

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE*, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT BERINGHARJO**



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**RIZKY AINUR FADHILAH**

**NIM: 12391028**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN SYARI'AH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2016**

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE, ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BMT BERINGHARJO**



**SKRIPSI**

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU  
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:**

**RIZKY AINUR FADHILAH**

**NIM: 12391028**

**PEMBIMBING:**

**H. M. YAZID AFANDI, M.Ag.  
Drs. A. YUSUF KHOIRUDDIN, S.E.,M.Si.**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN SYARI'AH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2016**

## ABSTRAK

Kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah tanggung jawab suatu perusahaan. Karyawan akan memberikan kinerja terbaik jika diimbangi dengan kualitas kehidupan kerja yang baik. Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Organisasi yang sukses juga perlu memiliki karyawan yang akan melakukan sekedar dari tugas biasa yang akan melebihi batas harapan serta motivasi tinggi yang mendorong seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan kinerja terbaik yang dimilikinya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life*, *Organizational Citizenship Behavior* dan motivasi terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo. Variabel bebas *Quality of Work Life* terdiri dari variabel pengembangan keterampilan, lingkungan kerja, pengawasan dan kompensasi. *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari ketaatan, kesetiaan dan partisipasi. Data penelitian dikumpulkan dengan metode penyebaran kuesioner dan data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan metode regresi linier berganda untuk mengetahui hasil secara simultan maupun parsial dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Berdasarkan uji F hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life*, *Organizational Citizenship Behavior* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai  $F_{hitung} (23,447) > F_{tabel} (2,21)$ . Berdasarkan uji t, pengembangan keterampilan  $t_{hitung} (1,888)$ , pengawasan  $t_{hitung} (-0,184)$ , kompensasi  $t_{hitung} (-0,592)$ , kesetiaan  $t_{hitung} (0,777)$ , partisipasi  $t_{hitung} (1,691)$  dan motivasi  $t_{hitung} (0,924) < t_{tabel} (2,026)$  tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan lingkungan kerja dengan nilai  $t_{hitung} (2,515)$  dan ketaatan  $t_{hitung} (4,662) > t_{tabel} (2,026)$  memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian menghasilkan koefisien determinasi sebesar 0,803 yang artinya 80,3% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh delapan variabel tersebut sedangkan 19,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Quality of Work Life*, *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi, Kinerja.

## ABSTRACT

*The performance is produced by the human resources in an organization is the responsibility of a company. The employees will provide the best performance when matched with a good quality of working life. Companies that less attention on quality of working life will be difficult to obtain or retain the workers in accordance with company requirements. A successful organization needs to have employees who will do just out of the mundane tasks that will exceed the limits of expectations as well as the high motivation that drives an employee to perform his/her job with the best performance that he has or she has.*

*The aim of this research was to determine the influence of Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior and motivation on employee performance at BMT Beringharjo. The independent variables Quality of Work Life which consists of variable skills development, work environment, supervision and compensation. Organizational Citizenship Behavior consists of obedience, loyalty and participation. The data were collected by a method of distributing the questionnaire and the data were analyzed with multiple linear regression methods to know the results simultaneously or partially using SPSS 20.0.*

*Based on F test, the results of research showed that the Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior and motivation affected on the performance with a value of  $F_{count} (23.447) > F_{table} (2.21)$ . Based on t test, skills development  $t_{count} (1.888)$ , supervision  $t_{count} (-0.184)$ , compensation  $t_{count} (-0.592)$ , loyalty  $t_{count} (0.777)$ , participation  $t_{count} (1.691)$  and motivation  $t_{count} (0.924) < t_{table} (2.026)$  did not have a significant effect on performance while working environment with the value  $t_{count} (2,515)$  and obedience  $t_{count} (4.662) > t_{table} (2.026)$  had a significant affected on performance. The results of these test produced coefficient of determination 0.803 which meant that 80.3% of the variable employee performance could be explained by eight variables whereas 19.7% was influenced by other variables unstudied.*

*Keywords: Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior, Motivation, Performance.*

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Rizky Ainur Fadhilah  
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 selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Rizky Ainur Fadhilah  
NIM : 12391028  
Judul Skripsi : **“Pengaruh *Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo”**

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Keuangan Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Keuangan Syari'ah.

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

*Wassalamu'alaikum wr.wb*

Yogyakarta, 9 Juni 2016

Pembimbing



H. M. Yazid Afandi, M.Ag.

NIP. 19720913 200312 1 001

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Rizky Ainur Fadhilah  
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 selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Rizky Ainur Fadhilah  
NIM : 12391028  
Judul Skripsi : **"Pengaruh *Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo"**

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Keuangan Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Keuangan Syari'ah.

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

*Wassalamu'alaikum wr. wb*

Yogyakarta, 9 Juni 2016  
Pembimbing II



Drs. A. Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.  
NIP. 19661119199203 1 002

**PENGESAHAN SKRIPSI**  
**Nomor : B-800/Un.02/DEB/PP.05.3/06/2016**

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :

**"Pengaruh *Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo"**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Rizky Ainur Fadhilah

NIM : 12391028

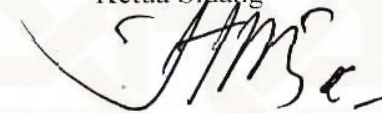
Telah dimunaqasyahkan pada : 16 Juni 2016

Nilai Munaqasyah : A/B

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

**TIM MUNAQASYAH :**

Ketua Sidang



**H.M Yazid Afandi, M.Ag.**

**NIP. 19720913 200312 1 001**

Penguji I



**Sunarsih, S.E., M.Si.**

**NIP. 19740911 199903 2 001**

Penguji II



**Drs. Slamet Khilmi, M.Si.**

**NIP. 19631014 199203 1 002**

Yogyakarta, 22 Juni 2016

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Dekan.



**Dr. Ibnu Oizam, S.E., M.Si., Ak., CA.**

**NIP. 19680102 199403 1 002**

## SURAT PERNYATAAN

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizky Ainur Fadhilah

NIM : 12391028

Prodi : Keuangan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo**" adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu*

Yogyakarta, 9 Juni 2016

Penyusun



Rizky Ainur Fadhilah  
NIM. 12391028



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

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

Nama : Rizky Ainur Fadhilah  
NIM : 12391028  
Jurusan/Program Studi : Keuangan Syari'ah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh *Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada Tanggal : 9 Juni 2016

Yang menyatakan



(Rizky Ainur Fadhilah)

## 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 0543 b/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	ṣā'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	jīm	j	je
ح	ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	khā'	kh	ka dan ha
د	dāl	d	de
ذ	ẓāl	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	rā'	r	er
ز	zāi	z	zet
س	sīn	s	es
ش	syīn	sy	es dan ye
ص	ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fā'	f	ef

ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	el
م	mīm	m	em
ن	nūn	n	en
و	wāwu	w	w
ه	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 *ḥ*, 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 sikehendaki kata aslinya.

حكمة	ditulis	<i>ḥikmah</i>
علة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliyā'</i>

### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----	fathah	ditulis	<i>a</i>
-----	kasrah	ditulis	<i>i</i>

-----	dammah	ditulis	<i>u</i>
فَعَلَ	fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	kasrah	ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	dammah	ditulis	<i>yaẓhabu</i>

### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	ditulis	<i>ā</i>
جَاهِلِيَّة	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + yā' mati	ditulis	<i>ā</i>
تَنْسَى	ditulis	<i>tansā</i>
3. kasrah + yā' mati	ditulis	<i>ī</i>
كَرِيم	ditulis	<i>karīm</i>
4. dammah + wāwu mati	ditulis	<i>ū</i>
فُرُوض	ditulis	<i>furūḍ</i>

### F. Vokal Rangkap

1. fathah + yā' mati	ditulis	<i>ai</i>
بَيْنَكُمْ	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wāwu mati	ditulis	<i>Au</i>
قَوْل	ditulis	<i>Qaul</i>

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

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

### H. Kata Sandang Alif + Lam

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

القرآن	ditulis	<i>al-Qurān</i>
القياس	ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

