketiga variabel tersebut antara lain yaitu, variabel pengembangan keterampilan, pengawasan, kompensasi, kesetiaan, partisipasi, dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan variabel lingkungan kerja dan ketaatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta (Rizky, 2016).

Penelitian ini memilih BMT Binamas Purworejo sebagai objek penelitian karena BMT Binamas Purworejo merupakan BMT aktif dan berkembang di

wilayah Purworejo serta telah mendapatkan beberapa prestasi atas pencapaian kinerjanya. BMT Binamas Purworejo merupakan BMT yang pertama dan terbesar di Purworejo, berdiri sejak tahun 1995 dan sudah ditetapkan sebagai lembaga tingkat nasional. BMT Binamas Purworejo berperan sebagai penggerak utama asosiasi BMT-BMT di Purworejo. Perkembangan BMT Binamas Purworejo terus mengalami peningkatan. Dari modal awal 900 ribu rupiah data per Oktober 2016 menunjukkan *assetnya* telah mencapai 127 miliar rupiah, dengan omzet per bulan mencapai 260 juta rupiah. Selain itu, saat ini, BMT Binamas Purworejo sudah memiliki 1 kantor pusat dan 9 kantor cabang yang tersebar di wilayah Purworejo. BMT Binamas Purworejo juga merupakan salah satu BMT yang telah merubah namanya dari Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) menjadi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS)⁴.

Setiap lembaga memiliki kinerja yang berbeda-beda. Sebagai lembaga yang sudah lama berdiri tentunya mempunyai pengalaman yang lebih dibandingkan dengan lembaga yang baru saja merintis. Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Quality Of Work Life, Organizational Citizenship Behavior, Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Binamas Purworejo*”**.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya terletak pada obyek maupun variabel-variabel penelitian yakni selain menggunakan variabel *quality of work life* dan *organizational citizenship behavior* peneliti

⁴ <http://bmtbinamas.blogspot.co.id/> diakses tanggal 4 maret 2017 pukul 21:00 WIB.

menambahkan faktor kepemimpinan, pelatihan kerja, dan etos kerja islami sebagai variabel independen. Selain itu juga metode sampel yang digunakan dalam peneliti adalah menggunakan rumus solvin dengan obyek penelitian yaitu karyawan BMT Binamas Purworejo. Penelitian ini sudah banyak dilakukan, akan tetapi ada beberapa perbedaan diatas sehingga dirasa perlu untuk diteliti kembali.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti merumuskan masalah yang akan dikaji sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Binamas Purworejo?
- b. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BMT Binamas Purworejo?
- c. Bagaimana pengaruh *Loyalty* (kesetiaan) terhadap Kinerja Karyawan BMT Binamas Purworejo?
- d. Bagaimana pengaruh Partisipasi terhadap Kinerja Karyawan BMT Binamas Purworejo?
- e. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan BMT Binamas Purworejo?
- f. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Binamas Purworejo?
- g. Bagaimana pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan BMT Binamas Purworejo?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini, penyusun menguraikan tujuan dan kegunaan penelitian sebagai berikut :

- a. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Binamas Purworejo
- b. Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BMT Binamas Purworejo
- c. Menganalisis pengaruh *Loyalty* (kesetiaan) terhadap Kinerja Karyawan BMT Binamas Purworejo
- d. Menganalisis pengaruh Partisipasi terhadap Kinerja Karyawan BMT Binamas Purworejo
- e. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di BMT Binamas Purworejo
- f. Menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BMT Binamas Purworejo
- g. Menganalisis pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di BMT Binamas Purworejo

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang terkait diantaranya :

- 1) Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta meningkatkan kompetensi keilmuan dalam disiplin ilmu yang digeluti, khususnya di bidang kinerja karyawan.

2) Secara Praktis

Dapat menyediakan informasi yang positif serta lebih akurat bagi para praktisi bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, *loyalty* (kesetiaan), partisipasi, kepemimpinan, pelatihan kerja, dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

3) Secara Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada para praktisi terutama manajemen agar dapat mengaplikasikan dengan baik dan benar.

D. Sistematika Pembahasan

Hasil penelitian ini nantinya akan disajikan secara sistematis dengan tujuan untuk mempermudah para pembaca dalam menyimak isi dan poin penting dalam pembahasan. Untuk itu penyajian hasil penelitian akan disajikan dalam lima bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

Bab pertama merupakan bagian pendahuluan yang terdiri dari lima bagian, yaitu latar belakang, rumusan masalah penelitian yang diikuti dengan pertanyaan-pertanyaan yang mendasar, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua merupakan landasan teori yang terdiri dari empat bagian, yaitu landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu yang

pernah melakukan penelitian sejenis, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, dan model penelitian.

Bab ketiga adalah metode penelitian. Pada bab ini dibagi menjadi lima bagian, yaitu populasi dan sampel, jenis dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrument penelitian, dan metode analisis data.

Bab keempat menyajikan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan. Pada bagian ini disajikan hasil analisis pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bab kelima adalah bagian terakhir dari penelitian ini yaitu bagian penutup. Bagian penutup ini meliputi dua bagian penting dari hasil penelitian, yaitu simpulan, implikasi, dan saran bagi penelitian selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji regresi ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Binamas Purworejo. Sebagai lembaga penghasil profit dan jasa, diperlukan kualitas pelayanan yang baik. Kondisi lingkungan yang bersih, rapi, aman, dan nyaman akan mendukung kualitas pelayanan yang diberikan. Serta suasana kerja yang nyaman, adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja akan mempengaruhi keberhasilan kerja karyawan. Berdasarkan pengamatan selama penelitian dan hasil dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan, kondisi lingkungan kerja di BMT Binamas Purworejo sudah baik. Suasana lingkungan aman dan nyaman, kondisi lingkungan sekitar baik didalam kantor maupun didalam terlihat bersih dan rapi, adanya pendingin ruangan (AC) dan pengharum ruangan dan lainnya. Hal ini menyebabkan karyawan nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaannya dan enggan untuk keluar atau berpindah pekerjaan yang baru.
2. Dari hasil uji regresi ditemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Binamas Purworejo. Kompensasi diperlukan bagi karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan rohani dan jasmaninya. Kebutuhan jasmani berupa kebutuhan

sehari-hari seperti makanan yang sehat sehingga terhindar dari segala penyakit, tubuh yang kuat sehingga mampu untuk melaksanakan pekerjaan, dan lainnya. Sedangkan kebutuhan rohani berupa kebutuhan surgawi kelak misalnya karyawan dapat menghasilkan kompensasi yang lebih sehingga dapat digunakan untuk menunaikan zakat sebagaimana perintah umat Islam yaitu barang siapa yang menunaikan zakat maka dia akan diberikan pahala yang setimpal diakhirat nanti. Meskipun demikian, besarnya kompensasi tetap (gaji) dan kompensasi tidak tetap (bonus) serta tunjangan yang diterima, karyawan harus tetap melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan kesepakatan kerja diawal. Setiap karyawan harus melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, apabila tidak maka akan ada sanksi yang diterima karyawan.

