

**PENGARUH FAKTOR INTRINSIK, FAKTOR EKSTRINSIK SERTA
PENGAWAS SYARIAH TERHADAP MOTIVASI KERJA MENGGUNAKAN
IMPLEMENTASI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* BERBASIS
NILAI ISLAM (STUDI KASUS KSPPS TAMZIS BINA UTAMA)**



TESIS

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Magister Ekonomi (M.E)

Oleh:

Muhamad Saifidin
NIM. 18208011014

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

2020

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-666/Un.02/DEB/PP.00.9/10/2020

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH FAKTOR INTRINSIK , FAKTOR EKSTRINSIK SERTA PENGAWASAN SYARIAH TERHADAP MOTIVASI KERJA MENGGUNAKAN IMPLIMENTASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR BERBASIS NILAI ISLAM (STUDI KASUS KSPPS TAMZIS BINA UTAMA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMAD SAIFIDIN
Nomor Induk Mahasiswa : 18208011014
Telah diujikan pada : Senin, 31 Agustus 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 5f758a7af34fb



Penguji I

Dr. Ibnu Qizam, S.E., Akt., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 5f7598280266d



Penguji II

Dr. Abdul Qoyum, S.E.I., M.Sc.Fin.
SIGNED

Valid ID: 5f75a08d17715



Yogyakarta, 31 Agustus 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 5f759e5b8620e

SURAT PERSETUJUAN TESIS

Hal : Tesis Saudara Muahamad Saifidin

Kepada

Yth. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. Wb

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

Nama : Muhamad Saifidin

NIM : 18208011014

Judul Tesis : **Pengaruh Faktor Intrinsik, Faktor Ekstrinsik Serta Pengawas Syariah Terhadap Motivasi Kerja Menggunakan Implementasi *Organizational Citizenship Behavior* Berbasis Nilai Islam (studi kasus KSPPS Tamzis Bina Utama)**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam program studi Magister Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar tesis saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami capkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. Wb

Yogyakarta.....31.....,Agustus..... 2020



Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., AK., CA., ACPA
NIP.19710929 200003 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu 'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhamad Saifidin
NIM : 18208011014
Prodi : Magister Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul **Pengaruh Faktor Intrinsik, Faktor Ekstrinsik Serta Pengawas Syariah Terhadap Motivasi Kerja Menggunakan Implementasi *Organizational Citizenship Behavior* Berbasis Nilai Islam (studi kasus KSPPS Tamzis Bina Utama)** adalah asli, hasil karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Wassalamu 'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 27 Januari 2020
Yang menyatakan,



Muhamad Saifidin

Muhamad Saifidin
NIM. 18208011014

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:—

Nama : Muahamad Saifidin
NIM : 18208011014
Prodi : Magister Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Tesis

Demi pembangunan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah yang berjudul:

“Pengaruh Faktor Intrinsik, Faktor Ekstrinsik Serta Pengawas Syariah Terhadap Motivasi Kerja Menggunakan Implementasi *Organizational Citizenship Behavior* Berbasis Nilai Islam (studi kasus KSPPS Tamzis Bina Utama)”

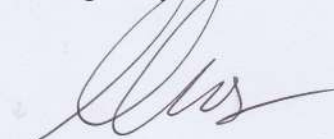
Beserta pangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/format, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta

Pada tanggal: 25 Agustus 2020

Yang menyatakan



(Muahamad Saifidin)

MOTTO

“Semua yang kita miliki dan kita dapatkan di dunia itu hanya titipan dari Allah swt. dan akan dimintai pertanggung jawaban diakhirat”

“Lebih Baik Jadi Kepala Ikan Teri Dari Pada Ekor Ikan Hiu”

“Sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi manusia yang lain”

“Jadi orang biasa-biasa saja, jangan terlalu keras nanti mudah dipatahkan, dan jangan terlalu lembek nanti mudah dihancurkan. Hidup itu biasa-biasa saja yang penting melakukan yang terbaik, pasti hidup akan luar biasa”

(Ustadz. Cecep Sobarohmat)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur *alhamdulillah*, karya ini saya persembahkan untuk:

1. *Allah Subhanahu wa Ta'ala*, yang senantiasa memberikan limpahan karunia, nikmat dan kelancaran dalam mencapai karya ini.
2. *Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi wa Sallam*, yang telah menjadi suri tauladan dan penyemangat dalam proses karya ini.
3. Keluarga tercinta, Alm. Bapak Kasimin dan Ibu Sutinah, dan kakak saya Harianto Agus Yuono. S.Pd., Mbak Dian, dan Winda Nur Aziah. S. E. yang selalu memberikan motivasi dan tak henti-hentinya mendoakan dan berkorban untukku hingga kini.
4. Almamater tercinta Magister Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga.
5. KSPPS Tamzis Bina Utama

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor. 158 Th.1987

Nomor. 0543b/U/1987

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pendahuluan

Penelitian transliterasi Arab-Latin merupakan salah satu program penelitian Puslitbang Lektur Agama, Badan Litbang Agama, yang pelaksanaannya di mulai tahun anggaran 1983/1984. Untuk mencapai hasil rumusan yang lebih baik, hasil penelitian itu dibahas dalam pertemuan terbatas guna menampung pandangan dan pikiran para ahli agar dapat dijadikan bahan telaah yang berharga bagi forum seminar yang sifatnya lebih luas dan nasional.

Transliterasi Arab-Latin memang dihajatkan oleh bangsa Indonesia karena huruf Arab dipergunakan untuk menuliskan kitab agama Islam berikut penjelasannya (Al-Qur'an dan Hadis), sementara bangsa Indonesia mempergunakan huruf latin untuk menuliskan bahasanya. Karena ketiadaan pedoman yang baku, yang dapat dipergunakan oleh umat Islam di Indonesia yang merupakan mayoritas bangsa Indonesia, transliterasi Arab-Latin yang terpakai dalam masyarakat banyak ragamnya. Dalam menuju kearah pembakuan itulah Puslitbang Lektur Agama melalui penelitian dan seminar berusaha menyusun pedoman yang diharapkan dapat berlaku secara nasional.

Dalam seminar yang diadakan pada tahun ajaran 1985/1986 telah dibahas beberapa makalah yang disajikan oleh para ahli, yang kesemuanya memberikan sumbangan yang besar bagi usaha ke arah itu. Seminar itu juga membentuk tim yang bertugas merumuskan hasil seminar dan selanjutnya hasil tersebut di bahas lagi dalam seminar yang lebih luas, Seminar Nasional Pembakuan Transliterasi Arab-Latin tahun 19985/1986. Tim tersebut terdiri dari 1) H. Sawabi Ihsan, MA, 2) Ali Audah, 3) Prof. Gazali Dunia, 4) Prof. Dr.H.B. Jassin, dan 5) Drs. Sudarno, M.Ed

Dalam pidato pengarahan tanggal 10 Maret 1986 pada seminar tersebut, Kepala Litbang Agama menjelaskan bahwa pertemuan itu mempunyai arti penting dan strategis karena:

1. Pertemuan ilmiah ini menyangkut pertimbangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan ke-Islaman, sesuai dengan gerak majunya pembangunan yang semakin cepat.
2. Pertemuan ini merupakan tanggapan langsung terhadap kebijaksanaan Menteri Agama Kabinet Pembangunan IV, tentang perlunya peningkatan pemahaman, penghayatan, dan pengamalan agama bagi setiap umat beragama, secara ilmiah dan rasional.

Pedoman transliterasi Arab-Latin yang baku telah lama didambakan karena amat membantu dalam pemahaman terhadap ajaran perkembangan Islam di Indonesia. umat Islam di Indonesia tidak semuanya mengenal dan menguasai huruf Arab. Oleh karena itu, pertemuan ilmiah yang diadakan kali ini pada dasarnya juga merupakan upaya untuk pembinaan dan peningkatan kehidupan beragama, khususnya umat Islam Indonesia.

Badan Litbang agama, dalam hal ini Puslitbang Lektur agama, dan Instansi lain yang ada hubungannya dengan kelecturan, amat memerlukan pedoman yang baku tentang transliterasi Arab-Latin yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian dan pengalih-hurufan, dari Arab ke Latin dan sebaliknya.

Dari hasil penelitian dan penyajian pendapat para ahli diketahui bahwa selama ini masyarakat masih mempergunakan transliterasi yang berbeda-beda. Usaha penyeragamannya sudah pernah dicoba. Baik oleh instansi maupun perorangan, namun hasilnya belum ada yang bersifat menyeluruh, dipakai oleh seluruh umat Islam Indonesia. Oleh karena itu, dalam usaha mencapai keseragaman, seminar menyepakati adanya Pedoman Transliterasi Arab-Latin baku yang dikuatkan dengan Surat Keputusan Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan untuk digunakan secara nasional.

Pengertian Transliterasi

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

Prinsip Pembakuan

Pembakuan pedoman transliterasi Arab-Latin ini disusun dengan prinsip sebagai berikut:

1. Sejalan dengan Ejaan Yang Disempurnakan
2. Huruf Arab yang belum ada padanannya dalam huruf Latin dicarikan padanan dengan cara memberi tambahan tanda diakritik, dengan dasar “satu fonem satu lambang”
3. Pedoman transliterasi ini diperuntukkan bagi masyarakat umum

Rumusan Pedoman Transliterasi Arab-Latin

Hal-hal yang dirumuskan secara kongkrit dalam pedoman transliterasi Arab-Latin ini meliputi:

1. Konsonan
2. Vokal (tunggal dan rangkap)
3. Maddah

4. Ta'marbutah
5. Syaddah
6. Kata sandang (di depan huruf syamsiah dan qamariah)
7. Hamzah
8. Penulisan kata
9. Huruf kapital
10. Tajwid

Berikut penjelasannya secara berurutan:

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus.

Dibawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	b	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	Ẓ	zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er

ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Şad	Ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal (tunggal dan rangkap)

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong

1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahas Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Dhammah	U	U

2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama huruf	Gabungan huruf	Nama
ـِى...	fathah dan ya	Ai	a dan i
ـِو...	fathah dan wau	Au	a dan i

Contoh:

كَتَبَ - kataba

فَعَلَ - fa'ala

ذَكَرَ - zukira

يَذْهَبُ - yazhabu

سُئِلَ - su'ila

كَيْفَ - kaifa

هَوَّلَ - haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا...ى...ا	fatḥah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ى...ى	kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و...و	dhammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ	- qāla
رَمَى	- ramā
قِيلَ	- qīla
يَقُولُ	- yaqūlu

4. Ta'marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

1. ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fatḥah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

2. ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

3. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu di transliterasikan dengan ha (h)

Contoh:

روضة الأطفال	- raudah al-ātfāl
المدينة المنورة	- al-Madīnah al- Munawwarah

- al- Madīnatul-Munawwarah

طلحة

- Ṭalḥah

5. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebutan tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

رَبَّنَا

- rabbanā

نَزَّلَ

- nazzala

الْبِرِّ

- al-birr

الْحَجِّ

- al-hajj

نُعِمَ

- nu'ima

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditrans-literasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /1/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditrans-literasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun huruf qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ	- ar-rajulu
السَّيِّدَةُ	- as-sayyidatu
الشَّمْسُ	- asy-syamsu
القَلَمُ	-al-qalamu
البَدِيْعُ	- al-badī u
الجَلَالُ	- al-jalālu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata maka dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	- ta'khuḏūna
النَّوْءُ	- an-nau'
شَيْءٌ	- syai'un
إِنَّ	- inna
أُمِرْتُ	- umirtu
أَكَلْ	- akala

8. Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf dan harakat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَأَنَّ اللَّهَ لَهْوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	wa innalāha lahuwa khairurrāziqīn
وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	Fa aful-kaila wal-mīzān
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ	Ibrāhīm al-Khalīl-Ibrāhīmul-Khalīl
بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا	Bismillāhi majrehā wa mursāhā

9. Huruf kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	Wa mā Muhammadun illā rasl
أَنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا	Inna awwal baitin wudi'a linnāsi lallaḏī bibakkata mubārakan
شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ	Syahru Ramadānal-laḏī unzila fihilQur'ānu
وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ	Wa laqad ra'āhu bil-ufuqil- mubīni
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	Alhamdu lillāhi rabbil'ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

نَصْرًا مِنَ اللَّهِ وَ فَتْحًا قَرِيبًا	Nasrun minallāhi wa fathun qarīb
لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا	Lillāhi al-amru jamī an Lillāhil-amru jamī an
وَ اللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ	Wallāhu bikulli syai'in alīm

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أشهد أن لا اله الا الله وأشهد ان محمد . الصلاة والسلام على الاشراف الانبياء والمرسلين . الحمد لله رب العلمين

رسول الله اما بعد

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti, dan senantiasa membimbing peneliti dalam melaksanakan berbagai kegiatan, salah satunya dapat menyusun tesis yang berjudul “Pengaruh Faktor Intrinsik, Faktor Ektrinsik Dan Pengawasan Syariah Terhadap Motivasi Kerja Menggunakan Implementasi Organizational Citizenship Behavior Islam Prespective (studi kasus KSPPS TAMZIS Bina Utama). Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun manusia menuju jalan yang penuh kebahagiaan iman dan Islam untuk menuju kehidupan akhirat.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini jauh dari kesempurnaan. Peneliti berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Dalam penelitian tesis ini, peneliti bermaksud untuk mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Bapak Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., AK., CA., ACPA selaku Ketua Program Studi Magister Ekonomi Islam UIN Sunan Kaliaga Yogyakarta dan selaku Dosen Pembimbing Tesis yang senantiasa memberikan arahan, nasihat, masukan, saran serta motivasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Segenap dosen Jurusan Magister Ekonomi Syariah yang telah memberikan ilmunya dari awal perkuliahan sampai akhir.
5. Seluruh Staff Tata Usaha (TU) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu secara administrasi dalam penyelesaian tesis ini.
6. Segenap staff Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Ibunda tercinta Sutinah yang selalu memberikan dukungan kasih sayang, semangat, doa serta mencurahkan segalanya hingga tesis ini dapat terselesaikan.
8. Keluarga besar saya, kakak saya Harianto Agus Yuono, Mbak Dian, yang selalu memberikan dukungan agar segera menyelesaikan studi.
9. Keluarga Tamzis Bina Uatama yang senantiasa memberikan motivasi, semangat dan doa dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Teman- teman saya seperjuangan yang selalu membantu saya dalam menyelesaikan tugas kuliah maupun pekerjaan fudzi hanafi, nuha nabila, Zakiatul Miskiyah, Fahriss Widiyanto, Abdul Roni, Moch. Ansori, Aji dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu

11. Sahabat-sahabat seperjuangan Megister Ekonomi Syariah Angkatan 2018 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang selalu memberikan masukan-masukan terhadap tesis ini dan dengan ikhlas mendukung hingga kini. Semoga persahabatan kita tetap terjalin hingga nanti.

12. Semua pihak yang tak dapat disebutkan tetap banyak memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga amal dan jasa mereka semua mendapat balasan yang sebaik-baiknya dari Allah SWT. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Peneliti sangat menyadari tentu masih banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi perbaikan tesis ini.

Yogyakarta, 27 Januari 2020

Peneliti,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Muhamad Saifidin

NIM:18208011014

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xviii
DAFTAR ISI	xxi
DAFTAR TABEL	xxiii
DAFTAR GAMBAR	xxiv
DAFTAR LAMPIRAN	xxv
ABSTRAK	xxvi
ABSTRACT	xxvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
D. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	12
1. Motivasi Kerja Islami	12
2. Teori Motivasi	14
3. Motivasi Intrinsik	17

4. Motivasi Ektrinsik.....	19
5. <i>Pengawasan Syariah di KSPPS Tamzis Bina Utama</i>	28
6. OCB dan OCB Berbasis Nilai Islam	26
7. Relevansi Ayat Al-qur'an.....	28
B. Telaah Pustaka	31
C. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	40
B. Populasi dan Sampel	40
C. Jenis dan Sumber Data.....	42
D. Metode Pengumpulan Data.....	42
E. Definisi Operasional Variabel.....	43
1. Variabel Dependen.....	44
2. Variabel Independen	45
F. Metode Analisis Data	46
1. Uji Kualitas Data.....	46
2. Uji Asumsi Klasik	47
3. Uji Statistik.....	48
4. Uji Hipotesis.....	49

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data Penelitian	52
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	52
2. Analisis Deskriptif.....	56
B. Pengujian Instrumen Peneltian.....	60
1. Uji validitas.....	60
2. Uji Reabilitas	62
C. Uji Asumsi Klasik.....	62
1. Uji Normalitas	62
2. Uji Multikolinieritas	63
3. Uji Heteroskedastisitas	64
D. Regresi Berganda	65
1. Nilai Konstanta (koefisien).....	66
2. Koefisien Intrinsik.....	66
3. Koefisien Ekstrinsik.....	67
4. Koefisien Pengawasan Syariah	67

E. Pembahasan	67
1. Uji Simultan (Uji F)	67
2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	68
3. Uji Parsial (Uji T)	69
F. Pembahasan	70

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	77
B. Implikasi.....	78
C. Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA	80
-----------------------------	----

LAMPIRAN	89
-----------------------	----



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tugas Divisi Syariah dan Indikator kegiatan	24
Tabel 3.1 Tabel Skor Kuisisioner	43
Tabel 4.1 Tabel Berdasar Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2 Tabel Kantor Cabang responden.....	57
Tabel 4. 3 Jabatan dan Status Karyawan.....	58
Tbael 4. 4 Analisis Deskriptif Variabel.....	58
Tabel 4.5 Tabel Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 4.6 Tabel Hasil Uji Reabilitas	62
Tabel 4.7 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.8 Tabel Hasil Uji Regresi Berganda	66
Tabel 4.9 Tabel Hasil Uji F Simultan	68
Tabel 4.10 Tabel Hasil Uji Determinasi	68
Tabel 4.11 Tabel Hasil Uji T (Parsial).....	69

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Gambar Hasil Uji Normalitas.....	63
Gambar 4.2 Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas	65



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	90
Lampiran 2 Link <i>Goegle Form</i>	93
Lampiran 3 Data Tabulasi.....	93
Lampiran 4 Analisis Deskriptif Variabel	96
Lampiran 5 Uji Validitasi X1.....	97
Lampiran 6 Uji Reability X1.....	97
Lampiran 7 Uji Validitasi X2.....	98
Lampiran 8 Uji Reability X2.....	98
Lampiran 9 Uji Validitasi X3.....	99
Lampiran 10 Uji Reability X3.....	100
Lampiran 11 Uji Validitasi Y.....	100
Lampiran 12 Uji Reability Y.....	101
Lampiran 13 Uji Normalitas	102
Lampiran 14 Uji Multikolinearitas.....	102
Lampiran 15 Uji Heteroskedastisitas	103
Lampiran 16 Uji Regresi Berganda.....	103
Lampiran 17 Uji Uji F (Simultan).....	104
Lampiran 18 Uji R^2 (Determinasi)	104
Lampiran 19 Uji T (Parsial).....	105
Lampiran 20 Surat Telah Melakukan Peneltian.....	106
Lampiran 21 <i>Curriculum Vitae</i>	107

ABSTRAK

Penelitian ini ingin melihat sejauh apakah lembaga keuangan syariah sudah menerapkan teori organisasi berbasis Islam. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor Intrinsik, faktor Ekstrinsik, dan Pengawasan Syariah diluar Dewan Pengawas Syariah dengan studi kasus di KSPPS Tamzis Bina Utama. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama yang berstatus karyawan tetap. Penelitian ini menggunakan pendekatan lapangan dengan metode kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda dengan uji asumsi klasik, uji F, uji koefisien determinasi, dan uji t menggunakan software SPSS 18. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel Faktor Intrinsik tidak berpengaruh signifikan namun variabel Faktor Ekstrinsik dan Pengawasan Syariah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Islami.

