

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
LOYALITAS KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOUR***

(Studi Kasus Pada BPRS HIK MCI Yogyakarta)



SKRIPSI

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

OLEH :

Laras Seisa Novanda

NIM: 19108020065

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

2023

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
LOYALITAS KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOUR***

(Studi Kasus Pada BPRS HIK MCI Yogyakarta)



SKRIPSI

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

OLEH :

Laras Seisa Novanda

NIM: 19108020065

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI :

Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K.

NIP. 19881204 201903 1 014

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

2023

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



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-1378/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (STUDI KASUS PADA BPRS HIK MCI YOGYAKARTA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **LARAS SEISA NOVANDA**
Nomor Induk Mahasiswa : **19108020065**
Telah diujikan pada : **Senin, 14 Agustus 2023**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



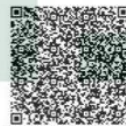
Ketua Sidang
Defi Insani Saibil, S.E.I.,M.E.K
SIGNED

Valid ID: 64ee0646e00a3



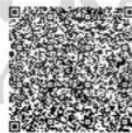
Penguji I
Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 64edec1751a82



Penguji II
Mahfud Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 64ee086e252a7



Yogyakarta, 14 Agustus 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawati, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 64ee0f67efce

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudari Laras Seisa Novanda

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

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

Nama : Laras Seisa Novanda

NIM : 19108020065

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* ” (Studi Kasus Pada BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia Yogyakarta)**

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

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasahkan. Atas Perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 18 Agustus 2023



Defi Insani Saibil, S.E.I.,M.E.K

NIP. 19881204 201903 1 014

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Laras Seisa Novanda

NIM : 19108020065

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Oranisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***” (Studi Kasus Pada BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia Yogyakarta).

adalah hasil penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam body note dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 18 Agustus 2023

Penyusun


Laras Seisa Novanda
NIM 19108020065

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIDJARA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Laras Seisa Novanda
NIM : 19108020065
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* ” (Studi Kasus Pada BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia Yogyakarta).

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta, 18 Agustus 2023

Yang menyatakan,



Laras Seisa Novanda

NIM 19108020065

HALAMAN MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”

~QS. Al-Insyirah : 6-7~

“Kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah berbahagia karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan”

(Helen Keller)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan hidayah-Nya sehingga proses dalam penyusunan tugas akhir ini mampu terselesaikan. Sholawat serta salam yang mudah-mudahan tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Saya mengucapkan terimakasih kepada pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung atas kelancaran skripsi ini. Dengan berbahagia, skripsi ini saya persembahkan:

Teruntuk kedua orang tua saya, yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan menaruh harapan besar untuk kesuksesan dan kebahagiaan di masa depan untuk putrinya.

Kepada Bapak/Ibu Dosen yang memberikan motivasi kepadaku dan telah memberikan ilmu kepadaku khususnya Bapak Defi Insani Saibil yang sudah membimbing dan mengarahkan skripsi hingga pencapaian saat ini, saya ucapkan terima kasih atas jasa dan pengabdianya, semoga dapat menjadi berkah amal ke depan terlebih di akhirat nanti.

Teruntuk sahabat-sahabat terbaik yang selalu menemani, memberikan masukan, motivasi, menampung segala keluh kesah.

Serta teruntuk Almamater kebanggaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan sejuta kenangan manis

PEDOMAN TRANSLITERASI

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba ^ˀ	B	Be
ت	Ta ^ˀ	T	Te
ث	Sa ^ˀ	ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa ^ˀ	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha ^ˀ	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra ^ˀ	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa ^ˀ	ṭ	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Za'	z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	„Ain	„	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

مُعَدَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	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 diperlakukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

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

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
----------------------	---------	-----------

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

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

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis dengan huruf awal “a”.

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil'alam, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafaatnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini dengan kerendahan hati penulis bermaksud menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah ikut berperan dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, SPD., M.SI. selaku Dosen Penasihat Akademik.
5. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan

pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh perkuliahan.