3. Dari hasil uji regresi ditemukan bahwa variabel kesetiaan (*loyalty*) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Binamas Purworejo. Kesetiaan karyawan bukan penentu suksesnya kinerja karyawan, akan tetapi profesionalitas sebagai karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kesetiaan karyawan diperlukan dalam suatu perusahaan salah satunya yaitu untuk menghemat sumber daya manusia. Karena untuk memasukkan karyawan baru membutuhkan proses dan biaya yang tidak murah. Selain itu juga untuk mempertahankan karyawan unggul demi kelangsungan perusahaan. Besarnya pencapaian target yang ditentukan dari perusahaan sangat mempengaruhi perilaku karyawan. Karyawan akan merasa pesimis apabila tidak pernah

melampaui target. Oleh karena itu, target perusahaan sebaiknya di atur sedemikian rupa agar sesuai dengan kemampuan para karyawan.

4. Dari hasil uji regresi ditemukan bahwa variabel partisipasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Binamas Purworejo. Besarnya target akan mengurangi partisipasi karyawan kurang dilakukan. Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan masalah yang ada pada unit kerjanya masing-masing secara efektif, agar target kerja dapat tercapai dalam satu periode. Sehingga partisipasi antar divisi yang dilakukan belum berjalan secara optimal. Partisipasi karyawan sangat diperlukan untuk perusahaan, karena tidak ada perusahaan yang maju tanpa adanya partisipasi karyawan yang rendah. Partisipasi yang rendah maka akan mempengaruhi kinerja organisasi atau lembaga tersebut.
5. Dari hasil uji regresi ditemukan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Binamas Purworejo. Setiap karyawan memiliki persepsi mengenai kepemimpinan yang berbeda-beda. Diperlukan partisipasi serta komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan untuk meminimalisir terjadinya miss communication diantara pimpinan dan bawahan, karyawan dan bukan karyawan, dan lainnya. Dari sebar kuesioner dan wawancara didapat bahwa kepemimpinan di BMT Binamas Purworejo sudah baik akan tetapi alangkah lebih baik untuk diperbaiki kembali baik dari segi keramahannya maupun manajemen kerjanya.
6. Dari hasil uji regresi ditemukan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT

Binamas Purworejo. Adanya program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan akan meningkatkan pembelajaran tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan secara otomatis akan mempengaruhi hasil output yaitu kinerja lembaga. Berdasarkan hasil wawancara menyebutkan bahwa adanya anggaran program pelatihan sebesar 5% untuk karyawan. Hal ini baik dilakukan oleh perusahaan, karena perusahaan perlu menciptakan sumber daya insani yang unggul, berkompeten, dan ahli dalam bidangnya

7. Dari hasil uji regresi ditemukan bahwa variabel etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Binamas Purworejo. Setiap karyawan dapat menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu secara sangat bersungguh-sungguh dan tidak pernah mengerjakan sesuatu setengah hati sehingga ada semangat yang menggelegak untuk mengubah sesuatu menjadi lebih bermakna dan berdampak pada kemajuan pada kinerja individu masing-masing. Perlunya etos kerja islami dalam lingkup lembaga keuangan non bank (BMT) karena selain semangat dalam bekerja, etos kerja islam ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan kaidah agama Islam.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi BMT Binamas Purworejo

Bagi BMT Binamas Purworejo agar lebih meningkatkan partisipasi karyawan, sikap *loyalty* dari karyawan, serta peran kepemimpinan bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat melanjutkan penelitian ini atau mengambil tema yang sama dengan penelitian ini diharapkan untuk dapat menyempurnakan dengan menambah variabel maupun menambah jumlah responden yang digunakan agar penelitian ini lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdullah Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Achmad Ruki. (2003). *SDM Berkualitas Mengubah VISI menjadi Realitas*. Yogyakarta:Gramedia.
- Andri Soemitra. (2009). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta:Kencana Media
- Arikunto, Suharmisi. (2006). *Prosedur Penelitian Kuantitatif Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Bina Aksara.
- Asifudin, Ahmad Janan. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta : Press Universitas Muhammadiyah.
- Berry, Jenice. (2002). *Mempertahankan Karyawan Unggul*. Jakarta:PPM
- Hadi Syamsul 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Akuntansi dan Keuangan. Edisi Pertama*. Yogyakarta : Ekonisia.
- Husein Umar. (2002). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Indriantoro Nur dan Bambang Supomo. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Khoirunnasir, dkk. (2013). *Praktikum Statistik SPSS Ver. 17*. Yogyakarta: Arti Bumi Intaran.
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Moorhead Gregory dan Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Edisi 9*.
- Priyanto Duwi. (2009).*"5 Jam Belajar olah data dengan SPSS 17"*. Yogyakarta : Andi. Jakarta:Salemba Empat.
- Raymond et all. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing, Edisi 6*. Jakarta:Salemba Empat.
- Sekaran Uma. (2006).*Metodologi Penelitian Untuk Bisnis 2, Terj. Kwan Men*.
- Siagian Sondang. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta:Kencana
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Wahyono Teguh. (2009).*"25 Model Analisis Statistik dengan SPSS 17"*.Jakarta : Gramedia.
- Wibowo. (2015). *Peilaku Dalam Organisasi, Edisi Kedua*. Jakarta : Rajawali Press.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta:Salemba Empat.

Skripsi

- Aqmar, Nadhila Al-Fildza. (2016). “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri”. *Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*
- Fadhilah, Rizky Ainur. (2016). “Pengaruh *Quality of Work Life*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo”. *Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*
- Raisa Roshifah Mahiroh. (2016). “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, Motivasi Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta”. *Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*.

