

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)**

(Studi Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)



SKRIPSI

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

Oleh:

MUFIDATUL HASANAH

NIM : 12390006

Pembimbing:

- 1. Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.**
- 2. H. M. Yazid Afandi, S.Ag., M.Ag.**

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

2016

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang sangat dibutuhkan bagi peningkatan kinerja sebuah lembaga/organisasi. Perilaku ini dilakukan secara sukarela dan dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, (2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, (3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 73 orang responden karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Dan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah variabel komitmen organisasi. Dari penelitian ini diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,480. Hal tersebut berarti bahwa 48% variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat dijelaskan oleh variabel independennya yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan sisanya yaitu sebesar 52% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain diluar persamaan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *organizational citizenship behavior (OCB)*

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a behavior that is needed for improving the performance of an institution / organization. This behavior is done voluntarily and can provide a positive contribution to the organization. This study aims to determine: (1) The effect of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) employees BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, (2) the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB) employees BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, (3) The effect of organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) employees BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. The data used in this study are primary data obtained from questionnaires. The total sample of 73 respondents employees BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. The analysis technique used is multiple regression analysis and hypothesis testing using the F test and t test. The results showed that job satisfaction variables positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB). Organizational commitment variable positive and significant impact on organizational citizenship behavior (OCB). And variables that have the most dominant influence on organizational citizenship behavior (OCB) is a variable of organizational commitment. From this research, the value of adjusted R² of 0.480. This means that 48% variable organizational citizenship behavior (OCB) can be explained by the independent variables namely job satisfaction and organizational commitment and the remaining 52% is explained by other variables outside the equation.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, and organizational citizenship behavior (OCB)



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Mufidatul Hasanah
Lamp : 1

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Mufidatul Hasanah
NIM : 12390006
Judul Skripsi : **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada BMT Bina Ihsanul Fikri, Yogyakarta)”**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam prodi Keuangan Syari'ah 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, 9 Juni 2016
Pembimbing I

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



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Mufidatul Hasanah
Lamp : 1

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Mufidatul Hasanah
NIM : 12390006
Judul Skripsi : **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada BMT Bina Ihsanul Fikri, Yogyakarta)”**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam prodi Keuangan Syari'ah 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 dimunaqsyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 2 Juni 2016
Pembimbing II

H. M. Yazid Afandi, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19720913 20031 001



PENGESAHAN SKRIPSI
Nomor : B-806.7/Un.02/DEB/PP.05.3/06/2016

Skripsi/Tugas akhir dengan judul:

**“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB)
(Studi Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)”**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Mufidatul Hasanah
NIM : 12390006
Telah dimunaqasyahkan pada : Senin, 20 Juni 2016
Nilai Munaqasyah : A-
Dan dinyatakan telah diterima oleh Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi
Keuangan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tim Munaqasyah:

Ketua Sidang,

Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag

NIP. 19670518 199703 1 003

Penguji I

M. Kurnia Rahman Abadi, S.E., M.M.

NIP. 19786503 200604 1 002

Penguji II

Jahar Faradis, S.H.I., M.A.

NIP. 19840523 201101 1 008

Yogyakarta, 24 Juni 2016

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan,



Dr. Ibnu Oizam, SE., M.Si., Ak., CA.

NIP. 1968002 199403 1 002

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Mufidatul Hasanah
NIM : 12390006
Jurusan-Prodi : Keuangan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)**” 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.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb..

Yogyakarta, 15 Juni 2016

Penyusun



Mufidatul Hasanah
NIM. 12390006

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

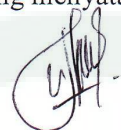
Nama : Mufidatul Hasanah
NIM : 12390006
Program Studi : Keuangan Syari'ah
Departemen : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:
“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)”

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan seksama.

Yogyakarta, 15 Juni 2016
Yang menyatakan,



Mufidatul Hasanah
NIM: 12390006

MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang melainkan dengan kesanggupannya..."
(Q.S Al Baqarah: 286)

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."
(Q.S. Al Insyirah:6)

"Pendidikan merupakan senjata paling ampuh yang bisa kamu gunakan untuk merubah dunia"
(Nelson Mandela)

"Suatu hari kamu akan menyadari, tahun-tahun perjuangan adalah tahun-tahun yang paling indah"
(Sigmund Freud)

Manusia tidak merancang untuk gagal, mereka gagal untuk merancang.
(William J. Siegel)

"Dengan Bismillah aku yakin ini jalan Allah yang terbaik, ini skenario Allah yang terbaik jadi bersyukurlah."
(Mufidatul Hasanah)

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Segala puji hanya untuk Allah yang telah
memberikan izin untuk menyelami sedikit ilmu-Nya.*

*Sungguh terasa sekali campur tangan-Nya
selama proses penyelesaian skripsi ini,
dari ujian-ujian selama penelitian, proses olah data,
sampai tanpa disangka proses penyelesaian
olah data hingga skripsi acc.*

*Sekali lagi, atas izinNya lah semua ini terjadi..
Skripsi ini kupersembahkan untuk keluargaku, surgaku..*

Ayahanda Drs. H.Samsudin dan Ibunda Sri Maryani

*Yang penuh kesabaran, kasih sayang dan cintanya serta doa yang selalu
mengalir, telah mendidik dan membesarkanku hingga aku bisa
menyelesaikan studi ini.*

*Hanya Allah yang bisa membalas seluruh pengorbanan ayah, ibu selama
ini.*

*Untuk kakak dan adikku tersayang,
Mbak Isti, Mas Apin, Dek Nisa, Dek Mila
Terimakasih untuk kasih sayang dan semangat yang luar biasa.*

Untuk sahabatku Noris, Anggun, Widya, Astri

Terimakasih untuk dukungan dan semangat kalian ☺

*Untuk jurusan Keuangan Syari'ah dan almamaterku tercinta UIN Sunan
Kalijaga Yogyakarta*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya kepada Penyusun, sehingga dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Setelah melalui berbagai proses yang cukup panjang dan tidak mudah, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata Satu Jurusan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Diharapkan skripsi ini dapat menambah pengetahuan dan informasi mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan dapat bermanfaat bagi pembaca.

