

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN
KERJA, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR* KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BANK SYARIAH MANDIRI KC BANDA ACEH)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR**

STRATA SATU

Oleh :

MUHAMMAD CHAUQI RIANDA

16820044

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

2020

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN
KERJA, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR* KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BANK SYARIAH MANDIRI KC BANDA ACEH)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
STRATA SATU**

Oleh :

MUHAMMAD CHAUQI RIANDA
16820044

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:

Drs. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, S.E., M.Si.
NIP : 19661119 199203 1 002

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

2020



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-636/Un.02/DEB/PP.00.9/09/2020

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK SYARIAH MANDIRI KC BANDA ACEH)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD CHAUQI RIANDA
Nomor Induk Mahasiswa : 16820044
Telah diujikan pada : Jumat, 28 Agustus 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 5f587d1fe99da



Penguji I

Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 5f6ae9e471047



Penguji II

Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 5f65a27abfaab



Yogyakarta, 28 Agustus 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 5f6d87f0a2522



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

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Muhammad Chauqi Rianda

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Muhammad Chauqi Rianda

NIM : 16820044

Judul Skripsi : “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh)”

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

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 15 Juli 2020

Pembimbing,

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Chauqi Rianda

NIM : 16820044

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh)"** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali, pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 15 Mei 2020

Penyusun



Muhammad Chauqi Rianda
NIM. 16820044

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

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

Nama : Muhammad Chauqi Rianda

NIM : 16820044

Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

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

”Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kc Banda Aceh)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia, 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.

Yogyakarta, 15 Juli 2020

Yang menyatakan



Muhammad Chauqi Rianda
NIM. 16820044

MOTTO

“Jak ukue bek tuwoe likot”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, saya persembahkan karya tulis ini kepada kedua orang yang telah mendidik saya sejak lahir, mengajari saya tentang hidup, akhlaq dan agama, serta mengasih dan menyayangi saya tanpa pamrih.

Kepada kedua orang tua yang teramat saya cintai dan hormati:

Bapak Samsul Bahri dan Ibu Linda Aryani serta untuk adik saya Ibra Najmus

Tsaqib

Teruntuk acut Musril Kamal yang senantiasa memberi motivasi hidup

Teruntuk Aulia Lestari yang memberikan dukungan dalam menyusun karya ini

Keluarga besar perbankan syariah 2016

Serta kepada Almamater tercinta

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Serta kepada Almamater

tercinta

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

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	Ša'	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Šad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap

حَمْدٌ نَدْوَةٌ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّةٌ	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada 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.

حِكْمَةٌ	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلَّةٌ	Ditulis	<i>'illah</i>
كِرَامَةُ الْوَلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal pendek dan penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
دَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلِيَّةٌ	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تَنْزِي	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كَرِيمٌ	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فُرُوضٌ	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

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

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لِإِنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَّاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الْشَّامِس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata Dalam Penulisan Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR



Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan (studi kasus pada Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh)”**. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh ummatnya.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata I Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penyusun ingin menyampaikan terimakasih yang dalam kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, pihak-pihak tersebut adalah:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.H., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga 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 Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., Msi., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa sabar megarahkan dan membimbing penulis dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
5. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu serta pengalaman pengetahuannya kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Seluruh pegawai dan staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pimpinan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh beserta seluruh karyawan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di BSM Kantor Cabang Banda Aceh.
9. Kedua orang tua saya yaitu Bapak Samsul Bahri dan Ibu Linda Aryani atas segala dukungan, harapan dan doanya. Semoga senantiasa berada dalam limpahan rahmat Allah SWT.
10. Adik saya Ibra Najmus tsaqib yang senantiasa menjadikan saya motivasi untuk terus belajar.

11. Sahabat-sahabat seperjuangan, Denny Al aziz, Muhammad Rivaldi, Wahyu Zia Ulhaq, Sarhan Raziq, Muhammad Rafli dan Nirwan Bawazier yang telah setia menemani penulis, memberi semangat dan mendengar keluh kesah.
12. Kakak dan Adik yang sering penulis repotkan selama di Jogja, kak Hasna, bang Sayuti, kak Dhita.
13. Teman-teman satu sanggar SERAMBI UIN dan FOSKADJA JOGJA yang telah menginspirasi dan mengajarkan penulis berbagai hal, memberi kenangan indah serta pengalaman hidup yang berharga. Semoga senantiasa berjaya.
14. Teman-teman seperjuangan jurusan Perbankan Syariah angkatan 2016.
15. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan tugas akhir serta dalam menempuh studi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga segala kebaikan mendapat balasan Allah SWT.

Yogyakarta, 15 Juli 2020

Penyusun,



M Chauqi Rianda

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR GRAFIK	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Diskusi Sistematis	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Landasan Teori.....	14
1. Kepemimpinan Transformasional	14
2. Kepuasan Kerja	17
3. Komitmen Organisasi	19
4. <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	21
B. Telaah Pustaka	24

C. Pengembangan Hipotesis	28
D. Kerangka Pemikiran.....	33
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	34
A. Jenis dan Sifat Penelitian	34
B. Populasi dan Sampel Penelitian	34
D. Definisi Operasional Variabel.....	36
E. Metode Analisis Data.....	38
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	42
A. Analisis Profil Responden.....	42
B. Analisis Data	45
C. Pembahasan Hasil Penelitian	56
BAB V PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Keterbatasan Penelitian.....	69
C. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN.....	xxiii

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Perkembangan Perbankan Syariah	2
---	---