Kata kunci: motivasi kerja Islami, faktor intrinsik, faktor ekstrinsik, dan pengawasan syariah.



ABSTRACT

This study is meant to look further whether Islamic financial institutions have implemented Islamic-based organizational theory. This study was conducted with the case study at KSPPS Tamzis Bina Utama using three variables; there are intrinsic factors, extrinsic factors, and sharia supervision besides Sharia Supervisory Board. This research also objected KSPPS Tamzis Bina Utama employees as a sample. This study, based on a multiple regression analysis method with the classical assumption test, F test, determination coefficient test, and t test using SPSS 18 software. The outcomes of this study indicate that the Intrinsic Factor variable doesn't have a significant effect towards Islamic Work Motivation at KSPPS Tamzis Bina Utama. On the other hand, the Extrinsic Factor and Sharia Control variables have a significant effect on Islamic Work Motivation at KSPPS Tamzis Bina Utama.

Keywords: *Islamic Work Motivation, Intrinsic Faktors, Extrinsic Faktors, and Sharia Supervision.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga Keuangan Syariah pertama kali digagas dan dibentuk oleh satu organisasi yang bernama OKI (Organisasi Konferensi Islam) pada tahun 1973 di Libya. Setelah itu dari OKI muncul bank pertama yaitu IBD (*Islamic Development Bank*). Hal ini memotivasi banyak negara yang memiliki penduduk beragama Islam di dunia berinisiasi mendirikan bank yang berbasis syariah, salah satunya yaitu Indonesia pada tahun 1992 mendirikan BMI (Bank Muamalat Indonesia) dengan tujuan utamanya yaitu menjalankan perintah Allah dalam bidang muamalah dan ekonomi (Kolistiawan, 2017).

Namun, perkembangan lembaga keuangan syariah (LKS) di Indonesia belum bisa dikatakan sesuai dengan apa yang diharapkan dan belum bisa dikatakan dapat bersaing dengan lembaga keuangan non-syariah bila dibandingkan dengan *market place* Indonesia merupakan negara dengan populasi penduduk beragama Islam terbesar didunia. Rokan (2017) mengatakan bahwasanya bank syariah di Indonesia belum mampu bersaing dengan bank konvensional dari banyak segi, walaupun bank syariah sudah berumur lebih dari dua puluh lima tahun. Hal tersebut terbukti bank yang baru mencapai buku tiga

di Indonesia yaitu hanya Bank Syariah Mandiri (BSM) dan Bank Muamalat Indonesia (BMI).

Dengan lahirnya BMI pada tahun 1992 mendapat respon yang baik di Indonesia bukan hanya dalam bentuk LKS bank namun lahir pula LKS non-bank seperti BMT (*Baitul mall wa tamwil*), Ansuransi Takaful, Unit Simpan Pinjam Syariah (USPS), hingga Koperasi Pondok Pesantren (KAPOTREN) dan beberapa unit lembaga keuangan yang berbasis prinsip syariah (syamsuir, 2015). Namun peraturan menteri koperasi dan usaha kecil dan menengah republik Indonesia Nomor 16 /Per/M.Kukm/Ix/2015, mengatur perubahan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) yang menjadi wadah bagi BMT menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KSPPS) sehingga banyak BMT yang merubah nama mengikuti peraturan tersebut seperti BMT Tamzis menjadi KSPPS Tamzis Bina Utama.

KSPPS Tamzis Bina Utama adalah salah satu LKS non bank yang berkembang pesat di Indonesia, KSPPS ini berdiri pada tahun 1992 dan sekarang memiliki 48 cabang di empat provinsi. Namun dengan perkembangan yang begitu baik KSPPS Tamzis Bina Utama memiliki kendala antara lain yaitu hal yang menyangkut tentang karyawan (Sugianto, wawancara, 14 Juni 2020). Beliau mengatakan bahwasanya masih banyak karyawan yang *resign* dengan alasan kurang cocok dalam bekerja, posisi yang diinginkan tidak sesuai, atau dengan alasan jarak rumah karyawan ke kantor sangat jauh.

Pangkey (2012) berpendapat beberapa faktor penyebab karyawan mengundurkan diri dari sebuah perusahaan atau dari pekerjaan yaitu berhubungan dengan masalah kepribadian dan mental seseorang, tempat tinggal/domisili, gaji, jaminan dan kesejahteraan, serta adanya persoalan keluarga. Sejalan dengan hasil penelitian dari Fergian (2020) studi kasus BPRS Metro Madani bahwasanya keinginan karyawan mengundurkan diri khususnya bagian marketing dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, profesi lain, jenuh dalam bekerja, adanya konflik, serta karyawan tidak merasa berkembang.

Notoatmodjo (2014) dalam Hidayati dan Emryanto (2017) menjelaskan sebuah teori yang dikemukakan oleh Herzberg yang dikenal dengan teori motivasi dua faktor yaitu adanya dorongan dari dalam diri untuk menghasilkan prestasi yang bersumber dari dalam diri disebut motivasi intrinsik. Sedangkan faktor pendorong untuk menghasilkan sesuatu atau sebuah prestasi yang sumbernya berasal dari luar diri yaitu motivasi ekstrinsik. Semua hal yang berhubungan langsung dalam pekerjaan seseorang tersebut lakukan serta berhubungan dengan inti pekerjaan itu disebut motivasi intrinsik (Herzberg, 1960 dalam Plunkett et al., 2005). Motivasi intrinsik berhubungan langsung dengan sifat sesungguhnya dari pekerjaan orang yang melakukan, dengan kata lain berhubungan dengan isi pekerjaan. Sedangkan hal yang timbul dari inti pekerjaan seperti perintah, ajakan atau hal yang diterima dari pekerjaan disebut motivasi ekstrinsik (Suwatno dan Priansa, 2011 dalam Putra dan Frianto, 2013).

Pengertian motivasi itu sendiri menurut Bodroastuti dan Setiawan (2017) ialah perilaku dari setiap orang untuk tujuan tertentu dengan adanya keinginan guna melakukan sesuatu pekerjaan. Sementara pendapat Sarinadi (2014) motivasi adalah dorongan dari dalam atau luar diri seseorang yang berfungsi mengarahkan karyawan guna mendapatkan hasil yang telah menjadi target perusahaan dan itu semua sangat dipengaruhi oleh pimpinan perusahaan. Jadi, dari dua pendapat diatas dapat kita simpulkan motivasi adalah sebuah keinginan atau dorongan yang berasal dari dalam diri untuk melakukan suatu kegiatan baik untuk mencapai keinginan pribadi atau tujuan organisasi dan perusahaan.

Hal yang paling mendasar dalam setiap individu yang tergabung dalam sebuah perusahaan (karyawan perusahaan) berharap bisa memberikan hasil yang maksimal. Hasil yang maksimal itu akan diperoleh ketika dalam bekerja memiliki semangat dan motivasi tinggi guna mendapatkan hasil yang maksimal. Sementara untuk mencapai hasil yang maksimal dibutuhkan motivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, motivasi kerja adalah proses dorongan yang dilakukan semua elemen yang ada didalam perusahaan. Hal ini berfungsi untuk menghasilkan tujuan perusahaan yang paling maksimal. Contohnya, semua karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik (Solaih, Safdar, Saleem, Ansar dan Azemm. 2014).

Motivasi dapat dibagi menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Seseorang termotivasi untuk melakukan sesuatu karena gaji, itu adalah motivasi ekstrinsik, sedangkan orang yang memiliki perasaan dalam diri mereka untuk

belajar, dapatkan pencapaian, atau berusaha untuk menjadi lebih baik dari orang lain disebut sebagai motivasi intrinsik (Luthans, 2011). Hasibuan (2007) membagi serta mengklasifikasikan faktor-faktor seperti: pengembangan potensi diri, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, serta penghargaan merupakan motivasi intrinsik. Sedangkan Manullang (2001) mengatakan faktor-faktor yang tergolong dalam motivasi Ekstrinsik adalah: supervisi, lingkungan kerja, hubungan kerja, kebijakan, serta gaji.

Fasa (2018) dalam penelitiannya membahas tentang pengembangan teori organisasi dengan pendekatan agama Islam dengan judul model pengembangan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan berbasis nilai Islam. Dalam penelitian ini menekankan bahwasanya ada perbedaan dalam penerapan dalam organisasi atau perusahaan yang berbasis konvensional dan organisasi atau perusahaan yang berbasis syariah. Pada teori ini, Muafi (2017) dalam Fasa (2018) mengatakan setiap kegiatan dalam sebuah organisasi yang berbasis Islam harus ada tiga unsur yaitu motivasi aqidah, motivasi ibadah, serta motivasi muamalah. Implikasi pada penelitian ini diharapkan organisasi atau perusahaan yang berbasis Islam telah menerapkan teori ini, sehingga tujuan yang diharapkan dari sebuah organisasi atau perusahaan yang berbasis Islam atau syariah lebih maksimal.