Jurnal

- Ahdiyana Marita. 2010. Dimensi Organizational Citinizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi. FISE UNY.
- Diana Khairani Sofyan. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. Aceh : MIEJ Journal
- Fitriani, Budi et. al. (2016). Pengaruh Etos Kerja terhadap Peningkatan Daya Saing Perusahaan pada BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran. Jurnal Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung.
- Hariandja Marihot. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta : Grasindo
- Nurhayati et. al. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. Semarang : Purwibhawakti Central Sejahtera.

Website

- <http://www.depkop.go.id/content/read/menkop-puspayoga-langkah-perhimpunan-bmt-indonesia-selaras-dengan-reformasi-total-koperasi/> diakses pada 4 maret 2017 pukul 21:10
- <http://www.depkop.go.id/content/read/kinerja-koperasi-syariah-di-indonesia-sangat-baik/> diakses pada 4 maret 2017 pukul 21:15
- <http://www.depkop.go.id/content/read/rat-sebagai-bukti-koperasi-berkualitas/> diakses pada 4 maret 2017 pukul 21:00
- <http://bmtbinamas.blogspot.co.id/> diakses pada 4 maret 2017 pukul 21:00
- [http://www.academia.edu/5616808/Peranan Lembaga Keuangan](http://www.academia.edu/5616808/Peranan_Lembaga_Keuangan) diakses pada 28 Mei 2017 pukul 20:35
- <http://setkab.go.id/potensi-keuangan-syariah-dalam-mendukung-pertumbuhan-ekonomi/> diakses pada 28 Mei 2017 pukul 20:53

Lampiran 1

Terjemahan Al-Qur'an

No.	Surat	Ayat	Terjemahan
1.	An-Nahl	97	"Barang siapa 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 beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan".
2.	At-Taubah	105	"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 2



KUESIONER

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE*, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA, DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT BINAMAS
PURWOREJO

Yth.

Bapak/Ibu karyawan BMT Binamas Purworejo

Di Purworejo

Demi tercapainya penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu mengisi angket yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Penyusunan skripsi dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) pada program studi Manajemen Keuangan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, diperlukan data-data dan informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini.

Untuk itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini yang akhirnya dapat memberikan masukan bagi BMT Binamas Purworejo. Atas kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih. Semoga kuesioner ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Yogyakarta, 7 Maret 2017

Peneliti,

Dinda Nurul Solihin

NIM : 13391075

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. JENIS KELAMIN :
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
2. USIA : Tahun
3. PENDIDIKAN TERAKHIR :
4. LAMA KERJA :
 - a. 1 Tahun
 - b. >1-3 Tahun
 - c. >3-5 Tahun
 - d. >5 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Untuk pertanyaan dibawah ini, Berilah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu alami sebagai karyawan pada komponen-komponen variabel. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

I. INSTRUMEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN

KINERJA KARYAWAN					
NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan yang terjadi dalam				

	hasil pekerjaan saya				
2	Dalam bekerja saya berorientasi pada target pencapaian perusahaan				
3	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja				
4	Saya mampu bekerjasama dengan semua karyawan				

II. INSTRUMEN VARIABEL *QUALITY OF WORK LIFE* (KUALITAS KEHIDUPAN KERJA)

<i>QUALITY OF WORK LIFE</i> (KUALITAS KEHIDUPAN KERJA)					
A. LINGKUNGAN KERJA					
NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya lebih bersemangat pada ruangan kerja yang bersih				
2	Saya selalu membina hubungan kerjasama yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja				
3	Adanya jaminan kesehatan & keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan				
B. KOMPENSASI					
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan				

	kinerja yang saya berikan				
2	Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja				
3	Perusahaan selalu memperhatikan kesejahteraan para karyawan				

III. INSTRUMEN VARIABEL *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (PERILAKU SOSIAL ORGANISASI)

<i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</i> (PERILAKU SOSIAL ORGANISASI)					
A. (LOYALTY) KESETIAAN					
NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki kesempatan dalam pekerjaan untuk belajar dan berkembang				
2	Misi dari perusahaan membuat saya merasa bahwa pekerjaan yang saya kerjakan ini penting				
3	Adanya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi				
4	Saya akan selalu menjaga rahasia perusahaan				
B. PARTISIPASI					
1	Saya selalu ikut berpartisipasi dalam				

	kegiatan-kegiatan perusahaan				
2	Saya selalu memberi kritik membangun untuk peningkatan kualitas perusahaan				
3	Saya selalu siap bekerja lembur bila dibutuhkan				
4	Saya selalu bersedia membantu rekan kerja yang pekerjaannya <i>over load</i>				

IV. INSTRUMEN VARIABEL KEPEMIMPINAN

KEPEMIMPINAN					
NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan mampu berhubungan baik dengan karyawan				
2	Pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif				
3	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik				
4	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan				

V. INSTRUMEN VARIABEL PELATIHAN KERJA

PELATIHAN KERJA					
NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya				
2	Pemberian pelatihan merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah/mengurangi terjadinya kecelakaan kerja diperusahaan				
3	Jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya				
4	Dengan mengikuti pelatihan kerja akan menambah rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja atau prestasi				

VI. INSTRUMEN VARIABEL ETOS KERJA ISLAMI

ETOS KERJA ISLAMI					
NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat ibadah kepada Allah SWT.				