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perkembangan Perbankan Syariah Tahun 2015-2019	2
Tabel 1.2	Perkembangan Tenaga Kerja Perbankan Syariah	3
Tabel 2.1	Telaah Pustaka	23
Tabel 3.1	Skala Likert	35
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	44
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas	45
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.7	Kolmogorov Smirnov Test	49
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas	50
Tabel 4.9	Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
Tabel 4.10	Analisis Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi	54
Tabel 4.12	Hasil Uji F	54
Tabel 4.13	Hasil Uji T	55
Tabel 4.14	Detail Jawaban Kuesioner Variabel Kepemimpinan Transformasional	57
Tabel 4.15	Detail Jawaban Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja	60
Tabel 4.16	Detail Jawaban Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Terjemahan Ayat Al-Qur'an	xxiii
Lampiran II	Kuesioner Penelitian	xxiv
Lampiran III	Hasil Output Excel	xxviii
Lampiran IV	Hasil Output Pengujian SPSS	xxxiv
Lampiran V	Dokumentasi Penelitian	xliii
Lampiran VI	Daftar Riwayat Hidup	xliv



ABSTRAK

Seiring berjalannya waktu, persaingan dalam dunia kerja semakin ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulannya masing – masing. Baik berupa sumber daya alam, sumber daya manusia, maupun teknologinya. Dikarenakan hal ini perusahaan membutuhkan karyawan dengan kemampuan bekerja secara fleksibel, salah satunya adalah kemampuan karyawan menerapkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam pekerjaannya. Penerapan *organizational citizenship behaviour* (OCB) ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan secara lebih efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Sedangkan, variabel independennya adalah *organizational citizenship behaviour* (OCB). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh. Sedangkan, sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *purposive* sampling dengan kriteria minimal telah bekerja selama 1 tahun. Data responden dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada masing-masing karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda melalui IBM SPSS *statistic* 19. Penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh tsecara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Sedangkan, variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

ABSTRACT

Over time, competition in the world of work is getting tougher. Each company is required to have their respective advantages - each. Both in the form of natural resources, human resources, and technology. Because of this the company needs employees with the ability to work flexibly, one of which is the ability of employees to implement organizational citizenship behavior (OCB) in their work. The implementation of organizational citizenship behavior (OCB) can help companies achieve their goals more effectively and efficiently. This study aims to determine the effect of transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment to organizational citizenship behavior (OCB) on employees of Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh. The dependent variable in this study is transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitment. Meanwhile, the independent variable is organizational citizenship behavior (OCB). The population in this study were all employees of Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh. Meanwhile, the sample in this study amounted to 40 employees. The method used in sampling is purposive sampling with the minimum criteria that has been working for 1 year. Respondent data in this study were collected through a questionnaire distributed to each employee. The analytical tool used in this study is the multiple linear regression test through the IBM SPSS statistic 19. This study states that the variable of job satisfaction and organizational commitment has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB). Meanwhile, transformational leadership variables have no effect on organizational citizenship behavior (OCB).

Keywords: Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB).

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

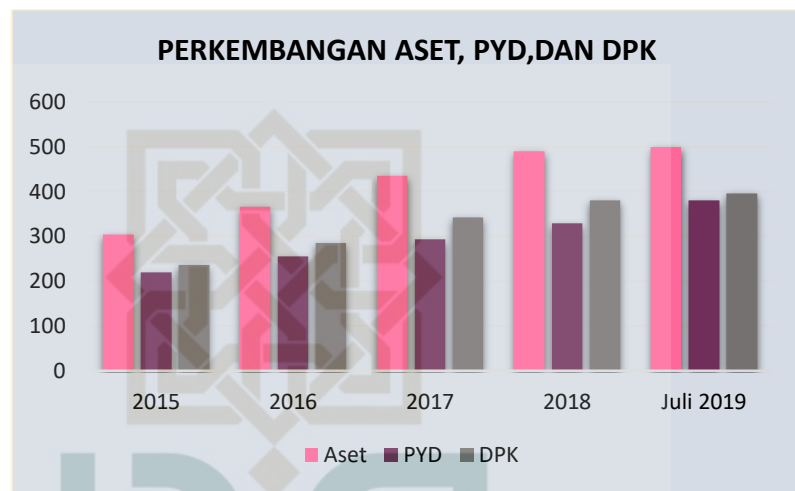
Lembaga penghimpun dana masyarakat saat ini sangat penting bagi suatu negara, mengingat semakin hari kebutuhan masyarakat terus bertambah dan aktivitas jual beli juga terus meningkat. Masyarakat terus ingin memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan primer maupun sekunder. Aktivitas keseharian masyarakat ini selalu berkaitan dengan lembaga keuangan. Lembaga keuangan terdiri dari berbagai jenis salah satunya adalah perbankan. Dalam suatu negara perbankan memiliki peran diantaranya pengaturan inflasi yang diatur, pengaturan likuiditas dalam perekonomian, dan lain sebagainya.