Salah satu hal yang paling membedakan antara lembaga keuangan syariah yaitu adanya Dewan Pengawas Syariah (DPS), namun pada kenyataannya banyak anggapan DPS hanya sebatas pelengkap organisasi saja dan belum bisa maksimal

dalam memperlihatkan perbedaan LKS dan Lembaga Keuangan Non-Syariah/konvensional (Mujib, 2017). Peraturan Bank Indonesia No. 11/33/PBI/2009 menjelaskan serta mengatur proses pengawasan yang sangat lengkap dari semua lini struktur dalam perusahaan terkhusus LKS. Peraturan tersebut bukan hanya menjelaskan ketentuan struktur namun menjelaskan bagaimana tugas dan wewenang dari DPS sehingga proses pengawasan kesyariahan berjalan maksimal.

Padahal apabila kita lihat menurut *Accounting and Auditing Organizations for Islamic Financial Institutions* (AAOIFI) dalam *governance standard for islamic institution* (GSIFI) menjelaskan peran DPS secara garis besar yaitu mengawasi, menilai dan mengarahkan semua kegiatan lembaga keuangan Islam untuk memastikan kegiatan yang dilakukan sudah patuh terhadap prinsip serta aturan syariah. Sehingga disimpulkan ada tiga peran DPS yang harus dilakukan yaitu pengawasan aktivitas bank syariah, mengarahkan dan melakukan penilaian dalam kegiatan bank syariah agar sesuai dengan prinsip syariah (Faozan, 2010).

Zaifullah (2018) dalam penelitiannya mengemukakan peran dan fungsi DPS masih belum maksimal dan banyak kelemahannya. Adapun contoh kelemahan yang sederhana yaitu tidak adanya pengawasan setiap waktu semisal hari atau minggu sehingga menimbulkan kelonggaran dari segi pengawasan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan Misbach (2015) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas DSN dan DPS dalam pengawasan bank

syariah. Hasilnya menjelaskan bahwa sampai saat ini masih kurang maksimalnya peran DPS dalam pengawasan perbankan syariah, hal tersebut terbukti lebih banyak teguran dari internal bank baik secara langsung ataupun tulisan dari pada DPS itu sendiri yang seharusnya wewenang itu adalah wewenang DPS.

KSPPS Tamzis Bina Utama menyadari bahwa kurang efektifnya DPS, pada tahun 2012 mengangkat satu divisi yang fungsinya membantu peran DPS dalam pelaksanaan pengawasan syariah yang dinamakan dengan divisi *syariah guard* (pengawas syariah). Hal tersebut merujuk pada *Islamic Fincial Services Board* (IFSB) pada tahun 2009 mengeluarkan *Guiding Principles On Shari`Ah Governance Systems For Institutions Offering Islamic Financial Services* kebijakan ini untuk melengkapi tata kelola khususnya bagi IFSI (*Islamic Financial Services Industry*) agar tetap sesuai dengan kepatuhan syariaah dan dapat diawasi pada kegiatan sehari hari dengan pengangkatan ISRU (*Internal Shari`Ah Review/Audit Unit/Department*) yang mana hasil audit syariah internal yang dilakukan oleh ISRU akan melakukan laporan kepada *Shari`ah compliance* atau kita kenal sebagai DPS.

Sisardi (2016) mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh variabel ekstrinsik terhadap motivasi kerja dilingkungan kesekretariatan daerah Kabupaten Kaur dengan menggunakan variabel ekstrinsik yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja, hasilnya secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sarinadi (2014) melakukan penelitian guna melihat faktor apa saja yang bisa

mempengaruhi motivasi kerja karyawan unit desa, yang memperlihatkan hasil bahwasanya faktor intrinsik berpengaruh terhadap motivasi kerja namun faktor ekstrinsik belum berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berbeda dengan Damayanti (2016) melakukan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara karakteristik pegawai tetap terhadap motivasi kerja karyawan tetap di RSUD Kabupaten Penajam Paser Utara yang mendapatkan hasil faktor intrinsik penelitiannya menunjukkan bahwa sebanyak 57,2% faktor intrinsik responden memiliki motivasi kerja kurang baik.

Dari semua uraian diatas, seharusnya perusahaan atau organisasi yang berorientasi pada nilai Islam harapnya mengimplementasikan nilai keislaman dalam acuan kegiatan organisasi atau perusahaan. Didukung dengan beberapa penelitian terdahulu yang membahas kendala di LKS yaitu salah satunya tentang pengawasan syariah yang belum maksimal, dan berbagai kendala lain terkait motivasi kerja karyawan. KSPPS Tamzis Bina Utama juga telah merespon dengan mengangkat divisi audit internal syariah, maka pada penelitian ini mengangkat judul **Pengaruh Faktor Intrinsik, Faktor Ekstrinsik Serta Pengawas Syariah Terhadap Motivasi Kerja Menggunakan Implementasi *Organizational Citizenship Behavior* Berbasis Nilai Islam (studi kasus KSPPS Tamzis Bina Utama).**

B. Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah faktor intrinsik berpengaruh terhadap motivasi kerja Islami dengan implementasi *Organizational Citizenship Behavior* berbasis nilai Islam?
2. Apakah faktor ekstrinsik berpengaruh terhadap motivasi kerja Islami dengan implementasi *Organizational Citizenship Behavior* berbasis nilai Islam?
3. Apakah pengawasan syariah berpengaruh terhadap motivasi kerja Islami dengan implementasi *Organizational Citizenship Behavior* berbasis nilai Islam?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan dalam pemaparan diatas ada tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor Intrinsik dan ekstrinsik serta Pengawasan Syariah dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama.

Hal-hal yang diharapkan menjadi temuan dalam penelitian ini yaitu antara lain:

1. Manfaat Teoritis. Penelitian ini hasilnya diharapkan bisa menjadi salah satu upaya pengembangan dan penguatan serta pembuktian adanya temuan yang berbeda didalam aspek keperilakuan sebuah organisasi terutama didalam pengembanagan teori *Organizational Citizenship Behavior* berbasis nilai Islam didalam sebuah lembaga keuangan syariah.

2. Manfaat praktis. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan yang sangat serius bagi lembaga sebagai objek penelitian secara khusus dan seluruh lembaga keuangan bank dan non-bank yang berbasis syariah. Sehingga, ada pendekatan yang harus diperhatikan dalam pemenuhan nilai-nilai guna mencapai target perusahaan yang diinginkan. Terkhusus lembaga keuangan syariah baik bank dan lembaga keuangan non-bank yang kita tahu barometer ekonomi syariah dan konvensional sangat berbeda sehingga aspek-aspek nilai kesyariahan harus sangat diutamakan. Begitupun aspek-aspek pendekatan pola pengelolaan organisasi perusahaan tentu berbeda antara perusahaan berbasis syariah dan non syariah.
3. Manfaat regulasi. Bahwasanya dengan adanya pengawasan syariah yang langsung terlibat dengan kegiatan karyawan seperti pengawasan syariah bisa menambah *ghiroh* dalam berekonomi syariah bukan hanya pada nasabah/anggota lembaga namun bisa menjadi *support* bagi karyawan sehingga lebih baik dalam penerapan aspek kesyariahan.

D. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini, adapun sistematika penelitian terdiri dari bab I sampai dengan bab V. Dengan uraian sebagai berikut:

Bab I adalah pembuka atau pendahuluan yang menjadi sebuah pengantar dalam penelitian ini yang terbagi dalam empat sub bab, yaitu: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian ini, serta sistematika yang digunakan dalam penelitian.

Bab II, bab ini menjelaskan landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam bab ini penulis mencantumkan teori yang digunakan dalam penelitian seperti teori organisasi. Bab ini juga memaparkan penelitian terdahulu guna melihat pembeda dan pembaruan dalam penelitian kali ini.

Bab III, bab ini menjelaskan metode apa yang digunakan dalam penelitian ini, begitupula dengan data yang digunakan, sampel yang digunakan, menjelaskan variabel, serta model pengolahan data yang digunakan.

Bab IV, pada bab ini penulis akan memperlihatkan hasil dari penelitian ini, kemudian membahas hasil dari pengolahan data yang sudah dilakukan guna menjawab rumusan masalah yang diangkat.

Bab V, bab ini adalah bab terakhir dalam penelitian ini, bab ini membahas kesimpulan apa yang di dapat dari penelitian ini, begitu juga dengan implikasi serta saran bagi penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam penelitian ini telah melakukan langkah-langkah guna mendapatkan hasil yang diinginkan, dari melakukan beberapa uji, seperti uji validitas variable, hingga regresi berganda guna melihat seberapa besar pengaruh variabel independen penelitian ini terhadap variabel dependen yaitu:

1. Variabel faktor intrinsik dalam penelitian ini yang dilakukan di lembaga keuangan syariah KSPPS Tamzis Bina Utama tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Islami. Adapun indikator yang digunakan adalah: pengembangan potensi diri, penghargaan, tanggungjawab, serta pekerjaan itu sendiri.
2. Variabel faktor ekstrinsik dalam penelitian ini yang dilakukan di lembaga keuangan syariah KSPPS Tamzis Bina Utama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Islami. Adapun indikator yang digunakan adalah: supervisi, lingkungan kerja, gaji, kebijakan, hubungan kerja.
3. Variabel Pengawasan Syariah dalam penelitian ini yang dilakukan di lembaga keuangan syariah KSPPS Tamzis Bina Utama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Islami. Adapun indikator yang digunakan yaitu dari tugas pokok dan fungsi pengawasan syariah internal Tamzis yaitu: peningkatan karakter dalam kesyariahan, kurangnya kesalahan

transaksi, hadirnya semangat bersyariah dalam diri, menambah keyakinan terhadap praktek ekonomi syariah, berkurangnya perilaku tidak syar'i.