2	Saya mempunyai motivasi dan hasrat bahwa bekerja untuk mencapai kehidupan surgawi kelak				
3	Dalam bekerja saya selalu bertawakal kepada Allah SWT.				
4	Saya mampu membedakan tujuan yang baik dan buruk				
5	Saya selalu bersikap disiplin, profesional, dan menjaga amanah				

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 3

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	41	46.6	46.6	46.6
	PEREMPUAN	47	53.4	53.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	33	37.5	38.8	38.8
	D3	9	10.2	10.6	49.4
	S1	43	48.9	50.6	100.0
	Total	85	96.6	100.0	
Missing	System	3	3.4		
Total		88	100.0		

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1960-1973	5	5.7	5.7	5.7
	1974-1986	32	36.4	36.4	42.0
	1987-1999	51	58.0	58.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 TAHUN	18	20.5	20.5	20.5
	>1-3 TAHUN	17	19.3	19.3	39.8
	>3-5 TAHUN	16	18.2	18.2	58.0
	>5 TAHUN	37	42.0	42.0	100.0
Total		88	100.0	100.0	

Lampiran 4

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan Kerja	107.46	75.693	.602	.899
Lingkungan Kerja	108.01	79.802	.062	.909
Lingkungan Kerja	107.53	77.066	.413	.901
Lingkungan Kerja	107.74	74.918	.620	.898
Kompensasi	107.84	75.695	.567	.899
Kompensasi	107.83	76.633	.504	.900
Kompensasi	108.91	83.015	-.188	.913
Kompensasi	107.93	75.553	.639	.898
Kesetiaan	107.79	75.422	.624	.898
Kesetiaan	107.84	76.485	.562	.899
Kesetiaan	107.89	75.266	.530	.899
Kesetiaan	107.70	74.747	.715	.897
Partisipasi	107.86	77.190	.491	.900
Partisipasi	107.90	77.698	.424	.901
Partisipasi	108.02	77.302	.467	.901
Partisipasi	108.00	77.326	.465	.901
Kepemimpinan	107.86	75.888	.592	.899
Kepemimpinan	107.92	76.447	.582	.899
Kepemimpinan	107.83	76.330	.572	.899
Kepemimpinan	107.87	77.228	.497	.900
Pelatihan Kerja	107.67	75.992	.553	.899
Pelatihan Kerja	107.75	75.679	.595	.899
Pelatihan Kerja	107.84	76.323	.583	.899

Pelatihan Kerja	107.79	76.468	.501	.900
Etos Kerja Islami	107.39	77.636	.348	.902
Etos Kerja Islami	108.80	80.461	.005	.911
Etos Kerja Islami	107.64	75.302	.573	.899
Etos Kerja Islami	107.55	75.506	.617	.898
Etos Kerja Islami	107.70	75.189	.602	.898
Etos Kerja Islami	109.31	81.868	-.094	.914
Etos Kerja Islami	107.64	74.953	.637	.898
Kinerja Karyawan	107.40	76.592	.509	.900
Kinerja Karyawan	107.67	76.364	.485	.900
Kinerja Karyawan	107.68	76.825	.459	.901
Kinerja Karyawan	107.61	77.008	.446	.901

Reliability Statistics

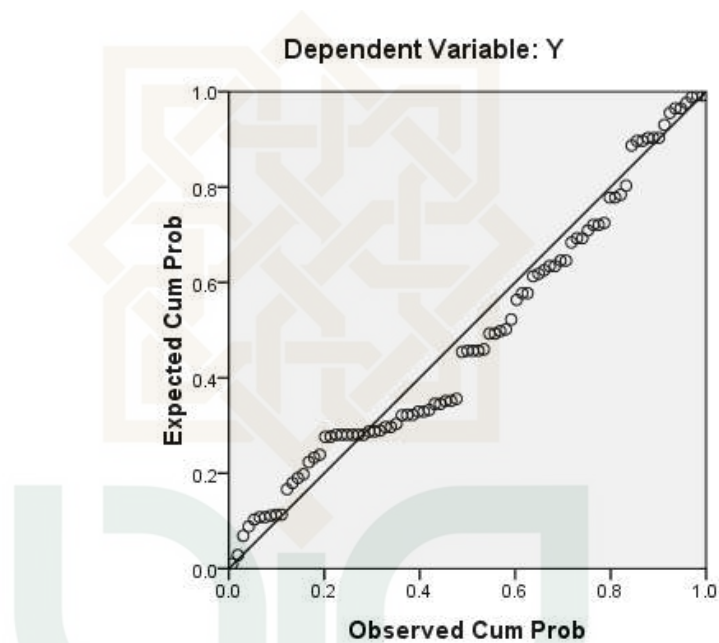
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	35

Lampiran 5

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

a. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25007267
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131

Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z	1.223
Asymp. Sig. (2-tailed)	.101
a. Test distribution is Normal.	

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.221	1.801		1.789	.077		
	Lingkungan Kerja	.284	.114	.269	2.485	.015	.652	1.535
	Kompensasi	-.075	.153	-.057	-.489	.626	.573	1.746
	<i>Loyalty</i>	-.047	.141	-.048	-.335	.738	.380	2.629
	Partisipasi	-.092	.160	-.070	-.578	.565	.516	1.937
	Kepemimpinan	.004	.131	.004	.034	.973	.521	1.918
	Pelatihan Kerja	.404	.108	.421	3.738	.000	.603	1.657
	Etos Kerja Islami	.190	.093	.249	2.045	.044	.516	1.940

a. Dependent Variable: Y

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.322	7.125		1.168	.246
LN_LK	-.788	2.227	-.046	-.354	.724
LN_KP	-2.829	2.549	-.156	-1.110	.271
LN_KS	4.500	2.793	.282	1.611	.111
LN_PS	-3.369	2.789	-.174	-1.208	.231
LN_KM	-3.306	2.501	-.195	-1.322	.190
LN_PK	-2.096	2.149	-.134	-.975	.333
LN_EKI	3.489	2.849	.180	1.225	.224

a. Dependent Variable: Lnei2

Lampiran 6

HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.221	1.801		1.789	.077
LK	.284	.114	.269	2.485	.015
KP	-.075	.153	-.057	-.489	.626
KS	-.047	.141	-.048	-.335	.738
PS	-.092	.160	-.070	-.578	.565
KM	.004	.131	.004	.034	.973
PK	.404	.108	.421	3.738	.000
EKI	.190	.093	.249	2.045	.044

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7

HASIL UJI HIPOTESIS

a. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.045	7	12.006	7.364	.000 ^a
	Residual	128.806	79	1.630		
	Total	212.851	86			

a. Predictors: (Constant), EKI, PK, LK, KM, KP, PS, KS

b. Dependent Variable: Y

b. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.395	.341	1.2768921

a. Predictors: (Constant), EKI, PK, LK, KM, KP, PS, KS

b. Dependent Variable: Y

c. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.221	1.801		1.789	.077
	LK	.284	.114	.269	2.485	.015
	KP	-.075	.153	-.057	-.489	.626
	KS	-.047	.141	-.048	-.335	.738
	PS	-.092	.160	-.070	-.578	.565