Bank adalah badan usaha yang berguna untuk menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpan pinjam dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat yang berguna untuk meningkatkan taraf hidup rakyat. Terdapat dua jenis bank di Indonesia yakni bank konvensional dan bank syariah. Bank syariah merupakan badan usaha penghimpun dana masyarakat yang dijalankan berdasarkan prinsip syariah yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia (UU No. 21 tahun 2008). Perkembangan perbankan syariah tidak kalah dari perbankan konvensional, tiap tahunnya bank syariah terus mengalami peningkatan secara signifikan dan terus menunjukkan eksistensinya dalam bersaing. Hal ini dapat dilihat dari pertumbuhan aset, dan perkembangan jaringan kantor perbankan syariah

yang telah tersebar di seluruh Indonesia. Berikut ini data statistik perkembangan bank syariah dilihat dari pertumbuhan aset, pembiayaan dan DPK dalam kurun waktu 5 tahun terakhir:

Grafik 1.1 Perkembangan Perbankan Syariah Tahun

2015 - 2019



Tabel 1.1 Perkembangan Perbankan Syariah Tahun

2015 – 2019 (dalam Miliar)

Tahun	Aset	PYD	DPK
2015	304 M	219 M	236 M
2016	366 M	255 M	285 M
2017	435 M	293 M	342 M
2018	490 M	329 M	380 M
2019	499 M	380 M	395 M

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan

Berdasarkan data diatas, total aset perbankan syariah tahun 2015 sebesar 304 miliar, mengalami peningkatan menjadi 499 miliar sampai pada tahun 2019. Dari sisi pembiayaan perbankan syariah juga mengalami peningkatan, tercatat pada tahun 2015 jumlah pembiayaan sebesar 219 miliar tumbuh menjadi 380 miliar sampai pada 2019. Pada sisi DPK juga

terus mengalami peningkatan dari tahun 2015 berjumlah 236 miliar hingga sampai pada tahun 2019 mencapai 395 miliar. Perkembangan perbankan syariah secara signifikan tersebut menunjukkan bahwa bank syariah mampu bersaing dengan bank konvensional di Indonesia (Bangun, 2012).

Namun, perkembangan perbankan syariah di Indonesia ternyata tidak diikuti dengan penyediaan sumber daya manusia yang memadai terutama yang memiliki latar belakang pengetahuan yang mendalam baik tentang syariat Islam maupun perbankan syariah¹. Pertumbuhan tenaga kerja perbankan syariah pada lima tahun terakhir tumbuh secara fluktuatif. Berikut data perkembangan tenaga kerja perbankan syariah tahun 2015-2019 oleh otoritas jasa keuangan:

**Tabel 1. 2 Perkembangan Tenaga Kerja Perbankan Syariah
Tahun 2015 – 2019**

Indikator	Periode				
	2015	2016	2017	2018	2019
Tenaga kerja BUS, UUS, BPRS	60.918	59.969	60.365	59.389	60.031

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa perkembangan tenaga kerja perbankan syariah mengalami pertumbuhan yang fluktuatif namun tidak terjadi penurunan secara drastis. Pada tahun 2015 tenaga kerja perbankan syariah menyentuh angka 60.918, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2016 menjadi 59.969. Pada tahun 2018 tenaga kerja

¹ <https://www.kompasiana.com/yaufa/59dbd4dladbe2f66d5564452/problematika-manajemen-sdm-bank-syariah#>. diakses pada 12 September 2019. Pukul 21.34 WIB

perbankan syariah mengalami penurunan kembali dari 2017 (60.365) menjadi 59.389.

Perbankan syariah membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki *skill* dan kemampuan berkerja fleksibel untuk meningkatkan hasil kerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu indikator penting dan berpengaruh yang harus diperhatikan perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi faktor pendukung suatu perusahaan sehingga dapat beroperasi sesuai dengan visi, misi serta tujuan perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia dalam menyelesaikan tanggung jawabnya di perusahaan menjadi hal yang sangat penting dikarenakan seluruh kegiatan operasional perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan sumber daya manusianya (Bangun, 2012).

Menurut Sumarsono (2003) sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan bermanfaat bagi keberlangsungan produksi yang terdiri atas kelompok manusia yang memiliki kemampuan dalam memberikan jasa. Kualitas dan kuantitas yang dimiliki sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan memberikan dampak yang besar terhadap perusahaan tersebut, baik dari segi pencapaian tujuan perusahaan, kinerja perusahaan hingga terciptanya lingkungan yang nyaman dan aman. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan dalam memilih sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam peningkatan efektivitas perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Saat ini, tugas-tugas atau beban kerja akan semakin banyak dilakukan oleh tim maka perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja sama, tolong menolong melakukan pekerjaan yang berada diluar jobdescription nya dan memiliki kinerja lebih dari yang perusahaan harapkan. Perilaku yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi atau perusahaan dan tidak terdapat dalam job description karyawan tetapi mempengaruhi kelangsungan organisasi disebut sebagai perilaku *extra-role* (Katz, 1964). Perilaku *extra-role* disebut juga sebagai perilaku kewarganegaraan atau OCB. Oleh karena itu perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan terutama perbankan syari'ah guna meringankan beban karyawan serta dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak langsung mendapat imbalan formal dan dapat mendorong efektivitas dan efisiensi fungsi-fungsi organisasi. perilaku karyawan dalam mengerahkan kemampuan diluar kewajiban formal atau berkerja diluar posisi kerja yang sudah ditetapkan perusahaan dan sudah menjadi hal mendasar dalam posisinya sebagai karyawan untuk mengefektifkan kinerja dari perusahaan (Smith, Organ, & Near, 1983). Perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, beberapa diantaranya yaitu kepemimpinan transformasi menciptakan karyawan yang

tidak egoi, setia, masional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Menurut Bass (1999) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin dalam memotivasi karyawan agar bisa berkerja melebihi harapan dengan cara membuat karyawan sadar arti pentingnya sebuah tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan ini menawarkan karyawan sesuatu yang lebih dari sekedar bekerja untuk kepentingan pribadi.

Sedangkan kepuasan kerja merupakan perilaku umum seseorang terhadap perkerjaan, selisih banyaknya penghasilan yang akan diterima dengan apa yang diperkirakan akan diterima (Robbins & Judge, 2015). Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama karena memiliki kebutuhan yang berbeda-beda pula. Semakin banyak aspek perkerjaan yang sesuai dengan kebutuhan, maka akan tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Robbins & Judge (2015) komitmen organisasi ialah sejauh mana karyawan mampu memahami organisasi atau perusahaan tempatnya berkerja dengan tujuan dan harapan agar tetap menjadi anggota dari organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan selalu datang hadir bekerja secara rutin, bekerja dengan giat, dan melakukan apapun agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan perilaku yang berasal dari kesukarelaan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang melebihi tuntutannya. Perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan perilaku yang tidak mendapatkan resiko dan sanksi

jika tidak dikerjakan, dan merupakan perilaku yang tidak membutuhkan pelatihan khusus. Perilaku tersebut baik disadari maupun tidak, dapat bermanfaat bagi organisasi.

Penelitian Rahmi (2014) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Penelitian Dhita (2019) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Penelitian Waspodo & Minadaniati (2012) menunjukkan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Sedangkan dalam penelitian Dhita (2019) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Dari penelitian-penelitian tersebut masi terdapat perbedaan (*gap*) antara penelitian yang satu dengan penelitian yang lainnya. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk meneliti kembali variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan variabel independen kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang dalam hal ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh.

Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi pada 1 November 1999, dalam kegiatan operasionalnya Bank Syariah Mandiri dilandasi dengan nilai-nilai rohani yang dipadukan dengan idealisme usaha. Gabungan antara nilai rohani dan idealisme usaha hal tersebut yang menjadi salah satu keunggulan dari Bank Syariah Mandiri yang datang

guna membangun Indonesia menuju yang lebih baik. Bank Syariah Mandiri rutin mendapatkan penghargaan, beberapa diantaranya adalah *the best bank in mortgage* 2020 dari Infobank, sebagai mitra distribusi SBSN ritel terbaik pertama, sebagai peserta lelang SBSN terbaik tahun 2019, *moeslim choice award*, *top 20 financial institutions*, *good corporate governance award* 2019, *BI award* 2019, *tempo financial award*, dan lainnya. Berdasarkan peta sebaran jaringan kantor Bank Syariah Mandiri di Indonesia pada tahun 2018 terdapat 1 kantor pusat, 129 kantor cabang, 389 kantor cabang pembantu serta 1.040 jaringan ATM².

Berdasarkan laporan keuangan tahunan Bank Syariah Mandiri pada 5 tahun terakhir yakni 2016, 2017, 2018, 2019, rasio rentabilitas yakni ROA, ROE dan BOPO Bank Syariah Mandiri mengalami pertumbuhan yang *fluktuatif*. Pertumbuhan ROA pada tahun 2016 dan 2017 tidak mengalami kenaikan yakni berada pada posisi yang sama sebesar 0,59%, pada tahun 2018 ROA mengalami pertumbuhan hingga mencapai nilai 0,88%. Pertumbuhan ROE pada tahun 2016 sebesar 5,81% mengalami penurunan pada tahun 2017 menjadi 5,72%, kemudian ROE kembali meningkat pada tahun 2018 menjadi 8,21%. Pertumbuhan BOPO pada tahun 2016 sebesar 94,12% naik menjadi 94,44% pada tahun 2017, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2018 menjadi 90,68%. Perkembangan beberapa rasio keuangan yang *fluktuatif* ini tentu saja

²www.mandirisyahiah.co.id

menggambarkan kondisi perusahaan mengalami pertumbuhan yang *fluktuatif* pula³.

Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh merupakan bank pertama yang berhasil beroperasi kembali setelah bencana gempa dan tsunami di Nanggroe Aceh Darussalam. Pengoperasian kembali kantor Bank Syariah Mandiri ini sangat membantu pemerintah dalam pemulihan kehidupan dan rekonstruksi di daerah bencana. Dengan adanya pengoperasian kembali Bank Syariah Mandiri ini dapat membantu masyarakat tanah air dan masyarakat internasional dalam melakukan transaksi dana bantuan yang masuk ke daerah bencana. Hal ini dipermudah lagi dengan bergabungnya Bank Syariah Mandiri dengan layanan *International Society for Worldwide International Financial Telecommunication*. Adanya kesiapan operasional ini, pihak manapun dapat menyalurkan bantuan dana kemanusiaan dengan memanfaatkan Bank Syariah Mandiri⁴.

Dari segi sumber daya manusianya, karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh masih memiliki kemauan yang berbeda-beda dalam menerapkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour*. Beberapa karyawan menyatakan dengan sukarela menerapkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour*, namun beberapa lainnya tidak menerapkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* karena berbagai alasan. Begitupula dengan kepuasan kerja, karyawan Bank Syariah Mandiri memiliki persepsi yang berbeda-beda mengenai kepuasan

³www.mandirisyahiah.co.id

⁴www.bisnis.tempo.co

kerja. Beberapa karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, sedangkan beberapa karyawan lainnya kurang puas terhadap pekerjaannya⁵.

Dari pemaparan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan pengukuran terhadap beberapa variabel dengan judul berikut: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK SYARIAH MANDIRI KC BANDA ACEH)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh?

⁵Wawancara dengan ibu Melly, karyawan Bank Mandiri Syariah KC Banda Aceh pada 10 Januari 2020 pukul 13.00

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 Penelitian ini diharapkan dapat meyakinkan hasil penelitian dan teori sebelumnya tentang kepemimpinan transformasional kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behaviour*.
2. Manfaat praktis
 Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi organisasi untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bagi karyawan. Dan diharapkan menemukan strategi yang sesuai untuk mengembangkan perilaku-perilaku pada karyawan Bank Mandiri Syariah KC Banda Aceh.

E. Diskusi Sistematis

Diskusi sistematis bertujuan untuk memberikan spesifikasi dari penelitian yang dilakukan. Diskusi sistematis memuat informasi tentang materi dan hal-hal yang akan dijelaskan dalam setiap bab. Adapun yang berikut ini:

Bab I Pendahuluan

Pendahuluan berisi alasan yang digunakan dalam menentukan judul yang terdiri atas latar belakang masalah, perumusan masalah yang akan diteliti, tujuan dan manfaat penelitian, serta diskusi sistematis.

Bab II Landasan Teoritis

Bagian ini membahas landasan kerangka teori pemikiran berdasarkan referensi dari buku, jurnal dan tinjauan pustaka dari studi sebelumnya tentang topik yang sama. Diikuti oleh hipotesis sebagai estimasi sementara dari perumusan masalah, dan penyusunan kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan teoritis antara variabel yang diteliti.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan bagaimana penelitian akan dilakukan dan menjelaskan variabel yang berkaitan dengan penelitian ini. Bab ini berisi metode yang digunakan termasuk: jenis dan sifat penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

Bab IV Analisis dan Pembahasan

Bagian ini menjelaskan uraian terkait objek penelitian dan membahas bagaimana hasil pengolahan data yang telah dilakukan.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari semua diskusi yang telah dijelaskan, terdiri atas kesimpulan penelitian, saran, serta kekurangan dalam penelitian sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil data analisis serta pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian pengaruh dari kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada 40 responden karyawan Bank Mandiri Syariah KC Banda Aceh, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil uji t, diketahui variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini berarti bahwa tinggi atau rendahnya tingkat kepemimpinan transformasional pada Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh tidak mempengaruhi tingkat *Organizational Citizenship Behaviour* karyawannya.
2. Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pada diri karyawan Bank Mandiri Syariah KC Banda Aceh, maka semakin berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behaviour*.
3. Dari hasil uji t, diketahui variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka

akan berpengaruh terhadap semakin meningkatnya *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya:

1. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat OCB pada karyawan, namun peneliti hanya menggunakan 3 faktor saja yaitu kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti Faktor OCB dengan lingkup yang lebih banyak dan lebih luas lagi.
2. Peneliti hanya melakukan penelitian pada 40 responden karyawan Bank Mandiri Syariah KC Banda Aceh, diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti dengan jumlah responden lebih banyak.

C. Saran

Dari hasil penelitian serta kesimpulan, peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, diharapkan pemimpin dapat lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan terutama kepemimpinan transformasional agar menimbulkan kepuasan kerja serta komitmen yang kuat dalam diri karyawan. Dengan adanya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja serta komitmen organisasi yang baik dalam diri karyawan, maka akan

berpengaruh terhadap peningkatan OCB karyawan. Dengan adanya sikap OCB yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja baik karyawan maupun perusahaan, sehingga target yang telah diterapkan dalam tercapai dengan baik.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan dengan aspek-aspek yang lebih luas lagi dan dengan responden yang lebih banyak lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Apriandaka, Hasbi & Prayekti. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pamong Taman Dewasa (Smp) Di Perguruan Taman Siswa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 2(1), 27 – 36.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bass, Bernard, M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9–32.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi ke-5* (5th ed). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi ke-9* (9th ed). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya. *Agora*, 4(1), 60–66.
- Hanggraeni, D. (2011). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Husnainah, Nurul Dhita (2019). *Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) (Studi Pada Bpd Diy Syariah Yogyakarta)*. Skripsi. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Kartini, Kartono. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan* (2nd ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Katz, D. (1964). *The Motivational Basis of Organizational Behaviour*. *Behavioral Science*, 9(2), 131-146.
- Kusumaputri, E. Setyani. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lestari, Prima & Indi Djastuti. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan

PT PLN (Persero) Api Semarang). *Jurnal Ekonomi* Volume 4, Nomor 4, Halaman 1-15, ISSN (Online): 2337-3792

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

Mahardika, I Wayan Putra. DKK. (2016). Efek Moderasi Kepemimpinan Transformasional Pada Pengaruh *Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.6: 1679-1702.

Meilina, Restin & Mochammad Wahyu Widodo. (2017). Kepuasan Kerja, komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour* (Ocb) dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal JIBEKA* Vol. 11. No. 1

Oei, I. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, A. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications.

Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.

Robins, & Judge, T. A. (2009). *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

Robins, & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

Siregar, S. (2010). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.

Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.

Stephen P. Robbins, & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2013). *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suryani, & Hendrayadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi*

Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam Edisi Pertama.
Jakarta: kencana.

Triwibowo, Wahyu & Tutuk Ari Arsanti. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship*. ISBN: 978-979-3649-96-2. *Behaviour* (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Veneta, F., & Amalia, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Kasus PT Komatsu Undercarriage Indonesia). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(3), 23.

Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Pt . Trubus Swadaya. *Depo*, 3(1), 1–16.

Wibowo, Gunadi. (2017). The Improvement Of Organizational Citizenship Behaviours (OCB) Through Islamic Work Ethic, Affective Commitment, And The Identity Of The Organization. *International Jurnal Of Islamic Business Ethics (IJIBE)* Vol. 2 No. 2.