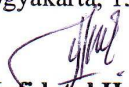
Skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penyusun mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penyusun mulai dari perencanaan penelitian, pelaksanaan penelitian sampai dengan terselesaikannya skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
2. Bapak Dr. Ibnu Qizam, SE., M.Si., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
3. Bapak H. M. Yazid Afandi, S.Ag., M.Ag., selaku Ketua Program Studi Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta Dosen Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
4. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. dan Bapak H. M. Yazid Afandi, S.Ag., 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 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, Ayahku Drs.H. Samsudin. dan Ibuku yang paling sabar Sri Maryani, serta kakak dan adikku Noer Istiqomah, Annisa Nurul Fitriani, Mas Apin dan Dek Kamila atas segala do'a, dukungan, dan kasih sayangnya,
 8. Sahabat terbaik Anggun, Noris, Astri, dan Widya yang telah mendukung dan mendampingi dalam suka maupun duka,
 9. Keluargaku di Yogyakarta, santri-santri Asrama Al Hikmah angkatan 2012, Rena, Itus, Desi, Petruk, Mela, Kak Tari, Mbak Zahro serta semua santri yang tidak bisa penyusun sebutkan satu persatu yang selalu memberi warna dalam hidup, yang telah mengajarkan banyak hal tentang kehidupan,
 10. Tak lupa ketiga adik kecilku Umu, Aena dan Zulia yang selalu memberikan semangat dengan bentuk yang sangat berbeda,
 11. Seluruh teman-teman jurusan Keuangan Syariah dan Keuangan Islam angkatan 2012 yang telah berjuang bersama menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sertas semua yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga kebaikan dan keikhlasan pihak-pihak yang terkait mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata penyusun mengharap ampunan dan ridha Allah SWT semoga karya tulis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 15 Juni 2016


Mufidatul Hasanah
NIM. 12390006

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACTS.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
SURAT PERNYATAAN.....	vii
TRANSLITERASI.....	viii
MOTTO	xii
HALAMAN PERSEMBAHAN	xiii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Pembahasan	11
BAB II KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Kerangka Teori.....	13
2.1.1 <i>Baitul mal wa Tamwil</i>	13

	2.1.2	Kepuasan Kerja.....	15
	2.1.3	Komitmen Organisasi.....	19
	2.1.4	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	23
	2.2	Telaah Pustaka.....	30
	2.3	Hipotesis.....	32
	2.4	Kerangka Pemikiran	34
BAB III		METODE PENELITIAN	
	3.1	Jenis dan Sifat Penelitian.....	36
	3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
	3.3	Sumber Data dan Metode Penelitian	37
	3.4	Populasi dan Sampel	38
	3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	39
	3.6	Teknik Analisis Data	41
	3.6.1	Analisis Deskriptif.....	41
	3.6.2	Analisis Kuantitatif.....	42
	3.6.3	Model Analisis Regresi Berganda	47
	3.6.4	Pengujian Hipotesis	48
BAB IV		HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1	Analisis Kualitatif.....	50
	4.2	Analisis Kuantitatif.....	53
	4.2.1	Uji Validitas	53
	4.2.2	Uji Reliabilitas	56
	4.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	57
	4.2.3.1	Uji Normalitas.....	57
	4.2.3.2	Uji Multikolinearitas	58
	4.2.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	59
	4.2.4	Uji Regresi Linear Berganda	61
	4.2.5	Pengujian Hipotesis	62

4.2.5.1 Uji Statistik F	62
4.2.5.2 Uji Koefisien Determinasi	63
4.2.5.3 Uji Statistik T	64
4.3 Analisis Hasil Penelitian	65
4.3.1 Pembahasan Hasil Penelitian Secara Simultan	65
4.3.2 Pembahasan Hasil Penelitian Secara Parsial.....	67
BAB V	SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN
5.1 Simpulan	72
5.2 Implikasi	73
5.3 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert	41
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan jenis kelamin	50
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	51
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel OCB.....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov (K-S).....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	62
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi	64
Tabel 4.14 Hasil Uji T	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....35



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Terjemahan Al Qur'an	II
Lampiran II. Data Responden	III
Lampiran II. Hasil Olah Data.....	V
Lampiran IV. Kuesioner Penelitian.....	XV
Lampiran V. Gambaran Umum BMT BIF.....	XXII
Lampiran VI. Dokumentasi Penelitian.....	XXXII
Lampiran VII. Data Hasil Jawaban Responden	XXXIII



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga perlu bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban melainkan aset untuk perusahaan. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pimpinan dan karyawan di organisasi tersebut. Sinergi tersebut akan tercipta, apabila karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan penampilan terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja. Kepuasan kerja karyawan dapat terlihat ketika efektivitas dan kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan saat bekerja sama dalam tim berjalan baik.

Efektivitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan anggota tim yang bekerja dalam tim (*work teams*). Ada sebagian orang tidak mampu bekerja dalam tim, karena dalam bekerja sama memerlukan kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur, membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan tujuan pribadi demi tercapainya tujuan tim.

Menurut Robbins (2009:40) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap fisik dan mental kesejahteraan karyawan.

Selain kepuasan kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu komitmen organisasi. Ivancevich et.al (2007:234) mengemukakan komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan kesempatan pencapaian prestasi, dan mengakui pencapaian yang muncul akan memiliki perubahan yang signifikan dalam komitmen karyawannya.

Beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan. Hanya saja banyak pengusaha maupun karyawan yang masih belum memahami arti komitmen yang sebenarnya. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan

pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut perilaku sesuai karyawan yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku individu yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang merupakan *job description* pada karyawan tetapi juga perilaku *extra-role*, yaitu perilaku yang dilakukan individu diluar *job description* berdasarkan inisiatif dari pribadi karyawan karena perasaan puas dan adil atas perlakuan organisasi kepadanya.

Peran tambahan atau *extra-role* yang dimiliki karyawan sering disebut juga dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Robbins & Judge (2009, hlm. 40) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) perilaku pilihan yang tidak termasuk dalam kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Menurut Robbins dan Judge, fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat menjadi gambaran adanya kinerja yang tinggi dalam organisasi. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka karyawan akan memberikan hasil kerja yang baik pada organisasi tempat ia bekerja. Pada saat tercipta kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi pada setiap karyawan maka secara tidak langsung akan tercipta sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam diri karyawan.

BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta merupakan salah satu BMT yang ada di Yogyakarta. *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) seperti yang diketahui

belum mendapat perhatian dari konsumen seperti bank konvensional maupun bank syariah lain yang sudah lebih maju. Dapat diketahui dari jumlah nasabah yang tidak sebanyak bank lain, dana yang dihimpun, pembiayaan yang disalurkan, dan lain-lain. Salah satu faktor yang mungkin menyebabkan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta kurang kompetitif adalah SDM yang dimiliki BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta kualitas dan kinerjanya tidak sama dengan bank konvensional atau bank syariah lain. SDM yang berkualitas adalah yang bekerja sesuai dengan standar-standar yang ditentukan oleh perusahaan dan mampu menghasilkan kerja sesuai bahkan lebih dari apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Berkaitan dengan kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, kenyamanan bekerja di kantor bisa dirasakan apabila suasana hati dalam keadaan senang untuk bekerja. Selain itu, hubungan dengan rekan kerja cukup baik, namun ada yang mudah akrab dengan sesama rekan kerja ada pula yang tidak. Kepuasan dalam bekerja tidak hanya dirasakan ketika kita dikelilingi oleh lingkungan sosial dan lingkungan kerja yang baik, namun gaji merupakan hal yang sangat mempengaruhi. Berkaitan dengan masalah gaji tentunya ingin mendapatkan yang lebih, untuk itu masih adanya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi merupakan variabel yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam mencapai keunggulan penciptaan kondisi kerja yang optimal, komitmen karyawan terhadap organisasi salah satu usaha dalam menangani gejala kerja yang negatif. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan lainnya. Ada beberapa contoh kecil yang bisa dilihat di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta seperti masih ada karyawan yang datang terlambat ke kantor padahal jadwal karyawan masuk kantor sudah tertera di peraturan. Hal ini memperlihatkan bahwa masih kurangnya partisipasi karyawan dalam bekerja dan rendahnya komitmen karyawan. Dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi, pihak BMT bisa memberikan hadiah atau bonus kepada karyawan yang kinerjanya baik. Selain itu pimpinan juga seharusnya memberikan motivasi untuk memupuk komitmen dalam diri masing-masing karyawan.