KM	.004	.131	.004	.034	.973
PK	.404	.108	.421	3.738	.000
EKI	.190	.093	.249	2.045	.044

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 8

Skor Variabel *Quality of Work Life*

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja	<i>Quality of Work Life</i>					
					Lingkungan Kerja (LK)			Kompensasi (KP)		
					LK1	LK2	LK3	KP1	KP2	KP3
1	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	4	3	3	3	3	3
2	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	3	3	3	3	3
3	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	2	3	3	2
4	Laki-laki	31-43 tahun	D3	>3-5 tahun	4	4	4	3	3	3
5	Laki-laki	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3	3	3
6	Laki-laki	44-57 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	3	4	4
7	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	4	3	4	3	3	3
8	Perempuan	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	4	4	3	4	3	3
9	Laki-laki	<31 tahun	S1	1 tahun	4	4	3	3	3	3
10	Perempuan	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3	3	3
11	Laki-laki	<31 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	4	3	3
12	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4	4	4
13	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	3	3	4
14	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	4	3	3	4	3	3
15	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	4	4	4
16	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4	4	4
17	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	4	3	4	3	4	3
18	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	4	4	4	4	4	4
19	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	4	4	4	3	4	3
20	Perempuan	<31 tahun	S1	>5 tahun	4	4	3	3	3	3
21	Perempuan	<31 tahun	D3	>1-3 tahun	4	3	4	3	3	3
22	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	3	4	3	3	2	3
23	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>1-3 tahun	4	3	4	3	3	3
24	Perempuan	31-43 tahun	D3	>5 tahun	4	3	3	3	3	2
25	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	3	3	3	3
26	Perempuan	31-43 tahun	S1	>1-3 tahun	4	4	4	3	3	3
27	Perempuan	31-43 tahun	D3	>5 tahun	4	4	4	3	3	4
28	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	4	4	4	4	4	3
29	Laki-laki	<31 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	3	3	3
30	Laki-laki	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	3	3	3	3	3	3
31	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	1	3	2
32	Laki-laki	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	4	2	2	3	2	3
33	Laki-laki	44-57 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	2	2	3	2
34	Perempuan	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3	3	3
35	Perempuan	<31 tahun	D3	>5 tahun	4	3	4	3	3	3

36	Laki-laki	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	4	3	3	3
37	Perempuan	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	4	4	4	4	4	3
38	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3	3	3
39	Laki-laki	<31 tahun	S1	1 tahun	4	3	3	3	3	3
40	Laki-laki	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	4	3	3	2	4	3
41	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	4	3	3	3	3
42	Laki-laki	<31 tahun	S1	>5 tahun	4	3	3	3	4	2
43	Laki-laki	44-57 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	3	3	3	3
44	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>3-5 tahun	4	4	4	4	4	3
45	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	4	4	3	4	3	3
46	Perempuan	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	3	3	4	3	4	3
47	Laki-laki	<31 tahun	D3	>1-3 tahun	3	4	3	3	3	3
48	Laki-laki	44-57 tahun	D3	>5 tahun	3	3	3	4	3	3
49	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	3	4	3	4
50	Laki-laki	<31 tahun	D3	1 tahun	3	4	3	3	3	3
51	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	4	4	3	3	4	3
52	Perempuan	31-43 tahun	SMK/SMK	>1-3 tahun	3	3	3	3	3	3
53	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	4	3	3	4	2	3
54	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>3-5 tahun	3	4	3	3	4	3
55	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	3	4	3	3	3	4
56	Perempuan	31-43 tahun	S1	>1-3 tahun	4	4	3	3	3	3
57	Perempuan	31-43 tahun	S1	>3-5 tahun	3	4	3	3	3	3
58	Laki-laki	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3	3	3
59	Laki-laki	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3	3	3
60	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	4	3	3	4	3
61	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3	3	3
62	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	4	3	3	3	3
63	Perempuan	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3	3	3
64	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	4	3	3	3	3
65	Laki-laki	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3	3	3
66	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3	3	3
67	Laki-laki	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	4	4	3	4	4	4
68	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	4	3	3	3	3
69	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>1-3 tahun	3	3	3	3	3	3
70	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3	3	3
71	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>3-5 tahun	3	4	3	3	3	3
72	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3	3	3
73	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	4	3	3	3	3	3
74	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	3	3	3	3	3
75	Laki-laki	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	2	3	3	2
76	Perempuan	31-43 tahun	D3	>3-5 tahun	4	4	4	3	3	3

77	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3	3	3
78	Perempuan	44-57 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	3	4	4
79	Laki-laki	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	4	3	4	3	3	3
80	Laki-laki	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	4	4	3	4	3	3
81	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	4	4	3	3	3	3
82	Perempuan	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3	3	3
83	Perempuan	<31 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	4	3	3
84	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4	4	4
85	Perempuan	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	3	3	4
86	Perempuan	31-43 tahun	S1	>5 tahun	4	3	3	4	3	3
87	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	4	4	4
88	Perempuan	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4	4	4



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lanjutan

Skor Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>							
					Kesetiaan (KS)				Partisipasi (PS)			
					KS1	KS2	KS3	KS4	PS1	PS2	PS3	PS4
1	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
2	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
3	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
4	Laki-laki	31-43 tahun	D3	>3-5 tahun	4	4	3	4	3	4	3	3
5	Laki-laki	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
6	Laki-laki	44-57 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	3	4	4	4	4	3	2
7	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	4	4	3	4	4	3	4	3
8	Perempuan	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
9	Laki-laki	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	2	4	3	3	3	3
10	Perempuan	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	2	3	3	3	3	2
11	Laki-laki	<31 tahun	S1	>5 tahun	4	3	3	3	3	3	2	3
12	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4	3	4	3	3
13	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4	3	4	3	4
14	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
15	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4
16	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	3	4	4	3	3	4	4
17	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	4	4	4	4	4	3	3	4
18	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	4	4	4	4	3	3	3	3
19	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
20	Perempuan	<31 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	4	4	4	4	3
21	Perempuan	<31 tahun	D3	>1-3 tahun	3	3	3	4	3	3	3	3
22	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
23	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>1-3 tahun	4	3	3	3	3	3	3	4
24	Perempuan	31-43	D3	>5 tahun	3	3	2	3	3	3	3	3