7. Seluruh Pegawai Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Kedua orang tua tercinta Bapak Nawa Wirasta RAD. S.Psi. dan Ibu Heni Nuryati M.Ag yang telah membesarkan dengan penuh kasih sayang dan telah menjadi sumber segalanya hingga sampai pada tahap ini.
9. Adik tercinta Deshifa Seisa Anjani yang telah menyayangi dan menambah keceriaan di kehidupan saya.
10. Seluruh Keluarga Besar yang selalu mendukung dan menyemangati.
11. Sahabat saya Iftitah Putri Matahati yang sudah menjadi tempat berkeluh kesah dan tidak lelah untuk menyemangati saya untuk tetap optimis dalam menjalani segala hal.
12. Sahabat saya sedari masa ospek Fitriani dan Shakila Martilastari yang selalu memberikan semangat kepada saya, siap membantu saya ketika saya sedang susah, dan memberikan dukungan tidak hanya lewat kata-kata tapi perbuatan, yang selalu bertanya “skripsinya sudah sampai mana?”
13. Teman-teman terdekat, Dewi Amalia Daud, Anna Nur Kholida, Abir Al Frada yang menjadi tempat bercerita suka duka selama perkuliahan.
14. Sahabat saya Seisa Arina Firdausa, Nurul Azizah, Norita Meivira dan Siti Ngaropah yang selalu memotivasi.
15. Sahabat KKN Dersono 108 Mafirda, Finka, Amrul, Akbar, Yogi, Farid, Amar yang telah memberikan banyak pengalaman dan cerita yang sangat berkesan.
16. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah Angkatan 2019 khususnya PS C yang telah berbagi suka dan duka. Semoga kedepannya kita sukses sesuai dengan apa yang diinginkan dan dicita-citakan.

17. Terimakasih untuk Ari Wibowo yang telah kebersamai saya baik selama proses penyusunan skripsi maupun selama masa perkuliahan.
18. Seluruh pimpinan dan karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner.
19. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.
20. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. Aamiin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 1 Agustus 2023

Hormat Penyusun



(Laras Seisa Novanda)

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
ABSTRAK	xx
<i>ABSTRACT</i>	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Masalah.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
A. Landasan Teori.....	12
1. <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	12
2. Motivasi Kerja.....	17
3. Komitmen Organisasi.....	21
4. Loyalitas Kerja	25
B. Telaah Pustaka	31
C. Pengembangan Hipotesis	36
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	36
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	37

3. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	38
D. Kerangka Pemikiran.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Lokasi Penelitian.....	44
C. Populasi dan Sampel.....	45
D. Definisi Operasional Variabel.....	46
1. Variabel Independen.....	46
2. Variabel Dependen.....	46
E. Metode Pengumpulan dan Sumber Data.....	48
F. Teknik Analisis Data.....	51
1. Uji Instrumen Penelitian.....	51
2. Uji Asumsi Klasik.....	52
3. Analisis Linier Berganda.....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Gambaran Umum Penelitian.....	61
B. Analisis Deskriptif Responden.....	61
C. Hasil Penelitian.....	68
1. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	68
2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	72
3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
D. Pembahasan.....	78
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	78
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	80
3. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	81
BAB V.....	82
PENUTUP.....	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Keterbatasan Penelitian.....	82

C. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	92



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah BPRS di Indonesia Tahun 2019-2022	5
Tabel 1. 2 Penghargaan BPRS HIK MCI Yogyakarta.....	6
Tabel 2. 1 Kajian Pustaka.....	32
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	47
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	62
Tabel 4. 2 Status Responden	62
Tabel 4. 3 Usia Responden.....	63
Tabel 4. 4 Tingkat Pendidikan Responden	64
Tabel 4. 5 Masa Kerja Responden	64
Tabel 4. 6 Pendapatan Responden	65
Tabel 4. 7 Jabatan Responden.....	66
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reabilitas	71
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas	73
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	75
Tabel 4. 14 Hasil Uji F.....	76
Tabel 4. 15 Hasil Uji T.....	76
Tabel 4. 16 Tabulasi Motivasi Kerja.....	78
Tabel 4. 17 Tabulasi Komitmen Organisasi.....	80
Tabel 4. 18 Tabulasi Loyalitas Kerja	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran..... 39



