

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP SIKAP ATAS
PERUBAHAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN
KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
dalam Perbankan Syariah**

Oleh:

MARINDA ELISA

13820097

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

2017

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP SIKAP ATAS
PERUBAHAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN
KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
dalam Perbankan Syariah**

Oleh:

MARINDA ELISA
13820097

PEMBIMBING:

H. MUKHAMAD YAZID AFANDI, S.Ag., M.Ag.
NIP . 19720913 200312 1 001

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



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Sdri. Marinda Elisa

Kepada.

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Marinda Elisa

NIM : 13820097

Judul Skripsi : **“Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap atas Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)”**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 6 Sya'ban 1438 H
3 Mei 2017 M
Pembimbing

H. Mukhamad Yazid Afandi, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19720913 200312 1 001



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta FM-UINSK-BM-05-03/RO

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-1987/Un.02/DEB/PP.05.3/05/2017

Skripsi/tugas akhir dengan judul:

“Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap atas Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)”


Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Marinda Elisa
NIM : 13820097
Telah dimunaqasyahkan pada: 19 Mei 2017
Nilai Munaqasyah : A-


dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH:

Ketua Sidang


H. Mukhamad Yazid Afandi, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19720913 200312 1 001


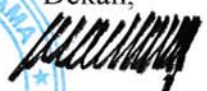
Penguji I


Dr. Ibnu Qizam, S.E., Akt., M.Si.
NIP. 19680102 199403 1 002

Penguji II


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

Yogyakarta, 9 Mei 2017
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan,



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

SURAT PERNYATAAN

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Marinda Elisa

NIM : 13820097

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap atas Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Yogyakarta, 6 Sya'ban 1438 H

3 Mei 2017 M

Penyusun



Marinda Elisa

NIM. 13820097

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Marinda Elisa
NIM : 13820097
Jurusan/Program Studi : Perbankan 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 Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap atas Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan 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 3 Mei 2017

Yang Menyatakan,



(Marinda Elisa)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) etika kerja Islam terhadap sikap atas perubahan organisasi pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta; (2) etika kerja Islam terhadap sikap atas perubahan organisasi pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta dengan dimoderasi oleh komitmen organisasi; (3) etika kerja Islam terhadap sikap atas perubahan organisasi pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta dengan dimoderasi keterlibatan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria: (1) karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang memiliki pendidikan minimal D3; (2) memiliki masa kerja pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta minimal 1 tahun. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi sederhana dan uji interaksi atau *Moderating Regression Analysis* (MRA).

Hasil dari penelitian ini adalah: (1) etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap atas perubahan organisasi pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta; (2) interaksi antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap sikap atas perubahan organisasi pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta; (3) interaksi antara etika kerja Islam dengan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap atas perubahan organisasi pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

Kata kunci: Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Sikap atas Perubahan Organisasi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

The research is devoted to know the influences of: (1) Islamic work ethic on the attitude of organization's change of BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta workers/employees; (2) Islamic work ethic on the attitude of organization's change of BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta workers/employees which moderated by organization's commitment; (3) Islamic work ethic on the attitude of organization's change of BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta workers/employees which moderated by job involvement.

Populations of this research are all of BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta workers/employees, while sample choosing use purposive sampling technique, by this following requirements: (1) BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta workers/employees have at least finished their study in D3 program; (2) have been worked at BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta at least 1 year. Data analysis method using in this research is Moderating Regression Analysis (MRA)

The result of this study that: (1) Islamic work ethic gives significantly on the attitude of organization's change of BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta workers/employees; (2) interaction between Islamic work ethic and organization's commitment does not give effect on the attitude of organization's change of BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta workers/employees; (3) interaction between Islamic work ethic and job involvement gives positive and significant effect on the attitude of organization's change of BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta workers/employees.

Keywords: Islamic work ethic, organization's commitment, job involvement, attitude toward organization's change

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

Kemenangan yang paling indah adalah bisa menaklukkan hati sendiri

(La Lichtenberg)

Everything should be as simple as it is, but not simpler

(Albert Einstein)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

**Puji syukur kehadiran Allah SWT dan shalawat serta salam
tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

**Ayahanda (Alm.) SUMARMO dan Ibunda PARTINI, terimakasih
telah memberikan do'a, kasih sayang, dukungan, serta
pengorbanannya hingga tiada tara. Hanya balasan doa yang dapat
putrimu panjatkan dan beribu-ribu maaf atas segala sikap, tingkah
laku serta tutur kata yang salah.**

**Adeku FANI DWI ARYANI, terimakasih sudah menjadi teman
yang menyenangkan dan ada disaat susah maupun senang.**

**KELUARGA BESAR serta SAHABAT-SAHABATKU,
yang selalu ada untuk memberikan do'a, dukungan, dan semangat.**

Keluarga Besar Mahasiswa PERBANKAN SYARIAH Angkatan 2013

**Beserta Almamater tercinta
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbal-'alamin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas nikmat, hidayah serta karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam selalu penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa penulis tunggu syafaatnya di yaumul qiyamah nanti. Setelah melalui proses yang cukup panjang, Alhamdulillah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., Ak., CA, selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Bapak H. M. Yazid Afandi, S.Ag., M.Ag. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi selama menyusun skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberi pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian dan memberikan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Orang tua tercinta (Alm) Bapak Sumarmo dan Ibu Partini serta adik tersayang Fani Dwi Aryani dan seluruh keluarga atas segala doa, motivasi, dukungan, dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.
10. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah 2013, khususnya PS C yang telah bersama-sama menempuh pendidikan bersama.
11. Sahabat FW Desi, Vive, Ninda, Dian, Dhevy, Sinta, dan Miftha yang telah berbagi tawa dan kesedihan sejak SMA.
12. Sahabat terbaik Lyla, Widi, Laila, Idhana, Eka, teman-teman KKN angkatan 89 kelompok 025 Sivin, Utiya, Maya, Nadia, Usman, Mas Sa'dul, Mas Djindan, dan Mas Furqon.
13. Fendi Wirawan yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada penulis.
14. Semua yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua dengan karunia-Nya serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Aamiin Yaa Rabbal Alaamiin.

Yogyakarta, Mei 2017

Marinda Elisa

NIM. 13820097

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	s_	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	Zal	Z	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	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	Z	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
ها	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah		Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

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

C. Ta' Marbuttah

Semua *ta' marbuttah* 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	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I

◌ُ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسي	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Lengkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

4. Kata Sandang Alif + Lam

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

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyaz</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis sesuai dengan huruf pertama

Syamsiyyah tersebut

السَّمَاء	Ditulis	as-Sama'
الشَّمْس	Ditulis	asy-Syams

5. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
TRANSLITERASI	xii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	7
D. Sistematika Pembahasan	7
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Landasan Teori	10
1. Teori Birokrasi	10
2. <i>Baitul maal wa Tamwil</i> (BMT)	12
3. Sumber Daya Manusia	14
4. Perubahan Organisasi	15
5. Perilaku Individu dalam Organisasi	19
a. Kepribadian	19
b. Sikap	20
6. Etika Kerja Islam	21
7. Komitmen Organisasi	28
8. Keterlibatan Kerja	31
B. Telaah Pustaka	33
C. Pengembangan Hipotesis	41
D. Kerangka Pemikiran	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Jenis dan Desain Penelitian	47
B. Populasi dan Sampel	48
1. Populasi	48
2. Sampel	48
C. Instrumen Penelitian	48
D. Definisi Operasional Variabel	49

1. Variabel Dependen	49
2. Variabel Independen.....	50
3. Variabel Moderating.....	50
E. Teknik Analisis Data.....	52
1. Statistik Deskriptif.....	53
2. Uji Kualitas Data	53
a. Uji Validitas	53
b. Uji Reliabilitas	54
3. Uji Asumsi Klasik	55
a. Uji Normalitas.....	55
b. Uji Multikolinearitas.....	55
c. Uji Heteroskedastisitas.....	56
4. Uji Hipotesis	56
a. Uji Interaksi/ <i>Moderating Regression Analysis</i> (MRA)	56
b. Koefisien Determinasi.....	57
c. Uji Parsial t (<i>t-test</i>).....	58
d. Uji Simultan F (Uji F).....	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	60
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	60
1. Tempat dan Waktu Penelitian	60
2. Analisis Deskriptif Responden.....	62
B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	66
1. Uji Validitas.....	66
2. Uji Reliabilitas.....	69
C. Analisis Data.....	70
1. Uji Asumsi Klasik	70
a. Uji Normalitas.....	70
b. Uji Multikolinearitas	71
c. Uji Heteroskedastisitas.....	73
2. Uji Hipotesis	74
a. Uji Hipotesis Pertama	74
b. Uji Hipotesis Kedua	76
c. Uji Hipotesis Ketiga.....	78
D. Pembahasan.....	80
1. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap atas Perubahan Organisasi	80
2. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap atas Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi	82
3. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap atas Perubahan Organisasi dengan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Moderating	85
BAB V PENUTUP.....	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90

LAMPIRAN..... I



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Penelitian	52
Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner	61
Tabel 4.2 Daftar Kuesioner	62
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islam	67
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	67
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja.....	68
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Sikap atas Perubahan Organisasi.....	68
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.8 One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test	71
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4.10 Uji Glejser	73
Tabel 4.11 Hasil Regresi Hipotesis Pertama.....	74
Tabel 4.12 Hasil Regresi Hipotesis Kedua	76
Tabel 4.13 Hasil Regresi Hipotesis Ketiga	78



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	46
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden	63
Gambar 4.2 Umur Responden.....	64
Gambar 4.3 Pendidikan Responden	65
Gambar 4.4 Lama Bekerja Responden.....	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Terjemahan	I
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	II
Lampiran 3 Hasil Olah Data Ms. Excel	VI
Lampiran 4 Output Hasil SPSS Versi 19	XIII
Lampiran 5 Surat Bukti Penelitian.....	XXIV
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian.....	XXV
Lampiran 7 Curriculum Vitae	XXVII



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi pasti akan mengalami perubahan. Organisasi harus berubah menjadi lebih baik dengan mengikuti perkembangan zaman dan teknologi. Teknologi yang semakin berkembang menuntut organisasi untuk memperbarui teknologi yang mereka miliki agar tetap bisa bersaing dan bertahan. Perkembangan teknologi juga akan memudahkan pekerjaan dan lebih efisien. Selain teknologi, manajemen perusahaan atau organisasi juga harus dilakukan perubahan agar lebih baik. Perubahan organisasi ini dapat memberikan dampak yang positif bagi keberlangsungan organisasi.

Caplow (1983) dalam Jamil (2007) mengemukakan bahwa setiap organisasi tunduk pada *demand* lingkungannya, dimana *demand* yang beragam ini disebabkan lingkungan yang berubah. Akibatnya manajemen di dalam organisasi mengadopsi perubahan organisasi (memodifikasi struktur, tujuan, teknologi, tugas kerja organisasi, dll), dalam rangka menyesuaikan dengan perubahan lingkungan tersebut. Organisasi yang berhasil adalah sebuah institusi yang dapat merubah cara dalam menghadapi persaingan (Robbins, 2002: 300).

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberlangsungan suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang ada pada organisasi. Dalam berorganisasi setiap individu dituntut untuk melakukan interaksi dengan individu lainnya. Sumber daya manusia pada suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap

keberlangsungan atau kegagalan organisasi tersebut. Oleh sebab itu sumber daya manusia dapat mempengaruhi perubahan suatu organisasi.

Karyawan pada organisasi yang menerima adanya perubahan organisasi akan mendukung dan memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi. Sedangkan karyawan yang tidak menerima adanya perubahan pada organisasi akan menghambat kinerja organisasi tersebut. Oleh sebab itu, untuk melakukan perubahan pada organisasi, suatu organisasi harus melihat bagaimana keadaan dan kondisi karyawannya agar perubahan yang dilakukan oleh organisasi tidak menimbulkan masalah dan menghambat kinerja dalam organisasi.

Sikap dan perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh etika. Menurut Djakfar (2007: 7-8), etika merupakan filsafat moral yang tidak langsung diberikan perintah konkret siap pakai. Sebagai sebuah cabang filsafat, etika disini lebih menekankan pada pendekatan kritis dalam melihat nilai dan norma moral dengan segala permasalahannya yang hidup di tengah masyarakat. Oleh karena itu, etika dirumuskan sebagai refleksi kritis rasional tentang: 1) nilai dan norma yang menyangkut bagaimana manusia harus hidup baik sebagai manusia, dan 2) mengenai masalah-masalah kehidupan manusia dengan mendasarkan diri pada nilai dan norma-norma moral umum yang diterima.

Karyawan pada organisasi yang berbasis Islam juga harus memiliki etika kerja Islam. Etika kerja Islam mengandung dua dimensi yaitu *ukhrawi* dan duniawi. Dalam dimensi *ukhrawi*, syariah menekankan pentingnya niat,

yaitu semata-mata untuk mendapatkan keutamaan dari Tuhan (Dewi dan Icuk, 2008). Sedangkan dimensi duniawi, syariah mengajarkan konsep insan untuk selalu menyempurnakan pekerjaan dan *itqan* yang berarti proses belajar yang sungguh-sungguh, akurat, dan sempurna (Andriyanto, 2016).

Andriyanto (2016) mengungkapkan bahwa Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah, dan diantara sifat pekerja adalah kuat, dapat dipercaya, dan profesionalisme. Dalam etika kerja Islam sangat menekankan bekerja keras, dedikasi terhadap pekerjaan, kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan, bekerjasama dan kompetisi dalam pekerjaan, memperhatikan *deadline* pekerjaan, dan menegakkan keadilan.

Dalam organisasi Islam suatu etika kerja Islam merupakan dasar untuk menjalankan kewajiban pada masing-masing individu. Dengan adanya etika kerja Islam, setiap individu akan menunjukkan dedikasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan suatu tanggungjawab yang diberikan dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga, karyawan yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi akan lebih siap dalam menghadapi perubahan organisasi.

Selain etika kerja Islam, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi sikap karyawan dalam menghadapi perubahan dalam organisasi. Menurut Robbins (2008: 140) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi tersebut serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Jika seorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya dan menganggap bahwa

pekerjaannya penting baik bagi dirinya maupun bagi organisasi, diharapkan karyawan tersebut dapat lebih berkomitmen dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan lebih siap dan dapat menghadapi perubahan dibandingkan mereka yang kurang memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi pada karyawan juga dipengaruhi oleh etika kerja Islam yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang memiliki etika kerja Islam yang baik akan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada mereka yang kurang memiliki etika kerja Islam. Menurut Jamil (2007) dalam etika kerja Islam, bekerja merupakan sarana untuk membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Alasannya menunjukkan bahwa bekerja dengan bantuan perkembangan pribadi yang baik dan memiliki hubungan sosial yang baik merupakan salah satu pemicu penting untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Keterlibatan kerja seorang karyawan juga bisa menjadi faktor yang dapat mempengaruhi perubahan organisasi. Menurut Brown (1996), seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Prihantini dan Sarah, 2012). Keterlibatan kerja mengandung arti derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga dirinya (Andriyanto, 2016).

Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menganggap pekerjaan penting untuk dirinya sehingga akan mendukung tujuan dan nilai-nilai pada perusahaannya. Karyawan juga akan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tanggungjawab kepada organisasinya. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan lebih siap menghadapi perubahan organisasi daripada karyawan yang tidak memiliki keterlibatan kerja yang tinggi.

Keterlibatan kerja juga memiliki hubungan dengan etika kerja Islam. Andriyanto (2016) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja akan meningkat seiring dengan tingkat kesadaran terhadap etika kerja Islam yang meningkat pula dan pada akhirnya berdampak pada kesiapan individu dalam organisasi untuk menerima adanya perubahan. Adanya keyakinan yang kuat bahwa bekerja merupakan ibadah juga menyebabkan keterlibatan kerja yang mendalam dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Perubahan organisasi dapat memberikan manfaat bagi organisasi apabila didukung dengan sumber daya manusia pada organisasi. Oleh sebab itu, berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk menganalisa lebih lanjut tentang teori dan keadaan riil yang ada dalam organisasi yang berbasis Islam dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap atas Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka penyusun mengambil pokok masalah seperti berikut:

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap sikap atas perubahan organisasi pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta?
2. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap sikap atas perubahan organisasi pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta dengan dimoderasi oleh komitmen organisasi?
3. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap sikap atas perubahan organisasi pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta dengan dimoderasi oleh keterlibatan kerja?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Menjelaskan dan menganalisis bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap atas perubahan organisasi pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
- b. Menjelaskan dan menganalisis bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap atas perubahan organisasi pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta dengan dimoderasi oleh komitmen organisasi.
- c. Menjelaskan dan menganalisis bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap atas perubahan organisasi pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta dengan dimoderasi oleh keterlibatan kerja.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti; Sebagai sarana pembelajaran terhadap pengetahuan dalam fenomena-fenomena yang terjadi khususnya bidang sumber daya manusia pada organisasi.
- b. Bagi Akademisi; Diharapkan dapat berkontribusi dalam memberikan sumbangan penelitian selanjutnya dan sebagai bahan referensi yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi pembaca terutama mengenai sikap perubahan organisasi.
- c. Bagi Praktisi; Diharapkan dapat menjadi bahan acuan yang dapat digunakan pihak manajemen organisasi dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi.

D. Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunan penulisan penelitian ini dibagi dalam lima bab yang saling berkaitan. Berikut merupakan sistematika pembahasannya:

Bab I Pendahuluan, menguraikan argumentasi tentang pentingnya penelitian ini. Bab ini mencakup latar belakang yang berisi gambaran umum apa yang menjadi permasalahan dan pengembangan isu yang terjadi dalam organisasi, terutama yang berkaitan dengan sikap terhadap perubahan organisasi. Kemudian rumusan masalah dituangkan dalam bentuk pertanyaan, yang berguna untuk memfokuskan pembahasan. Tujuan dan manfaat penelitian yang merupakan alasan pentingnya penelitian ini dilakukan, serta sistematika pembahasan yang berisi mengenai sistematika penyajian hasil

penelitian dari awal penelitian hingga kesimpulan sehingga memudahkan pengecekan bagian-bagian penelitian.

Bab II, Landasan Teori. Bab ini berisi telaah pustaka yang menjelaskan penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. Kerangka berfikir membahas mengenai tinjauan teoritis, hubungan antara teori-teori yang digunakan untuk mengembangkan hipotesis. Kerangka teoritis yang merupakan kesimpulan dari telaah pustaka yang digunakan untuk menyusun hipotesis, kemudian rumusan hipotesis dihubungkan dengan teori dan informasi mengenai variabel-variabel yang digunakan.

Bab III Metode Penelitian, yang merupakan gambaran dan teknik yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada. Bab ini menjelaskan jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data yang digunakan untuk melakukan penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bagian ini berisikan deskripsi objek penelitian yang terdiri dari gambaran umum dan profil BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, deskripsi dari variabel yang digunakan, dan hasil analisis data yang serta pembahasannya. Analisis data dan pembahasan merupakan analisis dari analisis data, baik analisis data secara deskriptif maupun analisis data dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan. Selanjutnya, membahas mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti.

Bab V Penutup. Bab ini berisikan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan pada bab IV. Selanjutnya pada akhir bab ini disampaikan saran yang dapat digunakan pihak perusahaan maupun pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini dan saran bagi penelitian selanjutnya, serta disampaikan pula keterbatasan pada penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara etika kerja Islam terhadap sikap atas perubahan organisasi pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta dengan t hitung sebesar 11,149 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki etika kerja Islam tinggi akan lebih siap menghadapi perubahan yang terjadi pada organisasi. Karena pihak BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta mewajibkan karyawannya melakukan kajian rutin setiap Jumat pagi, hal tersebut bisa meningkatkan pengetahuan dan etika kerja Islam yang dimiliki karyawan.
2. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap sikap atas perubahan organisasi pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta dengan komitmen organisasi sebagai moderasi hubungan keduanya dengan hasil t hitung $(1,994) \leq t$ tabel $(2,009)$ dan nilai signifikansi $0,052 \geq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki karyawan justru memperlemah hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap atas perubahan organisasi. Peneliti menduga hasil ini diperoleh karena responden tetap berada dalam organisasi karena kurangnya pilihan alternatif lain yang dimiliki atau

mereka akan mengalami pengorbanan yang besar jika meninggalkan organisasi tersebut.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap sikap atas perubahan organisasi pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta dengan dimoderasi oleh keterlibatan kerja dengan t hitung $(2,123) \geq t$ tabel $(2,009)$ dan nilai signifikansi $0,039 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keterlibatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan etika kerja Islam karyawan, sehingga keterlibatan kerja dapat memoderasi dan memberikan dampak positif terhadap hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap atas perubahan organisasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa saran berkenaan dengan penelitian:

1. Bagi BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta sebaiknya memberikan kegiatan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan, sehingga karyawan lebih memiliki rasa loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga lebih bisa bertanggungjawab terhadap apa yang mereka kerjakan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen saja dengan menggunakan dua variabel moderating, sehingga pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat dikembangkan atau ditambahkan variabel independen lainnya, seperti motivasi dan budaya organisasi.

3. penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah cakupan penelitian yakni dengan menambah jumlah sampel penelitian dan memperluas wilayah sampel penelitian.



Daftar Pustaka

- Adab, Farisul dan Wahibur Rokhman. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas. *Jurnal. EQUILIBRIUM*, Volume 3 No. 1. Juni 2015.
- Aji, Gunawan dan Arifin Sabeni. (2003). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap Internal Auditor Bank di Jawa Tengah). *Jurnal. Simposium Nasional Akuntansi VI*. Oktober 2003.
- Almaidah, Siti dan Wagiyem. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi, Perilaku Kewargaan Organisasional, dan Etika Kerja Islami Terhadap Perubahan Organisasi (Studi Terhadap Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta). *Jurnal. Riset Manajemen & Akuntansi* Volume 5 No. 10. November 2014.
- Andriyanto, Irsad. (2016). Analisis Peran Keterlibatan Kerja dalam Hubungan Etika Kerja Islam dan Sikap Terhadap Perubahan. *Jurnal. Iqtishadia*, Volume 9 No. 1. Maret 2016.
- Anik, Sri dan Arifuddin. (2003). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi. *Jurnal. JAAI*, Volume 7 No. 12 Desember 2003.
- Anshari, Endang Saefuddin. (1983). *Wawasan Islam, Pokok-Pokok Pikiran Tentang Islam dan Umatnya*. Bandung: Penerbit Pustaka.
- Asifudin, Ahmad Janan. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Darmawan, Deni. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dewi, Sari Susanti dan Icuik Rangga Bawono. (2008). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi dalam Perubahan Organisasi (Studi Kasus Pada Bank Umum Syariah di Wilayah Eks Karesidenan Banyumas Jawa Tengah). *Jurnal. JAAI*, Volume 12 No. 1.
- Djakfar, H. Muhammad. (2007). *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*. Malang: Penerbit UIN-Malang Press.
- Fitria, Astri. (2003). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal. Volume 7 No. 4* Desember 2003.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. (2014). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama, Cetakan Keenam. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Jamil, Alwiyah. (2007). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator. *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Januarti, Indira dan Ashari Bunyaanudin. (2006). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi. *Jurnal*. JAAI, Volume 10 No. 1. Juni 2006.
- Kusumaputri, Erika Setyanti. (2005). *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Manullang. (2002). *Manajemen Personal*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mar'ati, Fudji Sri. (2006). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap pada Perubahan Organisasional: Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Perbankan Syariah dan Bank Konvensional dengan Unit Usaha Syariah di Jawa Tengah). *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ndraha, Taliziduhu. (2012). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prajamukti, Ratih Lailathi. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Sikap Akuntansi Publik Pada Perubahan Organisasi (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prihantini, Tri dan Sarah Indah Wardani. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Manajemen Perubahan (Studi Pada Divisi Mineral PT Harita Group). *Jurnal*. IMAGE, Volume XVI No. 39. Mei 2012.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan T. Hani Handoko. (2008). *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur, dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ridwan, Muhammad. (2004). *Manajemen Baitul Maal wa Tamwil*. Yogyakarta: UII Press.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Sekaran, Uma. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2013). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Shihab, M. Quraish. (2002). *Tafsir Al-Mishbah: pesan, kesan, dan keserasian Al-Qur'an*. Volume 5. Jakarta: Lentera Hati.
- Suharyadi dan Purwanto. S.K. (2013). *Statistika: untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahyono, Sentot Imam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widarjono, Agus. (2013). *Ekonometrika: Pengantar dan Aplikasinya disertai Panduan eViews*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Winardi, J. (2009). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Yuteva, Sekarani. A. (2010). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi, dan Sikap Perubahan Organisasi (Studi Empiris Terhadap Internal Auditor Perbankan Syariah Di Kota Semarang Dan Jakarta). *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.

LAMPIRAN 1

Terjemahan

No. Urut	Halaman	Nama Surat dan Ayat	Terjemahan
1	15	QS. at- Taubah	<i>“Dan katakanlah:”Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta irang-orang mukmin akan melihat amal kamu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”</i>

LAMPIRAN 2

Kuesioner Penelitian

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP SIKAP ATAS
PERUBAHAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN
KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI PADA BMT BINA IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA)**

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : (a) Laki-laki (b) Perempuan

Umur :

Pendidikan Terakhir : (a) SD (e) S1
(b) SMP (f) S2
(c) SMA (g) lainnya
(d) D3

Pekerjaan / Jabatan :

Lama masa bekerja :tahunbulan

Pengisian kuesioner dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu angka pada kolom berikut. Skor penilaian menggunakan skala likert 5 poin sebagai berikut:

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2 : Tidak Setuju (TS)

3 : Ragu-ragu atau Netral (N)

4 : Setuju (S)

5 : Sangat Setuju (SS)

ETIKA KERJA ISLAM

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya bekerja dengan ikhlas					
2	Dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan adalah sifat baik					
3	Seseorang yang sukses adalah orang yang memenuhi target (deadlines) pekerjaannya					
4	Nilai kerja lebih ditentukan dari niatnya daripada hasil kerjanya					
5	Bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial tanpa melupakan tanggungjawab kepada Allah					
6	Kreatifitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan					

KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya akan merasa bahagia menghabiskan					

	sisa karir saya di organisasi (perusahaan) ini					
2	Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi (perusahaan) ini					
3	Saya mempunyai perasaan memiliki yang kuat terhadap organisasi (perusahaan) ini					
4	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi (perusahaan) saya saat ini					
5	Saya pikir bahwa menginginkan menjadi karyawan yang tetap setia kepada organisasi (perusahaan) adalah kebijakan					
6	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi (perusahaan) saya					

KETERLIBATAN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu perhatian terhadap pekerjaan saya					
2	Pekerjaan saya adalah ukuran harga diri bagi saya					

3	Saya merasa dihargai jika hasil pekerjaan saya diapresiasi atasan/orang lain					
4	Saya selalu ikut dalam kegiatan organisasi (perusahaan)					
5	Saya berusaha memenuhi target bidang pekerjaan saya secara maksimal					
6	Saya merasa masalah organisasi (perusahaan) juga merupakan masalah bagi diri saya					

SIKAP ATAS PERUBAHAN ORGANISASI

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Perubahan selalu mengurangi kemampuan saya untuk mengendalikan apa yang terjadi di tempat kerja					
2	Saya biasanya menolak ide-ide baru					
3	Perubahan biasanya menguntungkan organisasi (perusahaan)					
4	Sebagian besar karyawan memperoleh manfaat dari perubahan					
5	Saya terdorong untuk mencoba ide-ide baru					
6	Saya mengharapkan perubahan-perubahan di tempat kerja					

LAMPIRAN 3

Hasil Olah Data Ms. Excel

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin		
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	60	60
	Perempuan	20	40	100
	Total	50	100	

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Umur		
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 tahun	9	18	18
	26-30 tahun	19	38	56
	>30 tahun	22	44	100
	Total	50	100	

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan		
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	9	18	18
	S1	40	80	98
	S2	1	2	100
	Total	50	100	

d. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	23	46	46
	4-5 tahun	10	20	66
	>5 tahun	17	34	100
Total		50	100	

2. Etika Kerja Islam

ETIKA KERJA ISLAM							
	EKI1	EKI2	EKI3	EKI4	EKI5	EKI6	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	18
2	3	3	3	4	3	3	19
3	3	3	4	3	3	4	20
4	4	4	4	4	4	4	24
5	3	4	4	3	4	5	23
6	4	3	4	3	3	4	21
7	4	4	5	4	4	4	25
8	5	4	4	4	4	4	25
9	3	3	4	4	4	4	22
10	3	3	3	3	3	3	18
11	4	4	4	3	4	4	23
12	4	4	3	4	4	3	22
13	3	4	4	5	4	4	24
14	3	4	4	4	4	4	23
15	3	3	4	3	3	4	20
16	4	4	3	4	4	3	22
17	4	4	3	3	4	3	21
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	3	3	4	3	21
20	3	4	4	4	4	4	23
21	3	3	3	3	3	3	18
22	3	3	4	3	3	4	20
23	3	4	3	4	4	3	21
24	4	4	3	4	4	3	22
25	3	4	4	3	4	4	22
26	4	4	3	4	4	3	22
27	4	3	3	3	3	3	19
28	4	3	3	4	3	3	20

29	3	3	3	3	3	3	18
30	3	4	3	3	4	3	20
31	3	3	3	3	3	3	18
32	3	3	3	3	3	3	18
33	3	3	4	3	3	4	20
34	4	4	4	5	4	4	25
35	3	4	4	3	4	4	22
36	3	3	3	3	3	3	18
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	4	4	4	4	25
39	5	5	4	4	3	4	25
40	3	3	3	3	3	3	18
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	3	4	4	3	22
43	3	4	3	4	4	4	22
44	3	4	4	4	4	4	23
45	3	4	4	3	4	4	22
46	4	3	4	3	3	4	21
47	4	4	4	4	4	4	24
48	5	4	4	4	4	4	25
49	4	3	4	4	4	4	23
50	3	4	3	4	3	3	20

3. Komitmen Organisasi

KOMITMEN ORGANISASI							
	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	TOTAL
1	2	3	3	3	3	4	18
2	2	2	3	3	3	3	16
3	2	2	3	3	4	3	17
4	3	5	4	4	4	4	24
5	3	2	4	4	3	3	19
6	2	2	3	3	3	3	16
7	3	3	3	4	4	4	21
8	5	2	4	4	4	5	24
9	3	3	3	4	3	4	20
10	2	2	3	3	3	4	17
11	3	3	4	4	4	3	21
12	3	3	4	4	4	4	22
13	3	2	4	4	3	4	20

14	3	3	4	4	4	3	21
15	3	2	3	3	4	3	18
16	3	2	3	4	4	4	20
17	2	2	3	4	4	3	18
18	3	3	4	4	4	4	22
19	5	3	3	4	3	3	21
20	2	3	4	4	4	4	21
21	3	2	4	3	4	3	19
22	2	2	4	3	3	4	18
23	3	2	4	4	4	3	20
24	3	2	4	4	3	3	19
25	3	2	3	4	3	3	18
26	3	2	4	4	3	3	19
27	3	2	3	3	4	3	18
28	3	2	3	3	3	4	18
29	2	2	4	3	3	3	17
30	3	2	4	4	3	3	19
31	2	2	3	3	3	3	16
32	2	2	3	3	3	3	16
33	2	2	3	3	4	3	17
34	3	5	4	4	4	4	24
35	3	2	3	4	3	3	18
36	2	2	3	3	3	3	16
37	3	3	4	4	4	4	22
38	5	2	4	4	4	5	24
39	3	3	3	5	3	4	21
40	2	2	4	3	3	3	17
41	3	3	4	4	4	3	21
42	3	3	4	4	4	4	22
43	3	2	4	4	4	4	21
44	3	3	4	4	4	3	21
45	3	2	4	4	3	3	19
46	2	2	3	3	3	3	16
47	3	3	3	4	4	4	21
48	5	2	4	4	4	5	24
49	3	3	3	4	3	4	20
50	2	2	3	3	3	4	17

4. Keterlibatan Kerja

KETERLIBATAN KERJA							
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	TOTAL
1	3	3	3	3	4	3	19
2	3	3	3	2	3	4	18
3	3	3	4	3	3	3	19
4	4	4	4	5	4	5	26
5	4	4	4	3	3	3	21
6	4	3	4	3	3	3	20
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	5	4	25
9	4	4	4	4	4	3	23
10	4	3	3	3	4	3	20
11	4	4	4	5	3	4	24
12	4	4	3	4	4	4	23
13	4	4	4	4	4	3	23
14	4	4	4	4	3	4	23
15	4	3	4	3	3	3	20
16	4	4	3	4	4	4	23
17	4	4	3	3	3	4	21
18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	4	3	3	3	4	20
20	3	4	4	4	4	3	22
21	4	3	3	3	3	3	19
22	4	3	4	3	4	4	22
23	4	4	3	4	3	3	21
24	4	4	3	4	3	3	21
25	3	4	4	3	3	3	20
26	4	4	3	4	3	3	21
27	3	3	3	3	4	3	19
28	3	3	3	4	3	3	19
29	4	3	3	3	3	3	19
30	4	4	3	3	3	3	20
31	3	3	3	3	3	3	18
32	3	3	3	2	3	3	17
33	3	3	4	3	4	4	21
34	4	4	4	5	4	4	25
35	3	4	4	3	3	3	20
36	3	3	3	3	3	3	18
37	4	4	4	4	4	3	23

38	4	4	4	4	4	4	24
39	3	5	4	4	3	4	23
40	4	3	3	3	3	3	19
41	4	4	4	5	4	4	25
42	4	4	3	4	4	4	23
43	4	4	4	4	4	3	23
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	3	3	3	21
46	4	3	4	3	3	3	20
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	5	4	25
49	4	4	4	4	4	3	23
50	4	3	3	3	4	3	20

5. Sikap Atas Perubahan Organisasi

SIKAP ATAS PERUBAHAN ORGANISASI							
	SPO1	SPO2	SPO3	SPO4	SPO5	SPO6	TOTAL
1	3	3	3	3	4	3	19
2	2	3	3	3	3	4	18
3	2	3	3	4	3	3	18
4	5	4	4	4	4	5	26
5	2	3	4	4	3	3	19
6	2	4	3	4	3	3	19
7	3	4	4	4	4	4	23
8	2	4	4	4	5	4	23
9	3	3	4	4	4	3	21
10	2	4	3	3	4	3	19
11	3	3	4	4	3	4	21
12	3	4	4	3	4	3	21
13	2	4	4	4	4	4	22
14	3	3	4	4	3	3	20
15	2	3	3	4	3	4	19
16	2	4	4	3	4	4	21
17	2	3	4	3	3	4	19
18	3	4	4	4	4	4	23
19	3	4	4	3	3	4	21
20	3	3	4	4	4	4	22
21	2	3	3	3	3	4	18
22	2	3	3	4	4	3	19

23	2	3	4	3	3	3	18
24	2	4	4	3	3	3	19
25	2	3	4	4	3	3	19
26	2	4	4	3	3	3	19
27	2	3	3	3	3	3	17
28	2	4	3	3	4	3	19
29	2	3	3	3	3	3	17
30	2	3	4	3	3	3	18
31	2	3	3	3	3	3	17
32	2	2	3	3	3	3	16
33	2	3	3	4	3	3	18
34	5	4	4	4	4	5	26
35	2	3	4	4	3	3	19
36	2	4	3	3	3	3	18
37	3	4	4	4	4	4	23
38	2	4	4	4	5	4	23
39	3	3	5	4	4	3	22
40	2	3	3	3	3	3	17
41	3	3	4	4	3	4	21
42	3	4	4	3	4	3	21
43	2	4	4	4	4	4	22
44	3	3	4	4	3	3	20
45	2	3	4	4	3	3	19
46	2	4	3	4	3	3	19
47	3	4	4	4	4	4	23
48	2	4	4	4	5	4	23
49	3	3	4	4	4	3	21
50	2	4	3	3	4	3	19

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 4

Output Hasil SPSS Versi 19

1. UJI VALIDITAS

a. Etika Kerja Islam

Correlations

	EKI1	EKI2	EKI3	EKI4	EKI5	EKI6	EKI
EKI1 Pearson	1	,427**	,222	,373**	,300	,130	,623**
Correlation							
Sig. (2-tailed)		,002	,122	,008	,034	,367	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
EKI2 Pearson	,427**	1	,248	,503**	,726**	,276	,758**
Correlation							
Sig. (2-tailed)	,002		,082	,000	,000	,052	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
EKI3 Pearson	,222	,248	1	,210	,311*	,894**	,686**
Correlation							
Sig. (2-tailed)	,122	,082		,143	,028	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
EKI4 Pearson	,373**	,503**	,210	1	,508**	,173	,673**
Correlation							
Sig. (2-tailed)	,008	,000	,143		,000	,230	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
EKI5 Pearson	,300	,726**	,311	,508**	1	,343	,750**
Correlation							
Sig. (2-tailed)	,034	,000	,028	,000		,015	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
EKI6 Pearson	,130	,276	,894**	,173	,343	1	,664**
Correlation							
Sig. (2-tailed)	,367	,052	,000	,230	,015		,000
N	50	50	50	50	50	50	50
EKI Pearson	,623**	,758**	,686**	,673**	,750**	,664**	1
Correlation							
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

b. Komitmen Organisasi

Correlations

		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO
KO1	Pearson	1	,129	,315	,560**	,306	,468**	,742**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,373	,026	,000	,031	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KO2	Pearson	,129	1	,204	,417**	,344	,262	,611**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,373		,155	,003	,014	,066	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KO3	Pearson	,315	,204	1	,377**	,320	,163	,567**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,026	,155		,007	,023	,257	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KO4	Pearson	,560**	,417**	,377**	1	,272	,310	,742**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,007		,056	,029	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KO5	Pearson	,306	,344	,320	,272	1	,263	,608**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,031	,014	,023	,056		,065	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KO6	Pearson	,468**	,262	,163	,310	,263	1	,646**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,001	,066	,257	,029	,065		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KO	Pearson	,742**	,611**	,567**	,742**	,608**	,646**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

c. Keterlibatan Kerja

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK
KK1	Pearson Correlation	1	,281	,191	,437*	,277	,180	,555**
	Sig. (2-tailed)		,048	,183	,002	,052	,212	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK2	Pearson Correlation	,281	1	,383*	,642**	,216	,398**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,048		,006	,000	,132	,004	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK3	Pearson Correlation	,191	,383*	1	,393*	,307	,245	,604**
	Sig. (2-tailed)	,183	,006		,005	,030	,086	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK4	Pearson Correlation	,437**	,642**	,393*	1	,444**	,465**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,005		,001	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK5	Pearson Correlation	,277	,216	,307	,444**	1	,399**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,052	,132	,030	,001		,004	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK6	Pearson Correlation	,180	,398**	,245	,465**	,399**	1	,665**
	Sig. (2-tailed)	,212	,004	,086	,001	,004		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK	Pearson Correlation	,555**	,718**	,604**	,855**	,660**	,665**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

d. Sikap atas Perubahan Organisasi

Correlations

		SPO1	SPO2	SPO3	SPO4	SPO5	SPO6	SPO
SPO1	Pearson	1	,178	,417**	,304*	,262	,518**	,716**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,216	,003	,032	,066	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
SPO2	Pearson	,178	1	,180	,018	,526**	,348*	,568**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,216		,210	,900	,000	,013	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
SPO3	Pearson	,417**	,180	1	,383*	,310	,305*	,645**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,003	,210		,006	,029	,031	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
SPO4	Pearson	,304*	,018	,383*	1	,261	,301*	,552**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,032	,900	,006		,067	,034	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
SPO5	Pearson	,262	,526**	,310	,261	1	,378**	,700**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,066	,000	,029	,067		,007	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
SPO6	Pearson	,518**	,348*	,305*	,301*	,378**	1	,734**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,013	,031	,034	,007		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
SPO	Pearson	,716**	,568**	,645**	,552**	,700**	,734**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

2. UJI RELIABILITAS

a. Etika Kerja Islam

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,775	6

b. Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,722	6

c. Keterlibatan Kerja

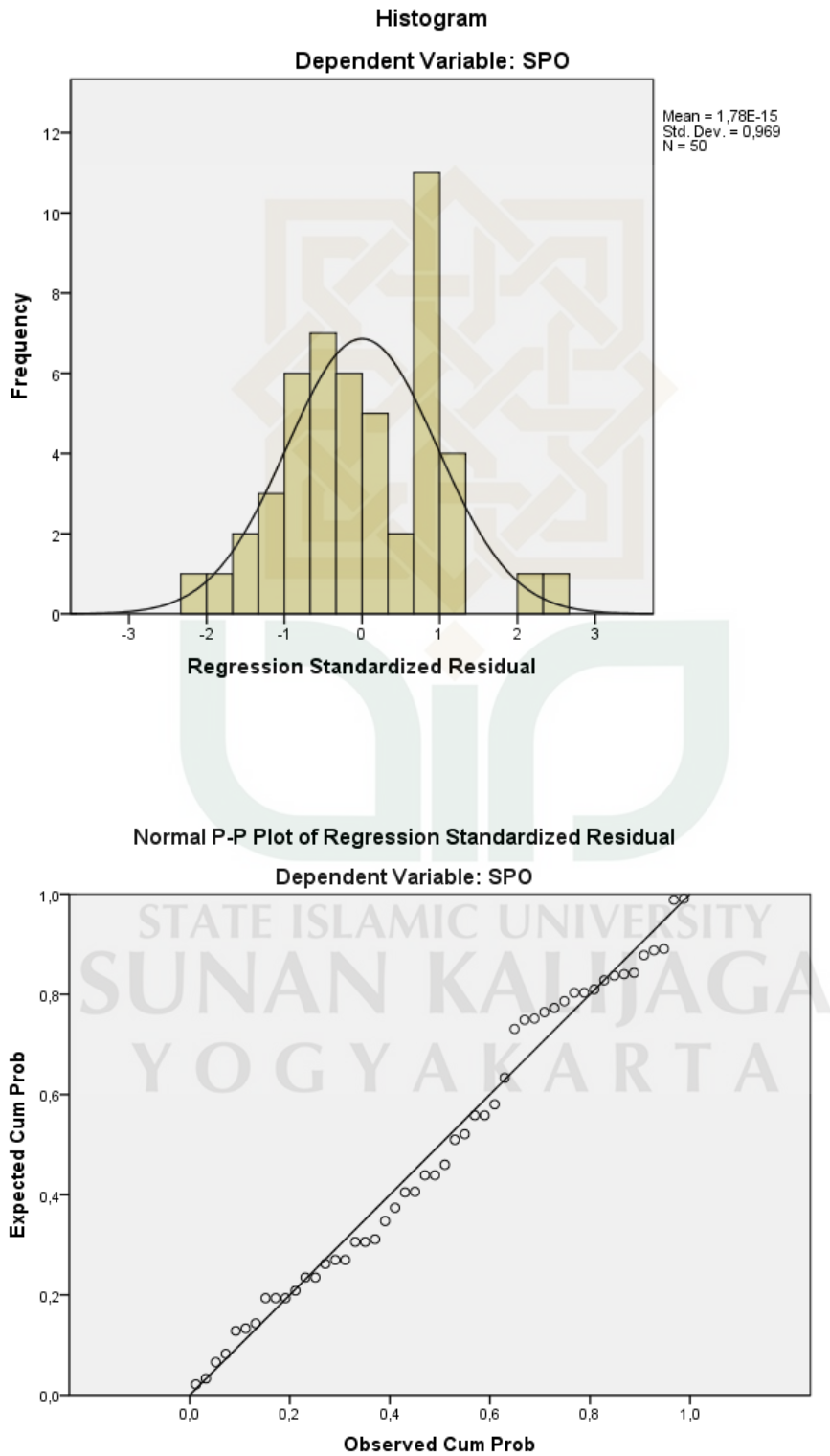
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,770	6

d. Sikap atas Perubahan Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,732	6

3. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,94363574
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,075
	Negative	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		,688
Asymp. Sig. (2-tailed)		,732

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,747	1,370		,545	,588		
	EKI	,241	,136	,241	1,765	,084	,201	4,982
	KO	,370	,128	,389	2,891	,006	,206	4,845
	KK	,322	,166	,322	1,942	,058	,136	7,335

a. Dependent Variable: SPO

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KK, KO, EK1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RES2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,359 ^a	,129	,072	,50724

a. Predictors: (Constant), KK, KO, EKI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,755	3	,585	2,274	,092 ^a
	Residual	11,836	46	,257		
	Total	13,591	49			

a. Predictors: (Constant), KK, KO, EKI

b. Dependent Variable: RES2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,337	,713		-,473	,639
	EKI	-,096	,071	-,414	-1,349	,184
	KO	,079	,067	,358	1,184	,243
	KK	,076	,086	,329	,884	,381

a. Dependent Variable: RES2

4. UJI HIPOTESIS

a. Uji Hipotesis Pertama

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 ^a	,721	,716	1,213

a. Predictors: (Constant), EKI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183,011	1	183,011	124,306	,000 ^a
	Residual	70,669	48	1,472		
	Total	253,680	49			

a. Predictors: (Constant), EKI

b. Dependent Variable: SPO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,769	1,651		1,071	,289
	EKI	,849	,076	,849	11,149	,000

a. Dependent Variable: SPO

b. Uji Hipotesis Kedua

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 ^a	,829	,818	,972

a. Predictors: (Constant), EKl x KO, EKI, KO

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210,229	3	70,076	74,187	,000 ^a
	Residual	43,451	46	,945		
	Total	253,680	49			

a. Predictors: (Constant), EKl_xKO, EKI, KO

b. Dependent Variable: SPO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,159	12,485		2,095	,042
	EKI	-,701	,562	-,701	-1,246	,219
	KO	-,827	,681	-,870	-1,214	,231
	EKl _x KO	,059	,030	2,408	1,994	,052

a. Dependent Variable: SPO

c. Uji Hipotesis Ketiga

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,822	,810	,992

a. Predictors: (Constant), EKl_xKK, EKI, KK

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208,412	3	69,471	70,594	,000 ^a
	Residual	45,268	46	,984		
	Total	253,680	49			

a. Predictors: (Constant), EKl_xKK, EKI, KK

b. Dependent Variable: SPO

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,911	14,526		2,541	,014
EKI	-1,349	,671	-1,351	-2,010	,050
KK	-1,174	,716	-1,171	-1,639	,108
EKIxKK	,080	,032	3,345	2,529	,015

a. Dependent Variable: SPO

LAMPIRAN 5

Surat Bukti Penelitian



KSPP SYARI'AH
BMT 'BINA IHSANUL FIKRI'
Badan Hukum No. 159/BH/KWK.12/V/1997. Tgl. 17 Mei 1997



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SURAT KETERANGAN

No : 18/SK/BMTBIF/V/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

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

Menerangkan bahwa :

Nama : Marinda Elisa
NIM : 13820097
Instansi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Telah melakukan Penelitian di BMT Bina Ihsanul Fikri dengan judul "*Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap atas Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi PAda BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)*" Sebagai prasyarat untuk kelulusan.

Demikian Surat keterangan ini , semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 10 Mei 2017



Kantor Pusat:
Jl. Rejowinangun No. 28 B Yogyakarta.
Telp. (0274) 4438807, 387860 Fax. (0274) 4438807
www.bmt-bif.co.id; e-mail: ridwan_bif@yahoo.co.id

LAMPIRAN 6

Dokumentasi Penelitian





STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 7

Curriculum Vitae



Data Pribadi

- Nama : Marinda Elisa
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Tempat, Tanggal Lahir : Bantul, 22 Agustus 1995
- Kewarganegaraan : Indonesia
- Agama : Islam
- Alamat : Jlamprang RT 05/RW -, Jambidan, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta 55195
- Telepon : 085729776636
- Email : marinda.elisa@yahoo.co.id

Pendidikan Formal

- 1999-2001 : TK PKK Combongan
- 2001-2004 : SD No.27 Pemecutan Denpasar
- 2004-2007 : SD Asy-Syifa
- 2007-2010 : SMP Negeri 3 Banguntapan
- 2010-2013 : SMA Negeri 2 Banguntapan
- 2013-2017 : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Pengalaman Kegiatan dan Organisasi

- Pasukan Baris Berbaris SMP masa bakti 2007- 2009.
- Dewan Ambalan Dewi Sartika SMA masa bakti 2011-2012
- Gerakan Muda Mudi Jlamprang, masa jabatan 2016-sekarang