		tahun										
25	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	2	3	3	3	2	3
26	Perempuan	31-43 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	4	3	3	2	3	3
27	Perempuan	31-43 tahun	D3	>5 tahun	4	3	3	4	4	3	3	3
28	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	4	4	4	4	4	4	3	3
29	Laki-laki	<31 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	4	3	3	3	3
30	Laki-laki	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	3	2	4	3	3	3	1	3
31	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	2	2	3	3	4	2	2
32	Laki-laki	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	4	4	3	3	3	2
33	Laki-laki	44-57 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	2	3	2	2	2	2
34	Perempuan	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
35	Perempuan	<31 tahun	D3	>5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
36	Laki-laki	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
37	Perempuan	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	3	3	4	4	4	3	3	4
38	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
39	Laki-laki	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	2	3	2	3	3	3
40	Laki-laki	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	2	3	2	4	4	3	3	3
41	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	4	4	2	3	2	3	3
42	Laki-laki	<31 tahun	S1	>5 tahun	2	3	4	3	4	3	3	3
43	Laki-laki	44-57 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	2	3	3	3	4	3	3	3
44	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>3-5 tahun	3	4	3	4	4	3	3	4
45	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
46	Perempuan	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	4	3	4	3	3	3	3	3
47	Laki-laki	<31 tahun	D3	>1-3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
48	Laki-laki	44-57 tahun	D3	>5 tahun	4	4	3	4	3	3	4	3
49	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	3	3	4	4	3	3

50	Laki-laki	<31 tahun	D3	1 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
51	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	4	4	4	4	3	3	3	3
52	Perempuan	31-43 tahun	SMK/SMK	>1-3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
53	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	4	3	4	4	4	3	4
54	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>3-5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
55	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	4	4	3	3	3	3	3	3
56	Perempuan	31-43 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
57	Perempuan	31-43 tahun	S1	>3-5 tahun	3	3	4	3	3	3	3	3
58	Laki-laki	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
59	Laki-laki	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
60	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
61	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
62	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
63	Perempuan	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
64	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
65	Laki-laki	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
66	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
67	Laki-laki	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	4	3	3	3	3	3
68	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
69	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>1-3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
70	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
71	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>3-5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
72	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
73	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
74	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
75	Laki-laki	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
76	Perempuan	31-43 tahun	D3	>3-5 tahun	4	4	3	4	3	4	3	3
77	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
78	Perempuan	44-57 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	3	4	4	4	4	3	2
79	Laki-laki	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5	4	4	3	4	4	3	4	3

				tahun								
80	Laki-laki	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
81	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	2	4	3	3	3	3
82	Perempuan	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	2	3	3	3	3	2
83	Perempuan	<31 tahun	S1	>5 tahun	4	3	3	3	3	3	2	3
84	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4	3	4	3	3
85	Perempuan	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4	3	4	3	4
86	Perempuan	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3
87	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4
88	Perempuan	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	3	4	4	3	3	4	4

Lanjutan

Skor Variabel Kepemimpinan

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja	Kepemimpinan			
					KP1	KP2	KP3	KP4
1	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3
2	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3
3	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3
4	Laki-laki	31-43 tahun	D3	>3-5 tahun	3	3	3	3
5	Laki-laki	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3
6	Laki-laki	44-57 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3
7	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	3	3	4	3
8	Perempuan	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	3	3	4	4
9	Laki-laki	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3
10	Perempuan	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3
11	Laki-laki	<31 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3
12	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	3	3
13	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4
14	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	4	3
15	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	4
16	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4
17	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	4	3	3	3
18	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	4	4	3	3
19	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	4	4	4	4
20	Perempuan	<31 tahun	S1	>5 tahun	4	3	3	3
21	Perempuan	<31 tahun	D3	>1-3 tahun	4	3	3	3
22	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	3	3	3	3
23	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>1-3 tahun	4	3	4	4
24	Perempuan	31-43 tahun	D3	>5 tahun	2	2	2	3
25	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	2	2	3	3
26	Perempuan	31-43 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	3	3
27	Perempuan	31-43 tahun	D3	>5 tahun	4	4	4	4
28	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	3	3	4	4
29	Laki-laki	<31 tahun	S1	>5 tahun	4	3	3	4
30	Laki-laki	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	3	3	3	3
31	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	2	2	2	3
32	Laki-laki	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	2	3	3	4
33	Laki-laki	44-57 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3
34	Perempuan	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3
35	Perempuan	<31 tahun	D3	>5 tahun	3	3	3	3

36	Laki-laki	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	3	3
37	Perempuan	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	4	3	3	3
38	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3
39	Laki-laki	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	2
40	Laki-laki	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	4	3	3	2
41	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3
42	Laki-laki	<31 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3
43	Laki-laki	44-57 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	2	3	3
44	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>3-5 tahun	3	3	3	4
45	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	4	4
46	Perempuan	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	3	4	4	3
47	Laki-laki	<31 tahun	D3	>1-3 tahun	3	3	3	3
48	Laki-laki	44-57 tahun	D3	>5 tahun	4	4	4	4
49	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	4	4	3
50	Laki-laki	<31 tahun	D3	1 tahun	3	3	3	3
51	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3
52	Perempuan	31-43 tahun	SMK/SMK	>1-3 tahun	3	3	3	3
53	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	4	3
54	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>3-5 tahun	3	3	3	3
55	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	4	3	3	3
56	Perempuan	31-43 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	3	3
57	Perempuan	31-43 tahun	S1	>3-5 tahun	3	3	3	3
58	Laki-laki	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3
59	Laki-laki	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3
60	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	3	3
61	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3
62	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3
63	Perempuan	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3
64	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3
65	Laki-laki	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3
66	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3
67	Laki-laki	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	3	3
68	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3
69	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>1-3 tahun	3	3	3	3
70	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3
71	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>3-5 tahun	3	3	3	3
72	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3
73	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3
74	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3
75	Laki-laki	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3
76	Perempuan	31-43 tahun	D3	>3-5 tahun	3	3	3	3

77	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3
78	Perempuan	44-57 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3
79	Laki-laki	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	3	3	4	3
80	Laki-laki	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	3	3	4	4
81	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3
82	Perempuan	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3
83	Perempuan	<31 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3
84	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	3	3
85	Perempuan	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4
86	Perempuan	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	4	3
87	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	4
88	Perempuan	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lanjutan