Widiastuti, T., & Suaris, S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) (Studi Pada Karyawan Kantor Konsultan Manajemen Rizqi) The Influence Of Organizational Commitment And Job Satisfaction On Organizational Citizenship Be. *Fokus Ekonomi*, 12(1), 81–98.

Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

www.mandirisyah.com

www.ojk.go.id

Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi ke-5* (5th ed). Jakarta: PT. Indeks

LAMPIRAN

Lampiran I

TERJEMAHAN AYAT AL-QUR'AN

No	Nama Surah dan Ayat	Terjemahan
1	(Q.S As-Sajdah ayat 24)	<i>“Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami selama mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat kami”</i>



Kuesioner Penelitian
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh)

Assalamualaikum Wr.Wb

Bapak / Ibu Responden Yang Terhormat

Perkenalkan saya Muhammad Chauqi Rianda mahasiswa semester 8 prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam rangka memenuhi skripsi sebagai tugas akhir, bersama ini saya ingin menyebarkan kuesioner tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)” untuk tujuan penelitian sederhana sebagai pelaksanaan tugas skripsi yang dimaksud.

Untuk hal tersebut dengan ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner ini dengan tujuan sebagai bahan penelitian saya. Jawaban jujur Bapak/Ibu sangat berguna bagi penelitian yang sedang saya lakukan dan segala bentuk pertanyaan berikut ini tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan bapak/ibu sebagai karyawan. Atas perhatian dan dukungannya saya ucapkan terimakasih.

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : 18-30 31-40 >40

Pendidikan Terakhir : SLTA D3 S1 S2 S3

Jabatan :

Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia dengan keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Kuisisioner	Tanggapan Responden			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya mempercayai pimpinan saya				
2.	Saya menghormati pimpinan saya				
3.	Saya merasa termotivasi oleh pimpinan saya				
4.	Saya mampu mengembangkan kreatifitas karena pimpinan saya				
5.	Saya mendapatkan ide baru dari pimpinan saya				
6.	Saya merasa dihargai oleh pimpinan saya				
7.	Saya mendapatkan perhatian dari pimpinan saya				

No.	Kuisisioner	Tanggapan Responden			
		STS	TS	S	SS
8.	Perusahaan telah menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilannya (<i>skill</i>)				
9.	Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas				
10.	Rekan kerja saya selalu mendahulukan kepentingan bersama				
11.	Rekan kerja saya siap membantu ketika dibutuhkan				
12.	Promosi di tempat kerja saya dilakukan secara obyektif				
13.	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan kenaikan pangkat				
14.	Gaji yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja saya				

No.	Kuisisioner	Tanggapan Responden			
		STS	TS	S	SS
15.	Saya membanggakan perusahaan saya kepada orang lain diluar lingkungan kerja saya				
16.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada perusahaan ini				
17.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya				
18.	Saya merasa sangat sulit menemukan pekerjaan baru jika saya meninggalkan perusahaan ini				
19.	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada perusahaan ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting				
20.	Saya akan merasa sangat bersalah jika saya meninggalkan perusahaan ini				
21.	Saya merasa perusahaan ini banyak berjasa bagi hidup saya				

No.	Kuisisioner	Tanggapan Responden			
		STS	TS	S	SS
22.	Saya dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan				
23.	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab				
24.	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan				
25.	Jika perusahaan memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya, saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut				
26.	Saya mengingatkan rekan saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya				
27.	Saya mengajak rekan kerja untuk makan siang bersama dan <i>sharing</i> mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya				
27.	Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan				

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran III

Hasil Output Excel 2010

1. Data Responden

Responden	Jabatan	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	Operasional	Laki-laki	31-40	S1
2	Operasional	Wanita	31-40	S1
3	Operasional	Laki-laki	18-30	S1
4	Operasional	Laki-laki	>40	S1
5	Operasional	Wanita	31-40	S1
6	Operasional	Laki-laki	>40	S1
7	Operasional	Wanita	31-40	S1
8	Operasional	Wanita	18-30	S1
9	Marketing	Laki-laki	18-30	S1
10	Marketing	Wanita	31-40	S1
11	Operasional	Wanita	18-30	S1
12	Operasional	Wanita	31-40	D3
13	Operasional	Wanita	31-40	S1
14	Marketing	Laki-laki	31-40	S1
15	Marketing	Laki-laki	31-40	S1
16	Marketing	Wanita	31-40	D3
17	Marketing	Laki-laki	18-30	S1
18	Operasional	Wanita	18-30	S1
19	Operasional	Laki-laki	18-30	S1
20	Operasional	Wanita	31-40	S1
21	Operasional	Laki-laki	31-40	D3
22	Operasional	Laki-laki	18-30	S1
23	Marketing	Wanita	18-30	S1
24	Marketing	Laki-laki	31-40	S1
25	Marketing	Wanita	31-40	S1
26	Operasional	Laki-laki	>40	S1
27	Operasional	Wanita	18-30	S1
28	Marketing	Laki-laki	31-40	S2
29	Marketing	Laki-laki	31-40	S1
30	Operasional	Wanita	18-30	S2
31	Operasional	Laki-laki	31-40	S1
32	Marketing	Wanita	31-40	S1

33	Marketing	Wanita	31-40	S2
34	Marketing	Wanita	31-40	D3
35	Marketing	Laki-laki	31-40	S2
36	Marketing	Laki-laki	31-40	S1
37	Operasional	Wanita	31-40	S1
38	Operasional	Laki-laki	>40	S1
39	Operasional	Wanita	18-30	D3
40	Marketing	Wanita	18-30	S1