B. Implikasi

Ada beberapa temuan yang didapat dari penelitian ini yang mencakup teoritis, praktis dan kebijakan. Antara lain:

1. Dari hasil penelitian ini salah satu yang menjadi rujukan ialah penelitian dari Iqbal Fasa (2018) yang mengembangkan model *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam. Maka akan menjadi sebuah teori baru akan kebutuhan teori motivasi yang menggunakan pendekatan dari dalam diri seperti tingkat religiusitas. Sehingga pada variabel X1 yaitu motivasi intrinsik pada penelitian ini belum berpengaruh dengan indikator tanggungjawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan potensi diri.
2. Dari segi praktis, harapannya lembaga keuangan syariah bisa mencoba untuk lebih semangat terkhusus dalam segi kesyariahan dengan adanya kebijakan mengangkat pengawasan syariah internal yang membantu tugas pokok dan fungsi DPS yang memiliki banyak tugas seperti pembinaan karyawan dan lainnya yang terbukti pada penelitian ini dapat menambah motivasi kerja dengan pendekatan teori motivasi kerja Islami.
3. Dari segi kebijakan, besar harapannya pemerintah dan DSN membahas tentang strukturisasi yang membantu Dewan Pengawas Syariah, yang sampai hari ini masih banyak penelitian yang mendapatkan hasil penelitian

kurang maksimalnya tugas, peran dan fungsi dari DPS dengan berbagai kendala.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, penulis menyadari banyak kekurangan atau hal yang harus diteliti lebih lanjut, sehingga dari penelitian ini memiliki beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Untuk penelitian berikutnya diharapkan yang menjadi responden adalah karyawan yang memiliki jabatan tatanan bawah bukan pada tatanan kebijakan di cabang seperti *Teller, Marketing, Account Officer* dan yang lainnya.
2. Penelitian selanjutnya mungkin bisa mencoba membandingkan antara lembaga keuangan syariah yang mengangkat divisi pengawasan syariah internal dengan lembaga keuangan syariah yang belum menerapkan pengawas syariah internal untuk melihat sejauh mana pengaruhnya terhadap motivasi bekerja dalam lembaga keuangan syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afshar, Jalili Y. And Salempour, F. (2019). Group Organizational Citizenship Behavior And Knowledge Sharing: The Moderating Role Of Workgroup Emotional Climate. *Vine Journal Of Information And Knowledge Management Systems*. ©Emerald Publishing Limited 2059-5891 Doi 10.1108/Vjikms-12-2018-0117.
- Agung, B. Prabowo., & Jasri B. Jamal. Peranan Dewan Pengawas Syariah Terhadap Praktik Kepatuhan Syariah Dalam Perbankan Syariah Di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum No. 1 Vol. 24 Januari 2017: 113 - 129*
- Amin, Faishal Alfian. Evaluasi Motivasi Intrinsik Individu Pada Perusahaan Bissama. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis Volume 3, Nomor 4, Oktober 2018*.
- Amir, Solaih. Dkk. Effect Of Work Motivation And Organizational Commitment On Job Satisfaction: (The Case Of The Education Industry In Pakistan). *Global Journal Of Management And Business Research: A Administration And Management Volume 14 Issue 6 Version 1.0 Year 2014*.
- Andriani, Maya Dan Kristiana, Widiawati. Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor, Vol.5, No.1, Juni 2017, 83– 98*.
- Arianto, A. D. Nugroho. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013*.
- Arianzah, Payakun. Pengaruh Pengawasan, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sawit Inti Raya Kec. Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu. *JOM Fekon, Vol 4 No. 1 (Februari) 2017*.
- Az-Zuhaili, Wahbah. (2013) Tafsir Al-Munir. Aqidah, Syariah, Manhaj. Jilid 1. *Gema Insani*. Jakarta.
- Baehaqi, Ahmad Dan Suyanto. Audit Internal Lembaga Keuangan Syariah Dalam Perpektif Al-Hisbah. *JRKA Vol. 4 Isue 2, Agustus 2018*.
- Bodroastuti, Tri & TA. Teguh Setiawan. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Paska Sarjana (S2) Stie Darma Putra*. Semarang.

- Bungin, Burhan M. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta. Kencana Prenademia Grup.
- Cameron, Judy. Katherine M. Banko Dan W. David Pierce. Pervasive Negative Effects Of Rewards On Intrinsic Motivation: The Myth Continues. *The Behavior Analyst*. 2001.
- Cholil, M. Nafis. (2011) *Teori Hukum Ekonomi Syariah*. Jakarta. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Damayanti, Sisvana. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Volume 2 Nomor 2*. 2016.
- Daryanti. Pengaruh Supervisi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pendidikan Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Makasar Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol. 4 No. 1 Juli 2013. Vol 4 No. 1*.
- Dewi, Puspa. Dkk. The Effect Of Work Motivation On Employees' Performance Mediated By Job Satisfaction At Pt. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office. *International Journal Of Scientific Research And Management (IJSRM)*. Volume 07. Issue 09. EM-2019.
- Diana, Nur Ifni. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial, Jilid 1, Nomor 2, November 2012, Hlm. 141-148*.
- Edirisooriya, Waruni A. Impact Of Rewards On Employee Performance: With Special Reference To Electrico. *Proceedings Of The 3rd International Conference On Management And Economics, (February 2014). Oral Presentations. Pp. 311-318*.
- Elmi, Farida Dan Widodo Murhanip. Organizational Citizenship Behavior Dalam Perspektif Islam Sebuah Studi (Aplikasi Taqwa) Terhadap Karyawan Industri Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume 9, No. 2, Juni 2019*.
- Faozan, Akhmad. Implementasi Good Corporate Governance Dan Implementasi Good Corporate Governance Dan Peran Dewan Pengawas Syariah Di Bank Syariah. *La-Riba Jurnal Ekonomi Islam. Volume VII, No. 1. Juli. 2013*.
- Faridi, Miftah. (2002) *Harta Dalam Perspektif Islam*. Pustaka. Bandung.

- Fasa, Iqbal. 2018. Model Pengembangan Organizational Citizenship Behavior. *Ringkasan Desertasi*. UIN Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Fatoni, Nur. 2017. Relasi Dewan Pengawas Syariah Dan Pengawas Syariah Baitut Tamwil Tamzis Wonosobo Dalam Mengawal Pelaksanaan Akad Mudharabah. *Penelitian Mandiri*. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Fergian, Aan. (2020) Faktor-Faktor Resign Karyawan Marketing Terhadap Kinerja Bank Syariah (Studi Kasus Pada BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo). *Skripsi*. Institut Agama Islam Negri Metro Iain Metro.
- Flippo, E.B., 1994, Manajemen Personalialia, *Erlangga*, Jakarta.
- Fugar, F.D.K. (2007). Frederick Herzberg's Motivationhygiene Theory Revisited: The Concept And Its Applicability To Clergy (A Study Of Fulltime Stipendiary Clergy Of The Global Evangelical Church, Ghana. *Journal Of Science And Technology (Ghana)*. 27(1) 2007.
- Gan, Jen Ling Dan Halimah M. Yusof. (2017). The Linkage Between Servant Leadership And Organizational Citizenship Behavior: A Review Paper. *The Colloquium*. Pp.15-19.
- Ghaffari, Sara. Dkk. The Influence Of Motivation On Job Performance: A Case Study At Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal Of Basic And Applied Sciences*. 11(4) March 2017, Pages: 92-99.
- Ghonyah, Nunung Dan Masurip. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*. JDM Vol. 2, No. 2, 2011, Pp: 118-129.
- Ghozali, Imam, (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2001). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. Et Al. (1996). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan Oleh Ninuk Adriani. *Binarupa Aksara*. Jakarta.

- Goodstein, Jerry D. Institutional Pressures And Strategic Responsiveness: Employer Involvement In Work-Family Issues. *Academy Of Management /Journal* 1994, Vol. 37, No. 2, 350-382.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007, Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas, *Bumi Aksara*: Jakarta.
- Hernando, Hendrick. Determinan Motivasi Kerja: Tinjauan Faktor Intrinsik Dan Ekstrinsik Di PT. Kaltim Medika Utama Bontang. *Media Studi Ekonomi*, Vol. 19, No. 1, 2016.
- Hidayah, Tamriatin Dan Diana, Sulianti K. T. *The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment To Employee Performance*. International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 7, Issue 7, July 2018.
- Hidayati, Nanik & Dianawa, Wiwiek. (2017). Pengendalian Internal Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengaruh Antara Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 2 (2017): 54-72.
- Hidayati, Siti Noor Dan Antonius Emriyanto. Analisis Faktor Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur*, Vol. VII, No. 1, Desember 2017, Hal. 18–30. P-ISSN: 2089-550X. E-ISSN: 2527-6638
- Hooi, Sin Soo Dan Hassan Ali. (2017). Can Stressed Employees Perform Organizational Citizenship Behavior?. *Journal Of Advanced Management Science* Vol. 5, No. 2.
- Imam, Abeer. Dkk. Impact Of Employee Satisfaction In The Employee Commitment Organization In The Banking Sector Of Pakistan. *Sci.Int (Lahore)*, 26 (1), 419-423,2014.
- Indrianto, Nur Dan Bambang Supomo. (2016). Metodologi Penelitian Bisnis. *BPFE*-Yogyakarta.
- Istijanto. (2010). Riset Sumber Daya Manusia. *PT Gramedia Pustaka Utama Kompas Gramedia Building*. Jakarta.
- Kamil, Naail Mohammed, Dkk. 2014. Investigating The Dimensionality Of Organisational Citizenship Behaviour From Islamic Perspective (Ocbip):

Empirical Analysis Of Business Organisations In Southeast Asia. *Asian Academy Of Management Journal*, Vol. 19, No. 1, 17–46.

Keputusan Menteri Negara Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah.

Khan, Hassan, Dkk. 2017. A Review Of The Conceptualization Of Organizational Citizenship Behavior. *City University Research Journal Special Issue: Aic, Malaysia Pp 81-87*.