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisiner Penelitian	92
Lampiran 2 Data Kuisiner	97
Lampiran 3 Hasil Uji SPSS	102
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian	109
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian.....	110
Lampiran 6 Data Pribadi	111



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada BPRS HIK MCI Yogyakarta. Sample pada penelitian ini berjumlah 39 karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bantuan alat analisis SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Sedangkan, pada penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Loyalitas Kerja, BPRS HIK MCI Yogyakarta.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work motivation, organizational commitment and work loyalty on organizational citizenship behavior at BPRS HIK MCI Yogyakarta. The sample in this study was 39 employees of BPRS HIK MCI Yogyakarta. This study used quantitative research methods with the help of the SPSS 25 analysis tool. The results showed that work motivation and work loyalty had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB). Meanwhile, this study also showed results that organizational commitment did not affect organizational citizenship behavior (OCB) in BPRS HIK MCI Yogyakarta employees.

Keywords: *Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Work Motivation, Organizational Commitment, Work Loyalty, BPRS HIK MCI Yogyakarta.*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting untuk mencapai tujuan oleh suatu perusahaan. Salah satu yang menyebabkan keberhasilan dari perusahaan ditentukan oleh kinerja dari karyawan tersebut (Hasibuan, 2008). Jika perusahaan mempunyai karyawan yang baik maka kinerja karyawan di perusahaan akan baik dan mencapai tujuannya, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, karyawan merupakan aset yang penting bagi perusahaan.

Dengan seiring berjalannya waktu, perusahaan memerlukan karyawan yang mampu melakukan pekerjaan secara fleksibel. Selain itu, kemampuan bekerja dalam tim dan kerja sama tim diperlukan untuk tujuan meningkatkan hasil kerja daripada bekerja secara individu. Saat bekerja dalam tim, semua keterampilan harus dimiliki secara individu, termasuk *extra role*. *Extra role* adalah aktivitas berada di luar pekerjaan formal namun tetap meningkatkan efektivitas organisasi, *Extra role* sering juga disebut dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (Organ, 1998).

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merujuk pada perilaku-perilaku yang tidak secara langsung atau jelas tercakup dalam struktur kerja formal, namun dapat berkontribusi pada peningkatan efektivitas fungsi

organisasi. *Organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah sebagai pilihan setiap perilaku yang bukan merupakan bagian dari fungsi formal, karyawan tetapi secara efektif mendukung fungsi organisasi (Robbins & Judge, 2009). Perilaku OCB yang dimiliki karyawan, sangat penting bagi perusahaan. Karena karyawan yang bekerja di luar deskripsi pekerjaan mereka, menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan baik. Tindakan OCB juga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, karena juga dapat meningkatkan kinerja karyawan lainnya. Untuk memperbaiki hasil kerja organisasi, perusahaan perlu meningkatkan hasil kerja individu, yang dapat mempengaruhi kerjasama tim (Robbin & Judge, 2007).

Robbin & Judge (2007) menyebutkan terdapat faktor yang mempengaruhi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*Organizational Citizenship Behaviour*) termasuk Motivasi Kerja yang diberikan oleh pimpinan, tingginya Komitmen Organisasi, dan adanya Loyalitas Kerja.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan dan memimpin mereka untuk mencapai tujuan perusahaan (Handoko & Hani, 2007). Motivasi kerja yang rendah merugikan perusahaan karena tujuan perusahaan tidak bisa tercapai dengan maksimal. Ketika individu sangat termotivasi untuk bekerja, otomatis perilaku OCB meningkat, membuat individu tersebut lebih bersedia untuk menyelesaikan tugas (Dewi & Riana, 2019). Hal ini didukung oleh hasil penelitian Monica *et al* (2021) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal tersebut

diperkuat dengan adanya penelitian Dewi & Riana (2019) bahwasannya tingkat motivasi kerja yang tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Alif (2015) yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak positif dan berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB.

Komitmen organisasi, OCB karyawan dapat mempengaruhi keterlibatan organisasi. Artinya, tingkat keterlibatan karyawan pada organisasi serta keinginan untuk menetap menjadi anggota organisasi. Berarti kesediaan karyawan untuk melakukan yang terbaik dimana organisasi itu berada.

Greenberg & Baron (2003). Faktor-faktor ini bisa memberikan pengaruh terbentuknya perilaku Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dalam lingkungan kerja. Adanya karyawan yang berdedikasi tinggi, berusaha maksimal dalam mewujudkan tujuan, serta bertanggung jawab atas seluruh pekerjaan yang dijalankan, dapat menjadi pendorong penting dalam mendorong OCB.

Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung merasa terikat secara emosional dengan perusahaan dan akan berupaya keras untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang kuat ini memotivasi individu untuk melampaui tugas-tugas rutin dan mengambil inisiatif untuk mendukung rekan kerja dan perusahaan secara keseluruhan. Mereka merasa bahwa kesuksesan organisasi adalah kesuksesan mereka sendiri. Penelitian Yuliana & Suwandana (2021) menerangkan jika semakin tinggi Komitmen

Organisasi, berarti semakin tinggi pula perilaku OCB dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Monica *et al* (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan pada OCB. Hal tersebut berbeda dengan penelitian Taniah *et al* (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Faktor pemicu timbulnya OCB selain dari motivasi kerja dan komitmen organisasi adalah loyalitas kerja. Loyalitas menurut Syadam (2009) merupakan tekad serta kemampuan individu untuk patuh, menjalankan, dan menerapkan peraturan dengan penuh kesadaran maupun tanggung jawab. Loyalitas kerja menggambarkan kesetiaan atau komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Ini mencakup berbagai bentuk partisipasi anggota organisasi dalam menyumbangkan waktu, tenaga, dan pemikiran mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2005). Oleh karena itu, memiliki loyalitas kerja adalah hal yang sangat penting bagi karyawan. Dengan loyalitas ini, mereka dapat menjalankan perilaku OCB dengan efektif, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Loyalitas dapat mencakup beberapa aspek, seperti loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan perusahaan secara keseluruhan. Melalui pembangunan loyalitas yang kuat dalam berbagai aspek ini, akan terbentuk solidaritas yang tinggi di dalam organisasi, dan ini pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Maka dari itu berpatokan pada penelitian Anwar (2018) menerangkan bahwa loyalitas kerja memberikan pengaruh signifikan pada OCB, serta diperkuat oleh

penelitian dari Soegandhi *et al* (2013) yang menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh pada OCB. Tetapi ada juga menurut Tania *et al* (2022) yang mengemukakan bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Perbankan Syariah memiliki unit usaha syariah (UUS) yaitu BPRS (Badan Pembiayaan Rakyat Syariah), menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 03 tahun 2016 merupakan bank yang menjalankan segala aktivitas usaha sesuai prinsip syariah¹. Perkembangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dapat dilihat dari tahun ke tahun melalui jumlah kantor yang terus meningkat. Berdasarkan data OJK, pada Desember 2022, jumlah BPRS di Indonesia bertambah dengan jumlah kantor berjumlah 165 dengan 6.970 pegawai dan aset senilai Rp 17,29 triliun²

Tabel 1.1

Jumlah BPRS di Indonesia Tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah
2019	164
2020	163
2021	164
2022	165

Sumber: Data OJK

BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia Yogyakarta merupakan BPRS yang terdapat di Kota Yogyakarta. PT. BPRS Harta Insan

¹ www.ojk.go.id Diakses pada tanggal 13 Februari 2023 Pukul 21.30 WIB

² www.bps.go.id/indikator/13/937/1/jumlah-bank-kantor-bank-html. Diakses pada 19 April 2023 Pukul 19.43 WIB.

Karimah Mitra Cahaya Indonesia adalah perusahaan di bidang perbankan yang dijalankan sesuai prinsip syariah, berdiri pada tanggal 11 Januari 2008 terletak di Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan laporan keuangan audit 31 Desember 2021 aset bank syariah HIK MCI sebesar Rp. 187,997 Miliar dan menempatkan diri sebagai BPRS terbesar di Daerah Istimewa Yogyakarta periode tahun 2021³.

BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia sudah berdiri kurang lebih selama 15 tahun, dan selalu eksis sampai sekarang. Keberadaan BPRS tersebut tidak dapat dilepaskan dari performa karyawan yang baik dan motivasi kerja, komitmen organisasi, serta tingginya loyalitas kerja pada BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia Yogyakarta. Hal tersebut didukung dengan data prestasi kinerja yang didapatkan oleh BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia Yogyakarta beberapa tahun kebelakang, yang dapat dilihat di tabel dibawah ini:

Tabel 1.2

Penghargaan BPRS HIK MCI Yogyakarta

Tahun	Penghargaan
2016	Predikat “Sangat Bagus” atas Kinerja Thn 2016
2018	Predikat “Sangat Bagus” atas Kinerja Thn 2017
2018	The Most Profitable 2015-2017
2019	Predikat “Excellent” atas Kinerja Thn 2018
2019	The Best Performance Thn 2019

³ www.bprshikmci.co.id Diakses pada tanggal 13 Februari 2023 Pukul 22.34 WIB

Sumber: Webside BPRS HIK MCI

Jika dilihat dari tabel prestasi yang didapat oleh BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia Yogyakarta diatas, prestasi yang didapat selama beberapa tahun kebelakang cukup konsisten dan bergensi. Namun setelah tahun 2019, BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia Yogyakarta belum kembali menerima penghargaan yang sebelumnya pernah didapatkan. Dengan rekam jejak keuangan serta prestasi yang sebelumnya mengesankan, apakah terdapat penurunan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behaviour*) termasuk Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Loyalitas Kerja pada karyawan BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia Yogyakarta.

Berdasarkan pemaparan serta penjelasan dari latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka disusunlah penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*” (Studi Kasus pada BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia Yogyakarta).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penulis menemukan beberapa rumusan permasalahan. Rumusan masalah tersebut di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia?

2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia?
3. Apakah Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia?

C. Tujuan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dan Rumusan Masalah yang dikemukakan akan terdapat tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, memberikan manfaat pada berbagai pihak, baik bagi peneliti, instansi terkait, dan akademisi :

1. Bagi peneliti, penelitian ini memberikan manfaat dalam penambahan ilmu pengetahuan serta pengaplikasian ilmu yang telah didapatkan dalam

penelitian ini. Selain itu, berguna untuk melengkapi penelitian sebelumnya.

2. Bagi instansi terkait, bisa digunakan sebagai bahan evaluasi determinasi hubungan motivasi kerja, komitmen organisasi dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia.
3. Bagi akademis, penelitian ini dapat dijadikan referensi guna menambah ilmu serta pengetahuan bagi pembaca.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini berperan untuk memberikan gambaran serta logika berpikir dalam penelitian. Dalam kajian penelitian ini, untuk mempermudah proses penyusunan skripsi, secara garis besar sistematika penulisan dibagi menjadi 5 (lima) bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang uraian latar belakang yang mana pada latar belakang inilah yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian, kemudian selanjutnya rumusan masalah yang ditulis dalam bentuk pertanyaan, dengan adanya rumusan masalah penulis mempunyai batas-batas dalam melakukan sebuah penelitian, kemudian terdapat tujuan dan manfaat penelitian hal inilah yang menjadikan sebuah penelitian penting untuk dilakukan, karena dengan adanya penelitian diharapkan dapat memberikan sebuah manfaat berkelanjutan, dan terakhir