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

السَّمَاء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syāms</i>

### I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

**MOTTO**

***“Jenius adalah 1% inspirasi dan 99% keringat. Tidak ada yang dapat menggantikan kerja keras. Keberuntungan adalah sesuatu yang terjadi kesempatan bertemu dengan kesiapan”***

***(Thomas A. Edison)***



## HALAMAN PERSEMBAHAN

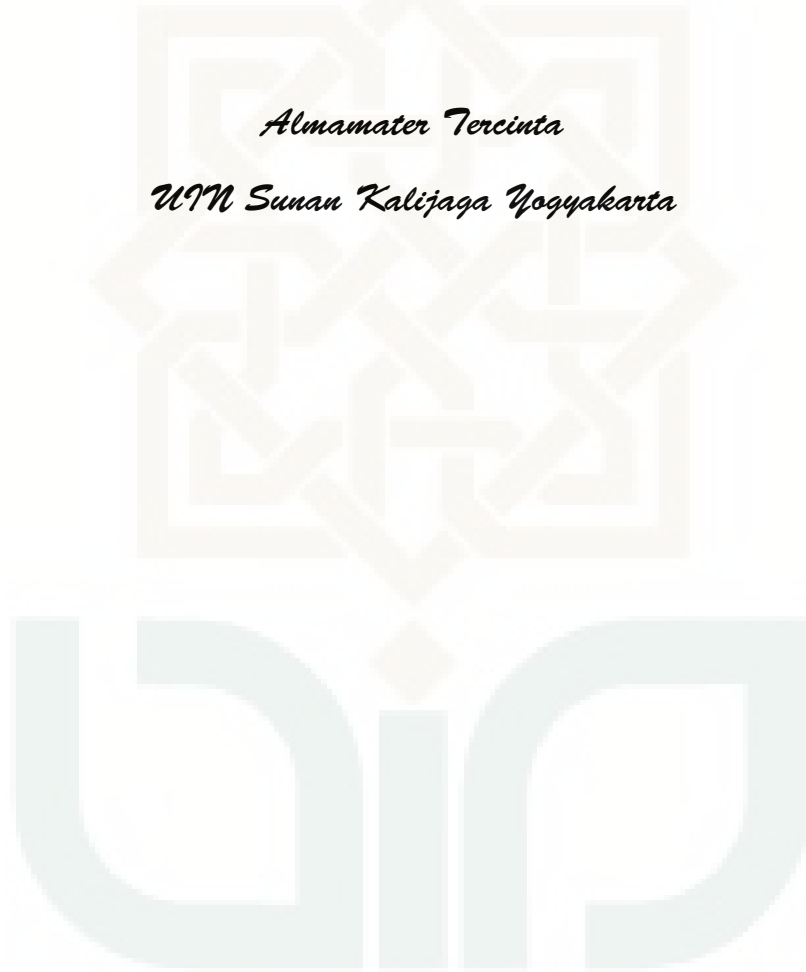
*Karya ilmiah ini saya persembahkan kepada kedua orang tua yang senantiasa mendoakan yang terbaik untuk anak-anaknya.*

*Keluarga besar Keuangan Syariah angkatan 2012*

*UM Sunan Kalijaga Yogyakarta*

*Almamater Tercinta*

*UM Sunan Kalijaga Yogyakarta*



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penyusun panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umat manusia dari zaman jahiliyah hingga menuju zaman yang maju dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada program studi Keuangan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo” ini telah dibantu oleh berbagai pihak baik secara moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

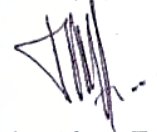
1. Prof. KH. Drs. Yudian K Wahyudi Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Ibnu Qizam, S.E., M.Si, Ak. CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H.M Yazid Afandi, M.Ag selaku Dosen Pembimbing 1 dan Kaprodi Keuangan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membimbing tugas semester akhir saya dengan sabar.
4. Drs. A. Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 dan Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses kuliah hingga semester akhir.
5. Kedua orang tua yang selalu mendoakan yang terbaik untuk anak-anaknya. Bapak Setiono dan Ibu Juriyah. Terima kasih atas dukungan dan motivasi selama menempuh pendidikan ini.
6. Keluarga besarku yang selalu mendukung dan menyemangati terutama Matua tersayang, Melisya Fitriani, Nafi Akhlisa Fiqri dan Auladi Imanur Rafi.



7. Ibu Barirotus Syamlan selaku ibu kos Astri Aulia yang selalu mengingatkan dan menyemangati alam tugas akhir dan sahabat-sahabat Astri Aulia yang telah menjadi keluargaku sendiri di tanah rantau.
8. Seluruh teman-teman KKN KP-30 angkatan 86 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Dusun Clapar 1 Desa Kokap Kecamatan Hargowilis Kabupaten Kulonprogo Yogyakarta.
9. Seluruh pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini yang tak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga segala bentuk kekhilafan dan kesalahan dapat dimaklumi, tidak ada manusia yang sempurna karena kesempurnaan milik Allah semata. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang lain. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

Yogyakarta, 10 Juni 2016



Rizky Ainur Fadhillah

NIM. 12391028

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>viii</b>
<b>TRANSLITERASI .....</b>	<b>ix</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>xiii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4 Sistematika Pembahasan.....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
2.1 Telaah Pustaka .....	9
2.2 Kerangka Teoritik.....	11
2.2.1 Pengertian <i>Quality of Work Life</i> .....	12
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Quality of Work Life</i> .....	12
2.2.3 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	14
2.2.4 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	15
2.2.5 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	16
2.2.6 Motif OCB dalam Islam .....	17
2.2.7 Motivasi .....	18
2.2.8 Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	21
2.2.9 Penilaian Kinerja .....	22
2.3 Hipotesis .....	24

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Objek dan Waktu Penelitian .....	31
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.4 Populasi dan Sampel.....	33
3.5 Pengujian Instrumen Penelitian .....	34
3.5.1 Uji Validitas.....	34
3.5.2 Uji Reabilitas .....	34
3.6 Metode Analisis .....	34
3.6.1 Analisis Deskriptif .....	35
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	36
3.6.2.1 Uji Multikolinearitas .....	36
3.6.2.2 Uji Autokorelasi .....	36
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	36
3.6.2.4 Uji Normalitas.....	37
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	37
3.6.4 Koefisien Determinasi .....	38
3.6.5 Pengujian Hipotesis .....	38
3.6.5.1 Uji F .....	38
3.6.5.2 Uji t .....	39
3.7.6 Definisi Operasional.....	39
 <b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	 <b>44</b>
4.1 Karakteristik Responden.....	44
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	46
4.2.1 Hasil Uji Validitas .....	46
4.2.2 Hasil Uji Realibilitas .....	48
4.3 Analisis Persepsi Karyawan BMT Beringharjo terhadap QWL .....	49
4.3.1 Pengembangan Keterampilan .....	49
4.3.2 Lingkungan Kerja .....	51
4.3.3 Pengawasan.....	53
4.3.4 Kompensasi.....	55
4.4 Analisis Persepsi Karyawan BMT Beringharjo Terhadap OCB .....	56
4.4.1 Ketaatan/ <i>Obdience</i> .....	56
4.4.2 Kesetiaan/ <i>Loyalty</i> .....	58
4.4.3 Partisipasi.....	60
4.5 Analisis Persepsi Karyawan BMT Beringharjo terhadap Motivasi..	62
4.6 Analisis Persepsi Karyawan BMT Beringharjo Terhadap Kinerja...	63
4.7 Uji Asumsi Klasik .....	65
4.7.1 Uji Multikolinearitas.....	65

4.7.2 Uji Autokorelasi .....	65
4.7.3 Uji Heteroskedastisitas .....	66
4.7.4 Uji Normalitas .....	67
4.8 Uji Regresi Linear Berganda .....	68
4.9 Uji Koefisien Determinasi .....	71
4.10 Uji F.....	72
4.11 Uji t.....	72
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>84</b>
5.1 Kesimpulan .....	84
5.2 Implikasi .....	86
5.3 Saran .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>I</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 : Lokasi Penyebaran Kuesioner.....	31
Tabel 3.2 : Posisi Keputusan.....	32
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden.....	44
Tabel 4.2 : Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4.3 : Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.4 : Hasil Uji Multikolinieritas .....	65
Tabel 4.5 : Hasil Uji Autokorelasi .....	65
Tabel 4.6 : Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	67
Tabel 4.7 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel 4.8 : Hasil Koefisien Determinasi .....	71
Tabel 4.9 : Hasil Uji F.....	72
Tabel 4.10 : Hasil Uji t.....	72