Perilaku *organizational citizenship behavior* juga dirasa penting untuk pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang organisasi, salah satunya pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang memiliki visi lembaga keuangan syariah yang sehat dan unggul dalam memberdayakan ummat dan misi menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama, memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syariah, mewujudkan kehidupan ummat yang Islami. Permasalahan yang terjadi pada karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta biasanya disebabkan masih kurangnya perilaku saling membantu sesama rekan kerja, ada beberapa karyawan dimana ketika

diminta untuk membantu karyawan lain masih terkesan menunda dengan melakukan aktivitas lain, hal ini terjadi ketika ada suatu tugas yang harus diselesaikan ternyata karyawan tersebut tidak hadir. Selain itu, sebagian besar terdapat karyawan belum mampu untuk menerima perubahan yang terjadi di kantor walaupun perubahan tersebut merupakan aturan yang struktural dalam organisasi seperti harus menggunakan seragam kantor pada hari tertentu, masih adanya keluhan-keluhan yang terjadi dengan adanya perubahan yang terkadang tidak diduga sebelumnya oleh karyawan di kantor. Fenomena di atas menunjukkan bahwa masih perlu dikembangkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

Melihat kondisi tersebut, meskipun dirasakan masih langka, tetapi munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB) menjadi hal yang positif bagi perusahaan, tak terkecuali di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Diharapkan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta dapat berkembang dan tumbuh menjadi bank kepercayaan masyarakat yang dibangun dengan integritas, loyalitas dan kerja sama dari seluruh pemangku perusahaan.

Kunci sukses pertumbuhan setiap organisasi adalah kemampuannya dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan talenta sumber daya manusianya. BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta telah menetapkan sasarannya untuk menjadi lembaga keuangan syariah pilihan untuk berkarya dengan menjadi lembaga keuangan syariah yang menawarkan lingkungan kerja positif di mana setiap individu dapat mengembangkan seluruh potensinya. BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta melaksanakan struktur organisasi yang memungkinkan sumber daya manusia berkualitas dan kompetitif sehingga

mampu beradaptasi dengan kemajuan dan perkembangan ilmu dan teknologi untuk menghasilkan kerja dan pelayanan terbaik sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut hasil wawancara peneliti dengan Ibu Fitri selaku bagian sumber daya manusia terdapat beberapa karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta memiliki kesadaran tinggi untuk menerapkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) ketika bekerja. Namun ada beberapa karyawan lainnya hanya bekerja untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan saja. Misalnya saja apabila ada karyawan yang *overload* dengan pekerjaannya, karyawan yang lain masih jarang yang meluangkan waktu untuk membantu karyawan tersebut. Menurut Ibu Fitri kesadaran karyawan terhadap perusahaan maupun terhadap rekan kerja sudah cukup tinggi, seperti ketika ada pekerjaan *deadline* pada hari tersebut dan kebetulan karyawan yang memegang tanggung jawab terhadap pekerjaan itu berhalangan hadir ataupun sedang sakit ada beberapa karyawan yang berinisiatif untuk menggantikannya dengan sukarela.

Penelitian tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pegawai RRI Yogyakarta juga sudah pernah dilakukan oleh Lingga Sakti Kusuma pada tahun 2014. Subjek penelitian ini adalah pegawai RRI Yogyakarta yang berjumlah 140 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai.

BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) merupakan lembaga keuangan syariah yang menitikberatkan pada pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang

didirikan dan dimiliki oleh masyarakat pada tahun 1996 di daerah Gedong Kuning Yogyakarta. Munculnya ide untuk mendirikan BMT BIF ini karena melihat banyak pengusaha kecil potensial tetapi tidak terjangkau oleh bank, selain itu juga karena selama ini dakwah Islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi umat. Sehingga seringkali kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang suku bunganya sangat besar dan juga merupakan praktek riba serta sangat memberatkan masyarakat, karena masyarakat diharuskan membayar bunga tambahan dari dana yang dipinjam. Keperihatinan ini mendorong untuk berdirinya BMT BIF.

Saat ini BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta merupakan BMT yang memiliki jumlah karyawan terbesar di Yogyakarta. BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta saat ini memiliki 1 kantor pusat dan 10 kantor cabang yang tersebar di beberapa daerah di Yogyakarta yang sudah beroperasi dalam membantu perekonomian masyarakat di Yogyakarta. Dengan banyaknya karyawan dan jumlah kantor cabang diharapkan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta mampu dijadikan sebagai obyek penelitian yang baik dan penelitian ini berguna bagi pihak manapun yang membutuhkan.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini dilakukan untuk melihat dampak dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan dalam melakukan tindakan sukarela tanpa ada perintah langsung yang hasilnya akan berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja karyawan pada organisasi. Oleh karena itu, dalam

penelitian ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul
“**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
STUDI PADA BMT BINA IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian yaitu :

1. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan dan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peneliti lain yang berkenaan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* khususnya dalam industri jasa *Baitul Maal wa Tamwil* serta membuka kemungkinan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang permasalahan yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

- b. Bagi BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta

Memberikan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

(*OCB*), sehingga dapat digunakan sebagai bahan acuan pengambilan kebijakan dalam rangka meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan.

c. Bagi Masyarakat

Sebagai sarana informasi tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* di sebuah perusahaan serta dapat menambah wawasan pada bidang manajemen.

1.5 Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi ini disajikan dalam lima bab, dimana tiap-tiap bab akan disusun secara sistematis sehingga menggambarkan hubungan antara satu bab dengan bab lainnya, yaitu:

Bab I berisi pendahuluan yang menerangkan tentang alasan mengapa penelitian ini penting dilakukan, apa tujuan dan manfaat yang mendasari penelitian ini serta bagaimana sistematika penulisan yang akan dilalui.

Bab II mengenai landasan teori yang berisikan tentang dasar-dasar teori yang didapat dari literatur-literatur serta bahasan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang sejenis. Dalam bab ini juga diterangkan kerangka pemikiran yang dijadikan acuan untuk melakukan penelitian.

Bab III ini memuat tentang metode penelitian yang mendeskripsikan bagaimana penelitian akan dilaksanakan secara operasional. Oleh karena itu, pada bab ini diuraikan lokasi dan waktu penelitian, definisi operasional, jenis penelitian dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis yang akan digunakan.

Bab IV berisi analisis dan pembahasan yang membahas secara deskriptif berkaitan dengan masalah penelitian, analisis dan data yang digunakan. Bab ini juga membahas lebih mendalam mengenai uraian analisis hasil penelitian.