sistematika pembahasan yang menyajikan urutan-urutan pembahasan penelitian mula dari latar Belakang masalah hingga kesimpulan, sehingga penelitian tersebut dapat tersusun secara urut.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang landasan teori yang berfungsi untuk memperkuat dan sebagai acuan dasar untuk menentukan hasil dari penelitian, kemudian terdapat kajian pustaka yang berfungsi sebagai referensi terdapat penelitian-penelitian terdahulu, sehingga penulis dapat menentukan perbedaan dari penelitian-penelitian terdahulu, dan terakhir hipotesis yaitu jawaban sementara dari sebuah penelitian yang masih harus dicari kebenarannya. Pada bab ini kita dapat menemukan pemahaman dan kerangka untuk melakukan sebuah penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran teknik yang digunakan dalam penelitian. Teknik tersebut terdiri dari jenis penelitian yang digunakan, lokasi serta waktu pelaksanaan penelitian, penjelasan mengenai populasi dan sampel dalam penelitian, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data, skala pengukuran, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, serta alat analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian yang memuat gambaran umum serta hasil dan pembahasan pada sebuah penelitian tertuang dan teruraikan secara jelas pada bab ini. Adapun isi dari bab ini yaitu interpretasi terhadap hasil dari pengolahan data meliputi analisis deskriptif, pengajuan asumsi klasik, serta analisis data terhadap pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan secara singkat dari hasil sebuah penelitian yang telah dilakukan, sehingga pembaca dapat memahami intisari dari penelitian tersebut dengan lebih mudah, pada bab ini juga dituliskan kritik dan saran bagi instansi terkait yang bertujuan untuk membangun bagaimana agar instansi tersebut lebih baik lagi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada data yang didapatkan, hasil penelitian tentang analisis yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*, adalah motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) maka jika tingkat loyalitas kerja meningkat maka OCB pun akan ikut meningkat.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini tentunya sudah dirancang serta dilaksanakan dengan sebagaimana mestinya, namun keterbatasan yang perlu diperhatikan, variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas, sehingga mempengaruhi hasil dari penelitian yang dilakukan. Membutuhkan waktu yang lama untuk mendapatkan perizinan dalam penyebaran kuesioner.

C. Saran

Saran bagi perusahaan, berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan tidak adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*. Sebaiknya pihak BPRS HIK MCI Yogyakarta menerapkan perilaku komitmen organisasi dengan baik, karena

dengan adanya penerapan yang baik maka akan membuat karyawan menciptakan sikap *organizational citizenship behaviour* kepada perusahaan.

Adapun penelitian yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada variabel motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*. Kedua variabel tersebut sudah diterapkan dengan baik, sehingga tugas perusahaan adalah untuk mempertahankannya agar terikat baik. Saran bagi peneliti selanjutnya, untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu menggunakan variabel independen yang lain sehingga nanti bisa diketahui dimensi lain yang berpengaruh secara maksimal terhadap OCB.



DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, & Reschake. (1997). *Employee Value Added; Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization*. Center for Organization Effectiveness.
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Terminal LPG. *Jurnal MIX VI*, 291-309.
- Anwa, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. HM. Sampoerna, Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 1412-4521.
- Budiaji, W. (2013). Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert (The Measurement Scale and The Number of Responses in Likert Scale). *Ilmu Pertanian dan Perikanan* , 2(2), 127-133.
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Syaharuddin, Y. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal FEB UNMUL*, Vol 14, no 1.
- Cohen, L. e. (2007). *Sixth Edition: Research Methods in Education* . London: Routledge.

- Danendra, N. B., & Mujiati, W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud*, ISSN: 2302-8912.
- Darto, M. (2014). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Analisis Teoritis dan Empiris. *Journal Borneo Administrator*, 10-34.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dewi, K. D., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Distribusi*, ISSN: 2477-1767.
- Diana, I. N. (2012). Organizational Citizenship Behavior dalam islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1 Nomor 2.
- Diatmika, I. N., & Suwandana, I. G. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Alam Puri. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 7128-7155.
- Diba, Hafizahh, & Ilham. (2022). Pengaruh Work - Life Balance, Loyalitas Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel. *Jurnal Manajemen*.
- Dramawan, I. K., & Mujiati, N. W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen*, 6880-6912.

- George, & Brief. (1992). *Feeling Good-Doing Well: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship*.
- George, J., & Jones, G. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2003). *Organizations Behaviour*. Boston: Ricard D. Irwin.
- Greenberg, & Baron. (2000). *Behavior in Organizations: Understanding and Managig the Human Side of Work*. New Jersey USA; Prentice: Hall International.
- Gujarati, D. (2003). *Ekonometri Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, & Hani, T. (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Methode)*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan.
- Indrianto, N., & Supomo, B. (2014). *Metodologi Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarwati, Y. d. (2003). *Metodologi dan Metode Penelitian Eksperimental* . Yogyakarta: Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah V.

- Kerisna, I. G., & Wayan, S. I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior. *E Jurnal Management Unud*, 3963-3990.
- Konrad, A., Ritchie, J., Lieb, P., & Corrigan, E. (2000). Gender differences and similarities in job attribute preferences: A meta-analysis. 593-641.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Kurniawan, S. d. (2015). *Aspek-aspek Loyalitas*. Jakarta: Gramedia.
- Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of psychology*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mahmud. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marchelle, V., Susantro, E., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal AGORA*.
- Margono. (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marrison, E. (1994). Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of the Employee's Perspective. *Academy of Management Journal*, 1543-1567.

- Martinez, P., & del Bosque, I. R. (2013). CSR and Customer Loyalty: The Roles of Trust, Customer Identification with the Company and Satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 89-99.
- Miner. (1998). *Organizational Behavior, Performance and Productivity*, 1th Edition. USA: Random House.
- Monica, V. A., Anggen, Y. K., & Harini, L. T. (2021). Peengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan CU Bentang Asi Kantor Pusat Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains dan Teknologi*, 2685-4724.
- Murti, & Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus pada Karyawan bagian Manufaktur Surabaya. *Volume 2 STIE Perbanas Surabaya*, ISSN 2026-3802.
- Nitseminto, A. S. (2002). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Organ, D. (1998). Organizational Citizenship Behavior: The Good Solder Syndrome. Lexington Books, Lexington. *Journal of Social Scinces*, 50-62.
- Pratiwi, & Sulisty. (2016, Februari 17). Peran Kompentensi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, pp. 50-62.
- Rahman, A. (1995). *Doktrin Ekonomi Islam Jilid I*. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf.

- Reksohadiprodjo, & Sukanto. (2000). *Organisasi Perusahaan: teori, struktur dan perilaku*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Rivadi, & Mulyadi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan.
- Robinn, & Judge. (2007). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Press.
- Shore, L., & Wayne, S. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 74-780.
- Sloat, K. C. (1999). Organizational Citizenship : Does Your Firm Inspire to be "Good Citizenship"? *Professional Safety*. Vol. 44(4): 20-23.
- Soegandhi, V. M., Susanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyaitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti JATIM. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 50-65.
- Sondang P, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Sudibya. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 10.24843/eeb.2018.v07.i03.p06.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.CV.

- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup.
- Syahdam. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia; suatu pedekatan mikro djambara*. Jakarta.
- Syukron, A. (2013). Dinamika perkembangan perbankan syariah di Indonesia. *Journal of Economic and Islamic Law*, 28-35.
- Taniah, D. P., Hafizah, & Ritongan, I. M. (2022). Penagruh Work Life Balance, Loyalitas Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2829-4963.
- Taniredja, T., & Mustafidah, H. (2012). *Penelitian Kuantitatif (sebuah pengantar)*. Alfabeta.
- Tremblay, M. A. (2009). Work Extrinsict and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Reseach . *Canadian Journal of Behavioural Science*, Vol. 41, No. 4,pp. 213-226.
- Utomo, B. (2002). Menentukan Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. P. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 (2), 171-188.

Widhiarso, W. (2010). *Prosedur Uji Linieritas pada Hubungan antar Variabel*.

Retrieved Juli 23, 2023, from

<http://wahyupsy.blog.ugm.ac.id/2010/08/30/prosedur-uji-linieritas-pada-hubungan-antar-variabe/>.

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yuliana, D. I., & Suwandana, I. G. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan CU Bentang Asi Kantor Pusat Plangka Raya . *Jurnal Sains dan Teknologi*, 2685-4724.

Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, dan Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Grub.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA