

**ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, ETOS
KERJA ISLAM, DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPR SYARIAH
BANGUN DRAJAT WARGA 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:
ISMA NIDA QORI'AH
NIM. 13390072**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2017**

**ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, ETOS
KERJA ISLAM, DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPR SYARIAH
BANGUN DRAJAT WARGA 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:
ISMA NIDA QORI'AH
NIM. 13390072**

**PEMBIMBING
Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
NIP: 19840523 201101 1 008**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2017**

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan, etos kerja Islam, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Maret hingga Mei 2017. Penelitian ini merupakan penelitian *field research* (penelitian lapangan) dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang diperjelas analisis kuantitatif. Pengolahan data menggunakan Program *SPSS 23* untuk menguji regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan 40 responden dari 45 total karyawan BPRS Bangun Drajat Warga menggunakan *sampling* jenuh yang menunjukkan hasil bahwa secara simultan iklim organisasi, kepemimpinan, etos kerja Islam, dan OCB (*altruism, civic virtue, dan sportmanhsip*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial menunjukkan hasil bahwa variabel iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai sig. $0,084 > 0,05$. Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS BDW dengan nilai sig. sebesar $0,656 > 0,05$. Variabel etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS BDW dengan nilai sig. sebesar $0,01 < 0,05$. Variabel *altruism* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS BDW dengan nilai sig. sebesar $0,725 > 0,05$. Variabel *civic virtue* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS BDW dengan nilai sig. $0,033 < 0,05$. Variabel *sportsmanship* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS BDW dengan nilai sig. $0,267 > 0,05$.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Islam, Altruism, Civic Virtue, Sportmanship

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This research is intended to examine the influence of organizational climate, leadership, work ethic of Islam, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. This research was conducted from March to May 2017. This research is field research research (field research) by using qualitative approach which clarified quantitative analysis. Data processing using SPSS 23 program to test multiple linear regression. This study used 40 respondents from 45 total employees of BPRS Bangun Drajat Residents using saturated sampling which shows the result that simultaneously organizational climate, leadership, work ethic of Islam, and OCB (altruism, civic virtue, and sportmanhsip) have an effect on employee performance. Partially shows the result that the organizational climate variable has no effect on the employee performance shown by the sig value. $0.084 > 0.05$. Leadership variable has no positive effect on employee performance of BPRS BDW with sig value. Of $0.656 > 0.05$. Islamic work ethic variables affect the employee performance of BPRS BDW with sig value. Of $0.01 < 0.05$. The altruism variable has no effect on employee performance of BPRS BDW with sig value. Of $0.725 > 0.05$. Civic virtue variable affect to employee performance of BPRS BDW with sig value. $0.033 < 0.05$. The sportsmanship variable has no effect on the employee performance of BPRS BDW with sig value. $0.267 > 0.05$.

Keywords: Organizational Climate, Leadership, Working Ethos of Islam, Altruism, Civic Virtue, Sportmanship

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Isma Nida Qori'ah

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 saudara:

Nama : Isma Nida Qori'ah
NIM : 13390072
Judul Skripsi : "Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Islam, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta"

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

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 26 Mei 2017

Pembimbing,

Jaunar Faradis, S.H.I., M.A.
NIP. 19840523 201101 1 008



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR
Nomor : B-2434/Un.02/DEB/PP.05.03/05/2017

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : "Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Islam, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta"

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Isma Nida Qori'ah
NIM : 13390072
Telah dimunaqasyahkan pada : Selasa, 30 Mei 2017
Nilai Munaqasyah : A-

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

TIM MUNAQASYAH :
Ketua Sidang

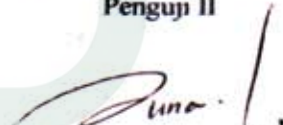

Jaubar Faradis, SHI, MA
NIP. 19840523 201101 1 008

Penguji I



Dr. Ibnu Qizam, SE., M.Si., Ak., CA
NIP. 19680102 199403 1 002

Penguji II



Sunarsih, SE., M.Si
NIP. 19740911 199903 2 001

Yogyakarta, 31 Mei 2017
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
DEKAN



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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Isma Nida Qori'ah
NIM : 13390072
Prodi : Manajemen Keuangan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Islam, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga 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 *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 26 Mei 2017

Penyusun,



Isma Nida Qori'ah
NIM. 13390059

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

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

Nama : Isma Nida Qori'ah
NIM : 13390072
Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah
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 Non eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Islam, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Syariah Bangun Derajat Warga Yogyakarta”

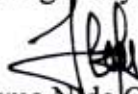
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga berhak menyimpan, mengalih media/format kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada tanggal : 23 Mei 2017

Yang menyatakan



(Isma Nida Qori'ah)

NIM.13390072

SURAT PERNYATAAN BEBAS PUSTAKA
DILUAR UIN SUNAN KALIJAGA

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Isma Nida Qori'ah
Nomor Induk Mahasiswa : 13390072
Program Studi : Manajemen Keuangan Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat Asal : Jl. Timah 16 RT.01 RW.01, Karangtalun,
Cilacap Utara, Cilacap.

Dengan ini menyatakan bahwa kami tidak mempunyai pinjaman buku di Perpustakaan UGM, UNY, UII, BATAN Yogyakarta, Perpustakaan Daerah (Perpusda) Yogyakarta dan Perpustakaan lainnya.

Pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya, apabila tidak sesuai dengan pernyataan, maka kami siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 2 Juni 2017



menyatakan,

Isma Nida Qori'ah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

“About Learn and Responsibility”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamiin..

Sembah sujudku padaMu Ya Allah

Skripsi ini saya persembahkan

Untuk

Ibunda Tercinta, Ibu Eny Haryatun

Ayahanda Tercinta, Bapak Suhada Al Mujahidin

Adik- adikku tersayang,

Muhammad Handy Al Furqon, dan

Nesa Aida Al Fatih

Semoga Berkah ☺

Dan Semoga Ini Bukan The Last Present ☺

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita harapkan syafaatnya besok pada hari kiamat.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Manajemen Keuangan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Atas izin Allah SWT dan dengan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penyusun mengucapkan rasa terimakasih kepada :

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. H. Syafiq M Hanafi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak H.M. Yazid Afandi, M.Ag selaku Ketua Prodi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I. M. A selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan arahan, nasehat, masukan, saran dan motivasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan selama masa kuliah.
6. Seluruh pegawai dan staf TU Prodi, Jurusan dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Kedua Orang tuaku Tercinta Ibu Eny Haryatun dan Bapak Suhada Al Mujahidin, terimakasih atas pengertian, kasih sayang, cinta kasih doa,

perhatian, motivasi yang tak pernah hentinya. Serta adikku Muhammad Handy Al Furqon dan Nesa Aida Al Fatih yang selalu jadi alasan untuk lebih bersemangat.

8. Untuk “SS” Mbak Desty, Rina, Fitri, Mbak Nuri, Almarhumah Riana Sari yang telah menemani, menyemangati dan mendoakan selama hampir 4 tahun ini.
9. Untuk Irma teman pejuang beasiswa sekaligus pemberi saran.
10. Untuk teman-teman PH ForSEBI 2015-2016 Naji Hatul M, Mardiana WH, Annisa Nur Salam, Ratih S.O, M. Kholilurrahman, Ahmad Mubarak, M.Ikhwan, Achmad Rizal, Jundi Fauzan yang selalu memberikan energi semangat, semangat berdakwah, dan sahabat guyon.
11. Untuk sahabat kos Ilma Nafi’ah Zain dan Mbak Khusnul tetangga kamar tersolid.
12. Untuk Komunitas Sodaqoh Kulla Yaum, tempat untuk mengaji dan berbagi.
13. Untuk teman-teman seperjuangan KUI’13 yang telah melewati kuliah bersama-sama dan menciptakan kenangan di KUI.
14. Semua pihak secara langsung ataupun tidak langsung yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan barakah atas kebaikan mereka semua selama ini dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya.

Yogyakarta, 23 Mei 2017

Penyusun

Isma Nida Qori’ah

NIM. 13390072

PEDOMAN TRANSLITERASI

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	b	be
ت	Ta'	t	te
ث	sa'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	kh	ka dan ha
د	Dal	d	de
ذ	zal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye

ص	sad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wawu	w	w
هـ	ha'	h	ha
ء	hamzah	ﺀ	apostrof
ي	ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Ta' marbutah*

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

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karamah al-auliya'</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>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif جاهلية	ditulis	A
2. fathah + ya' mati تَنسَى	ditulis	<i>jahiliyyah</i>
3. Kasrah + ya' mati كَرِيم	ditulis	<i>a</i>
4. Dammah + wawu mati فُرُوض	ditulis	<i>tansa</i>
	ditulis	<i>i</i>
	ditulis	<i>karim</i>
	ditulis	<i>u</i>
	ditulis	<i>furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati بَيْنَكُمْ	ditulis	<i>Ai</i>
2. fathah + wawu mati قَوْل	ditulis	<i>bainakum</i>
	ditulis	<i>au</i>
	ditulis	<i>qaul</i>

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْنَشْكُرَكُمْ	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-Qur'an</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyas</i>

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

السَّمَاءِ	ditulis	<i>as-Sama'</i>
الشَّمْسِ	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذو الفروض	ditulis	<i>zawi al-furud</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	vi
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
PEDOMAN TRANSLITERASI	xii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
E. Sistematika Pembahasan	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Kerangka Teori.....	15
1. Pengertian Iklim Organisasi	15
2. Pengertian Kepemimpinan Melayani	18
3. Pengertian Etos Kerja Islam.....	23
4. Pengertian OCB	31
5. Pengertian Kinerja.....	33
B. Telaah Pustaka.....	36
C. Pengembangan Hipotesis	45

1. Iklim Organisasi	45
2. Kepemimpinan	46
3. Etos Kerja Islam	47
4. OCB	48
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Jenis Penelitian.....	51
B. Populasi dan Sampel	51
C. Jenis dan Sumber Data	52
D. Teknik Pengumpulan Data.....	53
E. Definisi Operasional Variabel.....	54
F. Teknik Analisis Data.....	59
G. Uji Kualitas Instrumen dan Data.....	60
1. Uji Statistik Deskriptif	60
2. Pengujian Instrumen Penelitian.....	61
3. Uji Asumsi Klasik.....	62
4. Pengujian Hipotesis.....	63
5. Analisis Adjusted R Square	64
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	65
A. Analisis Kualitatif	65
B. Analisis Kuantitatif	69
1. Uji Validitas	70
2. Uji Realiabilitas.....	75
3. Uji Asumsi Klasik.....	76
4. Pengujian Hipotesis.....	81
C. Analisis Hasil Penelitian	86
1. Pembahasan Hasil Penelitian Secara Simultan	86
2. Pembahasan Hasil Penelitian Secara Parsial.....	86
a. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	86
b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	90
c. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.....	91
d. Pengaruh Altruism terhadap Kinerja Karyawan	94
e. Pengaruh Civic Virtue terhadap Kinerja Karyawan.....	96

f. Pengaruh Sportmanship terhadap Kinerja Karyawan.....	98
BAB V PENUTUP.....	101
A. Kesimpulan	101
B. Implikasi.....	103
C. Keterbatasan Penelitian.....	104
D. Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Skala Likert	54
Tabel 4.1: Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2: Profil Responden Berdasarkan Kelompok Usia	66
Tabel 4.3: Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
Tabel 4.4: Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	68
Tabel 4.5: Profil Responden Berdasarkan Tingkat Gaji	69
Tabel 4.6: Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	70
Tabel 4.7: Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi	71
Tabel 4.8: Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	72
Tabel 4.9: Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islam	72
Tabel 4.10: Hasil Uji Validitas Variabel Altruism	73
Tabel 4.11: Hasil Uji Validitas Variabel Civic Virtue	73
Tabel 4.12: Hasil Uji Validitas Variabel Spormanship	74
Tabel 4.13: Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 4.14: Hasil Uji Kolomogorov-Smirnov (K-S)	77
Tabel 4.15: Hasil Uji Multikoleniaritas	78
Tabel 4.16: Hasil Uji Heteroskedastisitas	79
Tabel 4.17: Hasil Estimasi Model Regresi	80
Tabel 4.18: Hasil Koefisien Determinasi	82
Tabel 4.19: Hasil Uji F	83
Tabel 4.20: Hasil Uji T	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Gambar Kerangka Teoritis.....	44
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	i
Lampiran 2: Data Mentah Responden.....	viii
Lampiran 3: Data Jawaban Responden.....	x
Lampiran 4: Hasil Output SPSS.....	xiii
Lampiran 5: Tabel r.....	xxii
Lampiran 6: Tabel t.....	xiv
Lampiran 7: Daftar Riwayat Hidup.....	xiiivii



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Asean Economic Community (AEC) telah memberikan pengaruh terhadap perekonomian di negara–negara Asia Tenggara. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya perdagangan bebas yang marak terjadi pada akhir–akhir ini. Produk dalam negeri susah bersaing dengan produk yang berasal dari negara lain. Begitu juga yang terjadi dalam dunia perbankan Indonesia. Saat ini perbankan asing sudah banyak yang akan mulai masuk dan bersaing dengan perbankan yang ada di Indonesia. Hal tersebut, menjadi suatu lampu peringatan penting bagi para manajer perbankan di Indonesia supaya dapat menetapkan suatu keputusan strategis agar dapat bersaing dengan perbankan dalam negeri maupun dari luar negeri.

Mengantisipasi era persaingan bebas tersebut, banyak perusahaan mulai menata ulang strategi kompetisi dengan melakukan kajian terhadap tujuan stratejik perusahaan yang didasarkan atas kebutuhan Internasional, perbandingan dengan perusahaan yang memiliki kinerja terbaik di dunia (*best practice*), serta juga melakukan evaluasi yang intensif terhadap kompetensi internal perusahaan itu sendiri (Wibisono, 2006: 2).

Di Indonesia, jika dilihat dari segi imbalan maupun jasa atas penggunaan dana, baik simpanan maupun pinjaman, menurut Peraturan Bank Indonesia No. 9/7/PBI/2007 yang dikutip (Budisantoso dan Sigit, Triandaru

2006) bank dibedakan menjadi dua yaitu bank konvensional dan bank syariah. Bank konvensional yaitu bank yang dalam aktivitasnya, baik penghimpunan dana maupun dalam rangka penyaluran dananya, memberikan dan mengenakan imbalan berupa bunga atau sejumlah imbalan dalam persentase tertentu dari dana untuk suatu periode tertentu. Sedangkan bank syariah yaitu bank yang dalam aktivitasnya, baik penghimpunan dana maupun dalam rangka penyaluran dananya memberikan dan mengenakan imbalan atas dasar prinsip syariah yaitu jual beli dan bagi hasil.

Kedua bank tersebut bersaing secara sehat dalam menarik nasabah dan debitur. Meskipun bank konvensional lebih mapan dalam pengalaman dan secara modal, hal tersebut tidak memperkecil semangat bank syariah untuk dapat bersaing dengan bank konvensional. Bank syariah adalah suatu organisasi profit dalam bidang jasa yang menerapkan *fiqh muamalah* dalam sistem operasional dan transaksinya. Keberadaan perbankan syariah di Indonesia secara hukum dimulai melalui Undang-Undang No.7 Tahun 1992 tentang Perbankan, yang kemudian diikuti dengan pendirian bank syariah pertama di Indonesia, yaitu Bank Muamalat Indonesia tahun 1992 yang diawali dengan pembukaan pelayanan bank Syariah dengan menampilkan Islamic Windows dari banyak bank konvensional.

Keberadaan perbankan syariah sebagai suatu instrumen baru dalam sistem ekonomi tentunya baik secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan dampak terhadap perkembangan dan pertumbuhan ekonomi maupun hukum. Saat ini eksistensi perbankan syariah semakin menjamur di

Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan pada data perkembangan *market share* bank syariah yang sudah mencapai 5,3% per September tahun 2016 setelah Bank Aceh resmi menjadi bank syariah (financialbisnis.com, 21 Desember 2016). Meskipun tetap berorientasi pada profit, akan tetapi perbankan syariah selalu untuk mencoba menghindari hal-hal yang dapat mengurangi kehalalan dalam bisnis, yaitu maysir, gharar, haram, dan riba.

Organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang dapat mewujudkan suatu keharmonisan dalam *team* yang kuat. Perbankan syariah tentunya memperkerjakan karyawan yang sesuai dengan potensi yang tepat pada *job description* yang telah ditentukan. Berkaitan dengan adanya persaingan yang ada dalam dunia perbankan, perbankan syariah harus memiliki inovasi dalam produk maupun dalam mengelola sumber daya karyawan. Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan mengadakan pelatihan bagi karyawan. Namun, selain hal tersebut pihak manajemen perbankan juga harus melihat kondisi internal perusahaan, karena dengan memperhatikan kondisi internal yang mempunyai ciri khas maka akan terwujud kekuatan dasar dalam mencapai visi misi.

Dalam beberapa tahun terakhir ini kinerja perbankan syariah mengalami peningkatan yang signifikan. Hal tersebut dibuktikan dengan data statistik OJK yang menyatakan bahwa total aset perbankan syariah per 30 September 2016 mencapai Rp 331,76 triliun. Pertumbuhan aset ini menunjukkan bahwa perbankan syariah mengalami pertumbuhan sebesar 17,58 persen *year on year* (republika.com, 21 Desember 2016).

Manifestasi Ekonomi Syariah di Indonesia sudah berkembang baik pada lembaga-lembaga keuangan bank maupun lembaga keuangan bukan bank. BPR Syariah merupakan salah satu jenis lembaga keuangan yang diizinkan beroperasi dengan sistem syariah di Indonesia. Aturan hukum mengenai BPR Syariah mengacu kepada Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998 dan Peraturan Bank Indonesia (PBI). Sesuai sistem perbankan nasional, BPR Syariah adalah bank yang didirikan untuk melayani Usaha Mikro Kecil dan Menengah. Sektor UMKM ini yang menjadikan BPR Syariah berbeda pangsa pasarnya dengan Bank Umum/Bank Umum Syariah. Dalam sistem perbankan syariah, BPR Syariah merupakan salah satu bentuk BPR yang pengelolaannya harus berdasarkan prinsip syariah.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga merupakan salah satu Lembaga Keuangan Syariah yang telah berdiri sejak tahun 1993. Maksud dan tujuan Perseroan, menjalankan usaha dalam bidang usaha sebagai Bank Pembiayaan Rakyat yang semata-mata akan beroperasi dengan sistem bagi hasil, baik terhadap debitur maupun krediturnya, menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan, memberikan pembiayaan bagi pengusaha kecil dan atau masyarakat pedesaan (bprs-bdw.co.id, 19 Februari 2017).

Sejalan dengan milad ke-23, PT Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Bangun Drajat Warga (BDW) menargetkan bisa mencapai pertumbuhan minimal 20 persen pada tahun ini. Salah satu upaya untuk merealisasikan target tersebut dengan menambah modal sebanyak 100 persen

(krjogja.com, 21 Februari 2017). Tentunya untuk mewujudkan target tersebut diperlukan suatu perhatian terhadap internal perusahaan, diantaranya terkait sumber daya manusia. Suatu integrasi antara pimpinan dan karyawan dalam melakukan inovasi promosi dan pengembangan jaringan kerjasama akan membantu mewujudkan target tersebut.

Pada tanggal 2 Agustus 2016, posisi asset BPR Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) mencapai sekitar Rp90 miliar dan Dana Pihak Ketiga (DPK) Rp80 miliar. Jumlah nasabah juga terus bertumbuh. Saat ini BPRS BDW memiliki lebih dari 10.000 nasabah (harianjogja.com, 21 Februari 2016). Semakin meningkatnya kinerja PT BPRS BDW, menurut Direktur Utama PT BPRS BDW Dana Suswati SE, BPRS ini berada di tingkat pertama di kalangan BPRS di DIY serta menduduki peringkat tiga seantero DIY-Jateng dengan total aset mencapai Rp 103 miliar. Selain itu, Ketua PWM DIY H Gita Danu Pranata menjelaskan bahwa selaras dengan amanat Muktamar Muhammadiyah di Makasar beberapa waktu lalu, ekonomi menjadi pilar ketiga. Sehingga kemajuan PT BPRS BDW yang juga sebenarnya menjadi bagian keluarga Muhammadiyah harus terus didukung karena dapat mewujudkan program kesejahteraan masyarakat (krjogja.com, 21 Februari 2017).

Kinerja Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Daerah Istimewa Yogyakarta masih positif meski saat ini kondisi perekonomian masih mengalami perlambatan. Hal ini menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK) karena nasabah kini memilih produk dari BPR Syariah (BPRS). OJK Yogyakarta melihat, pertumbuhan kredit atau pembiayaan dari BPR

Konvensional terhadap BPR syariah justru lebih kecil. Belakangan masyarakat lebih memilih kredit BPRS ketimbang melalui BPR Konvensional. Fenomena ini tentu harus menjadi perhatian kalangan BPR Konvensional. Dan ini bisa dilihat dari data perumbuhan kredit BPR Konvensional tahun 2016 lalu, yang hanya tumbuh 8,81% dibanding tahun 2015. Sementara pembiayaan yang dikucurkan BPRS selama periode Januari-Desember 2016 meningkat 14,3% dibanding periode yang sama tahun sebelumnya (ekbis.sindonews.com, 21 Februari 2017). Informasi tersebut, dapat memberikan optimisme kepada BPRS BDW untuk semakin meningkatkan kinerjanya dalam melayani masyarakat.

Prestasi dan kepercayaan telah di dapat oleh PT BPRS BDW. Tentunya untuk menjaga posisi tersebut membutuhkan suatu usaha yang cukup besar. Usaha tersebut diantaranya para manajer puncak harus pandai membaca ruang eksternal dan internal. Ruang internal merupakan suatu dasar suatu perusahaan untuk membentuk suatu *team* yang kuat untuk dapat mewujudkan target-target perusahaan. Pembahasan internal perusahaan tersebut, tidak terlepas dengan bagian manajemen sumber daya manusia. Suatu pengelolaan sumber daya manusia yang baik, dalam bahasan ini yang menjadi objek adalah karyawan.

Kinerja karyawan menjadi suatu elemen yang diperhitungkan dalam mewujudkan organisasi yang sesuai dengan visi dan misi. Oleh karena itu, untuk terus meningkatkan kinerja karyawan, seorang manajer harus mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan melakukan hal tersebut, akan diketahui sumber masalah dan solusi yang dapat

diupayakan demi terwujudnya target perusahaan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Islam, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dunia perbankan merupakan suatu instrumen dalam perekonomian yang penuh tantangan. Apalagi dengan adanya perkembangan ekonomi Islam yang menuntut tersedianya perbankan syariah di Indonesia menjadi semakin menambah ramai persaingan dalam dunia perbankan. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi (Sutrisno, 2009: 2). Untuk mengantisipasi persaingan antar bank tersebut, khususnya bank syariah harus memiliki suatu sumber daya manusia yang *capable* dan *professional* dalam pekerjaan sehingga perusahaan (bank) tersebut dapat mencapai target.

Suatu hubungan yang baik dalam organisasi membuat karyawan akan semakin nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut dapat melakukan *job description* dengan rasa nyaman dan tanpa sungkan. Teori yang diungkapkan oleh Stinger dalam Wirawan (2007) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Beberapa dimensi dari iklim organisasi adalah keadaan lingkungan fisik, keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, produk, konsumen yang dilayani, kondisi fisik dan kejiwaan anggota

organisasi, serta budaya organisasi. Integrasi dari indikator-indikator tersebut menciptakan harmonisasi hubungan antar karyawan yang mendukung timbulnya suatu kenyamanan dalam suasana kerja dan akan mempengaruhi output pekerjaan (kinerja).

Seorang pemimpin telah menjadi bagian penting ketiga dalam segitiga kinerja korporat setelah kapabilitas teknis dan manajemen. Banyak perusahaan berinvestasi besar-besaran dalam program pengembangan kepemimpinan karena mereka menyadari bahwa kinerja yang baik bisa dicapai dengan kompetensi dan kecakapan kepemimpinan yang baik (David dan Richard, 2007: 169). Hal tersebut telah membuktikan urgensi suatu kepemimpinan sebagai *driver* dalam mengelola suatu organisasi (perusahaan). Suatu sosok pemimpin dalam organisasi sangat penting. Apalagi ketika seorang pemimpin tersebut membawahi suatu organisasi yang berorientasi terhadap profit. Perusahaan jasa dalam hal ini adalah perbankan, merupakan suatu perusahaan yang harus dipimpin oleh pemimpin yang bersosok tangguh, cakap, dan *capable* dalam memutuskan berbagai kebijakan strategis yang harus diputuskan ketika masa-masa krisis.

Meskipun ada ketidaksesuaian dalam berbagai pendekatan tradisional terhadap teori dan praktik kepemimpinan, namun sejarah yang menunjukkan perbedaan antara keberhasilan dan kegagalan baik dalam perang, bisnis, gerakan protes, atau permainan basket, semuanya berhubungan dengan kepemimpinan. Survei Gallup dalam Luthans (2006: 638) terbaru mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan percaya bahwa pemimpin

yang mengarahkan budaya dan menciptakan situasi yang dapat membuat karyawan bahagia dan berhasil.

Seorang pemimpin yang baik seharusnya tetap membaur dan mengontrol segala aspek dalam organisasi, meskipun terdapat suatu aspek yang menjadi *concern*. Kemudian, seorang pemimpin juga harus dapat mengeksplor kemampuan karyawan di bawahnya dengan baik. Dalam hal tersebut suatu pemimpin yang bersifat *servant* (melayani) terhadap karyawan dapat menjawab suatu persoalan untuk dapat memfasilitasi semua karyawan agar dapat terbantu dalam melakukan *job description* karyawan tersebut. Teori yang diungkapkan oleh Peter (2016) menyatakan bahwa pada kepemimpinan yang melayani memiliki pengaruh pada kinerja organisasi. Dengan hal tersebut, karyawan tersebut akan merasa lebih menghormati pimpinan dan ketika melakukan *job description* akan melakukan dengan maksimal.

Sumber daya manusia atau dalam bahasa syariah disebut sebagai sumber daya insani yang terdapat pada perbankan syariah, selain dituntut untuk dapat mengetahui *fiqh muamalah* dan operasional yang berlandaskan syariah, karyawan bank syariah akan lebih baiknya jika memiliki suatu etos kerja Islam. Etos kerja Islam adalah suatu etos kerja atau suatu keyakinan dalam melakukan pekerjaan yang berorientasi pada dunia dan kehidupan *falah*. Teori yang diungkapkan oleh Parboteeah (2009) menyatakan bahwa kepercayaan terhadap agama berdampak kuat terhadap pemahaman nilai-nilai agama yang kemudian akan berpengaruh terhadap kinerja seorang individu. Karyawan yang memiliki etos kerja Islam, akan senantiasa melakukan pekerjaan dalam dunia perbankan

syariah sebagai suatu media untuk mendakwahkan ekonomi Islam dalam dunia perbankan. Karyawan tersebut akan melakukan *job description* dengan dilandaskan ibadah dan bertujuan kepada kehidupan yang kekal, yaitu akhirat.

Terdapat beberapa jenis karyawan yang ada di perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki suatu rasa terhadap perusahaan tersebut akan mencoba untuk melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal dan ketika *job description* telah terselesaikan biasanya karyawan tersebut akan melakukan suatu pekerjaan lain untuk membuktikan kontribusinya terhadap perusahaan tersebut. Tipe karyawan ini adalah karyawan yang memiliki OCB atau *Organizational Citizenship Behavior*. Teori yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2008: 40) menyatakan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang mempunyai OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Ketika suatu perusahaan terdapat karyawan yang memiliki rasa OCB yang tinggi, maka karyawan tersebut akan loyal terhadap perusahaan. Penelitian OCB ini penting, guna mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan, masalah tersebut sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok, atau mungkin pula karena lingkungan tempat kerja yang membawa rasa aman dan betah bagi dirinya. Sejenak kita berfikir, alangkah rugi negara jika banyak perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpontensi tinggi tetapi tidak

mampu bekerja secara produktif (Mangkunegara, 2011: 1). Oleh karena itu, tidak dapat disangkal lagi bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pengusaha dan pemimpin perusahaan. Manusia memang berjiwa kompleks dan sangat susah untuk dipahami karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan kerja yang lainnya. Suatu yang berhubungan dengan mesin dengan mudah dapat diperbaiki, tetapi kemelut yang berhubungan dengan pegawai dituntut keahlian untuk mengatasinya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Islam, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dalam penelitian, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta?
3. Apakah etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta?
4. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta
2. Menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta
3. Menjelaskan pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta
4. Menjelaskan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi untuk menambah ilmu-ilmu tentang pengorganisasian khususnya pada iklim organisasi, kepemimpinan, etos kerja Islam, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Penelitian Lebih Lanjut

Bagi penelitian lebih lanjut, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang kinerja karyawan atau pun variabel lain.

3. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan bagi perusahaan lokasi penelitian, terutama yang berhubungan dengan perilaku intern perusahaan sehingga bisa mempertahankan keutuhan organisasi.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika Pembahasan dalam skripsi Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Islam, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan BPRS BDW Yogyakarta ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terdiri dari beberapa sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I. Pendahuluan

Pada Bab I dibahas tentang 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 sumbang asih berupa informasi dan saran kepada pihak terkait baik lembaga maupun akademisi dan sistematika pembahasan merupakan kumpulan ringkasan penulisan per bab.

BAB II. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Pada Bab II dibahas tentang 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 iklim organisasi, kepemimpinan, etos

kerja islam, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap objek penelitian. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang didukung teori yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

BAB III. Metodologi Penelitian

Pada Bab III menjelaskan metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian. Berisi jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, pengujian instrumen penelitian dan metode analisis. Terdapat juga variabel penelitian yang hasilnya akan dianalisis dalam bab empat.

BAB IV. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

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

BAB V. Penutup

Pada Bab V 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

A. Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan, etos kerja Islam, dan OCB (altruism, civic virtue, dan sportsmanship) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu dengan seluruh karyawan BPRS BDW Yogyakarta sebagai objek penelitian. Dari total 45 kuesioner yang disebar ke karyawan, hanya terealisasi sebanyak 40 kuesioner.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan BPRS BDW Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta. Hal ini dikarenakan dorongan internal dalam diri karyawan jauh lebih kuat daripada faktor lingkungan disekitarnya. Karyawan BPRS BDW lebih menjunjung keprofesionalan kerja, meskipun terdapat hubungan yang tidak baik di lingkungannya. Sehingga dapat dikatakan fakta dilapangan menunjukkan bahwa iklim organisasi yang ada di BPRS BDW Yogyakarta tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta. Hal ini dikarenakan intensitas hubungan formal maupun informal pimpinan dengan karyawan masih tergolong rendah. Pimpinan

biasanya hanya mengontrol karyawan hanya dari masing-masing KABAG dan tidak secara langsung turut serta menyelesaikan masalah karyawan. Sehingga dapat dikatakan fakta dilapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan (melayani) di BPRS BDW masih tergolong rendah, dan hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

3. Etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta. Hal ini dikarenakan etos kerja Islam merupakan suatu dasar yang kuat bagi para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan bukan hanya karena orientasi duniawi, akan tetapi juga orientasi surgawi. Karyawan berusaha maksimal mencapai kinerja tinggi karena sebagai salah satu cerminan bersyukur kepada Allah SWT dan sebagai bentuk kontribusi untuk mendakwahkan ekonomi Islam melalui kegiatan praktik di BPRS BDW Yogyakarta. Sehingga dapat dikatakan fakta di lapangan menunjukkan bahwa etos kerja Islam merupakan suatu elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Altruism tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta. Hal ini dikarenakan tingkat kepedulian untuk membantu pekerjaan teman masih rendah dan karyawan cenderung lebih fokus untuk menonjolkan hasil kemampuan sendiri (kompetitif). Karyawan lebih berorientasi terhadap *profit oriented* daripada *social oriented* terhadap teman kantornya. Sehingga dapat dikatakan fakta dilapangan menunjukkan

bahwa altruism karyawan BPRS BDW Yogyakarta masih rendah dan tidak mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

5. Civic virtue berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta. Hal ini dikarenakan civic virtue merupakan suatu aktualisasi integritas karyawan untuk berkontribusi terhadap kemajuan organisasi. Karyawan peduli terhadap kemajuan organisasi dan dengan sukarela mencurahkan inovasi demi tercapainya visi dan misi organisasi BPRS BDW Yogyakarta. Sehingga dapat dikatakan fakta di lapangan menunjukkan bahwa civic virtue merupakan elemen penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dan civic virtue mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
6. Sportmanship tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang didapat tidak sesuai dengan keterampilan karyawan, beban kerja berlebihan yang tidak ada penambahan finansial, dan rendahnya pengakuan manajemen terhadap prestasi karyawan. Sehingga dapat dikatakan fakta di lapangan menunjukkan bahwa sportmanship di BPRS BDW Yogyakarta masih tergolong rendah dan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini ditujukan kepada jajaran petinggi BPRS BDW Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berupa sumbangan pemikiran kepada jajaran petinggi BPRS BDW

Yogyakarta tentang kebijakan untuk menaikkan kualitas kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi pihak perbankan syariah lainnya sebagai gambaran dan referensi untuk memajukan organisasi supaya dapat bersaing dengan perbankan konvensional.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah obyek yang diteliti hanya karyawan BPRS BDW Yogyakarta, hal ini belum dapat mewakili kinerja karyawan BPRS Yogyakarta yang lainnya.

D. Saran

1. Untuk Jurusan Manajemen Keuangan Syariah

Penelitian selanjutnya sebaiknya memperpanjang waktu penelitian sehingga hasil yang didapat lebih akurat 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. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan:

- a. Kepemimpinan dalam BPRS BDW Yogyakarta sudah cukup baik. Perlu ditingkatkan kembali untuk hubungan informal maupun formal dengan karyawan, sehingga karyawan merasa segan dengan pimpinan dan lebih giat lagi untuk memajukan organisasi.

- b. Perlu diadakan pelatihan dan training lebih sering agar karyawan dapat *upgrade* potensi secara keilmuan maupun praktis, sehingga apapun amanah posisi yang menjadi tanggungjawabnya dapat tetap mampu memaksimalkan kinerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih mampu menjelaskan variabel-variabel tersebut dengan menambah objek penelitian yang tidak hanya terfokus pada BPRS BDW Yogyakarta. Sehingga, dengan menambah objek penelitian tersebut, diharapkan mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel tersebut secara lebih luas. Anjuran bagi peneliti selanjutnya agar lebih mampu untuk mengintegrasikan interkoneksi antar satu disiplin ilmu dengan disiplin ilmu yang lain.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Al Qur'an dan Terjemahan. Semarang: Penerbit Asy-Syifa'.
- Aguinis, Herman. 2014. *Performance Management*. America: Pearson.
- Az-Zuhaili, Wahbah. 2012. *Tafsir Al-Wasith Jilid 1*. Jakarta: Gema Insani.
- Az-Zuhaili, Wahbah. 2013. *Tafsir Al-Wasith Jilid 2*. Jakarta: Gema Insani.
- Az-Zuhaili, Wahbah. 2013. *Tafsir Al-Wasith Jilid 3*. Jakarta: Gema Insani.
- Budisantoso, Totok dan Sigit Triandaru. 2011. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya Edisi Dua*. Jakarta: Salemba Empat
- David dan Richard. 2007. *People Management Teori dan Strategi*. Jakarta: Kencana.
- Depdikbud. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dididn, Hafiduddin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Djanan, Ahmad. 2004. *Etos Kerja Islam*. Surakarta: Muhammadiyah Universitas.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fauroni, Lukman. 2006. *Atika Bisnis dalam Qur'an*. Yogyakarta: LKIS.
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2015. *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2003. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Syamsul. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE

YKPN.

- Kuncoro, Mudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noegroho. 2012. *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Peter. 2016. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Priyatno, Dwi. 2009. *5 Jam Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Robbins. 2006. *Organizational Behaviour*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Grup.
- Suwiknyo, Dwi. 2010. *Kompilasi Tafsir Ayat – Ayat Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Tasmara, Toto. 1994. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: PT. Dan Bhakti Wakaf.
- Wibisono, Dermawan. 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal

- Nurita Andriani. (2006). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Bank Merger (Studi pada PT Bank Mandiri Malang). Hal: 12 – 14.
- Anton Triyono F. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Klaten.” Hal 12 – 16.
- Budihardjo, A. (2004). Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB). Forum Manajemen Prasetiya Mulya Tahun ke-XVIII, No. 82 April 2004.
- Purba, Debora Eflina dan Ali Nina Liche Seniati. (2004) . Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior,” Makara Sosial Humaniora, Vol. 8, No.3, h.105-111.

Artikel

- Djarendra Motivator. (2017). Perbedaan Etos Kerja dan Etika Kerja. (online). djajendra-motivator.com diakses pada tanggal 22 Februari 2017.
- Kedaulatan Rakyat (2017). BPRS BDW Kembangkan Potensi dengan Promosi Agresif. (online). krjogja.com diakses pada tanggal 21 Februari 2017.
- Financial bisnis* (2016). Pangsa Pasar Bank Syariah Tembus 5,3 %. (online). <http://finansial.bisnis.com/read/20160927/90/587449/september-2016-pangsa-pasar-bank-syariah-tembus-53> diakses pada 21 Desember 2016.
- Republika (2016). Pertumbuhan Aset Bank Syariah. (online). sumber : www.republika.co.id diakses pada tanggal 21 Desember 2016.
- Sindonews (2016). Masyarakat Yogyakarta Cenderung Pilih BPRS Ketimbang Konvensional. (online). Sumber: ekbis.sindonews.com diakses pada tanggal 20 Februari 2017.

Website

- Otoritas Jasa Keuangan. (2016). Kategori Buku III. www.ojk.go.id diakses pada 22 Desember 2016.
- BPRS BDW. (2016). Profile BPRS BDW. bprs-bdw.co.id diakses pada 19 Februari 2017.

Skripsi

- Hanifah Muhibbatul Haq (2015). “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan,

Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan BPRS Yogyakarta”. *Skripsi*. Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Mayya Puji Febriana (2009). “Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja

Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati”. *Skripsi*. Fakultas Syariah, IAIN Walisongo, Semarang.

Rizky Ainur Fadhilah (2015). “Pengaruh *Quality of Worklife*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Adityawan Widi Retmono (2013). “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani (*Servant Leadership Style*) dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang.

Sri Annisa. (2011). “Pengaruh OCB terhadap Kinerja PT. Telkom Belimbing Malang”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, UIN Malik Ibrahim, Malang.

Tesis

Adityawan Widi Retmono (2013). “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani (*Servant Leadership Style*) dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan)”. Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.

Lampiran 1

Hal: Kuesioner Penelitian

Yth.

Bapak/Ibu/Sdr./Sdri.

Karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Dengan hormat,

Bersama ini saya,

Nama : Isma Nida Qori'ah

NIM : 13390072

Jurusan : Manajemen Keuangan Syariah

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)

Universitas : UIN Sunan Kalijaga

Meminta kesediaan Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. Karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta untuk mengisi kuesioner penelitian saya yang berjudul “**Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Islam, dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)***”. Untuk itu, diharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. mengisi kuesioner yang tersedia. Seluruh data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik serta tidak dipublikasikan secara umum. Untuk itu mohon dibaca dengan baik dan jawablah dengan jujur setiap pertanyaan di bawah ini.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. Saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Isma Nida Qori'ah



Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Tulislah terlebih dahulu identitas Anda pada kolom yang sudah disediakan.
 2. Isilah dengan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda dengan memberi tanda silang (X) dari pertanyaan/ Pernyataan di bawah ini:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral/Ragu-Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
 3. Dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban atau tanda centang lebih dari satu.
-

Identitas Responden

1. Nama : (Boleh tidak diisi)
2. UMUR :
≤ 25 ()
≥ 26-30 ()
≥ 31-35 ()
≥ 36-40 ()
≥ 41 ()
3. JENIS KELAMIN :
LAKI-LAKI ()
PEREMPUAN ()
4. PENDIDIKAN TERAKHIR :

SMA () S1 ()
D3 () S2 ()

5. MASA KERJA :

≤ 3 tahun ()
3- ≥7 tahun ()
7- ≥11 tahun ()
11- ≥15 tahun ()
15- ≥19 tahun ()

6. GAJI

1.000.000-2.000.000 () 5.000.001-8.000.000 ()
2.000.001-5.000.000 () 8.000.001-10.000.000 ()



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

INSTRUMEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang telah ditentukan.					
2.	Saya menggunakan sumber daya organisasi dengan efektif dan efisien.					
3.	Saya bertanggungjawab penuh terhadap pekerjaan saya.					

INSTRUMEN VARIABEL IKLIM ORGANISASI

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja dapat menumbuhkan rasa persaudaraan yang dapat meningkatkan kinerja saya.					
2.	Sarana dan prasarana di tempat organisasi cukup membantu saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik.					
3.	Sistem manajemen organisasi berjalan dengan baik.					
4.	Nasabah memiliki respon yang baik terhadap produk dan layanan.					

INSTRUMEN VARIABEL KEPEMIMPINAN

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pemimpin dapat mengetahui ketika karyawan merasa sedih tanpa menyalai mereka.					
2.	Pemimpin mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan ide baru/kreatif.					
3.	Pemimpin tertarik untuk memastikan bahwa karyawan dapat mencapai tujuan karier					

	mereka.					
--	---------	--	--	--	--	--

INSTRUMEN VARIABEL ETOS KERJA ISLAM

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu jujur dan berkomitmen tinggi dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Saya memiliki semangat untuk mendakwahkan ekonomi Islam.					
3.	Saya memiliki potensi untuk maju.					

INSTRUMEN VARIABEL ALTRUISM

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya membantu memberikan orientasi kepada karyawan baru, walaupun sebenarnya tidak diharuskan.					
2.	Saya selalu siap membantu karyawan lain yang membutuhkan.					
3.	Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu hal-hal terkait organisasi.					

INSTRUMEN VARIABEL CIVIC VIRTUE

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu mengikuti perkembangan kemajuan organisasi.					
2.	Saya memberikan kontribusi pemikiran untuk nama baik organisasi.					
3.	Sebagai karyawan yang diberikan kewenangan, saya ikut andil memberikan pendapat demi kemajuan organisasi.					

INSTRUMEN VARIABEL SPORTSMANSHIP

No	Pertanyaan	Jawaban
----	------------	---------

		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya tidak mudah mengeluh dalam melaksanakan <i>job description</i> yang telah ditugaskan.					
2.	Saya cenderung untuk tidak membesar-besarkan masalah yang sepele.					
3.	Saya selalu memandang masalah sebagai sesuatu yang positif.					



Lampiran 2

Data Mentah Responden

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Gaji
1	$\geq 31-35$	Perempuan	S1	11- ≥ 15 tahun	5.000.001-8.000.000
2	$\geq 26-30$	Laki-laki	S1	3- ≥ 7 tahun	5.000.001-8.000.000
3	$\geq 31-35$	Perempuan	S1	7- ≥ 11 tahun	5.000.001-8.000.000
4	$\geq 26-30$	Laki-laki	S1	3- ≥ 7 tahun	5.000.001-8.000.000
5	≤ 25	Perempuan	S1	≤ 3 tahun	2.000.001-5.000.000
6	$\geq 31-35$	Laki-laki	S1	11- ≥ 15 tahun	5.000.001-8.000.000
7	$\geq 26-30$	Perempuan	S1	3- ≥ 7 tahun	2.000.001-5.000.000
8	$\geq 36-40$	Laki-laki	S1	11- ≥ 15 tahun	2.000.001-5.000.000
9	≥ 41	Laki-laki	SMA	7- ≥ 11 tahun	2.000.001-5.000.000
10	$\geq 26-30$	Laki-laki	SMA	3- ≥ 7 tahun	1.000.000-2.000.000
11	≥ 41	Laki-laki	S1	15- ≥ 19 tahun	8.000.001-10.000.000
12	≤ 25	Laki-laki	S1	≤ 3 tahun	2.000.001-5.000.000
13	$\geq 31-35$	Laki-laki	S1	7- ≥ 11 tahun	2.000.001-5.000.000
14	$\geq 36-40$	Laki-laki	S1	3- ≥ 7 tahun	2.000.001-5.000.000
15	$\geq 26-30$	Perempuan	S1	≤ 3 tahun	2.000.001-5.000.000
16	$\geq 36-40$	Perempuan	S1	11- ≥ 15 tahun	5.000.001-8.000.000
17	$\geq 26-30$	Laki-laki	S1	3- ≥ 7 tahun	2.000.001-5.000.000
18	$\geq 31-35$	Laki-laki	D3	≤ 3 tahun	1.000.000-2.000.000
19	≤ 25	Perempuan	S1	≤ 3 tahun	1.000.000-2.000.001
20	$\geq 26-30$	Perempuan	S1	≤ 3 tahun	2.000.001-5.000.000
21	$\geq 31-35$	Perempuan	S1	7- ≥ 11 tahun	2.000.001-5.000.000
22	$\geq 26-30$	Laki-laki	S1	≤ 3 tahun	2.000.001-5.000.000
23	≤ 25	Perempuan	S1	7- ≥ 11 tahun	2.000.001-5.000.000
24	≥ 41	Perempuan	D3	15- ≥ 19 tahun	2.000.001-5.000.000
25	$\geq 26-30$	Laki-laki	SMA	7- ≥ 11 tahun	2.000.001-5.000.000
26	$\geq 36-40$	Perempuan	S1	11- ≥ 15 tahun	5.000.001-8.000.000
27	≤ 25	Laki-laki	S1	≤ 3 tahun	1.000.000-2.000.000
28	$\geq 26-30$	Perempuan	S1	3- ≥ 7 tahun	2.000.001-5.000.000
29	$\geq 26-30$	Perempuan	S1	3- ≥ 7 tahun	2.000.001-5.000.000
30	$\geq 26-30$	Perempuan	S1	3- ≥ 7 tahun	2.000.001-5.000.000
31	$\geq 31-35$	Laki-laki	S1	3- ≥ 7 tahun	2.000.001-5.000.000
32	≤ 25	Laki-laki	SMA	≤ 3 tahun	2.000.001-5.000.000
33	$\geq 36-40$	Laki-laki	S1	11- ≥ 15 tahun	2.000.001-5.000.000
34	$\geq 26-30$	Laki-laki	S1	3- ≥ 7 tahun	2.000.001-5.000.000
35	$\geq 31-35$	Perempuan	S1	7- ≥ 11 tahun	2.000.001-5.000.000
36	$\geq 36-40$	Perempuan	S1	7- ≥ 11 tahun	2.000.001-5.000.000

37	$\geq 36-40$	Perempuan	S1	7- ≥ 11 tahun	2.000.001-5.000.000
38	$\geq 36-40$	Laki-laki	S1	≤ 3 tahun	1.000.000-2.000.000
39	$\geq 36-40$	Perempuan	S1	3- ≥ 7 tahun	2.000.001-5.000.000
40	$\geq 36-40$	Perempuan	S1	3- ≥ 7 tahun	2.000.001-5.000.000



Lampiran 3

Data Jawaban Responden

IO1	IO2	IO3	IO4	K1	K2	K3	EKI1	EKI2	EKI3
4	4	4	5	4	3	3	5	5	5
5	4	3	4	2	3	4	4	4	5
5	4	3	4	3	3	4	5	3	5
5	4	4	3	3	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	3	3	4	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	3	4	4	4	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	3	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
4	2	2	4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	2	3	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	2	4	4	4
4	4	4	4	2	2	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	1	2	4	4	4
4	4	4	4	2	2	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4

A1	A2	A3	CV1	CV2	CV3	S1	S2	S3	KNJ1	KNJ2	KNJ3
4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4
3	5	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4
3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	5	3	3	5	3	4	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	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
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4



Hasil Output SPSS

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	LAKI-LAKI	20	50.0	50.0	50.0
	PEREMPUAN	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

b. Umur

		Umur			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	≤ 25	6	15.0	15.0	15.0
	≥ 26-30	13	32.5	32.5	47.5
	≥ 31-35	8	20.0	20.0	67.5
	≥ 36-40	10	25.0	25.0	92.5
	≥ 41	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

c. Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	SMA	4	10.0	10.0	10.0
	D3	2	5.0	5.0	15.0
	S1	34	85.0	85.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

d. Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 3 tahun	10	25.0	25.0	25.0
	3- ≥7 tahun	13	32.5	32.5	57.5
	7- ≥11 tahun	9	22.5	22.5	80.0
	11- ≥15 tahun	6	15.0	15.0	95.0
	15- ≥19 tahun	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

e. Gaji

		Gaji			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.000.000-2.000.000	5	12.5	12.5	12.5
	2.000.001-5.000.000	27	67.5	67.5	80.0
	5.000.001-8.000.000	7	17.5	17.5	97.5
	8.000.001-10.000.000	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2. Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Iklm Organisasi	11.88	1.599	.448	.819
Iklm Organisasi	12.08	1.199	.833	.630
Iklm Organisasi	12.18	1.174	.667	.723
Iklm Organisasi	12.03	1.563	.532	.784

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan	7.17	2.046	.754	.815
Kepemimpinan	7.15	2.028	.821	.752
Kepemimpinan	7.07	2.276	.683	.876

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Etos Kerja Islam	8.38	.702	.771	.694
Etos Kerja Islam	8.40	.708	.658	.797
Etos Kerja Islam	8.28	.666	.653	.808

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Altruism	8.18	.610	.378	.648
Altruism	7.98	.794	.426	.523
Altruism	8.10	.810	.532	.418

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Civic Virtue	8.03	.692	.837	.593
Civic Virtue	8.00	.718	.717	.718
Civic Virtue	7.98	.897	.509	.915

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Sportmanship	8.15	.541	.519	.545
Sportmanship	8.08	.687	.354	.739
Sportmanship	8.18	.456	.620	.394

3. Uji Reliabilitas

a. Iklim Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	4

b. Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	3

c. Etos Kerja Islam

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	3

d. Altruism

Cronbach's Alpha	N of Items
.618	3

e. Civic Virtue

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	3

f. Sportmanship

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	3

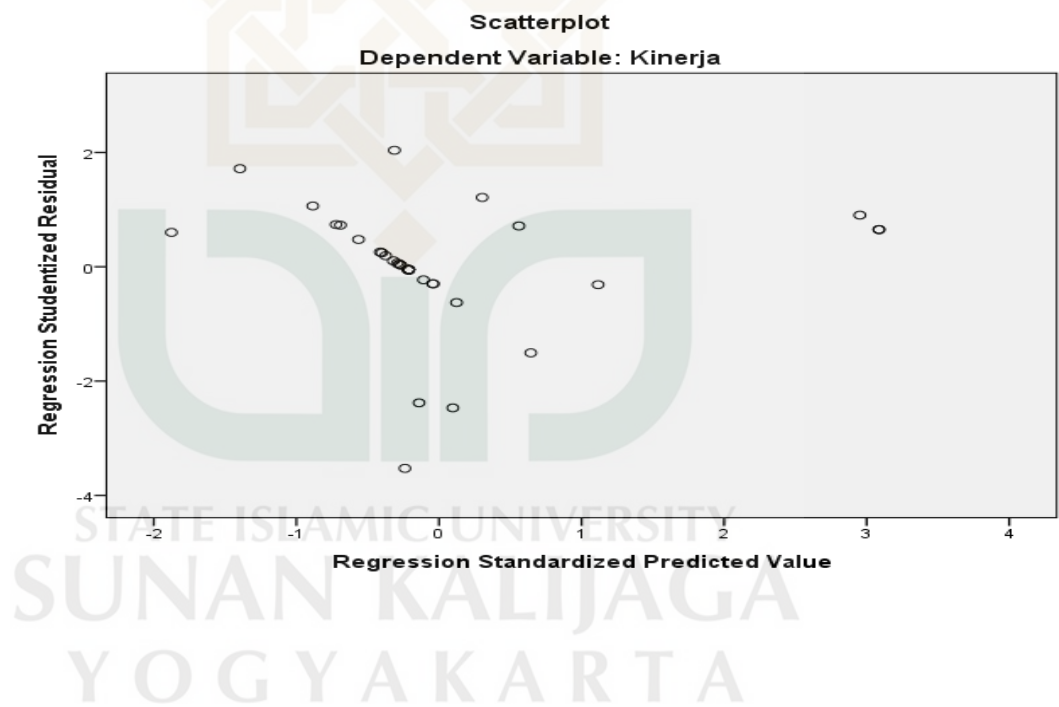
4. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Iklim Organisasi	0.644	1.552
	Kepemimpinan	0.825	1.212
	Etos Kerja Islam	0.442	2.261
	Altruism	0.282	3.551
	Civic Virtue	0.403	2.48
	Sportmanship	0.390	2.562

a. Dependent Variable: Kinerja

5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.293	0.914		0.32	0.751
	Iklim Organisasi	0.018	0.055	0.062	0.32	0.751
	Kepemimpinan	-0.017	0.035	-0.083	-0.48	0.634
	Etos Kerja Islam	0.11	0.084	0.307	1.308	0.200
	Altruism	-0.003	0.107	-0.007	-0.024	0.981
	Civic Virtue	-0.143	0.084	-0.42	-1.708	0.097
	Sportmanship	0.023	0.103	0.057	0.227	0.822



6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.53231584
Most Extreme Differences	Absolute	.253
	Positive	.115
	Negative	-.253
Test Statistic		.253
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

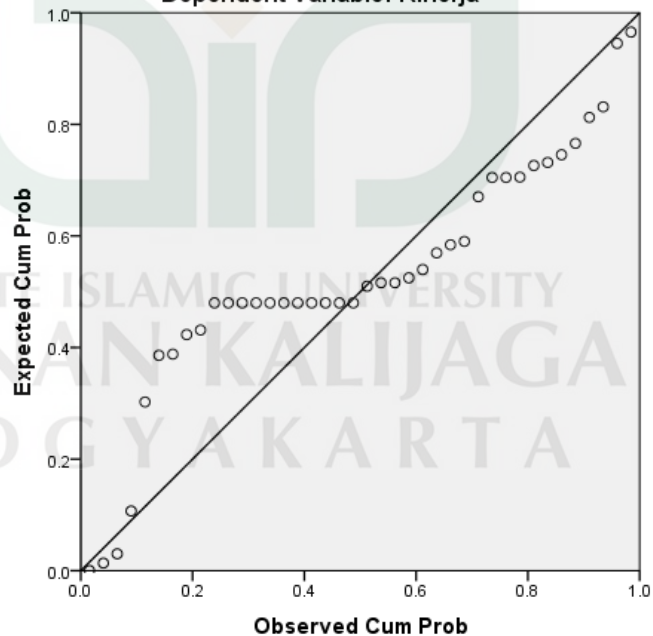
a. Test distribution is Normal.

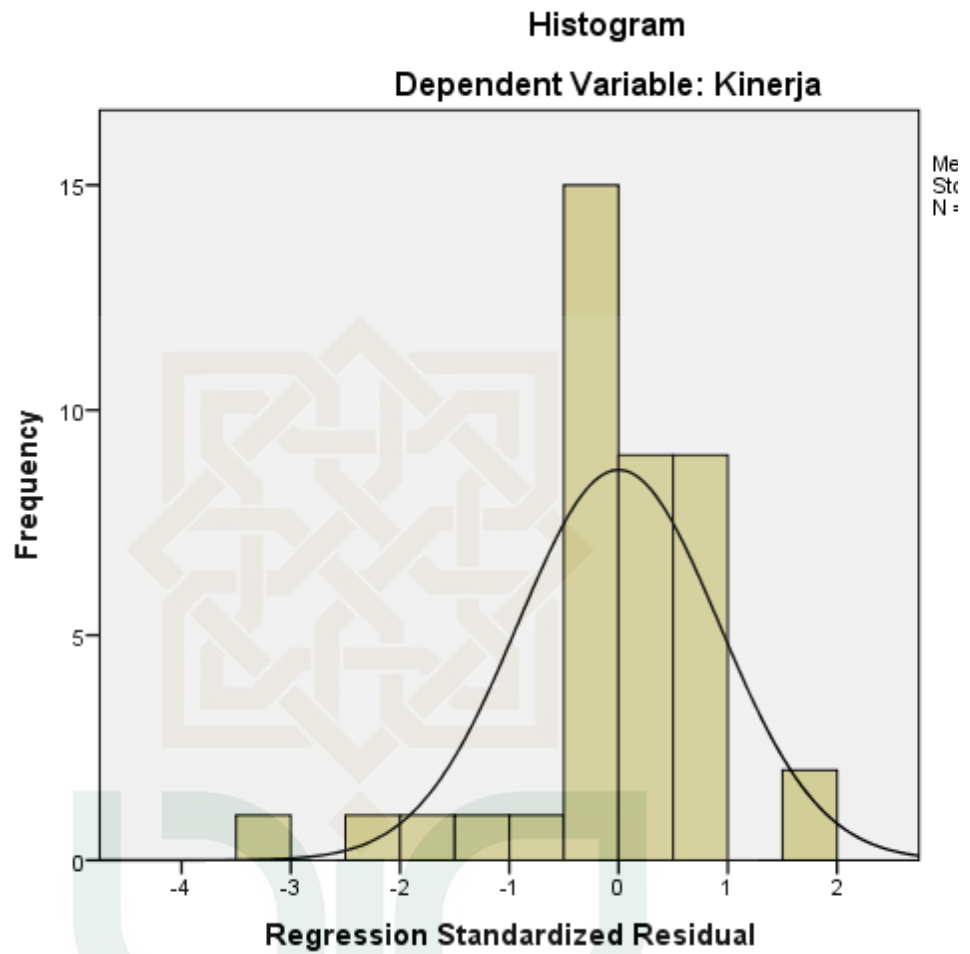
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja





7. Uji Regresi Linier Berganda

a. Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.835 ^a	.696	.641	.57869	1.461

a. Predictors: (Constant), Sportmanship, Kepemimpinan, Civic Virtue, Iklim Organisasi, Etos Kerja Islam, Altruism

b. Dependent Variable: Kinerja

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.349	6	4.225	12.616	.000 ^b
	Residual	11.051	33	.335		
	Total	36.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Sportmanship, Kepemimpinan, Civic Virtue, Iklim Organisasi, Etos Kerja Islam, Altruism

c. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.391	1.267		1.098	.280		
	Iklim Organisasi	.136	.076	.213	1.783	.084	.644	1.552
	Kepemimpinan	.022	.048	.048	.450	.656	.825	1.212
	Etos Kerja Islam	.318	.116	.394	2.732	.010	.442	2.261
	Altruism	-.052	.148	-.064	-.355	.725	.282	3.551
	Civic Virtue	.258	.116	.337	2.229	.033	.403	2.480
	Sportmanship	.161	.142	.173	1.130	.267	.390	2.562

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel r

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703

29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 6

Tabel t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965

18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544

42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARI'AH **BANGUN DRAJAT WARGA**



Kantor Pusat : Jl. Gedongkuning Selatan 131 Yogyakarta Telp. (0274) 413552, 389877 Fax (0274) 452424 Email: bprs.bdw@gmail.com
Kantor Cabang Bantul : Jl. Jenderal Sudirman, No.79, Bantul Telp. (0274) 6460543 (Kompleks Balai Muslimin)
Kantor Kas Ngipik : Jl. Manggisan, Baturetno, Banguntapan, Bantul Telp/Fax (0274) 373584
Kantor Kas Sedayu : Jl. Raya Wates Km. 10, Argosari, Bantul Telp. (0274) 6498425

SURAT KETERANGAN NO: 158/BDW/Ops/V/2017

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Direksi PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Isma Nida Qori'ah
TTL : Cilacap, 11-05-1995
No. Mhs : 13390072
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Manajemen Keuangan Syariah
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melakukan tugas penelitian di PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta sebagai syarat penulisan skripsi dengan judul :

"Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Islam, Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta"

Yang dilaksanakan pada tanggal 07 Maret 2017 sampai dengan 28 Maret 2017.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Yogyakarta, 13 Mei 2017
PT. BPR SYARI'AH BDW


Dana Suswati, SE
Direktur Utama

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Isma Nida Qori'ah
Tempat Tgl Lahir : Cilacap, 11 Mei 1995
Agama : Islam
Alamat
Desa : Jalan Timah 16 RT.01, RW.01, Karangtalun
Kecamatan : Cilacap Utara
Kabupaten : Cilacap
Provinsi : Jawa Tengah
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Mahasiswa
Email : ismanida051195@gmail.com
No. HP : 0856 4788 6441

PENDIDIKAN FORMAL

2000-2001 TK KARTINI
2001-2007 SDN KARANGTALUN 02
2007-2010 SMP N 1 CILACAP
2010-2013 SMA N 1 CILACAP
2013-sekarang UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

PENGALAMAN ORGANISASI

2010-2011 Subsebid Jurnalistik OSIS ATAJAYA
2010-2013 Paduan Suara SMA Negeri 1 Cilacap
2015-2016 Sekretaris ForSEBI UIN Sunan Kalijaga
2014-sekarang *Public Relation* Shodaqoh Kulla Yaum UIN Sunan Kalijaga

PENGALAMAN LAIN

2010 Panitia Sie. Bazar Crestha Mandala Bhakti
2014 *Sharia Economic Training*

2014	<i>Workshop</i> Paduan Suara Mahasiswa
2015	<i>Sharia Banking Training Center</i>
2016	Praktik Kerja Lapangan Bank Syariah Mandiri Bantul
2016	Panitia Temu Ilmiah Regional
2017	Tim Pelaksana Surveyor Otoritas Jasa Keuangan DIY
2017	Panitia Temu Ilmiah Nasional

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar–benarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