Bab V tentang kesimpulan dan saran. Bab ini menyajikan kesimpulan akhir yang diperoleh dari hasil analisis pada bab sebelumnya, implikasi dan saran-saran yang diberikan kepada berbagai pihak yang berkepentingan atas hasil penelitian.



BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis data dengan uji simultan (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar $(34,188) > F$ tabel $(3,13)$. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). dapat disimpulkan bahwa karyawan akan memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) apabila kepuasan kerja yang telah diharapkan dapat terpenuhi didukung oleh komitmen organisasi dengan persamaan tujuan organisasi dan nilai-nilai organisasi karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik untuk kesuksesan organisasi.
2. Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini berdasarkan hasil regresi yang diperoleh dari signifikansi $0,002 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja tinggi yang dimiliki karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta akan menumbuhkan kesejahteraan dan perasaan senang terhadap pekerjaan maupun perusahaan tempat mereka bekerja sehingga mereka yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan lebih termotivasi untuk mengembangkan dan meningkatkan diri dengan memperbaiki kinerja, membantu kemajuan

perusahaan dan memberikan kontribusi terbaiknya sehingga dapat memunculkan perilaku terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

3. Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini berdasarkan hasil regresi yang diperoleh dari signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya ketika karyawan memiliki komitmen organisasi dalam menjalankan pekerjaannya, maka mereka memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik. Jadi, jika karyawan memiliki komitmen organisasi dalam dirinya maka akan meningkatkan rasa kepedulian dan tanggung jawab terhadap organisasi, sehingga bersedia melakukan pekerjaan ekstra dan memunculkan kinerja yang baik demi kemajuan organisasinya.

5.2 Implikasi

1. Hasil analisis pada variabel kepuasan kerja masih dalam kategori sedang. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja BMT Bina Ihsanul Fikri, Yogyakarta. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pemicu timbulnya produktivitas karyawan, salah satu bentuk dari produktivitas karyawan adalah melalui perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Maka bagi pihak terkait diharapkan dapat memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui kepuasan kerja karena apabila kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tinggi, akan lebih mudah bagi karyawan mengembangkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

menimbulkan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatnya kinerja kelompok, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Penting bagi sebuah organisasi untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) di kalangan karyawannya.

2. Hasil analisis pada variabel komitmen organisasi sudah bisa dimasukkan dalam kategori tinggi dibandingkan dengan kepuasan kerja. Dalam hal ini BMT Bina Ihsanul Fikri, Yogyakarta diharapkan dapat menjaga atau bahkan meningkatkan lagi komitmen organisasi karyawannya. Perlu juga diberikan penghargaan secara rutin bagi karyawan yang berprestasi setiap tahunnya. Hal ini berfungsi untuk meningkatkan semangat dalam diri karyawan untuk selalu berusaha demi kemajuan BMT. Perlu peningkatan kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan agar karyawan dapat meningkatkan kompetensinya. Pihak manajemen juga perlu membangun *mindset* karyawan yang sesuai dengan organisasi dan pelaksanaan proses internalisasi misi, visi, keyakinan dasar dan nilai-nilai dasar organisasi kedalam seluruh anggota karyawan, hal ini berfungsi untuk meningkatkan keperihakan karyawan agar tidak berpindah ditempat lain.
3. Hasil analisis pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di BMT Bina Ihsanul Fikri, Yogyakarta. Perlu bagi karyawan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karena dengan memberikan kontribusi *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi memberikan banyak manfaat bagi karyawan maupun perusahaan

tempat mereka bekerja, antara lain : meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.

5.3 Saran

1. Untuk jurusan Keuangan Syariah
 - a. Dalam penelitian ini penulis baru membahas dua variabel yang dijadikan faktor yang diduga mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) dan untuk skripsi selanjutnya yang mengambil tema yang sama dapat mengganti atau menambahkan variabel pengaruh dengan variabel lainnya.
 - b. Penelitian selanjutnya sebaiknya memperpanjang waktu penelitian sehingga hasil yang didapat lebih akurat dan bervariasi, serta mengembangkan model yang lebih baik dalam setting yang berbeda dengan memperluas sampel dan lokasi penelitian sehingga dapat dilakukan generalisasi terhadap hasil penelitian.
2. Untuk BMT Bina Ihsanul Fikri, Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti menyarankan kepada instansi BMT Bina Ihsanul Fikri, Yogyakarta agar memaksimalkan kepuasan kerja dan komitmen pada karyawan. Karena untuk mencapai produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik dibutuhkan kepuasan kerja dan komitmen dari karyawan. Ketika

kepuasan kerja dan komitmen diberikan dengan seimbang maka *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan juga meningkat.

3. Untuk Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri, Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti menyarankan agar karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri, Yogyakarta mengikuti pelatihan ataupun seminar yang berkaitan dengan tema peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB), sehingga karyawan mengetahui pentingnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam suatu tempat bekerja.

4. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan yang dipakai pada penelitian ini. Dalam penelitian ini, peneliti juga hanya mampu mendapat 73 data sampel dari responden yang total keseluruhan berjumlah kurang lebih 100 responden. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengambil semua jumlah responden agar didapatkan data sangat valid sehingga hasil dari penelitian akan lebih baik dan terpercaya.

DAFTAR PUSTAKA

Al quran

Departemen Agama, 2005, *Al Quran dan tejemahannya*, Bandung: Diponegoro.

Buku-Buku

Alma, Buchari Dan Donni Juni Priansa, 2009, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: Alfabeta

Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*, ed. Ke-2, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 19,cet. Ke-5* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen. Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE.

Hasan, Ahmad Ridwan, 2013, *Manajemen Baitul Mal wa Tamwil*. Bandung : CV Pustaka Setia.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, ed. Ke 1, cet ke-6, Yogyakarta: BPFE.

Lubis, Suhrawardi K, 2000, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika.

Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi.

M. John Ivancevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, 2007, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Edisi 7 Jilid 1, Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen P, 2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi 5*, Alih Bahasa :Halida, Dewi Sartika, Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen P& Judge Timothy, 2009, *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta.: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P& Judge Timothy, 2015, *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.

Sugiyono, 2013, *Metodologi Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D, Cet Ke-21*, Bandung: Alfabeta.

Wibowo, 2015, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal

- Agung AWS Waspodo, Lussy Minadaniati, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Pada PT. TRUBUS SWADAYA DEPOK,” *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) /Vol. 3, No. 1, 2012.*
- Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati, “Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenzhip Behavior*,” *Jurnal Makara Sosial Humaniora, Vol. 8, No 3, Desember 2004: 105-111, 2004.*
- Dyah Puspita Rini, Rusdarti, Suparjo, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerjadan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)” , *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1 No. 1, ISSN : 2337-6082, 2013.*
- Yohanas Oemar, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru”, *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 11 Nomor 1, ISSN : 1693-5241, 2011.*
- Vannecia Marchelle Soegandhi, Eddy M. Sutanto, dan Roy Setiawan Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, *Jurnal AGORA Vol. 1, No. 1, 2013.*

Skripsi

- Bangkit Torang Arise Dominggus Gurning , “*Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Intensi Turnover Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Lotte Shopping Indonesia*,” *Skripsi, Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2010.*
- Lingga Sakti Kusuma, “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai RRI Yogyakarta*,” *Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2014.*

Website

<http://bmt-bif.co.id/>



LAMPIRAN

LAMPIRAN I

Daftar Terjemahan Al Qur'an

No	Surat	Ayat	Halaman	Terjemahan
1	Ibrahim	7	18	<i>"Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan: "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".</i>
2	Al Fushshilat	30	23	<i>Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): "janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu."</i>
3	al-Kahfi	30	34	<i>"Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyikan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan baik."</i>

Data Responden

Statistics

		GENDER	UMUR	PENDIDIKAN	MASAKERJA
N	Valid	73	73	73	73
	Missing	0	0	0	0

GENDER

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	41	56.2	56.2	56.2
	PEREMPUAN	32	43.8	43.8	100.0
Total		73	100.0	100.0	

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	<=25 tahun	7	9.6	9.6	9.6
	>=26-30 tahun	26	35.6	35.6	45.2
	>=31-35 tahun	30	41.1	41.1	86.3
	>=36-40 tahun	10	13.7	13.7	100.0
Total		73	100.0	100.0	

(lanjutan)

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	4	5.5	5.5	5.5
	D3	17	23.3	23.3	28.8
	S1	47	64.4	64.4	93.2
	S2	5	6.8	6.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

MASAKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 tahun	8	11.0	11.0	11.0
	3-5 tahun	37	50.7	50.7	61.6
	6-10 tahun	28	38.4	38.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

HASIL OLAH DATA

HASIL UJI RELIBILITAS DAN UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	12

(lanjutan)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	32.0959	19.921	.646	.705
KK2	31.6575	22.201	.257	.752
KK3	32.0959	22.199	.280	.748
KK4	32.0000	22.083	.341	.741
KK5	32.1644	20.945	.423	.731
KK6	32.0959	19.921	.646	.705
KK87	32.2877	20.124	.533	.717
KK8	32.1507	22.296	.292	.746
KK9	32.0548	21.775	.320	.744
KK10	32.0685	22.204	.308	.745
KK11	32.0685	22.092	.325	.743
KK12	32.1096	21.849	.304	.746

(lanjutan)

Hasil Uji Relibilitas Dan Uji Validitas Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Exclude	0	.0
	Total	73	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.689	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	20.4384	10.027	.427	.647
KO2	20.2329	10.931	.276	.682
KO3	20.7397	10.612	.351	.665
KO4	20.6438	10.427	.329	.672
KO5	20.4521	9.918	.432	.646
KO6	20.4658	11.086	.287	.679
KO7	20.2192	10.229	.445	.644
KO8	20.2055	10.332	.504	.635

(lanjutan)

**Hasil Uji Relibilitas dan Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior*
(OCB)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	11

(lanjutan)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	29.8904	21.404	.389	.743
OCB2	29.7945	20.360	.508	.728
OCB3	29.6712	21.363	.330	.752
OCB4	30.1370	21.203	.436	.738
OCB5	29.9589	21.790	.295	.756
OCB6	29.7945	20.916	.468	.733
OCB7	29.8356	20.584	.456	.734
OCB8	30.0959	21.116	.460	.735
OCB9	29.8493	21.352	.380	.744
OCB10	30.0000	20.583	.529	.726
OCB11	29.7397	22.584	.247	.759

(lanjutan)

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.56007045
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.085
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		1.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187

a. Test distribution is Normal.

(lanjutan)

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.391	3.280		1.948	.055		
X1	.322	.103	.322	3.138	.002	.688	1.453
X2	.652	.142	.471	4.594	.000	.688	1.453

a. Dependent Variable: Y

(lanjutan)

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.228	2.263		2.752	.008		
	X1	-.070	.071	-.141	-.994	.323	.688	1.453
	X2	-.054	.098	-.077	-.548	.586	.688	1.453

a. Dependent Variable: ABS_RES

(lanjutan)

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703 ^a	.494	.480	3.61057	2.148

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Statistik F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	891.355	2	445.678	34.188	.000 ^a
	Residual	912.535	70	13.036		
	Total	1803.890	72			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

(lanjutan)

Hasil Uji Statistik T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.391	3.280		1.948	.055		
X1	.322	.103	.322	3.138	.002	.688	1.453
X2	.652	.142	.471	4.594	.000	.688	1.453

a. Dependent Variable: Y

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
(Studi Pada BMT Bina Ihsanul Fikri, Yogyakarta)

Yth. Bpk/Ibu

Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri

di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya adalah mahasiswi prodi Keuangan Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Bersama ini saya mohon maaf karena telah mengganggu kesibukan Bapak/Ibu. Saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dengan sejujur-jujurnya karena jawaban dari kuesioner tersebut akan digunakan sebagai data penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada BMT Bina Ihsanul Fikri, Yogyakarta).**

Demikian, atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 2016

Hormat saya,

Mufidatul Hasanah

DAFTAR PERNYATAAN (KUESIONER)

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

(Studi Pada BMT Bina Ihsanul Fikri, Yogyakarta)

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Petunjuk pengisian :

1. Isilah data diri Bapak/Ibu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda cheklist (√) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu alami sebagai karyawan pada komponen-komponen variabel.
3. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut :
Sangat Setuju (SS)
Setuju (S)
Tidak Setuju (TS)
Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
5. Setelah mengisi kuesioner harap bapak/ibu menyerahkan kembali pada yang memberi kuesioner.
6. Terimakasih atas partisipasi anda.

(lanjutan)

7. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama : (boleh diisi atau tidak)
- b. Jenis kelamin : LAKI-LAKI/PEREMPUAN*
- c. Umur : tahun
- d. pendidikan terakhir : SD/SLTP/SLTA/D3/S1/S2*
- e. Masa Kerja :

Keterangan :

*coret yang tidak perlu

A. Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

NO	Pendapat Tentang Kepuasan Kerja	Tanggapan Responden			
		SS	S	TS	STS
1	Gaji yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja saya				
2	Karyawan akan mendapatkan bonus/ <i>reward</i> ketika mencapai suatu hasil kinerja yang ditargetkan				
3	Perusahaan telah menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilannya.				
4	Pekerjaan saya sangat menarik				
5	Tantangan dalam pekerjaan dapat menimbulkan semangat kerja saya				
6	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) di tempat kerja saya sesuai				
7	Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara obyektif				
8	Ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier				
9	Rekan kerja saya selalu mendahulukan kepentingan bersama.				
10	Rekan kerja saya siap membantu ketika Dibutuhkan				
11	Atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai sudah obyektif				
12	Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas				

(lanjutan)