Skor Variabel Pelatihan Kerja

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja	Pelatihan Kerja (PK)			
					PK1	PK2	PK3	PK4
1	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3
2	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3
3	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3
4	Laki-laki	31-43 tahun	D3	>3-5 tahun	3	3	3	3
5	Laki-laki	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3
6	Laki-laki	44-57 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4
7	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	4	4	3	3
8	Perempuan	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	4	3	3	3
9	Laki-laki	<31 tahun	S1	1 tahun	4	4	4	4
10	Perempuan	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3
11	Laki-laki	<31 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3
12	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4
13	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3
14	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	4
15	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	4
16	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4
17	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	4	3	3	3
18	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	4	4	3	3
19	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	3	3
20	Perempuan	<31 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3
21	Perempuan	<31 tahun	D3	>1-3 tahun	4	3	3	3
22	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	3	3	3	3
23	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>1-3 tahun	3	3	3	4
24	Perempuan	31-43 tahun	D3	>5 tahun	3	2	3	3
25	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	3	3
26	Perempuan	31-43 tahun	S1	>1-3 tahun	4	3	3	3
27	Perempuan	31-43 tahun	D3	>5 tahun	4	3	4	4
28	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	4	4	4	4
29	Laki-laki	<31 tahun	S1	>5 tahun	4	4	3	3
30	Laki-laki	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	3	3	3	3
31	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	2	2	3
32	Laki-laki	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	2	3	3	4
33	Laki-laki	44-57 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3
34	Perempuan	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3
35	Perempuan	<31 tahun	D3	>5 tahun	3	3	3	3

36	Laki-laki	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	3	3
37	Perempuan	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	4	4	4	4
38	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3
39	Laki-laki	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	2
40	Laki-laki	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	4	4	3
41	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	4
42	Laki-laki	<31 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	2
43	Laki-laki	44-57 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	2	3
44	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>3-5 tahun	4	4	4	4
45	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	4	3	3	3
46	Perempuan	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	3	3	3	2
47	Laki-laki	<31 tahun	D3	>1-3 tahun	3	3	3	4
48	Laki-laki	44-57 tahun	D3	>5 tahun	3	3	3	4
49	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	3	3
50	Laki-laki	<31 tahun	D3	1 tahun	4	4	3	3
51	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	4	4	3	3
52	Perempuan	31-43 tahun	SMK/SMK	>1-3 tahun	3	3	3	3
53	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	4	3	4
54	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>3-5 tahun	4	4	3	3
55	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	4	4	4	4
56	Perempuan	31-43 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	3	3
57	Perempuan	31-43 tahun	S1	>3-5 tahun	4	3	3	3
58	Laki-laki	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3
59	Laki-laki	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3
60	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	4	3	4	4
61	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3
62	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	4	3	3	4
63	Perempuan	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3
64	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	4	3	3
65	Laki-laki	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3
66	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3
67	Laki-laki	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	4	3	3
68	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3
69	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>1-3 tahun	3	3	3	3
70	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3
71	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>3-5 tahun	3	3	3	3
72	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3
73	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3
74	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3
75	Laki-laki	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3
76	Perempuan	31-43 tahun	D3	>3-5 tahun	3	3	3	3

77	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3
78	Perempuan	44-57 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4
79	Laki-laki	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	4	4	3	3
80	Laki-laki	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	4	3	3	3
81	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	4	4	4	4
82	Perempuan	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3
83	Perempuan	<31 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3
84	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4
85	Perempuan	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3
86	Perempuan	31-43 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	4
87	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	4
88	Perempuan	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lanjutan

Skor Variabel Etos Kerja Islami

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja	Etos Kerja Islami (EKI)				
					EKI1	EKI2	EKI3	EKI4	EKI5
1	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3	3
2	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3	3
3	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	4	3	3	3	3
4	Laki-laki	31-43 tahun	D3	>3-5 tahun	4	3	4	4	4
5	Laki-laki	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	3	3
6	Laki-laki	44-57 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	3	4
7	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	4	4	4	4	4
8	Perempuan	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	4	4	4	3	4
9	Laki-laki	<31 tahun	S1	1 tahun	4	3	3	3	4
10	Perempuan	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3	3
11	Laki-laki	<31 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	4	4
12	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4	4
13	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4	4
14	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	4	3
15	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	4	4
16	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4	4
17	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	4	4	4	4	4
18	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	4	4	4	4	4
19	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	4	4	4	3	3
20	Perempuan	<31 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	4	4
21	Perempuan	<31 tahun	D3	>1-3 tahun	4	4	4	4	4
22	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	3	3	3	3	3
23	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>1-3 tahun	2	3	3	2	4
24	Perempuan	31-43 tahun	D3	>5 tahun	4	4	4	3	3
25	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	3	3	3
26	Perempuan	31-43 tahun	S1	>1-3 tahun	4	4	4	3	3
27	Perempuan	31-43 tahun	D3	>5 tahun	4	4	3	4	3
28	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	4	4	4	4	4
29	Laki-laki	<31 tahun	S1	>5 tahun	4	3	4	3	3
30	Laki-laki	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	4	4	3	3	3
31	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	4	3	3	3	3
32	Laki-laki	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	2	4	4	1	4
33	Laki-laki	44-57 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3	3
34	Perempuan	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3	3
35	Perempuan	<31 tahun	D3	>5 tahun	4	4	4	3	3

36	Laki-laki	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	3	3	3	2
37	Perempuan	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	4	4	4	4	3
38	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3	3
39	Laki-laki	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3	3
40	Laki-laki	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	3	2	4	4	4
41	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	2	3	3	3	3
42	Laki-laki	<31 tahun	S1	>5 tahun	3	2	3	3	3
43	Laki-laki	44-57 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	4	4	4
44	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>3-5 tahun	4	4	4	4	4
45	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	4	4	4	3	4
46	Perempuan	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	3	3	4	4	3
47	Laki-laki	<31 tahun	D3	>1-3 tahun	4	3	3	3	3
48	Laki-laki	44-57 tahun	D3	>5 tahun	3	3	4	4	4
49	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	4	4	3	4	4
50	Laki-laki	<31 tahun	D3	1 tahun	3	3	3	3	2
51	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	4	4	3	4	3
52	Perempuan	31-43 tahun	SMK/SMK	>1-3 tahun	3	3	3	3	3
53	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3	4
54	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>3-5 tahun	4	3	3	3	4
55	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	4	3	3	4	4
56	Perempuan	31-43 tahun	S1	>1-3 tahun	4	3	3	3	3
57	Perempuan	31-43 tahun	S1	>3-5 tahun	4	3	3	3	3
58	Laki-laki	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	4	3	4	3	3
59	Laki-laki	<31 tahun	S1	1 tahun	4	3	3	3	3
60	Perempuan	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	4	3	3	3	3
61	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3	3
62	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3	3
63	Perempuan	31-43 tahun	S1	>5 tahun	4	3	3	3	3
64	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	2	3	3	3
65	Laki-laki	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3	3
66	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3	3
67	Laki-laki	<31 tahun	S1	>1-3 tahun	4	3	3	3	4
68	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	4	3	3	3	3
69	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>1-3 tahun	4	3	3	3	3
70	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	4	3	3	3	3
71	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>3-5 tahun	4	3	3	3	3
72	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	3	3	3	3	3
73	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	1 tahun	3	3	3	3	3
74	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	3	3	3	3	3
75	Laki-laki	<31 tahun	S1	1 tahun	4	3	3	3	3
76	Perempuan	31-43 tahun	D3	>3-5 tahun	4	3	4	4	4

77	Perempuan	<31 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	3	3
78	Perempuan	44-57 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	3	4
79	Laki-laki	<31 tahun	SMK/SMK	>3-5 tahun	4	4	4	4	4
80	Laki-laki	<31 tahun	S1	>3-5 tahun	4	4	4	3	4
81	Perempuan	<31 tahun	S1	1 tahun	4	3	3	3	4
82	Perempuan	31-43 tahun	S1	>5 tahun	3	3	3	3	3
83	Perempuan	<31 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	4	4
84	Laki-laki	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4	4
85	Perempuan	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4	4
86	Perempuan	31-43 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	4	3
87	Laki-laki	31-43 tahun	S1	>5 tahun	4	4	4	4	4
88	Perempuan	31-43 tahun	SMK/SMK	>5 tahun	4	4	4	4	4

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 9

Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini berjudul “**Pengaruh *Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior, Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BMT Binamas Purworejo***”. Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini bertujuan mendeskripsikan *quality of work life, organizational citizenship behavior*, kepemimpinan, pelatihan kerja, dan etos kerja islami sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Binamas Purworejo.

Pemilihan BMT Binamas sebagai objek penelitian ini didasarkan pada data Laporan Keuangan BMT Binamas dari tahun ke tahun mengalami peningkatan dan merupakan BMT terbesar di wilayah Kabupaten Purworejo. BMT Binamas memiliki 1 kantor pusat dan 9 kantor cabang yang tersebar di seluruh wilayah Kabupaten Purworejo.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi, terutama dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan lembaga. Di samping itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi praktisi terutama karyawan lembaga keuangan syariah dalam mengaplikasikan program-program peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia.

Lampiran 10

Dokumentasi Penelitian



Lampiran 11

 ROPEKAM SYARIAH FINANSIAL DAN PERBANKAN SYARIAH BMT BINAMAS <i>Mewujudkan Berakhlak Berkeadilan Syariah</i> Kantor Pusat : Jl. Jend. Urip Sumaharto No. 80 Purworejo 54111 Telp. / Fax. (0278) 322854 (0278) 312 9272 e-mail : bmtbinamas@gmail.com blog : bmtbinamas.blogspot.com	Kantor Cabang : 1. Jl. Purworejo - Magelang Km 3 Maron, Loano 2. Jl. Panembahan Senopati Km. 2 Purwodadi 3. Jl. Mandirito No. 3 Kutoarjo 4. Gedung PKI Lt. 2 Desa Kutharjo, Keligeom 5. Jl. Raya Krapyak - Pituruh (Desan Pasar Pituruh) 6. Jl. Raya Banyuwangi Desa Banyuwangi 7. Jl. Kutoarjo - Bruno Km. 25 Bruno 8. Kemantren Lor 2/3 Gebang (Utara Pasar Gebang) 9. Jl. Raya Kamin - Pituruh Km. 1 Kamin
--	--

SURAT KETERANGAN
No.076/BM.00/G.4/IV/2017

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Karsiwi Tri Setyantoro
Jabatan : Ketua Pengurus KSPPS BMT BINAMAS PURWOREJO

Menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Dinda Nurul Solihin
NIM : 13391075
Jurusan/Prodi : Management Keuangan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah benar-benar melakukan pencarian data di instansi kami untuk pembuatan skripsi dengan judul ' Pengaruh Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior, Kepemimpinan, Pelatihan Kerja , dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Bmt Binamas Purworejo'

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Purworejo, 13 April 2017

KSPPS BMT Binamas Purworejo


Karsiwi Tri Setyantoro
Ketua Pengurus

Lampiran 12

CURRICULUM VITAE

Data Pribadi :

Nama : Dinda Nurul Solihin
NIM : 13391075
Tempat, Tanggal Lahir : Purworejo, 03 April 1996
Agama : Islam
Alamat : Dsn. Klandakan, Ds. Wirun, Kutoarjo, Purworejo
Email : dinda.dinda.nurul@gmail.com
No. HP : 085641168371

Pendidikan Formal

SD	SDN 3 Wirun	2002-2008
SMP	SMPN 32 Purworejo	2008-2011
SMK	SMK YPE Sawunggalih Kutoarjo	2011-2013
Universitas	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Manajemen Keuangan Syariah)	2013-2017

Pengalaman Organisasi

Organisasi	Jabatan	Tahun
Forum Studi Ekonomi Islam (ForSEI)	Anggota	2013
Keluarga Mahasiswa Purworejo UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (KAMAPURISKA)	Anggota	2013
Keluarga Mahasiswa Purworejo UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (KAMAPURISKA)	Anggota Departemen Dana Usaha	2014-2015
Keluarga Mahasiswa Purworejo UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (KAMAPURISKA)	Anggota Departemen Dana Usaha	2015-2016
Forum Studi Ekonomi Islam (ForSEI)	Anggota Riset dan Kajian	2014-2015
Forum Studi Ekonomi Islam (ForSEI)	Bendahara Public Relation	2015-2016