2. Data Responden Variabel Organizational Citizenship Behaviour

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (Y)						
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4
3	3	3	3	4	3	3
3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3
3	4	4	4	4	3	4
3	3	4	3	3	2	3
3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	4	4	3	3
3	3	4	3	3	3	2
3	3	3	4	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3

3	4	3	3	4	2	3
4	4	4	4	4	3	3
4	3	4	3	4	3	3
4	4	3	4	3	1	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4

3. Data Responden Variabel Kepemimpinan Transformatasional

KEPEMIMPINAN TRANSFORMATASIONAL (X1)						
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
4	4	4	4	3	3	4
3	3	3	3	4	3	3
3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	3
4	2	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4
4	3	4	4	3	4	4
4	2	3	3	3	4	4
4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3
3	3	4	3	3	4	3
3	3	3	3	4	4	4

3	2	2	3	4	4	3
3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3
4	3	3	2	3	3	3
3	2	2	1	3	3	3
3	1	1	3	2	3	3
3	4	3	4	3	3	2
3	4	3	3	4	3	4
4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4
4	3	3	2	3	3	3
3	2	2	1	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	4	4	4	4

4. Data Responden Variabel Kepuasan Kerja

KEPUASAN KERJA (X2)						
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
3	4	4	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3
4	4	4	4	3	3	4
3	3	3	3	4	3	3
3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3
3	4	4	4	4	3	4

3	3	4	3	3	2	3
3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	4	4	3	3
3	3	4	3	3	3	2
3	3	3	4	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	2	3
4	4	4	4	4	3	3
4	3	4	3	4	3	3
4	4	3	4	3	1	3
3	4	4	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3
4	4	4	4	3	3	4

5. Data Responden Variabel Komitmen Organisasi

KOMITMEN ORGANISASI (X3)						
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	4	4	3	3
3	3	4	3	3	3	2
3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	3
2	2	1	2	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3

4	3	3	3	2	4	3
3	2	3	3	2	3	2
3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	3	3
3	4	4	4	3	3	3
3	3	2	3	3	4	4
4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3
3	2	2	2	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3
3	4	3	3	3	4	3
3	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	4	3
1	3	2	3	4	3	1
4	4	4	4	4	3	3
3	4	4	4	3	4	2
1	4	4	4	3	4	3
3	3	3	3	4	3	3
3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3
3	4	4	4	4	3	4
3	3	4	3	3	2	3

Lampiran IV

HASIL OUTPUT PANGUJIAN SPSS

1. Data Responden

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Operasional	23	57,5	57,5	57,5
	Marketing	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	47,5	47,5	47,5
	Perempuan	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-30	13	32,5	32,5	32,5
	31-40	23	57,5	57,5	90,0
	>40	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	5	12,5	12,5	12,5
	S1	25	62,5	62,5	75,0
	S2	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

2. Uji Validitas

A. Organizational Citizenship Behaviour

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.655**	.639**	.298	.355*	.187	.173	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.062	.025	.248	.284	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

Y2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.655**	1	.603**	.402*	.472**	.212	.484**	.749**
		.000		.000	.010	.002	.190	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.639**	.603**	1	.300	.381*	.242	.370*	.692**
		.000	.000		.060	.015	.133	.019	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.298	.402*	.300	1	.381*	.242	.617**	.638**
		.062	.010	.060		.015	.133	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.355*	.472**	.381*	.381*	1	.568**	.545**	.765**
		.025	.002	.015	.015		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.187	.212	.242	.242	.568**	1	.572**	.661**
		.248	.190	.133	.133	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.173	.484**	.370*	.617**	.545**	.572**	1	.773**
		.284	.002	.019	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Total_ Y	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.650**	.749**	.692**	.638**	.765**	.661**	.773**	1
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

B. Kepemimpinan Transformatif

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	TOTAL_ X1
X1_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	.168	.343*	.363*	.059	.051	.301	.461**
			.299	.030	.021	.716	.757	.060	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.168	1	.739**	.407**	.394*	.092	.216	.706**
		.299		.000	.009	.012	.574	.181	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_3	Pearson Correlation	.343*	.739**	1	.538**	.415**	.295	.397*	.828**

	Sig. (2-tailed)	,030	,000		,000	,008	,065	,011	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_4	Pearson Correlation	,363*	,407**	,538**	1	,420**	,384*	,404**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,021	,009	,000		,007	,014	,010	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_5	Pearson Correlation	,059	,394*	,415**	,420**	1	,422**	,522**	,670**
	Sig. (2-tailed)	,716	,012	,008	,007		,007	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_6	Pearson Correlation	,051	,092	,295	,384*	,422**	1	,557**	,548**
	Sig. (2-tailed)	,757	,574	,065	,014	,007		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_7	Pearson Correlation	,301	,216	,397*	,404**	,522**	,557**	1	,676**
	Sig. (2-tailed)	,060	,181	,011	,010	,001	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,461**	,706**	,828**	,773**	,670**	,548**	,676**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

C. Kepuasan Kerja

Correlations

	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	Total_X2	
X2_1	Pearson Correlation	1	,361*	,465**	,514**	,264	,086	,238	,579**
	Sig. (2-tailed)		,022	,003	,001	,099	,599	,139	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_2	Pearson Correlation	,361*	1	,500**	,419**	,493**	,111	,571**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,022		,001	,007	,001	,497	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_3	Pearson Correlation	,465**	,500**	1	,210	,341*	,111	,395*	,614**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001		,194	,031	,497	,012	,000

N		40	40	40	40	40	40	40	40
X2_4	Pearson Correlation	.514**	.419**	.210	1	.378*	.174	.446**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.194		.016	.283	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_5	Pearson Correlation	.264	.493**	.341*	.378*	1	.455**	.574**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.099	.001	.031	.016		.003	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_6	Pearson Correlation	.086	.111	.111	.174	.455**	1	.510**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.599	.497	.497	.283	.003		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_7	Pearson Correlation	.238	.571**	.395*	.446**	.574**	.510**	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.139	.000	.012	.004	.000	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Total_X 2	Pearson Correlation	.579**	.710**	.614**	.637**	.775**	.577**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

D. Komitmen Organisasi

Correlations

	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X4_5	X3_6	X3_7	Total_X 3
X3_1	1	.245	.387*	.209	.181	.118	.409**	.587**
		.127	.014	.195	.264	.467	.009	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3_2	.245	1	.706**	.617**	.387*	.240	.355*	.787**
	.127		.000	.000	.014	.135	.025	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3_3	.387*	.706**	1	.661**	.233	-.026	.225	.727**
	.014	.000		.000	.149	.875	.163	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40

X3_4	Pearson Correlation	.209	.617**	.661**	1	.376*	.136	.261	.717**
	Sig. (2-tailed)	.195	.000	.000		.017	.402	.104	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X4_5	Pearson Correlation	.181	.387*	.233	.376*	1	.262	.355*	.601**
	Sig. (2-tailed)	.264	.014	.149	.017		.103	.025	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3_6	Pearson Correlation	.118	.240	-.026	.136	.262	1	.372*	.434**
	Sig. (2-tailed)	.467	.135	.875	.402	.103		.018	.005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3_7	Pearson Correlation	.409**	.355*	.225	.261	.355*	.372*	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.009	.025	.163	.104	.025	.018		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Total_X3	Pearson Correlation	.587**	.787**	.727**	.717**	.601**	.434**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

3. Uji Reliabilitas

A. Organizational Citizenship Behaviour

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	8

B. Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	8

C. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	8

D. Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	8

4. Uji Asumsi Klasik

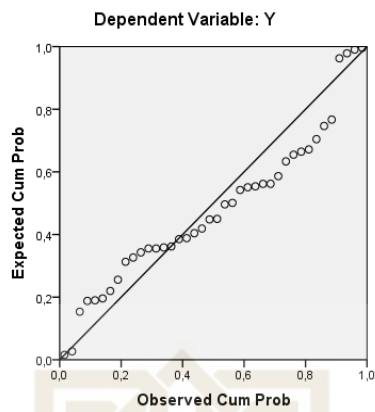
A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61461038
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,147
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		,929
Asymp. Sig. (2-tailed)		,354

a. Test distribution is Normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



B. Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,587	3,524		-1,018	,316		
X1	,189	,094	,198	2,003	,053	,904	1,106
X2	,770	,107	,712	7,184	,000	,905	1,105
X3	,223	,094	,224	2,377	,023	,998	1,002

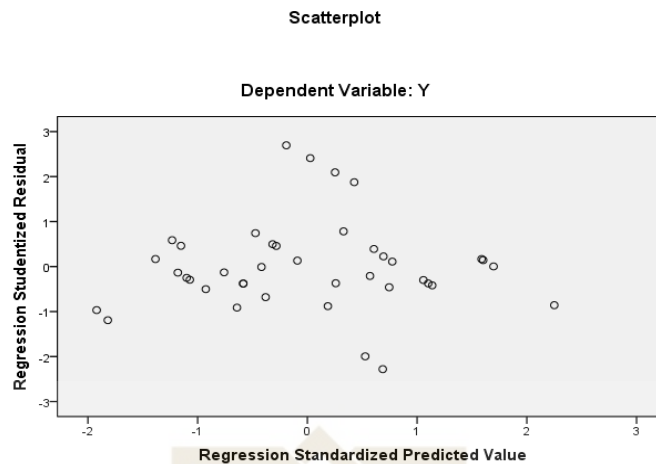
a. Dependent Variable: Y

C. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,815	2,351		-,347	,731
X1	,127	,063	,329	2,018	,051
X2	-,095	,071	-,217	-1,331	,192
X3	,053	,063	,131	,840	,406

a. Dependent Variable: ABS_RES1



5. Uji Hipotesis

A. Analisa Resresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,587	3,524		-1,018	,316
X1	,189	,094	,198	2,003	,053
X2	,770	,107	,712	7,184	,000
X3	,223	,094	,224	2,377	,023

a. Dependent Variable: Y

B. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 ^a	,680	,654	1,681

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

C. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	216,328	3	72,109	25,533	,000 ^a

Residual	101,672	36	2,824	
Total	318,000	39		

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

D. Uji Signifikansi Parameter Individual (UJI T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,587	3,524		-1,018	,316
	X1	,189	,094	,198	2,003	,053
	X2	,770	,107	,712	7,184	,000
	X3	,223	,094	,224	2,377	,023

a. Dependent Variable: Y



Lampiran V

DOKUMENTASI PENELITIAN



Lampiran VI

Curriculum Vitae



Nama : Muhammad Chauqi Rianda
Tempat, Tanggal Lahir : Tampieng Tunong, 02 Februari 1999
Alamat : Tampieng Tunong, Kecamatan Indrajaya, Pidie,
Aceh
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Status : Mahasiswa
Warga Negara : Indonesia
No. Handphone : 082286978007
Email : muhammadchauqi@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

- 1. SD 2 Negeri Percontohan Tijue (2004-2010)**
- 2. MTsS Jeumala Aman (2010-2013)**
- 3. MAS Jeumala Amal (2013-2016)**
- 4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2016-sekarang)**