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Hierarki Kebutuhan Maslow .....	19
Gambar 2.2 : Kerangka Teoritik Penelitian .....	24
Gambar 4.1 : Pendapat Responden Terhadap Pengembangan Keterampilan.....	49
Gambar 4.2 : Pendapat Responden Terhadap Lingkungan Kerja .....	51
Gambar 4.3 : Pendapat Responden Terhadap Pengawasan .....	53
Gambar 4.4 : Pendapat Responden Terhadap Kompensasi .....	55
Gambar 4.5 : Pendapat Responden Terhadap Ketaatan .....	57
Gambar 4.6 : Pendapat Responden Terhadap Kesetiaan .....	58
Gambar 4.7 : Pendapat Responden Terhadap Partisipasi.....	60
Gambar 4.8 : Pendapat Responden Terhadap Motivasi.....	62
Gambar 4.9 : Uji Heteroskedastisitas.....	66
Gambar 4.10 : Uji Normalitas.....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1 TERJEMAH TEKS ARAB.....	I
LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN.....	III
LAMPIRAN 3 SKOR RATA-RATA DAN PENILAIAN.....	VIII
LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS.....	XIII
LAMPIRAN 5 UJI REABILITAS.....	XV
LAMPIRAN 6 UJI ASUMSI KLASIK.....	XX
LAMPIRAN 7 UJI REGRESI LINEAR BERGANDA.....	XXIII
LAMPIRAN 8 UJI KOEFISIEN DETERMINASI.....	XXIV
LAMPIRAN 9 PENGUJIAN HIPOTESIS.....	XXV
LAMPIRAN 10 SURAT PENELITIAN.....	XXVI
LAMPIRAN 11 DOKUMENTASI PENELITIAN.....	XXVII
LAMPIRAN 12 CURRICULUM VITAE.....	XXVIII

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sarana, prasarana, teknologi dan biaya merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Akan tetapi, sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang lebih vital, melalui SDM perusahaan mendapatkan kinerja bagi kelangsungan usaha. Kinerja yang dihasilkan organisasi dalam perusahaan merupakan tanggung jawab sebuah perusahaan. Karyawan akan memberikan kinerja terbaik mereka jika diimbangi dengan kehidupan kualitas kerja yang diberikan perusahaan, seperti kesempatan pengembangan keterampilan, lingkungan, pengawasan dan kompensasi yang diberikan perusahaan. Hal ini tentunya guna mendorong keberhasilan organisasi atas kinerja dan pencapaian target karyawan.

Perusahaan dapat menekankan kinerja terbaik yang dihasilkan dengan cara meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya. *Quality Work of Life* (QWL) merupakan program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik (Nawawi, 2001: 53). Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh karyawan, sehingga tujuan dari organisasi semakin cepat tercapai.

Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja karena



mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan (Husein, 2001: 59).

Berdasarkan penelitian terdahulu di BPRS Yogyakarta, ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan keterampilan, keterlibatan kerja, pengawasan terhadap kinerja karyawan. Adapun faktor lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nevi, 2014).

Penelitian selanjutnya dilakukan di BMT Bina Ihsanul Fikri dapat disimpulkan sebagai berikut: pengembangan keterampilan, keterlibatan kerja, hubungan rekan kerja, kompensasi, pengawasan, dan kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Justru lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan keamanan dan kenyamanan pula sehingga dalam bekerja karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Semakin besar tingkat motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja maka akan semakin baik kinerja yang dimiliki karyawan tersebut (Ageng, 2015).

Selain faktor kualitas kehidupan kerja yang bagus, faktor keberhasilan organisasi tak terlepas dari peran karyawannya. Tanpa adanya karyawan tujuan dan target organisasi akan sulit dicapai sesuai 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, serta motivasi kerja tinggi yang mendorong seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan kinerja terbaik yang dimilikinya.

Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) adalah OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajer, menghemat SDM yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan. OCB juga dapat menjadi cara untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja yang efektif serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan terbaik. OCB dapat berperan dalam mempertahankan stabilitas kinerja organisasi, membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Wahyu Artiningsih (2013), karyawan RSUD Kotabaru memiliki tingkat OCB yang tinggi dan berdampak positif terhadap kinerjanya karena OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi. OCB sangat penting bagi organisasi rumah sakit sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan untuk masyarakat.

Ada hubungan yang positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan semakin tinggi kontribusi *Organizational Citizenship Behavior* yang diberikan karyawan kepada perusahaan dan sebaliknya (Setiawati, 2011: 79).

Kualitas kehidupan kerja dan perilaku kewarganegaraan karyawan tidak hanya diperlukan dalam peningkatan kinerja di perusahaan, rumah sakit ataupun bank. Tetapi bisa juga diterapkan di lembaga keuangan syari'ah. Lembaga keuangan syari'ah bertumbuh sangat pesat, salah satu lembaga syari'ah tersebut

adalah *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) yang merupakan lembaga keuangan yang bergerak dalam skala mikro. Menurut pernyataan Saiful Rijal selaku Ketua Asosiasi Baitul Maal Wat Tamwil se-Indonesia (Absindo) Kota Yogyakarta, saat ini ada sekitar 40 BMT di Kota Yogyakarta yang secara aktif melayani beberapa produk layanan. Seperti layanan pembiayaan dan simpanan ataupun murobahah (jual-beli). Nilai aset yang dimiliki Baitul Maal wat Tamwil (BMT) alias koperasi syariah di Kota Yogyakarta terus tumbuh secara signifikan hingga mencapai Rp. 900 miliar pada tahun ini. Target tahun 2016 bisa mencapai level Rp. 1 triliun. Nilai aset keseluruhan BMT tersebut menurutnya sudah jauh lebih tinggi dibanding kondisi pada 2011 yang hanya di kisaran Rp. 400 miliar. Pertumbuhan aset BMT rata-rata 40 persen per tahun dan potensinya di Yogyakarta masih cukup tinggi dan peningkatan jumlah anggota juga cukup signifikan (Nugraha, 2015).

Adanya perkembangan nilai aset BMT yang cukup signifikan dari tahun ke tahun menciptakan daya saing yang terbilang cukup ketat antar BMT di kawasan Yogyakarta sehingga BMT dituntut agar selalu berkompetisi untuk memperbaiki kualitas pelayanan mereka. Upaya mempertahankan dan meningkatkan prestasi BMT tak lepas dari dukungan kinerja karyawan dan perusahaan. Tidak terkecuali bagi BMT Beringharjo yang merupakan salah satu BMT yang memiliki banyak cabang di Yogyakarta. BMT Beringharjo menerapkan manajemen sumber daya manusia yang cukup baik, yang dapat dilihat dari jumlah karyawan hingga tahun 2016 mencapai 125 orang di seluruh Indonesia yang terdapat di beberapa kota besar seperti Ponorogo, Madiun, Kediri, Semarang dan sebagainya.

Menghadapi persaingan tersebut lembaga harus selalu memperbaiki kualitas pelayanan dalam BMT terutama manajemen sumber daya manusia. Sebab karyawan merupakan pihak pertama yang berhadapan langsung dengan anggota BMT. Sistem kerja di BMT tidak lagi menggunakan sistem menjemput bola tapi lebih mengadopsi prinsip rebut bola, dimana karyawan dituntut untuk lebih aktif mencari calon anggota. Petugas BMT bahkan tidak ragu untuk mendatangi langsung calon anggota, termasuk juga untuk pencairan dana.

Hal ini menjadikan peneliti ingin mengetahui faktor apasajakah yang mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Beringharjo. Kinerja karyawan dapat timbul karena dipengaruhi oleh faktor kualitas kehidupan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Termasuk di dalamnya kualitas kehidupan kerja, jiwa kewarganegaraan (OCB) serta motivasi kerja karyawan. Permasalahan inilah yang menjadikan penulis untuk mengambil topik penelitian **“Pengaruh *Quality of Work Life*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran variabel-variabel yang terdapat dalam *Quality of Work Life* dan *Organizational Citizenship Behavior*, maka masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh pengembangan keterampilan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo?