B. Instrumen Variabel Komitmen Organisasi

NO	Pendapat Tentang Kepuasan Kerja	Tanggapan Responden			
		SS	S	TS	STS
1	Saya membanggakan organisasi saya kepada orang lain diluar lingkungan kerja saya.				
2	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.				
3	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.				
4	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang.				
5	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi ini sekarang				
6	Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain.				
7	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada organisasi ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting				
8	Saya peduli dengan nasib perusahaan ini kedepan				

(lanjutan)

C. Instrumen Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (perilaku kewarganegaraan organisasi)

NO	Pendapat Tentang OCB	Tanggapan Responden			
		SS	S	TS	STS
1	Saya pernah dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan				
2	Saya pernah menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat				
3	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab				
4	Saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan				
5	Saya pernah mengajak rekan kerja untuk makan siang bersama dan sharing mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya				
6	Saya pernah mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya				
7	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan				

(lanjutan)

8	Jika perusahaan memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya, saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut aya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan				
9	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan tempat saya bekerja				
10	Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan				
11	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan perusahaan kedepannya				

Gambaran Umum BMT BIF Yogyakarta

A. Profil KSPS BMT BIF Yogyakarta

BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) merupakan lembaga keuangan syariah yang menitik beratkan pada pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat pada tahun 1996 di daerah Gedong Kuning Yogyakarta.

Munculnya ide untuk mendirikan BMT BIF ini karena melihat banyak pengusaha kecil potensial tetapi tidak terjangkau oleh bank, selain itu juga karena selama ini dakwah Islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi umat. Sehingga seringkali kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang suku bunganya sangat besar dan juga merupakan praktek riba serta sangat memberatkan masyarakat, karena masyarakat diharuskan membayar bunga tambahan dari dana yang dipinjam. Keperihatinan ini mendorong untuk berdirinya BMT BIF.

Pembentukan BMT BIF diawali dengan dibentuknya panitia kecil yang diketuai oleh Ir. Meidi Syaflan (ketua ICMI Gedong Kuning), dan beranggotakan M. Ridwan dan Irfan, panitia ini berfungsi mempersiapkan segala sesuatunya sampai BMT BIF ini dapat berdiri, salah satu tugas awalnya adalah survey tempat dan lokasi pasar Gedong Kuning sebagai bahan untuk diteliti, kemudian untuk dijadikan alternatif tempat atau lokasi BMT BIF.

(lanjutan)

Sehingga pada tanggal 1 maret 1996 ditetapkan sebagai tanggal operasional BMT BIF, tetapi pada tanggal tersebut ternyata BMT BIF belum dapat beroperasi seperti yang telah direncanakan, karena adanya sebab tertentu.

Akhirnya BMT BIF mendeklarasikan diri berdiri dan mulai beroperasi pada tanggal 11 maret 1996, kemudian pada tanggal 15 mei 1997, lembaga keuangan syariah ini memperoleh badan hukum No. 159/BH/KWK.12/V/1997.

Pada prinsipnya usaha BMT BIF dibagi menjadi dua yaitu *Baitul Maal* (usaha sosial) dan *Baitul Tamwil* (usaha bisnis). Usaha sosial ini bergerak dalam penghimpunan dana zakat, infak, dan shodaqoh (ZIS) serta menstasyarufkannya kepada delapan Ashnaf. Skala prioritasnya dimaksud untuk mengentaskan kemiskinan melalui program ekonomi produktif dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang etika bisnis serta bantuan sosial, seperti beasiswa anak asuh, biaya bantuan kesehatan serta perlindungan kecelakaan diri dengan asuransi, karena BMT BIF mengadakan kerja sama dengan Asuransi Takaful.

Sedangkan usaha bisnisnya bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi kelas bawah dilakukan dengan intensifikasi penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito

(lanjutan)

berjangka, kemudian disalurkan dalam bentuk pembiayaan atau kredit kepada pengusaha kecil, dengan sistem bagi hasil.

B. Visi Dan Misi

1. VISI

“Lembaga Keuangan Syariah Yang Sehat Dan Unggul Dalam Memberdayakan Ummat”

2. MISI

- a. Menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama
- b. Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syariah
- c. Mewujudkan kehidupan ummat yang islami

3. TUJUAN:

- a. Meningkatkan kesejahteraan anggota, pengelola dan umat
- b. Turut berpartisipasi aktif dalam membumikan ekonomi umat
- c. Menyediakan permodalan islami bagi usaha mikro

4. MOTTO

“ Adil dan menguntungkan”

C. Strategi KSPS BMT bina ihsanul fikri

1. Penguatan basis anggota

Pengembangan jumlah anggota dan perluasan jangkauan pasar merupakan upaya untuk memperkuat bisnis.

(lanjutan)

2. Kedekatan pelanggan

Upaya membangun kedekatan dengan anggota akan menciptakan hubungan bisnis yang transparan dan adil

3. Proaktif

Meningkatkan inovasi produk dan layanan secara menyeluruh merupakan upaya untuk meningkatkan pertumbuhan bisnis.

4. Penguatan jaringan

Membangun aliansi strategis dengan berbagai entitas bisnis syariah akan meningkatkan volume bisnis.

5. Pengembangan SDM

Kunci keberhasilan bisnis sangat tergantung pada kualitas SDM nya. Tekad kami adalah melahirkan SDM unggul dan berakhlaq.

<http://bmt-bif.co.id/index.php?menu=profileb&view=related#>

D. KANTOR CABANG BMT BIF

KANTOR	ALAMAT	TELEPON
Rejowringangun	Jl. Rejowringangun No. 28 B Kotagede Yogyakarta	(0274) 4438807
A. Nitikan	Jl. Sorogenen No. 116 B Nitikan Yogyakarta	(0274) 370932
Bugisan	Jl. Bugisan No.26 Patang Puluhan Yogyakarta	(0274) 370577
Pleret	Jl. Raya Pleret (Depan Kec. Pleret) Bantul	087 845 705 548

(lanjutan)

Parangtritis	Jl. Parangtritis Km. 21 Sidomulyo Bambanglipuro Bantul	081 326 615 062
Sleman kota	Jl. Magelang Km. 12 Wadas Tridadi Sleman	082 242 775 881
Berbah	Jl. Wonosari Km. 9,8 Berbah Sleman	(0274) 869788
Gamping	Jl. Wates Km. 5 Gamping Sleman	(0274) 4353015
Tajem	Jl. Tajem Km. 1,5 Maguwoharjo Depok Sleman	(0274) 798757
Brosot	Jl. Brosot No. 1 Galur Kulonprogo	(0274) 2890006
Wonosari	Jl. Wonosari-Yogya, Siyono Tengah, Logandeng, Playen, Gunungkidul	(0274) 2910008

<http://bmt-bif.co.id/index.php?menu=kcabangs&view=related>

E. PRODUK - PRODUK BMT BIF

1. Produk pembiayaan-penyaluran dana

Dalam bidang pembiayaan-penyaluran dana, BMT BIF mengembangkan produknya kedalam :

a. Jual beli (murabahah)

Penyediaan barang modal atau barang konsumtif oleh BMT BIF kepada peminjam. Dengan akad mudharabah ini bmt akan mendapatkan keuntungan yang besarnya dihitung atas dasar kesepakatan. Adikalanya jual beli ini diawali dengan akad sewa (ijarah)

(lanjutan)

b. Bagi hasil (mudharabah musyarakah)

Penyediaan modal usaha atas dasar kemitraan dan patungan modal (musyarakah) atau dapat juga semua modal dari pihak bmt bif (mudharabah) dengan akad ini bmt akan mendapatkan keuntungan bagi hasil sesuai dengan proporsi (nisbah) yang disepakati.

c. Jasa (hiwalah-Ar Rahn-Kafalah)

Produk jasa talangan dana yang dibutuhkan sangat cepat sementara piutang nasabah di tempat lain belum jatuh tempo (hiwalah). Bmt bif juga akan mengembnagka produk gadai syariah (ar rahn) dan bmt bif juga akan berperan sebagai penjamin atas usaha nasabah terhadap pihak lain (kafalah). Atas akad ini, BMT akan mendapatkan fee manajemen yang besarnya tergantung dari kesepakatan.

d. Kebajikan (Al Qard-Al Qardul Hasan)

Pinjaman kebajikan yang pokoknya harus kembali disebut al-qard. Sedangkan dan ayang tida bisa kembali disebut al-qardul hasan. Al-qard sumber dananya berasal dari dana produktif maupun sosial (zis), tetapi al qardul hasan dananya hanya bersumber dari dana sosial (zis). Namun bmt bif ini baru mengembangkan produk al-qard. Atas akad ini bmt bif akan mendapatkan fee/infaq yang besarnya tidak ditentukan.

2. Produk penghimpunan dana

Dalam rangka memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, BMT BIF mengembangkan produk penghimpunan danan kedalam :

a. Tabungan wadiah domanah (titipan murni)

Untuk dana zakat, infaq dan sodaqoh atau sumber dana lain yang sepadan dengan ituatas penyimpanan ini penyimpan akan diberikan bonus.

b. Tabungan mudharabah

Simpanan umum dimana BMT BIF memiliki kewenangan penuh untuk mengelolanya sesuai dengan prinsip syariah. Atas produk ini penyimpan akan mendapatkan bagi hasil setiap bulan. Untuk kemudahan BMT BIF memberikan pilihan tabungan :

- 1) Tabungan umum
- 2) Tabungan qurban
- 3) Tabungan pendidikan
- 4) Tabungan haji
- 5) Tabungan walimah

(lanjutan)

c. Deposito mudhorobah

Deposito Mudhorobah, yakni simpanan yang jangka waktu pengambilannya sudah dipastikan. Atas dasar produk ini penyimpanan akan mendapatkan bagi hasil, yang umumnya lebih tinggi dibandingkan dengan tabungan. Deposito yang tersedia untuk pilihan waktunya yaitu minimal 3 bulan, dengan nilai nominal minimal Rp. 500.000,00.

d. Sertifikat bai hasil/obligasi syariah

Sejenis surat berharga atau obligasi syariah dengan jangka waktu minimal satu tahun. Penyimpan akan mendapatkan bagi hasil setiap bulan yang umumnya lebih besar dari deposito. Penyimpan dapat memiilih sendiri calon peminjam (muqayyadah) namun kelayakan usahanya tetap menjadi kewenangan BMT BIF. jangka waktu minimal satu tahun, dengan nilai minimal Rp. 1.000.000,00.

(lanjutan)

e. Penyertaan musyarakah

Sejenis sertifikat pendiri yang besarnya akan ditetapkan setiap tahunnya. Pemegang rekening, merupakan pemilik yang terbatas atasa BMT BIF, karena mereka tidak dapat dipilih menjadi pengurus, tetapi dapat memilih dalam setiap musyawarah akhir tahun. Jangka waktu minimal sary tahun dan hanya dapat diabil setelah disetujui dalam forum musyawarah tahunan.

<http://bmt-bif.co.id/index.php?menu=produks&view=related>

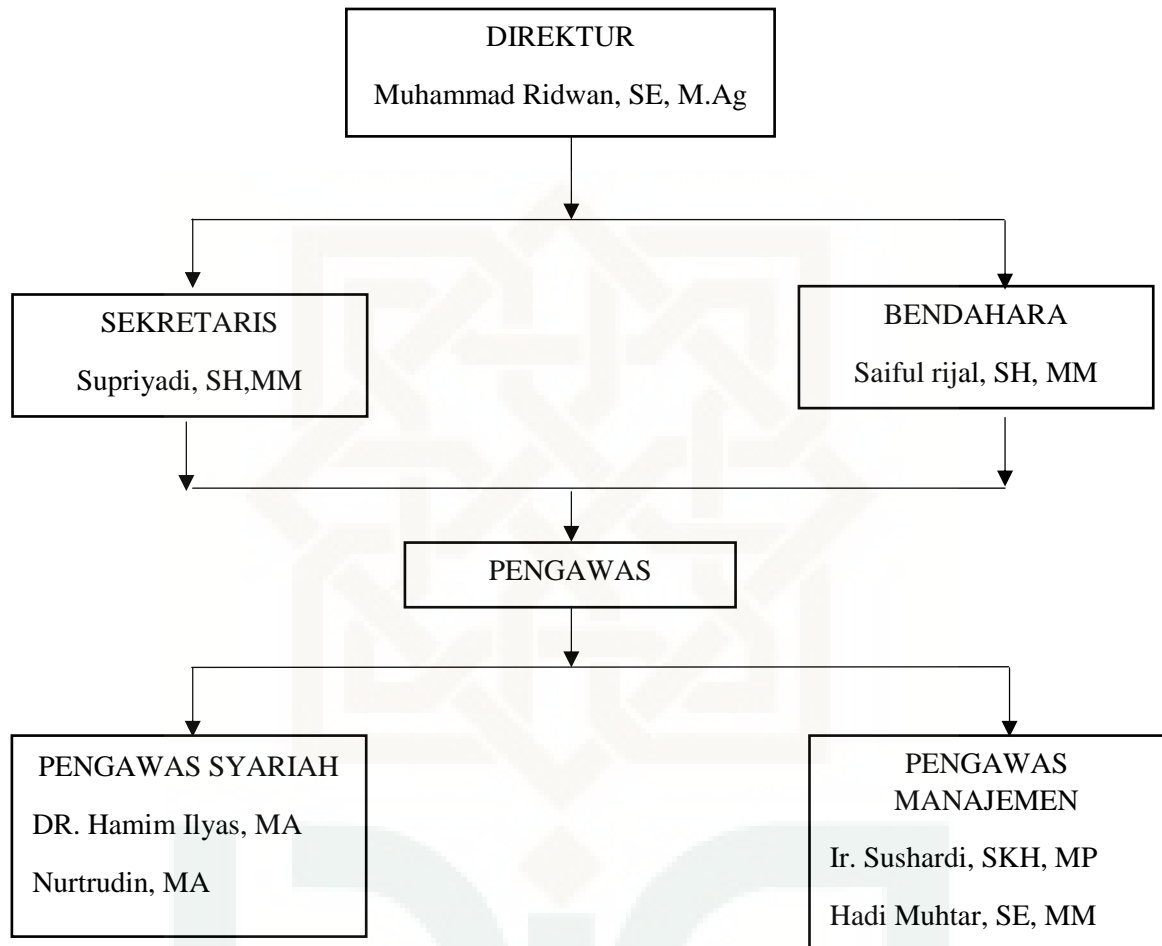
F. Organisai Dan Pengurus

1. Izin usaha

Jenis	Nomor	Keterangan
Badan hukum	159/BH/KWK-12V/1997	PAD No. 11/PAD/KPTS/V/2005
HO	0686/0388.KG/2010	-
TDUP	-	-
TDP	120526500194	-
NPWP	1.952.284.7-541	-

(lanjutan)

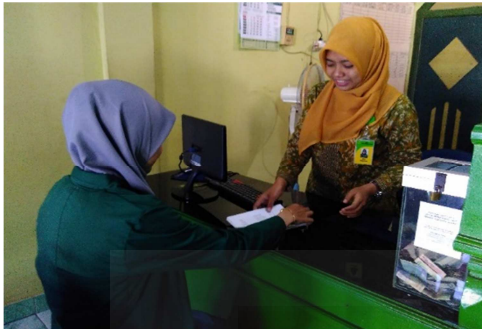
2. Struktur Organisasi dan Kepengurusan



<http://bmt-bif.co.id/index.php?menu=org&view=related> diakses 22 april

2016

Dokumentasi Penelitian



Lampiran VII

Data Hasil Jawaban Responden

NO	KK	KK	KK	KK	KK	KK	KK	KK	KK	KK	KK	KK	KO	KO	KO	KO	KO	KO	KO	KO	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3
2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	4	3	3	3	3	2	3
3	3	4	3	2	1	3	2	3	3	2	1	4	2	3	1	2	1	3	1	3	2	1	3	2	2	2	3	2	4	3	4
4	2	4	3	2	2	2	1	2	4	3	4	4	3	3	3	1	2	3	2	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	1	2
5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	2	2	3	1	4	3	1	4	4	2	4	1	3	2	4	2	1
6	2	4	2	2	1	2	1	4	2	1	2	2	4	2	3	1	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3
7	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	2	2	2	2	3	2	3	1	4	4	2	1	4	2
8	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	1	2	1	3	1	3	4	3	3	4	3	4	1	3	2	2
9	1	2	2	4	3	1	1	2	3	3	3	2	2	1	3	3	4	2	3	3	3	3	4	1	3	3	2	3	3	2	4
10	3	3	3	4	2	3	2	3	1	1	2	2	1	2	3	2	2	4	4	2	4	4	1	3	1	4	3	1	4	3	4
11	2	4	1	1	2	2	1	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	1	3	4	3	3
12	2	1	3	3	4	2	2	1	1	2	3	4	3	4	2	2	1	2	3	2	1	1	4	1	4	4	1	4	3	2	4
13	2	4	1	2	3	2	4	4	2	3	1	4	1	3	2	3	2	1	2	2	3	1	4	3	4	4	3	4	2	4	3

14	4	3	2	3	1	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	1	1	2	2	2	3	3	1	3
15	2	1	3	3	3	2	2	1	1	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	3	1	3	4	3	2
16	3	4	1	2	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	1	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	1	2	3	4	1
17	2	3	3	4	4	2	3	3	1	4	1	1	3	1	3	4	3	3	4	4	1	4	4	1	2	2	4	3	3	3	4
18	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	1	1	3	3	2	2	2	3	3	2	1	1	1	4
19	2	2	3	3	3	2	1	3	4	3	1	1	4	1	1	1	2	3	3	2	4	3	4	3	1	4	3	3	2	3	3
20	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	1	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2
21	1	4	1	2	1	1	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	1	4	3	3	2	1	3	3	3	1	2	3	3	1
22	4	1	2	4	3	4	2	1	1	2	2	4	1	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	1	4	4	3
23	2	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	1	3	3	2	1	4	3	4	3	4	4	3	3	1	4	2	3	4	3	4
24	3	4	2	1	1	3	2	2	1	1	4	3	1	2	2	2	1	3	1	3	1	2	3	1	3	3	2	2	1	1	2
25	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3
26	4	2	3	3	3	4	1	3	3	2	3	3	2	4	1	2	3	4	2	3	3	3	4	1	1	3	3	3	4	2	4
27	4	4	1	2	1	4	3	4	3	3	4	4	3	1	3	3	1	2	4	4	4	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3
28	3	4	4	3	2	3	1	2	4	1	3	2	4	4	2	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	2	4	1	1	2	4
29	4	3	4	4	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	2	2	2	3	1	1	3	2	3	3	2	3	1	3
30	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	2	4	3	3	2	4
31	2	1	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	1	3	2	3	3	4	4	3	4	4	1	4	3	3	4	4	2	3	3
32	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2
33	2	1	1	1	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	1	2	4	4	3	2	2	2	4	2	1	1	1	1	2	3	2

34	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	
35	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	
36	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4		
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	
39	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	
40	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	2	4	
41	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	
42	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	
45	2	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	
46	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	
50	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	

54	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3		
55	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	2	4	
56	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	2	4	
57	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	
58	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
60	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3
61	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	
65	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
66	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
67	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	
68	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
69	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	
70	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
71	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	
72	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	
73	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	

CURRICULUM VITAE

Nama : MUFIDATUL HASANAH
Jenis Kelamin : Perempuan
TTL : Purworejo, 1 Desember 1993
Alamat Asal : Jalan Brigjend Katamso RT 01 RW 04,
Pangenrejo, Purworejo
Alamat Jogja : Jl.K.H. Wahid Hasyim 38, Gaten, Condongcatur,
Depok, Sleman, Yogyakarta
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Menikah
No. HP : 085729385965
Email : mufidamupidt@gmail.com

Riwayat Pendidikan Formal :

1. SD N Kliwonan (2000-2006)
2. SMP N 1 Purworejo (2006-2009)
3. MAN Purworejo (2009-2012)
4. S1 Keuangan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2012 - Sekarang)

Riwayat Pendidikan Non Formal :

1. Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta (2012-2016)

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



KOPERASI INDONESIA

KSP SYARI'AH
BMT 'BINA IHSANUL FIKRI'

Badan Hukum No. 159/BH/KWK.12/V/1997. Tgl. 17 Mei 1997
Website: www.bmt-bif.co.id



SURAT KETERANGAN

No : 27/SK/BMTBIF/VI/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Ridwan, SE.M.Ag
Jabatan : Direktur BMT Bina Ihsanul Fikri
Alamat : Jl. Rejowinangun No 28 B Yogyakarta

Menerangkan bahwa :

Nama : Mufidatul Hasanah
NIM : 12390006
Instansi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melakukan Penelitian di BMT Bina Ihsanul Fikri dengan judul “ ***Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)***” Sebagai prasyarat untuk kelulusan.

Demikian Surat keterangan ini , semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 10 Juni 2016



M. Ridwan, SE.M.Ag
Direktur