Khotimah, Nurul. Pengaruh Religiusitas, Kepercayaan, Citra Perusahaan, Dan Sistem Bagi Hasil Terhadap Minat Nasabah Menabung Dan Loyalitas Di Bank Syariah Mandiri (Studi Kasus Pada Nasabah Bank Syariah Mandiri Gresik). *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2018, Vol. 05 No. 01, Hal. 37-48*.

Kolistiawan, Budi. Tantangan Lembaga Keuangan Syariah Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Jurnal Muqtasid*, 8(1) 2017: 54-64.

Kudrati, Vincent. Evaluasi Motivasi Kerja Di Perusahaan Amondeu. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis Volume 3, Nomor 5, Desember 2018*.

Laniwidyanti.Dkk. Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur, Malang. *Wacana Vol. 13 No.2. April 2010. Issn. 1411-0199*.

Lusri, Lidia Dan Hotlan Siagian. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA Vol. 5, No. 1, (2017)*

Luthans, Fred. Organizational Behavior. *Twelfth Edition. USA: Mcgrow-Hill Irwin. 2011*.

Mahendra, Ferum P. *Influence Of Motivation And Organizational Commitment On Work Satisfaction And Employee Performance*. Proceeding Of ICECRS, 1 (2017) 24-31.

Makhsun, Pengawas Syariah KSPPS Tamzis Bina Utama. *Wawancara, 14 Juni 2020*.

Manullang, M. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Andi Offset*. Yogyakarta:

Maria, Evi. Hubungan Penghargaan Intrinsik Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE), Maret 2010, Hal. 1 – 9 Vol. 17*.

- Marpaung, Indra Syahputra. Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatas). *Jurnal Lppm Ugn Vol. 8 No. 2 Desember 2017*.
- Maulana, F. Harza, Dkk. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 22 No. 1 Mei 2015*.
- Mcgregor, D. (1989). The Human Side of Enterprise. Readings in Managerial Psychology. *REFLECTIONS, Volume 2, Number 1*.
- Misbach, Irwan. Kedudukan Dan Fungsi Dewan Pengawas Syariah Dalam Mengawasi Transaksi Lembaga Keuangan Syariah Di Indonesia. *Jurnal Menejemen Ide Dan Dan Inspirasi. Vol 2. NO. 1. 2015*.
- Mujib, Abdul. Dewan Pengawas Syariah (DPS) Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Wilayah Jawa Tengah. *Az Zarka', Vol.9, No.1, Juni 2017*
- Nawawi, Hadari. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Ghalia Indonesia*. Jakarta.
- Ningsih, Febru R., Dan Tutuk Ari Arsanti, 2014. Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Ocb Dan Turnover Intention Benefit. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Volume 18, Nomor 1*.
- Nurhisam, Luqman. Kepatuhan Syariah (Sharia Compliance) Dalam Industri Keuangan Syariah. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM No. 1 Vol. 23 Januari 2016: 77 – 96*.
- Nurjahjani, Fullchis. Pengaruh Imbalan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pemasaran Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Cabang Malang). *MODERNISASI, Volume 3, Nomor1, Februari 2007*.
- Othman, Rozhan. Dkk. Psychological Contract Violation and Organizational Citizenship Behavior. *Gadjah Mada International Journal of Business September-December 2005, Vol. 7, No. 3, Pp. 325—349*.
- Pangkey, Max. Analisis Faktor-Faktor Penyebab Pengunduran Diri Karyawan Waktu Tertentu Pada PT. Sinar Pure Foods International. *Jurnal Ilmu Administrasi (Sulawesi Utara: Program Studi Administrasi Bisnis Fisip), Volume 8, No.3 2012, H.2*.

- Pedoman Akad Syariah (PAS). Perhimpunan BMT Indonesia. *Cetakan Pertama*. Maret-2014.
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 30/POJK.05/2014 Tentang Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Bagi Perusahaan Pembiayaan.
- Plunkett, Warren R., Raymond F. Attner Dan Gemmy S. Allen. *Management: Meeting and Exceeding Customer Expectations. United States of America: South Western-Thompson Corporation*. 2005.
- Priyatno, Duwi. (2011) Buku Saku Analisis Data SPSS. *Media Kom*. Yogyakarta.
- Priyawan, Sunu. *Evolusi Dalam Pemikiran Manajemen Modern*. Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen Volume 5 Nomor 2. Januari 2009.
- Purcell, J. And Undy, R. Research Into The Management Of Employee Relations At Templeton College, Oxford. *Employee Relations*. (1986) Vol. 8 No. 5, Pp. 15-22.
- Putra, Aditya Kamajaya Dan Agus Frianto. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. *BISMA Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 6 No. 1 Agustus 2013*.
- Putra, Eka Diraksa. Dkk. Extrinsic and Intrinsic Motivation On Work Engagement in The Hospitality Industry: Test of Motivation Crowding Theory. *Tourism and Hospitality Research*. 2016. 1–14.
- Putri, Permana Vinda Dan Mudji Rahardjo. Membangun Motivasi Kerja Relawan Di Pmi Kota Semarang. *Diponegoro Journal of Management*. Volume 1, Nomor 2, Tahun 2012.
- Rahmawati, Annisa, Dan Rani Rumita. Analisis Pengaruh Motivasi, Reward Dan Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus PT Indotama Omicron Kahar). *Industrial Engineering Online Journal*, Vol. 4, 2015.
- Rokan, Mustapa Khamal. Optimalisasi Peran Dewan Pengawas Syariah (DPS) Dalam Perbankan Syariah Di Medan. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah* Vol. 5, No. 2. 2017. 292 - 305 P-ISSN: 2355-0228, E-ISSN: 2502-8316
- Santoso, Singgih. (2010). Statistik Multivariat. Jakarta: *PT Elex Media Komputindo*.

- Sarinadi, Ni Nengah. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada Ud Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014. *Vol: 4 No: 1 Tahun: 2014*.
- Saydam, Gouzali, (1996), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, *PT Gunung Agung*. Jakarta.
- Sekaran, Uma. (2011). Research Methods for Business, 4th Edition. *Salemba Empat*. Jakarta
- Shaikh, Sumra Haleem. Dkk. The Impact of Extrinsic Motivation On Employees' Performance: A Comparative Analysis Of Food And Textile Industries In Sindh, Pakistan. *International Business Research*. Vol. 11, No. 12. 2018.
- Silaen, Sofar Dan Yayak Heryanto. (2013). Pengantar Statistika Social. *In Media*. Jakarta.
- Sisardi. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. *Thesis*. Universitas Terbuka Jakarta.
- Sugiyanto, HRD KSPPS Tamzis Bina Utama. *Wawancara* 14 Juni 2020,
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan. *Alfabeta*. Bandung.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R Dan D. *Alfabeta*. Bandung.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif Dan R&D. *Alfabeta: Bandung*.
- Suharto, Edi. 2010. Analisa Kebijakan Publik Panduan Praktis Mengkaji Masalah Dan Kebijakan Public. *Alfabeta*. Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. (2014). Metodologi Penelitian. *Pustaka Baru*. Yogyakarta.
- Sunyanto, Danang (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. *PT Refika Aditama*. Bandung.
- Syafriadi. Analisis Faktor Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Amanah Ray Medan. *Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu*. Vol. 2. No. 4 Desember 2016.

Syamsuir, Lembaga Keuangan Islam Non Bank. *Jurnal Islamika, Volume 15 Nomor 1 Tahun 2015.*

Tripuspitorini, Fifi Afiyanti. Pengaruh Religiusitas Terhadap Minat Mahasiswa Politeknik Negeri Bandung Untuk Menabung Di Bank Syariah. *Jurnal Ma Arif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah Vol. 4, No. 1, 2019.*

Wahyudi, Setyo Tri. (2017). Statistik Ekonomi. *Tim UB. Press. Malang.*

Wirawan, Agung Emanuel. Dkk. Hubungan Antara Supervisi Kepala Ruang Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Ambarawa. *Jurnal Managemen Keperawatan. Volume 1, No. 1, Mei 2013; 1-6.*

Www.Tamzis.Com

Yao, Christian. Dkk. The Living Wage as an Income Range For Decent Work And Life. *Employee Relations Vol. 39 No. 6, 2017 Pp. 875-887 Emerald Publishing Limited.*

Zaifullah, Hasan Nur. Optimalisasi Peran Dan Fungsi Dewan Pengawas Syariah (DPS) Dalam Perbankan Syariah. *JPIK Vol.1 No. 1, Maret 2018: 248-259.*

LAMPIRAN



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

1. Lampiran Kuisisioner

Kuisisioner Penelitian

Hari/Tanggal :

No. Kuisisioner :.....(diisi oleh peneliti)

Assalamualaikun Wr.Wb.

Kepada Yth Bapak/Ibu/Saudara/i

Di tempat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyelesaian Strata 2 (S2) Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, maka dengan ini :

Nama : Muhamad saifidin

NIM : 18208011014

Fakultas/Jurusan Syariah : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi

Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Judul Thesis : Pengaruh Faktor Intrinsik, Faktor Ektrinsik Dan Pengawasan Syariah Terhadap Motivasi Kerja Menggunakan Implementasi Organizational Citizenship Behavior Islam Prespective (studi kasus KSPPS TAMZIS Bina Utama)

Memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner yang telah disediakan sebagai bahan penelitian dan pengumpulan data sesuai dengan judul skripsi diatas. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan banyak terimakasih.

Yogyakarta.....2018

Hormat Saya,

Muhamad Saifidin

Biodata Pengisi

Nama :

Jenis Kelamin :

Cabang :

Jabatan :

Lama Bekerja : Tahun

Petunjuk Pengisian

Berikan tanda (\checkmark) atau (\times) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/i paling sesuai.