- c. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo?
- d. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo?
- e. Bagaimana pengaruh ketaatan/*obdience* terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo?
- f. Bagaimana pengaruh kesetiaan/*loyalty* terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo?
- g. Bagaimana pengaruh partisipasi terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo?
- h. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor *Quality of Work Life* yang terdiri dari pengembangan keterampilan, lingkungan kerja, keterlibatan kerja, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan, dan kompensasi. Serta pengaruh motivasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta. Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan saran kepada pihak BMT Beringharjo Yogyakarta ataupun lembaga syariah lainnya untuk lebih memperhatikan *Quality of Work Life*, *Organizational Citizenship Behavior* dan motivasi karyawan.
- b. Hasil penelitian ini mampu untuk menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan dapat dimanfaatkan kalangan akademisi untuk menambah pengetahuan dan

informasi tentang *Quality of Work Life*, *Organizational Citizenship Behavior* dan motivasi karyawan.

#### **1.4 Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dalam skripsi Pengaruh *Quality of Work Life*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terdiri dari beberapa sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab pertama pendahuluan, dalam bab ini dibahas beberapa sub bab yang terdiri dari latar belakang masalah yang menjadi landasan pemikiran penelitian, pokok masalah merupakan permasalahan yang ingin diketahui, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian memberikan sumbangsih berupa informasi dan saran kepada pihak terkait baik lembaga maupun akdemisi dan sistematika pembahasan merupakan kumpulan ringkasan penulisan perbab.

Bab dua landasan teori, dalam bab ini membahas landasan teori yang berisi telaah pustaka, kerangka teoritik, dan hipotesis. Telaah pustaka digunakan sebagai referensi yang meliputi penelitian terdahulu, kerangka teoritik berisi teori yang menjelaskan dan mendukung variabel *Quality of Work Life*, *Organization Citizenship Behavior* dan motivasi terhadap objek penelitian. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang didukung teori yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Bab tiga metodologi penelitian, pada bab ini menjelaskan metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian. Berisi jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, pengujian instrument penelitian

dan metode analisis. Terdapat juga variabel penelitian yang hasilnya akan dianalisis dalam bab empat.

Bab empat analisis data dan pengujian hipotesis, pada bab ini akan dibahas analisa data dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan uji hipotesis yang meliputi uji statistik T dan statistik F, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan hasil penelitian yang diperoleh.

Bab lima penutup, pada bab ini berisi kesimpulan dari pengujian hipotesis dari penelitian yang dilakukan. Terdapat juga saran yang berisi keterbatasan penelitian yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian statistik, tidak ada pengaruh signifikan pengembangan keterampilan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo, karena  $t_{hitung} = 1,888 < t_{tabel} = 2,026$  dengan probabilitas  $0,067 > = 0,05$ . Hal ini dikarenakan keberhasilan pengembangan keterampilan berasal dari karyawan itu sendiri, dimana pengembangan keterampilan dapat efektif jika karyawan mampu mengimplementasikan pengetahuan yang didapat dalam pelatihan dengan baik.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo, karena nilai  $t_{hitung} = 2,515 > t_{tabel} = 2,026$  dengan probabilitas  $0,016 < = 0,05$ . Terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta sarana dan prasarana yang tersedia sesuai kebutuhan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan BMT Beringharjo.
3. Tidak ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo, karena nilai  $t_{hitung} = - 0,184 < t_{tabel} = 2,026$  dengan probabilitas  $0,855 > = 0,05$ . Ada tidaknya pengawasan dari atasan, karyawan harus melakukan pekerjaan sesuai dengan *Standar Operation Procedure* BMT Beringharjo, karena karyawan wajib mengikuti dan menjalankan kerja sesuai aturan yang disepakati bersama.
4. Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo, karena nilai  $t_{hitung} = - 0,592 < t_{tabel} = 2,026$  dengan probabilitas  $0,558 > = 0,05$ . Berapapun gaji dan tunjangan yang diterima, karyawan BMT Beringharjo



harus tetap melaksanakan tugas dengan baik, sesuai dengan kesepakatan kerja diawal karena jika tidak melaksanakan tugas dengan baik maka akan ada sanksi yang diterima karyawan.

5. Ada pengaruh positif dan signifikan ketaatan/*obdience* terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo, karena nilai  $t_{hitung} = 4,662 > t_{tabel} = 2,026$  dengan probabilitas  $0,000 < = 0,05$ . Semakin tinggi tingkat ketaatan menggambarkan kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan serta melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur operasional, sehingga dengan meningkatnya ketaatan maka kinerja yang dihasilkan semakin baik.
6. Tidak ada pengaruh kesetiaan/*loyalty* terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo, karena nilai  $t_{hitung} = 0,777 < t_{tabel} = 2,026$  dengan probabilitas  $0,442 > = 0,05$ . Kesetiaan karyawan di BMT Beringharjo bukan penentu akan suksesnya kinerja karyawan, namun kinerja berkaitan dengan profesionalitas sebagai karyawan. Sehingga semakin profesional karyawan justru dapat membuat kinerja semakin meningkat.
7. Tidak ada pengaruh partisipasi terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo, karena nilai  $t_{hitung} = 1,691 < t_{tabel} = 2,026$  dengan probabilitas  $0,099 > = 0,05$ . Karyawan cenderung dituntut untuk menyelesaikan masalah yang ada pada unit kerjanya masing-masing dan permasalahan manjerial ditangani oleh para pemegang kebijakan BMT Beringharjo.
8. Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo, karena nilai  $t_{hitung} = 0,924 < t_{tabel} = 2,026$  dengan probabilitas  $0,362 > = 0,05$ . Hal ini dikarenakan efektivitas pemberian motivasi hanya bersifat

sementara, sebatas menyemangati tidak sampai dapat ditransformasikan menjadi motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan ketaatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo sedangkan pengembangan keterampilan, pengawasan, kompensasi, kesetiaan, partisipasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di BMT Beringharjo sudah sesuai harapan sehingga karyawan merasa aman dan nyaman melaksanakan kewajibannya. Karyawan BMT Beringharjo juga memiliki tingkat ketaatan yang baik dalam mematuhi *Standard Operation Procedure* dengan kesadaran yang dimilikinya. Implikasi bagi BMT Beringharjo agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang telah diteliti, sehingga diharapkan dapat mengetahui kondisi dan persepsi karyawan terhadap instansi. Sedangkan bagi peneliti, implikasi dari penelitian ini adalah memberikan informasi dan wawasan mengenai *Quality of Work Life, Citizenship Behavior* dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## 5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penyusun menyarankan:

1. BMT Beringharjo agar lebih meningkatkan faktor kualitas kehidupan kerja, *organizational citizenship behavior* serta motivasi para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja.

2. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjelaskan pengaruh variabel-variabel tersebut secara lebih luas dan juga memperjelas pertanyaan dalam kuesioner agar sampel yang digunakan dapat mewakili populasi dan menambah objek penelitian yang tidak hanya terfokus pada BMT Beringharjo Yogyakarta.



## DAFTAR PUSTAKA

### Al-Qur'an

Departemen Agama Republik Indonesia. 2008. *Al Quran dan Terjemahannya*, Cet X Bandung: Diponegoro

### Buku:

Affandi, Yazid. 2013. *Praktikum Statistik SPSS Ver. 17*, Cet. 1, Yogyakarta: Fak. Syari'ah dan Hukum dan Arti Bumi Intaran

Alma, Buchari. 2013. *Metode dan Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*, cet. Ke 5, Bandung: Alfabeta

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta

Bertens, K. 2000. *Pengantar Etika Bisnis*, Yogyakarta: Kanisius

Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2006. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Ghozali, H Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, H Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, cetakan IV, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hadi, Syamsul. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*, Yogyakarta: Ekonisia

Hanafi. *Manajemen*. 2003. Yogyakarta: UPP AMP YKPN

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta

Husein, Umar. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, cet. Ke-4, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Keith Davis. 2002. *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*, New York: Mc-Graw Hill

Koentjaningrat. 1991. *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia

- Kuncoro, Mudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk bisnis dan ekonomi*, Edisi ke-3, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN
- Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi*, alih bahasa Vivin Andhika Yuwono dan Shekar Purwanti, Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Rosdakarya
- Mathis, Robert.L Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management, 10<sup>th</sup> Edition. Natorp Boulevard: South Western*. 2004. Diterjemahkan oleh Angelica Diana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, cet .ke-4, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Media Press
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*, cet. 7, Bogor: Ghalia, Indonesia
- Organ D. W, Podsakoff P.M, MacKenzie S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior; Its natute, antecedents, and consequences*, USA: Sage Publications
- Rangkuti, Freddy. 2002. *Riset Pemasaran*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Richard L. Daft. 2006. *Manajemen*, alih bahasa Emil Salim dan Karim Karmawan, Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia
- Robert Bacal. 2005. *Performance Management*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Rosidah, Sulistiyani, Ambar Teguh. 2009. *MSDM Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Edisi I, Yogyakarta: Graha Ilmu

- Simamora, Bilson. 2005. *Analisis Multivariat Pemasaran*, Jakarta: Gramedia
- Simamora, Bilson. 2003. *Penilaian Kinerja dalam Perusahaan*, Yogyakarta: Gramedia Pustaka
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Siregar, Syofian. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, Jakarta: Rajawali Press
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*, Bandung: ALFABETA
- Widi, Restu Kartiko. 2010. *Asas Metodologi Penelitian Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*, Edisi I, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Yunus, Hadi Sabari. 2010. *Metode Penelitian Wilayah Kontemporer*, cetakan I, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

### **Skripsi dan Thesis:**

- Eko Agung. 2010. "Pengaruh Faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT X". *Skripsi UIN Syarif Hidayatullah: Jakarta*
- Didik, Dwi Hartono. 2010. "Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang". *Thesis Universitas Dian Nuswantoro: Semarang*
- Farix Ramanda Putra, dkk. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)". *Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya: Malang*
- Khasanah, Nevi Laila. 2014. "Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Yogyakarta". *Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga: Yogyakarta*
- Sani, Ageng Asmara. 2015. "Pengaruh Quality Work of Life dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri". *Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga: Yogyakarta*

- Setiawati, Ammy Novita. 2011. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area H Bandung Braga Kanwil VI Jawa Barat". *Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga: Yogyakarta*
- Suneth, Musharfan. 2012. "Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar". *Skripsi Universitas Hasanudin: Makassar*
- Yuliani. 2013. "Analisis Pengaruh Job Enrichment dan Job Enlargment Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampak Terhadap Kepuasan Karyawan: Studi Kasus PT. Ria Sarana Perdana Engineering". *Tesis Program Pasca Sarjana Bina Nusantara: Jakarta*
- Yulianti, Evi. 2011. "Manajemen CSR Melalui Program Kemitraan Oleh Community Development Sub Area PT. Telkom, Tbk Solo". *Skripsi Universitas Sebelas Maret: Surakarta*

#### **Jurnal:**

- Albert Darendeh. 2013. "Gaji Kepemimpinan, dan Sikaprekan Kerja Pengeruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASKES (Persero) Cabang Manado". *Jurnal EMBA Vol. 1:4*
- Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami. 2012. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Malang)". *Jurnal Profit. Vol. 6:2*
- Artiningsih, Dwi Wahyu. 2013. "Pengaruh Locus of Control, Organization Citizenship Behavior dan Kualitas Kerja Kehidupan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru)". *Jurnal STIE Indonesia Banjarmasin*
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J.M. 2002. "Citizenship Behavior and The Creation of Social Capital in Organizations". *Academy of Management Review. Vol. 23*
- Diana, Ilfi Nur. 2012. "Organization Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam". *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial. Jilid 1. Nomor 2*
- Ibori, Anthonius. 2013. "Partisipasi Masyarakat dalam Pelaksanaan Pembangunan di Desa Tembuni Distrik Tembuni Kabupaten Teluk Bintuni". *Jurnal Universitas Samratulangi*

- Prihatmingtyas, 2005. “Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja”. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik Fisip Press*. Malang
- Ratnasari, Rahardjo dan Mukzam. “Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Karyawan”. *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi*, Universitas Brawijaya, Malang.
- Riyadi, Slamet. “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 13:1
- Susanty, Aries dan Baskoro. 2012. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)”. *Jurnal Universitas Diponegoro*, Vol VII. No.2
- Tang, L.T, Ibrahim. 1998. “Antecedents of Organizational Citizenship Behavior Revisited: Public Personel in The United States and in The Middle East”. *Public Personnel Management*, Vol. 27, 4:529-551.
- Wyatt, Thomas and Chay Yue Wah. 2001. “Perception of QWL: A Study of Singaporean Employees Development”. *Management Memo*
- Yusuf, Tamzil. 2010. “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja”. *Jurnal Ekonomi*

### Website

bmtberingharjo.com

Nugraha, Singgih Wahyu, “Aset BMT di Yogya Tumbuh Hingga Rp. 900 Miliar”, <http://jogja.tribunnews.com/2015/11/11/aset-bmt-di-yogya-tumbuh-hingga-rp-900-miliar>, 2015, Akses 29 Februari 2016.



**LAMPIRAN 1****TERJEMAHAN TEKS ARAB**

NO.	HALAMAN	TERJEMAHAN
1.	20	“Katakanlah: Sesungguhnya salatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam”. (Q.S. al-An’am [6]:162).
2.	20	“Oleh karena itu, kami tetapkan (suatu hukum) bagi Bani Israil bahwa barang siapa yang membunuh seorang manusia, bukan karena orang itu (membunuh) orang lain, atau bukan karena membuat kerusakan di muka bumi, maka seakan-akan dia telah membunuh manusia seluruhnya. Dan barangsiapa yang memelihara kehidupan seorang manusia, maka seolah-olah dia telah memelihara kehidupan manusia semuanya. Dan sesungguhnya telah datang kepada mereka rasul-rasul Kami dengan (membawa) keterangan-keterangan yang jelas, kemudian banyak di antara mereka sesudah itu sungguh-sungguh melampaui batas dalam berbuat kerusakan di muka bumi”. (Q.S. al-Maidah [5]:32).
3.	21	“Barangsiapa menghendaki keuntungan di akhirat akan Kami tambahkan keuntungan itu baginya dan barang siapa yang menghendaki keuntungan di dunia akan Kami berikan kepadanya sebagian dari keuntungan dunia dan tidak ada baginya suatu bagian pun di akhirat.(Q.S. asy-Syura [42]:20).
4.	61	”Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”. (Q.S. Al-mulk’ [67]:15)

## LAMPIRAN 2

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE, ORGANIZATIONAL***  
***CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN BMT BERINGHARJO**

Yth.

Bapak/Ibu Karyawan BMT Beringharjo

Di Yogyakarta

Kuesioner ini diberikan dalam rangka penyusunan skripsi jurusan Keuangan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga. Tujuan dari penyebaran kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu, jawaban yang diberikan Bapak/Ibu sangat besar manfaatnya untuk keperluan pendidikan, yang pada akhirnya dapat menjadi masukan bagi BMT Beringharjo. Kuesioner ini dapat diselesaikan dalam waktu 10 menit. Besar harapan saya untuk menerima kuisisioner ini kembali dalam waktu yang singkat. Atas kerjasama Bapak/Ibu saya mengucapkan terima kasih.

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : .....

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Umur : a. < 20 tahun b. 20-30 tahun c. 31-40 tahun d. 41-50 tahun  
e. > 50 tahun

Pendidikan Terakhir : a. SMP b. SMA c. Diploma d. S1 e. S2

Unit Kerja/Bagian : .....

Lama Bekerja : a. < 5 tahun b. 5-10 tahun c. 11-15 tahun d. > 15 tahun

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Bapak/Ibu memberikan tanggapan terhadap semua pertanyaan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami ditempat kerja.
2. Berikan tanggapan dengan memberi tanda centang ( ) pada kolom yang telah disediakan dari masing-masing pertanyaan. Pastikan semua pertanyaan diisi.

**(LANJUTAN)**

3. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner ini mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

***QUALITY OF WORK LIFE (QWL)***

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bebas menggunakan/mengembangkan ide dan cara mengatasi masalah dalam bekerja.					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan membuat pengetahuan saya bertambah.					
3.	Atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki.					
4.	Atasan berusaha memberikan tugas yang lebih bervariasi.					
5.	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja (kenyamanan, ketenangan dan fasilitas) ditempat kerja.					
6.	Ada program dan jaminan keamanan lingkungan yang diberikan tempat kerja.					
7.	Fasilitas ruang ibadah dan toilet yang bersih membuat saya nyaman dalam bekerja.					
8.	Suasana keagamaan di tempat kerja membuat					

saya merasa tenang dalam melakukan pekerjaan.					
9. Atasan memantau waktu dimulai dan berakhirnya kegiatan kerja.					
10. Adanya sanksi bagi karyawan yang terlambat, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak hadir tanpa alasan, dll.					
11. Ada pemeriksaan hasil-hasil kerja yang dilaksanakan oleh semua karyawan.					
12. Atasan memberikan solusi apabila terjadi kesalahan atau kendala pada saat pelaksanaan kegiatan.					
13. Gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang saya berikan.					
14. Saya merasa puas atas gaji yang diperoleh.					
15. Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan saya.					
16. Kompensasi yang saya terima diberikan tepat waktu.					

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya datang tepat waktu ketika bekerja di pagi hari dan setelah jam istirahat.					
2.	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama rekan kerja.					
3.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
4.	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan					

walaupun tidak ada atasan ditempat kerja					
5. Saya merasa senang bila pengabdian selama bekerja diakui oleh atasan.					
6. Atasan perlu memberikan penghargaan terhadap karyawan berprestasi.					
7. Misi atau tujuan dari instansi membuat saya merasa bahwa pekerjaan yang saya kerjakan ini penting.					
8. Saya tidak akan pernah menyebarkan rahasia perusahaan.					
9. Saya selalu berpartisipasi dalam memberikan ide untuk pemecahan masalah yang terjadi dibagian/unit kerja.					
10. Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode.					
11. Saya selalu berusaha memikirkan cara agar hasil kerja menjadi lebih baik.					
12. Ada dampak positif partisipasi pada instansi.					

### MOTIVASI KERJA

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.					
2.	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan untuk menduduki posisi tertentu.					
3.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
4.	Saya ingin mengembangkan kemampuan					

selama bekerja.					
-----------------	--	--	--	--	--

### KINERJA-KUALITAS KERJA

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya sering menyumbangkan gagasan atau pemikiran untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi.					
2.	Saya berusaha aktif mengemukakan pendapat dan saran dalam setiap pertemuan kelompok kerja.					
3.	Saya selalu melakukan pekerjaan yang sebenarnya bukan <i>jobdesc</i> saya.					
4.	Saya selalu bersedia menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh dan dapat menyelesaikannya dengan baik sampai tuntas					
5.	Saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan.					
6.	Saya bersedia bekerja keras untuk memenuhi target kerja.					
6.	Pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu.					
7.	Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan , dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur.					
8.	Saya menyelesaikan tugas dengan menggunakan sumber daya yang ada tanpa keluhan.					
9.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan teliti tanpa ada kesalahan.					

10. Saya selalu memikirkan bagaimana melakukan pekerjaan dengan lebih baik.					
11. Saya selalu menerapkan kerapian dalam pekerjaan saya.					
12. Saya sering membantu rekan kerja yang sedang mengalami masalah.					
13. Saya mampu mengembangkan kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja.					
14. Saya dapat membuka diri untuk menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja.					



## LAMPIRAN 3

## SKOR RATA-RATA DAN PENILAIAN

*Quality of Work Life*

NO	DAFTAR PERTANYAAN	KATEGORI JAWABAN					SKOR RATA-RATA	PENILAIAN
		SS	S	KS	TS	STS		
<b>Pengembangan Keterampilan</b>						<b>4,05</b>	<b>Setuju</b>	
1.	Saya bebas menggunakan/mengembangkan ide dan cara mengatasi masalah dalam bekerja.	6	33	3	3	0	3,93	Setuju
2.	Pekerjaan yang saya lakukan membuat pengetahuan saya bertambah.	11	33	1	0	0	4,22	Sangat Setuju
3.	Atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki.	8	36	0	1	0	4,13	Setuju
4.	Atasan berusaha memberikan tugas yang lebih bervariasi.	7	30	6	2	0	3,93	Setuju
<b>Lingkungan Kerja</b>						<b>4,14</b>	<b>Setuju</b>	
5.	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja (kenyamanan, ketenangan dan fasilitas) ditempat kerja.	7	33	5	0	0	4,04	Setuju
6.	Ada program dan jaminan keamanan lingkungan yang diberikan tempat kerja.	9	36	0	0	0	4,2	Setuju
7.	Fasilitas ruang ibadah dan toilet yang bersih membuat saya nyaman dalam bekerja.	9	36	0	0	0	4,2	Setuju
8.	Suasana keagamaan di tempat kerja membuat saya merasa tenang dalam melakukan pekerjaan.	8	36	0	1	0	4,13	Setuju
<b>Pengawasan</b>						<b>4,00</b>	<b>Setuju</b>	
9.	Atasan memantau waktu dimulai dan berakhirnya kegiatan kerja.	4	35	6	0	0	3,96	Setuju



10.	Adanya sanksi bagi karyawan yang terlambat, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak hadir tanpa alasan, dll.	5	30	10	0	0	3,89	Setuju
11.	Ada pemeriksaan hasil-hasil kerja yang dilaksanakan oleh semua karyawan.	5	38	2	0	0	4,06	Setuju
12.	Atasan memberikan solusi apabila terjadi kesalahan atau kendala pada saat pelaksanaan kegiatan.	6	37	2	0	0	4,08	Setuju
<b>Kompensasi</b>							<b>3,93</b>	<b>Setuju</b>
13.	Gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang saya berikan.	5	32	8	0	0	3,93	Setuju
14.	Saya merasa puas atas gaji yang diperoleh.	4	32	9	0	0	3,89	Setuju
15.	Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan saya.	4	29	11	1	0	3,8	Setuju
16.	Kompensasi yang saya terima diberikan tepat waktu.	8	34	3	0	0	4,11	Setuju

### *Organizational Citizenship Behavior*

NO	DAFTAR PERTANYAAN	KATEGORI JAWABAN					SKOR RATA-RATA	PENILAIAN
<b>Ketaatan/Obdience</b>						<b>4,16</b>	<b>Setuju</b>	
17.	Saya datang tepat waktu ketika bekerja di pagi hari dan setelah jam istirahat.	7	31	6	1	0	3,98	Setuju
18.	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama rekan kerja.	9	36	0	0	0	4,2	Setuju
19.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.	11	34	0	0	0	4,24	Sangat Setuju

20.	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada atasan ditempat kerja	9	36	0	0	0	4,2	Setuju
<b>Loyalitas</b>							<b>4,12</b>	<b>Setuju</b>
21.	Saya merasa senang bila pengabdian selama bekerja diakui oleh atasan.	7	34	4	0	0	4,07	Setuju
22.	Atasan perlu memberikan penghargaan terhadap karyawan berprestasi.	5	36	4	0	0	4,02	Setuju
23.	Misi atau tujuan dari instansi membuat saya merasa bahwa pekerjaan yang saya kerjakan ini penting.	6	39	0	0	0	4,13	Setuju
24.	Saya tidak akan pernah menyebarkan rahasia perusahaan.	12	33	0	0	0	4,27	Sangat Setuju
<b>Partisipasi</b>							<b>4,11</b>	<b>Setuju</b>
25.	Saya selalu berpartisipasi dalam memberikan ide untuk pemecahan masalah yang terjadi dibagian/unit kerja.	7	32	5	1	0	4,01	Setuju
26.	Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode.	9	35	0	1	0	3,93	Setuju
27.	Saya selalu berusaha memikirkan cara agar hasil kerja menjadi lebih baik.	9	35	1	0	0	4,11	Setuju
28.	Ada dampak positif partisipasi pada instansi.	8	36	1	0	0	4,28	Sangat Setuju

### Motivasi

NO	DAFTAR PERTANYAAN	KATEGORI JAWABAN					SKOR RATA-RATA	PENILAIAN
						<b>3,6</b>	<b>Kurang Setuju</b>	
29.	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.	2	32	8	3	0	3,73	Setuju

30.	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan untuk menduduki posisi tertentu.	1	20	16	8	0	3,31	Kurang Setuju
31.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.	2	35	5	2	1	3,78	Setuju

### Kinerja

NO	DAFTAR PERTANYAAN	KATEGORI JAWABAN					SKOR RATA-RATA	PENILAIAN
<b>Inisiatif/Kreativitas</b>						<b>3,9</b>	<b>Sangat Setuju</b>	
32.	Saya sering menyumbangkan gagasan atau pemikiran untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi.	5	31	8	1	0	3,89	Setuju
33.	Saya berusaha aktif mengemukakan pendapat dan saran dalam setiap pertemuan kelompok kerja.	4	33	8	0	0	3,91	Setuju
<b>Tanggung Jawab</b>						<b>4,12</b>	<b>Setuju</b>	
34.	Saya selalu bersedia menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh dan dapat menyelesaikannya dengan baik sampai tuntas	8	36	1	0	0	4,15	Setuju
35.	Saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan.	7	37	1	0	0	4,13	Setuju
36.	Saya bersedia bekerja keras untuk memenuhi target kerja.	7	35	3	0	0	4,09	Setuju
<b>Kecepatan Kerja/Efisiensi</b>						<b>4,06</b>	<b>Setuju</b>	
37.	Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur.	4	40	1	0	0	4,06	Setuju
38.	Saya menyelesaikan tugas dengan menggunakan sumber daya yang ada tanpa keluhan.	5	38	2	0	0	4,06	Setuju
<b>Ketelitian/Kerapihan</b>						<b>4,01</b>	<b>Setuju</b>	
39.	Saya dapat menyelesaikan tugas	3	30	11	1	0	3,78	Setuju

	dengan baik dan teliti tanpa ada kesalahan.							
40.	Saya selalu memikirkan bagaimana melakukan pekerjaan dengan lebih baik.	7	38	0	0	0	4,15	Setuju
41.	Saya selalu menerapkan kerapian dalam pekerjaan saya.	8	34	3	0	0	4,1	Setuju
<b>Kerjasama</b>							<b>4,12</b>	<b>Setuju</b>
42.	Saya sering membantu rekan kerja yang sedang mengalami masalah.	7	34	4	0	0	4,06	Setuju
43.	Saya mampu mengembangkan kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja.	7	37	1	0	0	4,13	Setuju
44.	Saya dapat membuka diri untuk menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja.	8	37	0	0	0	4,18	Setuju

## LAMPIRAN 4

## UJI VALIDITAS

*Quality of Work Life*

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	60.6000	26.427	.603	.914
K2	60.3111	27.401	.717	.910
K3	60.4000	27.973	.550	.914
K4	60.6000	26.291	.624	.913
L1	60.4889	27.301	.661	.911
L2	60.3333	28.682	.535	.915
L3	60.3333	28.682	.535	.915
L4	60.4000	28.064	.532	.915
P1	60.5778	27.795	.628	.912
P2	60.6444	27.871	.490	.916
P3	60.4667	28.027	.716	.911
P4	60.4444	27.434	.814	.908
S1	60.6000	26.882	.714	.909
S2	60.6444	27.553	.596	.913
S3	60.7333	26.700	.630	.912
S4	60.4222	27.568	.656	.911

*Organizational Citizenship Behavior*

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
O1	45.4222	14.840	.346	.891
O2	45.2000	14.755	.632	.873
O3	45.1556	14.362	.708	.869
O4	45.2000	14.618	.679	.871
T1	45.4889	14.165	.422	.889
T2	45.3778	15.604	.301	.888
T3	45.2667	14.745	.764	.869
T4	45.1333	14.709	.575	.875
C1	45.2889	13.256	.790	.861

C2	45.4667	13.345	.699	.867
C3	45.2889	13.665	.682	.868
C4	45.1111	13.965	.704	.867

### Motivasi

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	11.2222	1.586	.488	.283
M2	11.6444	1.371	.440	.312
M3	11.1778	1.740	.313	.449
M4	10.8222	2.649	.002	.622

### Kinerja

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	55.9556	17.498	.656	.878
I2	55.9333	18.655	.519	.884
I3	56.6667	20.909	-.030	.918
B1	55.6889	18.219	.781	.875
B2	55.7111	18.256	.812	.874
B3	55.7556	18.098	.730	.876
E1	55.9111	20.083	.155	.902
E2	55.7778	19.268	.637	.882
E3	55.7778	18.495	.762	.876
N1	56.0667	18.064	.551	.883
N2	55.6889	18.765	.733	.878
N3	55.7333	18.200	.671	.878
A1	55.7778	18.086	.687	.877
A2	55.7111	18.437	.755	.876
A3	55.6667	18.500	.774	.876

## LAMPIRAN 5

## UJI REABILITAS

*Quality of Work Life*

## Pengembangan Keterampilan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	4

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
K1	3.9333	.68755	45
K2	4.2222	.47140	45
K3	4.1333	.50452	45
K4	3.9333	.68755	45

## Pengawasan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	4

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
P1	3.9556	.47461	45
P2	3.8889	.57296	45
P3	4.0667	.39312	45
P4	4.0889	.41682	45

## Kompensasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	4

(LANJUTAN)

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
S1	3.9333	.53936	45
S2	3.8889	.53182	45
S3	3.8000	.62523	45
S4	4.1111	.48721	45

**Organizational Citizenship Behavior***Ketaatan/Obdience***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	4

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
O1	3.9778	.62118	45
O2	4.2000	.40452	45
O3	4.2444	.43461	45
O4	4.2000	.40452	45

*Kesetiaan/Loyalty***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.672	4

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
T1	3.9111	.70137	45
T2	4.0222	.45171	45
T3	4.1333	.34378	45
T4	4.2667	.44721	45



(LANJUTAN)

## Partisipasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	4

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4.1111	.57296	45
C2	3.9333	.61791	45
C3	4.1111	.57296	45
C4	4.2889	.50553	45

## Motivasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.622	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
M1	3.7333	.65366	45
M2	3.3111	.79264	45
M3	3.7778	.70353	45

## Kinerja

## Inisiatif/Kreativitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	2

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
--	------	----------------	---

I1	3.8889	.61134	45
I2	3.9111	.51444	45

## Tanggung Jawab

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4.1556	.42403	45
B2	4.1333	.40452	45
B3	4.0889	.46818	45

## Kecepatan Kerja/Efisiensi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	2

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
E2	4.0667	.33029	45
E3	4.0667	.39312	45

## Ketelitian/Kerapihan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
N1	3.7778	.59882	45
N2	4.1556	.36653	45
N3	4.1111	.48721	45

(LANJUTAN)

Kerjasama

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.0667	.49543	45
A2	4.1333	.40452	45
A3	4.1778	.38665	45

## LAMPIRAN 6

## UJI ASUMSI KLASIK

## Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	1.469	4.454		.330	.744			
Pengembangan Keterampilan	.387	.205	.173	1.888	.067	.536	1.867	
Lingkungan Kerja	.898	.357	.327	2.515	.016	.265	3.771	
Pengawasan	-.067	.365	-.022	-.184	.855	.310	3.227	
Kompensasi	-.168	.284	-.069	-.592	.558	.330	3.027	
Ketaatan	1.117	.240	.398	4.662	.000	.614	1.628	
Kesetiaan	.300	.386	.096	.777	.442	.295	3.385	
Partisipasi	.500	.296	.222	1.691	.099	.259	3.864	
Motivasi	.195	.212	.071	.924	.362	.759	1.318	

a. Dependent Variable: Kinerja

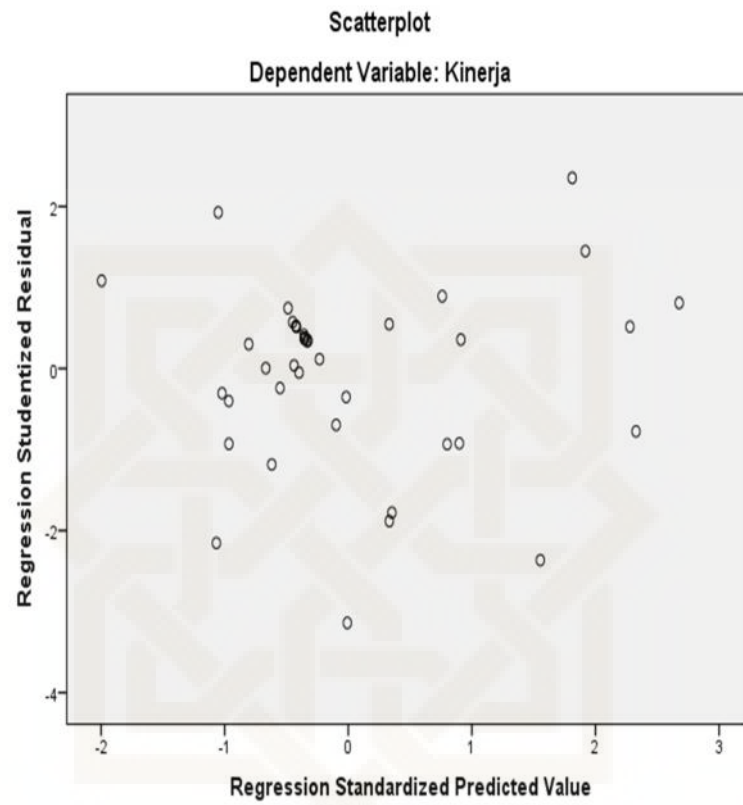
## Hasil Uji Autokorelasi

## Runs Test

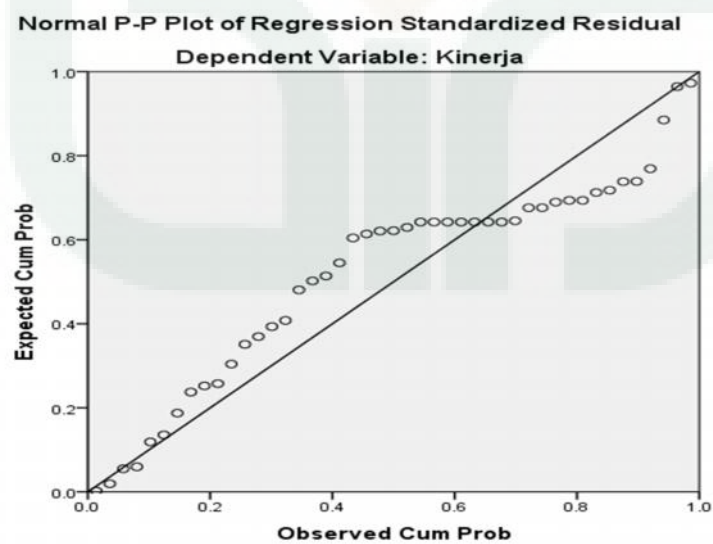
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.61545
Cases < Test Value	22
Cases >= Test Value	23
Total Cases	45
Number of Runs	20
Z	-.902
Asymp. Sig. (2-tailed)	.367

a. Median

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



### Hasil Uji Normalitas



(LANJUTAN)

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.79942280
	Absolute	.193
Most Extreme Differences	Positive	.151
	Negative	-.193
Kolmogorov-Smirnov Z		1.293
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## LAMPIRAN 7

## UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.469	4.454		.330	.744		
Pengembangan Keterampilan	.387	.205	.173	1.888	.067	.536	1.867
Lingkungan Kerja	.898	.357	.327	2.515	.016	.265	3.771
Pengawasan	-.067	.365	-.022	-.184	.855	.310	3.227
Kompensasi	-.168	.284	-.069	-.592	.558	.330	3.027
Ketaatan	1.117	.240	.398	4.662	.000	.614	1.628
Kesetiaan	.300	.386	.096	.777	.442	.295	3.385
Partisipasi	.500	.296	.222	1.691	.099	.259	3.864
Motivasi	.195	.212	.071	.924	.362	.759	1.318

a. Dependent Variable: Kinerja

**LAMPIRAN 8****UJI KOEFISIEN DETERMINASI****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 <sup>a</sup>	.839	.803	1.98934

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Ketaatan, Pengembangan Keterampilan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pengawasan, Kesetiaan, Partisipasi

b. Dependent Variable: Kinerja





## LAMPIRAN 9

## PENGUJIAN HIPOTESIS

## Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	742.331	8	92.791	23.447	.000 <sup>b</sup>
	Residual	142.469	36	3.957		
	Total	884.800	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Ketaatan, Pengembangan Keterampilan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pengawasan, Kesetiaan, Partisipasi

## Hasil Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.469	4.454		.330		.744
	Pengembangan Keterampilan	.387	.205	.173	1.888	.067	.536 1.867
	Lingkungan Kerja	.898	.357	.327	2.515	.016	.265 3.771
	Pengawasan	-.067	.365	-.022	-.184	.855	.310 3.227
	Kompensasi	-.168	.284	-.069	-.592	.558	.330 3.027
	Ketaatan	1.117	.240	.398	4.662	.000	.614 1.628
	Kesetiaan	.300	.386	.096	.777	.442	.295 3.385
	Partisipasi	.500	.296	.222	1.691	.099	.259 3.864
	Motivasi	.195	.212	.071	.924	.362	.759 1.318

a. Dependent Variable: Kinerja



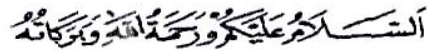
# BERING CAMPUS

Kantor Bering Campus - Kantor Pusat BMT Beringharjo Jl. Ringroad Barat, Gamping, Sleman, Yogyakarta  
Tlp. (0274) 549152/549157 ext. 117 www.bmtberingharjo.com



## SURAT KETERANGAN

Nomor : 018/B/Bering Campus/KSPPS BMT-BERINGHARJO/VI/2016



Yang bertandatangan di bawah ini :

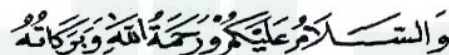
Nama : Bey Arifin, S.IP.,MM.  
Jabatan : Staff Bering Campus  
Alamat : Ringroad Barat RT 08 RW 15 Desa Kaliabu, Kelurahan  
Banyuraden, Kecamatan Gamping, Kabupaten Sleman,  
Daerah Istimewa Yogyakarta.  
HP : 082134354466  
Telp. : (0274)549152,549157  
Fax. : (0274)549164

Menerangkan bahwa mahasiswa yang tercantum di bawah ini :


Nama Mahasiswa : Rizky Ainur Fadhilah  
NIM : 12391028  
Program Studi : Keuangan Syariah  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Syari'ah  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Judul Skripsi : "Pengaruh *Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta"

Telah melakukan penelitian di KSPPS BMT Beringharjo Yogyakarta. Penelitian dimulai tanggal 23 Maret 2016 dan diakhiri tanggal 3 Juni 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Dikeluarkan di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 3 Juni 2016

  
Bey Arifin, S.IP.,MM  
NIK.50070104

BERING CAMPUS

LAMPIRAN 11

DOKUMENTASI PENELITIAN



**LAMPIRAN 12****CURRICULUM VITAE**

Nama : Rizky Ainur Fadhilah  
Tempat/Tanggal Lahir: Brebes, 22 November 1993  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Keuangan Syari'ah  
Agama : Islam  
Alamat Asal : Taraban RT 08 RW 08 Paguyangan Brebes Jawa Tengah  
Alamat Jogja : Jalan Timoho 99 Yogyakarta  
Email : rizkyafadhilah@gmail.com

**Orang Tua**

Nama Ayah : Setiono  
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil  
Nama Ibu : Juriyah  
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil  
Alamat Orang Tua : Taraban RT 08 RW 08 Paguyangan Brebes Jawa Tengah

**Pendidikan Formal**

SDN Taraban IV tahun 2000- 2006  
SMP Al-Hikmah 2 tahun 2006-2009  
SMAN 1 Bumiayu tahun 2009-2012  
UIN Sunan Kalijaga tahun 2012-2016