KETERANGAN

Jawaban	Skor
STS : Sangat Tidak Setuju	5
TS : Tidak Setuju	4
N : Netral	3
S : Setuju	2
SS : Sangat Setuju	1

Variabel Intrinsik						
No	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
	Semua tugas yang diberikan sesuai dengan tugas pokok divisi, saya bisa selesaikan sebaik mungkin					
	Prestasi kerja yang saya lakukan selama bekerja sangat mendapatkan perhatian dari perusahaan, baik berupa insentive, bonus dan yang lainnya					

	Suasana dalam saya bekerja saat baik dan pekerjaan saya sama seperti yang saya harapkan serta dapat mengembangkan potensi diri saya					
	KSPPS Tamzis melakukan pelatihan pada karyawan guna meningkatkan sumber daya insani karyawan					
Variabel ekstrinsik						
No	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
	KSPPS Tamzis Bina Utama memberikan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan bapak/ibu kerjakan.	STS	TS	N	S	SS
	Kebijakan yang diterapkan pimpinan sudah sesuai dengan standart standar KSPPS Tamzis Bina Utama					
	Hubungan antar masing-masing karyawan harmonis.					
	Ruangan Tempat bekerja nyaman, bersih, rapi dan sangat menyenangkan untuk bekerja sesuai yang saya harapkan					
	System pengawasan di KSPPS Tamzis Bina Utama sudah baik					
Variabel Pengawasn syariah						
No	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
	Adanya kajian dan pelatihan dari syariah Guard membantu saya memahami ekonomi syariah	STS	TS	N	S	SS
	Dengan konsekuensi dari hukum islam, membuat saya lebih berhati hati dalam bekerja demi menerapkan ekonomi syariah					
	Dengan adanya syariah guard membuat saya lebih antusias berkenomi syariah					
	Syariah guard membantu saya dalam memahami bahwsanya ekonomi syariah bukan hanya system ekonomi yang basis nya kehidupan dunia namu juga berbasis dalam ibadah					
	Kegiatan syariah guard menghindarka saya pada perilaku-perilaku yang tidak sesuai dengan syariah					
Variabel Motivasi Kerja Islami						
	Saya berkeyakinan dalam setiap saya bekerja,					

	Allah SWT. selalu mengawasi saya					
	Dalam bekerja saya selalu mematuhi perintah Allah, menjalankan perintahnya dan menjauhi larangannya					
	Saya bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan financial namun saya yakin ada nilai ibadah dalam pekerjaan saya					
	Rezeki yang halal merupakan dorongan bagi saya, serta pendorong bagi saya untuk mencapai sukses dunia dan akhirat					
	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan primer (sandang, pangan, papan), kebutuhan sekunder (kesehatan, pendidikan dan kesenangan)					
	Bekerja sebagai bentuk pengembangan aktualisasi diri dan kewajiban bagi seorang muslim					

2. Lampiran Link Google Form

<https://forms.gle/SeyfLfCsRcbBm3NK9>

3. Lampiran Tabulasi data

N O	INTRINSIK (X1)						EKTRINSIK (X2)						PS (X3)						MKI (Y)						
	NP				JM L	NP						JM L	NP						JM L						
	1	2	3	4		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6							
1	4	4	5	4	17	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	4	28
2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29
3	5	3	4	4	16	3	4	5	5	5	3	25	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	4	4	25
4	4	3	4	4	15	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	4	23
5	5	4	4	5	18	4	4	5	4	5	4	26	5	4	4	5	4	22	5	5	3	4	5	5	27
6	5	4	4	5	18	4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	5	26
7	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	5	17	4	4	5	3	4	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29
9	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	4	28
10	5	5	5	5	20	4	5	5	4	5	4	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29
11	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	28

12	4	3	4	5	16	3	4	4	3	4	4	22	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	5	5	27
13	4	4	4	5	17	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
14	4	3	5	5	17	3	4	5	5	5	4	26	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	5	29
15	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	4	22	5	5	5	4	4	4	27
16	4	3	4	4	15	3	4	3	3	3	3	19	3	4	4	3	4	18	3	3	3	4	4	5	22
17	5	4	4	5	18	4	4	5	3	4	2	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	24
18	4	3	4	5	16	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29
19	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
20	5	4	4	4	17	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	5	25
21	3	4	4	4	15	4	3	4	3	4	4	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	5	26
22	4	4	3	4	15	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	5	27
23	4	4	4	5	17	4	4	5	4	4	4	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	5	29
24	3	4	4	4	15	4	4	5	3	4	3	23	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	4	4	27
25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	25
27	4	4	3	4	15	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	4	25
28	4	4	4	4	16	3	4	5	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
29	2	3	2	2	9	4	3	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	4	4	20
30	4	5	5	5	19	4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	4	3	15	3	4	5	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
32	4	3	4	5	16	3	4	5	4	4	3	23	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	25
33	5	4	5	5	19	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
34	3	4	4	4	15	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
35	5	4	4	5	18	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
36	2	2	2	2	8	2	2	2	3	2	2	13	2	1	2	1	2	8	3	3	3	3	3	3	18
37	5	3	4	5	17	4	4	5	2	5	4	24	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	4	27
38	4	4	3	4	15	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	5	22
39	3	3	4	5	15	4	3	4	3	4	3	21	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	4	24
40	3	3	4	5	15	3	4	5	4	3	2	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	5	23
41	5	4	4	4	17	4	4	5	4	4	4	25	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	5	5	26
42	3	3	4	4	14	3	3	4	3	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	25
43	5	4	5	5	19	3	5	5	4	4	5	26	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	4	5	26
44	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	4	22	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	4	4	28
45	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	3	21	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	4	23
46	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	4	23	4	5	4	5	4	5	27
47	5	5	5	4	19	4	3	4	3	5	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	25
48	5	4	5	4	18	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	5	27
49	5	5	4	5	19	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30

50	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	4	25
51	4	4	3	5	16	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	4	5	22	5	4	4	4	4	5	26
52	4	4	4	5	17	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	5	4	25
53	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	25
54	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	4	26
55	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	4	29
56	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	4	4	25
57	4	2	3	3	12	2	3	4	3	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	25
58	2	2	2	2	8	2	2	2	3	2	3	14	2	1	2	2	1	8	3	2	3	4	3	3	18
59	5	5	4	4	18	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
60	4	4	5	5	18	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	3	5	26
61	5	3	4	4	16	3	3	4	3	4	3	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29
62	5	4	5	5	19	4	5	5	4	4	5	27	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	29
63	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
64	4	4	5	5	18	4	4	5	3	5	5	26	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	4	5	27
65	4	4	5	4	17	3	4	5	5	4	4	25	4	5	4	5	5	23	4	4	4	5	5	5	27
66	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
67	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	29
68	5	4	4	5	18	4	5	5	5	5	4	28	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	23	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4	5	27
70	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	4	28
72	5	3	4	5	17	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	29
72	3	3	4	4	14	3	4	5	3	4	4	23	4	5	5	5	4	23	4	5	4	4	4	4	25
73	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	5	23	5	4	4	4	3	5	25
74	3	4	3	3	13	3	4	4	4	4	4	23	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	25
75	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
76	5	4	5	5	19	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29
77	4	3	3	4	14	4	4	4	4	4	3	23	4	5	3	4	4	20	4	4	4	4	4	3	23
78	4	3	4	4	15	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
79	4	4	4	5	17	4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	3	27
80	4	4	3	5	16	3	4	5	4	4	3	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	4	28
81	5	4	4	5	18	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29
82	5	3	5	5	18	3	5	5	4	5	4	26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29
83	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
84	5	3	4	4	16	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	4	21
85	5	4	4	5	18	2	4	5	4	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	5	27
86	5	5	3	5	18	4	4	4	3	4	4	23	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	4	25

4. Analisis Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	86	2,00	5,00	4,2791	,77689
VAR00002	86	2,00	5,00	3,9535	,78075
VAR00003	86	2,00	5,00	4,1395	,73825
VAR00004	86	2,00	5,00	4,4651	,73080
Valid N (listwise)	86				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00009	86	2,00	5,00	3,8837	,75799
VAR00010	86	2,00	5,00	4,1512	,67767
VAR00011	86	2,00	5,00	4,5116	,73154
VAR00012	86	2,00	5,00	3,9767	,79671
VAR00013	86	2,00	5,00	4,0116	,75917
Valid N (listwise)	86				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00014	86	2,00	5,00	4,4535	,73014
VAR00015	86	1,00	5,00	4,5698	,77521
VAR00016	86	2,00	5,00	4,4419	,69629
VAR00017	86	1,00	5,00	4,5349	,74672
VAR00018	86	1,00	5,00	4,5465	,73014
Valid N (listwise)	86				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00025	86	3,00	5,00	4,5116	,60865
VAR00026	86	2,00	5,00	4,4302	,64243
VAR00027	86	3,00	5,00	4,3721	,63332
VAR00028	86	3,00	5,00	4,4651	,62681
VAR00029	86	3,00	5,00	4,3837	,61680
VAR00030	86	3,00	5,00	4,4651	,58807
Valid N (listwise)	86				

5. Uji Validitas X1

Correlations

		p1	p2	p3	p4	tpx1
p1	Pearson Correlation	1	,526**	,608**	,598**	,838**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	86	86	86	86	86
p2	Pearson Correlation	,526**	1	,542**	,471**	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	86	86	86	86	86
p3	Pearson Correlation	,608**	,542**	1	,598**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	86	86	86	86	86
p4	Pearson Correlation	,598**	,471**	,598**	1	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	86	86	86	86	86
tpx1	Pearson Correlation	,838**	,782**	,838**	,811**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	86	86	86	86	86

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

6. Uji Reability X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	4

7. Uji Validitas X2

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	TPX2
P1	Pearson Correlation	1	,630**	,363**	,385**	,411**	,710**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86
P2	Pearson Correlation	,630**	1	,649**	,617**	,568**	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86
P3	Pearson Correlation	,363**	,649**	1	,566**	,519**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86
P4	Pearson Correlation	,385**	,617**	,566**	1	,487**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86
P5	Pearson Correlation	,411**	,568**	,519**	,487**	1	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	86	86	86	86	86	86
TPX2	Pearson Correlation	,710**	,876**	,786**	,786**	,763**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	86	86	86	86	86	86

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

8. Reabiliti X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	5

9. Uji Validitas X3

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	tpx3
p1	Pearson Correlation	1	,744**	,758**	,737**	,743**	,873**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86
p2	Pearson Correlation	,744**	1	,749**	,829**	,857**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86
p3	Pearson Correlation	,758**	,749**	1	,807**	,815**	,903**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86
p4	Pearson Correlation	,737**	,829**	,807**	1	,839**	,925**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86
p5	Pearson Correlation	,743**	,857**	,815**	,839**	1	,934**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	86	86	86	86	86	86
tpx3	Pearson Correlation	,873**	,920**	,903**	,925**	,934**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	86	86	86	86	86	86

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

10. Uji Reability X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	5

11. Uji Validitas Y

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TPY
P1	Pearson Correlation	1	,664**	,660**	,448**	,317**	,281**	,751**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,003	,009	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86
P2	Pearson Correlation	,664**	1	,816**	,666**	,469**	,274*	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,011	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86
P3	Pearson Correlation	,660**	,816**	1	,715**	,473**	,193	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,075	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86

P4	Pearson Correlation	,448**	,666**	,715**	1	,507**	,236*	,800**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000		,000	,029	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86
P5	Pearson Correlation	,317**	,469**	,473**	,507**	1	,345**	,692**
	Sig. (2- tailed)	,003	,000	,000	,000		,001	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86
P6	Pearson Correlation	,281**	,274*	,193	,236*	,345**	1	,508**
	Sig. (2- tailed)	,009	,011	,075	,029	,001		,000
	N	86	86	86	86	86	86	86
TP Y	Pearson Correlation	,751**	,871**	,865**	,800**	,692**	,508**	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	86	86	86	86	86	86	86

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

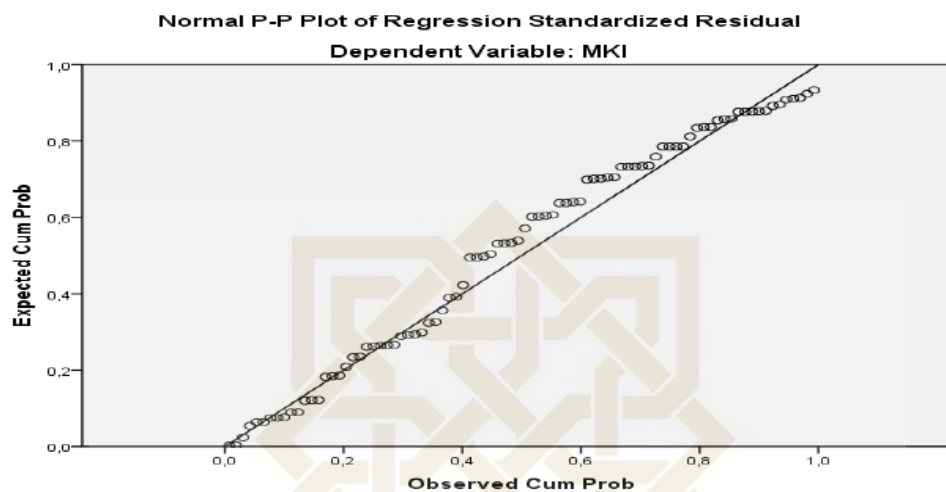
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

12. Uji Reability Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	6

13. Uji Normalitas (Plot)



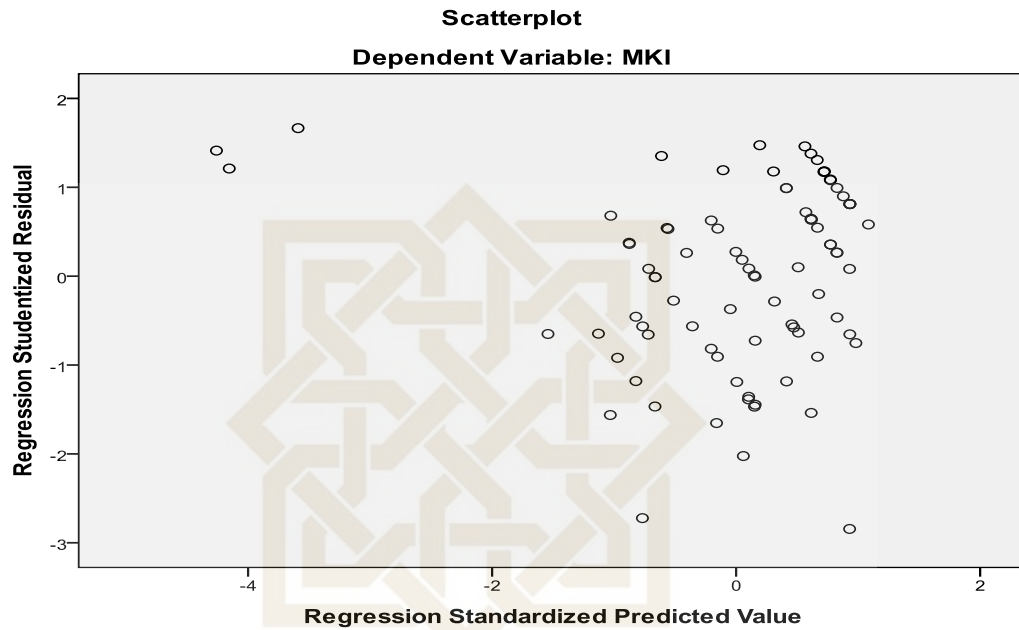
14. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,505	1,130		8,411	,000		
INTRINSIK	-,125	,129	-,111	-,972	,334	,226	4,417
EKSTRINSIK	,255	,102	,266	2,492	,015	,258	3,873
PENGAWASAN _SYARIAH	,621	,077	,746	8,102	,000	,348	2,876

a. Dependent Variable: MKI

15. Uji Heteroskedastisitas



16. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,505	1,130		8,411	,000
	INTRINSIK	-,125	,129	-,111	-,972	,334
	EKSTRINSIK	,255	,102	,266	2,492	,015
	PENGAWASAN_ SYARIAH	,621	,077	,746	8,102	,000

a. Dependent Variable: MKI

17. Uji F (simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	502,247	3	167,416	85,883	,000 ^a
	Residual	159,846	82	1,949		
	Total	662,093	85			

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN_SYARIAH, EKSTRINSIK, INTRINSIK

b. Dependent Variable: MKI

18. Uji R² (Dterminasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871 ^a	,759	,750	1,396

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN_SYARIAH, EKSTRINSIK, INTRINSIK

b. Dependent Variable: MKI

19. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,505	1,130		8,411	,000
	INTRINSIK	-,125	,129	-,111	-,972	,334
	EKSTRINSIK	,255	,102	,266	2,492	,015
	PENGAWASAN_ SYARIAH	,621	,077	,746	8,102	,000

a. Dependent Variable: MKI

20. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



SURAT KETERANGAN
Nomor : 015/B/TMZ/SKT/M.001/VIII/2020

Divisi Penelitian dan Pengembangan KSPPS Tamzis Bina Utama menerangkan bahwa :

Nama : Muhamad Saifidin
 NIM : 18208011014
 Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah
 Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
 Judul Thesis : Pengaruh Faktor Intrinsik, Faktor Ektrinsik Dan Pengawasan Syariah Terhadap Motivasi Kerja Menggunakan Implementasi Organizational Citizenship Behavior Islam Prespective (studi kasus KSPPS TAMZIS Bina Utama)

Telah melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan Thesis di KSPPS Tamzis Bina Utama.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Yogyakarta
 Pada tanggal : 31 Agustus 2020

KSPPS Tamzis Bina Utama
 Wk. Manajer Kebijakan & Kontrol



Abdul Haris
 NIK : 02.08.00074

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

21. Curriculum Vitae

CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Muhamad Saifidin
 Tempat, Tanggal Lahir : Pa'awaru, 14 Desember 1994
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Alamat : Pa'awaru, Lembo Raya, Morowali Utara, Sulawesi
 Tengah
 Domisili : Ngawen RT 7 RW 51, Maguwoharjo, Depok,
 Sleman, Yogyakarta
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : WNI
 No HP : 081342196068
 Email : muhamadsaifidin@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

2001 – 2007 : SDN Parawi
 2007 – 2010 : SMPN 1 Lembo
 2010 – 2011 : SMAN 1 Lembo
 2011 – 2013 : GONTOR 13 Poso
 2013 – 2014 : MA Nurul Ummah Lambelu
 2014 – Sekarang : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

PENGALAMAN ORGANISASI

2014 – 2015 : Anggota BINGKAI (Komunitas Fotografer)

- UIN SUKA)
- 2014 – Sekarang : Anggota Ikatan Keluarga Nurul Ummah
Yogyakarta
- 2015 – 2016 : Anggota UKM Badminton UIN SUKA
- 2015 – 2016 : Anggota HMI komisariat Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
- 2015 – 2017 : Anggota Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam UIN SUKA
- 2016 – 2017 : Pengurus HMI komisariat Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
- 2017 – 2018 : Ketua Umum HMI komisariat Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam

PENGALAMAN KERJA

- 2018: PT. Kalimasada Berkah Mandiri Sebagai Staf Marketing perumahan syariah palgading regency
- 2018 – 2019: PT. Joglo Grup sebagai menejer marketing perumahan syariah kembang putihan resident
- 2019 - Sekarang: KSPPS Tamzis Bina Utama sebagai staf Pengawas Syariah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA