

**“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
ORGANIZING CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN PENDEKATAN PARTIAL
LEAST SQUARE”
(Study Kasus Di Bank BRI Syariah Malang)**

SKRIPSI



Oleh :

**UMI FIRDAUSIYAH
NIM: 13510090**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

**“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
ORGANIZING CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN PENDEKATAN *PARTIAL
LEAST SQUARE*”
(Study Kasus Di Bank BRI Syariah Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

UMI FIRDAUSIYAH
NIM: 13510090

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
ORGANIZING CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN PENDEKATAN *PARTIAL
LEAST SQUARE*.
(Studi Kasus Di Bank BRI Syariah Malang)**

SKRIPSI

Oleh:

UMI FIRDAUSIYAH
NIM: 13510090

Telah Disetujui, 21 April 2017
Dosen Pembimbing,

Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP 19720212 200312 1 003



Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei ✍
NIP 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN *ORGANIZING CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PENDEKATAN *PARTIAL LEAST SQUARE.*

(Studi Kasus Di Bank BRI Syariah Malang)

SKRIPSI

Oleh:

UMI FIRDAUSIYAH

NIM: 13510090

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 14 Juni 2017

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji
Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP. 19791124 200604 1 002

2. Sekretaris/Pembimbing
Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP. 19720212 200312 1 003

3. Penguji Utama
Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si
NIP. 19620115 199803 1 001

Tanda Tangan

: ()

: ()

: ()



Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Umi Firdausiyah
NIM : 13510090
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN ORGANIZING CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PENDEKATAN PARTIAL LEAST SQUARE (Studi Kasus Di Bank BRI Syariah Malang)** adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 26 April 2017

Hormat Saya,



Umi Firdausiyah
NIM : 13510090

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmad, karunia serta hidayah-Nya.

Shalawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Rasulullah, yakni baginda Nabi besar Muhammad SAW selaku nabi terakhir yang diutus sebagai rahmad bagi seluruh alam semesta.

Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan mengangkat judul **“Pengaruh Komitmen Organisasional Dan *Organizing Citizenship Behaviour (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan *Partial Least Square*” Studi Kasus Di Bank BRI Syariah Malang.**

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M. Ag selaku Dekan dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc.,M.Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak sekali meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini serta Ibu Dr. Vivin Maharani, MM selaku Dosen yang membimbing dan mengarahkan dalam melakukan uji penelitian ini.
5. Kedua Orang tua , Bapak Suwarno Hayat dan Ibu tercinta Nur Zakiyah yang selalu mendidik serta memberikan kasih sayangnya sejak kecil dan semuadoa-doanya terijabah oleh Allah SWT sampai mengalir kepada penulis demi kelancaran untuk menyelesaikan skripsi.
6. Adikku Mega Putri Aulia dan seluruh keluarga terdekat yang terus memberikan motivasi dan semangat agar cepat lulus dan wisuda.
7. Ibu Meiza selaku sekretaris pimpinan cabang yang membimbing penelitian di BRI Syariah Malang.
8. *My number one supporter*, Angger Rilo Tio Pangestu yang selalu memberikan semangat, doa dan siap siaga direpotkan untuk menyelesaikan skripsi ini.

9. Teman-teman terdekat Yeyen, Ririn, Firda, Illa, Zaki, Manajemen “C Squad”, serta teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang selalu memberikan pelajaran, pengalaman baru, serta yang selalu menghibur.
10. Sahabat/i PMII Rayon Ekonomi “Moch. Hatta” , Korps PMII Putri (KOPRI) Rayon Ekonomi “Moch. Hatta”, HMJ Manajemen dan DEMA FE yang telah banyak memberikan pengalaman kelembagaan tak terlupakan dan kenangan terindah.
11. Teman-teman Fakultas Ekonomi khususnya Manajemen 2013 yang selalu memberikan doa dalam proses penyelesaian skripsi.
12. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin.

Malang, 21 April 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teoritik	13
2.2.1 Komitmen Organisasional	13
2.2.1.1. Definisi	13
2.2.1.2. Indikator Komitmen Organisasional	14
2.2.1.3. Bentuk – bentuk Komitmen Organisasional.....	15
2.2.1.4. Proses Terjadinya Komitmen Organisasional	17
2.2.1.5. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Komitmen.....	19
2.2.1.6. Komitmen Organisasional dalam Prespektif Islam	22
2.2.2 <i>Organizing Citizenship Behaviour (OCB)</i>	25
2.2.2.1. Definisi OCB	25
2.2.2.2. Indikator OCB	27
2.2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi OCB	29
2.2.2.4. OCB dalam Prespektif Islam	31
2.2.3. Kinerja.....	34
2.2.3.1. Pengertian Kinerja	34
2.2.3.2. Penilaian Kinerja	38
2.2.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja	39
2.2.3.4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	40
2.2.3.5. Kinerja dalam Prespektif Islam	42
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	44
2.4 Model Konsep.....	48

2.5 Hipotesis Penelitian	48
BAB III : METODE PENELITIAN	49
3.1 Jenis Penelitian	49
3.2 Lokasi Penelitian	49
3.3 Populasi dan Sampel.....	50
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	50
3.5 Data dan Jenis Data	51
3.6 Teknik Pengumpulan Data	51
3.7 Definisi Operasional	53
3.8 Skala Pengukuran Data.....	55
3.9 Uji Instrumen Data	56
3.10 Analisis Data	57
3.10.1 Evaluasi Model.....	60
3.10.1 Asumsi PLS.....	63
BAB IV : PEMBAHASAN	64
4.1 Gambaran Umum Bank BRI Syariah	64
4.1.1 Sejarah Bank BRI Syariah	64
4.1.2 Sejarah Bank BRI Syariah Cabang Malang.....	66
4.1.3 Visi dan Misi Bank BRI Syariah Cabang Malang.....	66
4.1.4 Struktur Organisasi	67
4.1.5 <i>Job Description</i>	69
4.1.6 Ruang Lingkup Kegiatan BRI Syariah Cabang Malang.....	72
4.2 Deskripsi Responden	73
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	75
4.3.1 Uji Validitas	77
4.3.2 Uji Reliabilitas	79
4.4 Evaluasi Fit Model	80
4.4.1 Menilai <i>Outer Model/ Measurement Model</i>	80
4.3.2 Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	83
4.5 Pengujian Hipotesis.....	86
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tinjauan Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	53
Tabel 4.1	Job Description	69
Tabel 4.2	Karakteristik Responden	74
Tabel 4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	75
Tabel 4.4	Uji Validitas	77
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.6	Outer Loadings (Measurement Model).....	81
Tabel 4.7	Discriminant Validity.....	82
Tabel 4.8	Composite Reliability	83
Tabel 4.9	R- Square	85
Tabel 4.10	Result for Inner Weights	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Konsep	48
Gambar 3.1	Model Konsep	58
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	68
Gambar 4.2	Model Struktural	84



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisisioner
- Lampiran 2 : Data Mentah
- Lampiran 3 : Karakteristik Responden
- Lampiran 4 : Deskriptif
- Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6 : Hasil Analisis PLS



ABSTRAK

Umi Firdausiyah, 2017, SKRIPSI. Judul: “**Pengaruh Komitmen *Organisasional dan Organizing Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan *Partial Least Square*. (Studi Kasus Di Bank BRI Syariah Malang)**”.

Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Komitmen Organisasional, OCB, Kinerja Karyawan.

Indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Perilaku *extra-role* di dalam organisasi dikenal dengan istilah *Organizing Citizenship Behavior (OCB)*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan OCB terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Sampel penelitian 56 responden. Data dikumpulkan dengan kuisioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*.

Hasil analisis dengan PLS menunjukkan komitmen organisasional, OCB dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara formatif dan reflektif. Semakin tinggi komitmen, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu pula variabel OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan semakin tinggi perilaku *extra role* karya, an dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika ketiga variabel penelitian saling berkaitan.

ABSTRACT

Umi Firdausiyah, 2017, THESIS. Title: **“The influence of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance with Partial Least Square Approach. (Case Study in BRI Syariah bank of Malang)”**.

Author : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Key Words : Organizational Commitment, OCB, Employee Performance

An indicator that can improve employee performance is organizational commitment. Employees with high commitment are expected to achieve optimal performance. Extra role behaviors within the organization are known as the Organizational Citizenship Behavior (OCB). The purpose of this research is to analyze and know the influence of organizational commitment and OCB on employee performance in BRI Syariah bank of Malang

This research uses quantitative approach with explanatory research type. The sample of research is 56 respondents. Data collected with questionnaires. Data analysis in this research using Partial Least Square (PLS) approach.

The results of analysis with PLS indicate organizational commitment, OCB and employee performance have positive and significant influence formatively and reflectively. The higher the commitment, the higher the employee's performance, as well as the OCB variable has a positive effect on the employee's performance, which shows the higher the employee's extra role in working, the higher the employee's performance. This shows that the three research variables are related.

مستخلص البحث

أمي فردوسية، ٢٠١٧، بحث جامعي. العنوان: " تأثير تعهد التنظيمي و *Organizing Citizenship Behaviour* (OCB) على اجراء الموظفين بطريقة *Partial Least Square* . (دراسة حالة في بنك BRI الشريعة مالانج)".

المشرف : الدكتور أحمد ثاني سوفرييانطا الماجستير
الكلمات الرئيسية : تعهد التنظيمي و OCB واجراء الموظفين

مؤشرات التي تمكن أن ترتقي اجراء الموظفين هي تعهد التنظيمي. الموظفين بتعهد التنظيم العالي يرجى أن ينتج احسن الاجراء. سلوك *extra role* مهمة جدا لأن لديه أفضل الفائدة في دعم استدامة المنظمة. في المنظمة، يسمى سلوك *extra role* بـ *Organizing Citizenship Behaviour (OCB)*. أهداف من هذا البحث هي لتحليل لمعرفة تأثير تعهد التنظيمي و OCB على اجراء الموظفين في بنك BRI الشريعة مالانج. يستخدم هذا البحث منهجا كميًا بنوع *explanatory research*. عينات البحث هي ستة وستين مشارك. اجمعت البيانات بالاستبانة. تحلل البيانات باستخدام منهج *Partial Least Square (PLS)*. تشير نتائج من تحليل PLS إلى أن لتعهد التنظيمي و OCB واجراء الموظفين تأثير إيجابي هام بالشكلي والعاكسي. ارتفع التعهد فارتفع اجراء الموظفين، وكذلك لمتغير OCB تأثير على اجراء الموظفين الذي يشير إلى ارتفع سلوك *extra role* للموظفين عندهم يعملون فارتفع اجراء الموظفين. هذا يشير إلى أن ثلاث متغيرات البحث مرتبطة.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seseorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Luthans (2006:15) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen adalah komoditas mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat

menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Fitriastuti (2011) dan Tolentino(2013), menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Seorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya dengan bersemangat, ketika memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Wiener (1982:110), menilai bahwa komitmen melibatkan tekanan-tekanan normatif yang terinternalisasi dalam individu. Tekanan inilah yang menyebabkan individu tetap bekerja di organisasi tersebut. Mowday et al. (1982:38) mendefinisikan komitmen dalam tiga faktor, yaitu penerimaan tujuan organisasi, kemauan untuk melakukan berbagai upaya demi kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasional tidak hanya memiliki arti loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Semakin tinggi komitmen, semakin tinggi pula kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar kinerja karyawan (Chughtai & Zafar, 2006:14). Hal ini didukung oleh

penelitian sebelumnya yang dilakukan Fitriastuti (2011) dan Tolentino (2013), menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Seorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya dengan bersemangat, ketika memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in-role* tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* sangat penting artinya karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi (Oguz, 2010:90). Perilaku *extra-role* di dalam organisasi dikenal dengan istilah *Organizing Citizenship Behavior* (OCB).

OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe,1997:45). OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan karyawan

diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut (Neami & Shokrkon, 2004:20).

Organ (1997:16) juga mencatat, bahwa OCB ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesis ‘kepuasan berdasarkan kinerja’. Dyne et al. (2004:34) mengusulkan kontruksi dari *ekstra-role behavior (ERB)*, yaitu perilaku sukarela yang cenderung menguntungkan organisasi dan melebihi atau diluar tuntutan perannya.

Secara sederhana, OCB dapat berbentuk karyawan yang membantu memecahkan permasalahan orang lain yang diluar kewenangan dan tanggungjawab pekerjaannya. Sebagai contoh, karyawan yang secara aktif berpartisipasi dalam pertemuan tim ketika membicarakan perbaikan dan membenahan pekerjaan, atau karyawan senior (telah berpengalaman) yang memberikan pelatihan kepada karyawan baru diluar jam kerjanya. Perilaku-perilaku tersebut secara normatif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja baik secara *teamwork* maupun organisasional. Penelitian terdahulu oleh Chiang dan Hsieh (2012) dan Sani (2013) telah menunjukkan adanya korelasi positif antara OCB terhadap kinerja karyawan.

Organ (1997:18) juga mencatat, bahwa OCB ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesis ‘kepuasan berdasarkan kinerja’. Dyne et al. (2004) mengusulkan kontruksi dari *ekstra-role behavior (ERB)*, yaitu perilaku sukarela yang cenderung menguntungkan organisasi dan melebihi atau diluar tuntutan perannya.

Namun, penelitian yang sejenis juga pernah dilakukan oleh Jain, Ajay K, Cary L. Cooper.(2012) dan Mahdiun, Rouholla , Mohammad Ghahramani, Ali Rezaii Sharif (2010) telah menunjukkan adanya pengaruh negatif antara OCB terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kasa , Mark, Zaiton Hassan. (2015.) pada Hotel di Sarawak Malaysia mengungkapkan bahwasanya OCB tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi burnout untuk mencapai iklim pelayanan yang positif. Artinya OCB yang semestinya memberikan kontribusi positif pada hal ini ternyata berbanding terbalik.

PT. Bank BRISyariah hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (*service excellence*) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah. Aktivitas PT. Bank BRI Syariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., untuk melebur ke dalam PT. Bank BRI Syariah (*proces spin off*) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009.

Untuk dapat menarik minat masyarakat, lembaga keuangan perbankan harus dapat memberikan layanan yang sebaik-baiknya. Karena dengan diberikannya pelayanan yang baik tentu dapat menarik minat masyarakat atau nasabah baru untuk menanamkan modalnya di lembaga keuangan tersebut. PT. Bank BRI Syariah Cabang Malang berusaha memberikan pelayanan yang

lebih efektif, efisien dan cepat serta prosedur yang tidak mempersulit nasabah. Agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah dibutuhkan komitmen organisasi yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Komitmen organisasi juga dapat menghasilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dapat menunjang tercapainya tujuan sebuah organisasi.

Oleh sebab itu, dari beberapa pendapat di atas, pernyataan OCB masih terjadi kontroversi, OCB amat diperlukan bagi perusahaan untuk menunjang produktifitas dan kinerja karyawan. Beberapa pendapat menyatakan bahwa OCB merupakan keunggulan yang dimiliki oleh organisasi/perusahaan, di satu sisi masih terdapat hubungan yang negatif pada OCB sendiri yang diungkap oleh beberapa peneliti, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Organizing Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan *Partial Least Square*” Studi Kasus Di Bank BRI Syariah Malang.**

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Apakah komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Malang?
- 1.2.2. Apakah OCB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Malang?

- 1.2.3. Apakah komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan atas perumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah:

- 1.3.1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Malang.
- 1.3.2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB karyawan Bank BRI Syariah Malang
- 1.3.3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Malang.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna bagi berbagai pihak, yaitu:

- 1.4.1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk mengetahui bagaimana perilaku kerja karyawan sehingga hasil kerja yang maksimal dapat tercapai.

- 1.4.2. Bagi Fakultas Ekonomi UIN Malang

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi pengembangan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengkaji lebih lanjut.

1.4.3. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah pemahaman dan penguasaan materi, membandingkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan praktek di lapangan, serta memperoleh pengalaman dari penelitian ini.

1.4.4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini berguna sebagai tambahan pengetahuan, kajian dan referensi untuk permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. PENELITIAN TERDAHULU

Adanya penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Seperti pada penelitian Çınar ,Orhan dan Fatih Karcıoğlu (2015); Özdemir, Yasin dan Sinem Ergun (2015). yang hasil dari semua penelitian tersebut adalah OCB memiliki peran dan pengaruh penting terhadap organisasi yang mampu memberikan gambaran jika organisasi ingin lebih produktif dan lebih baik maka, perilaku dan budaya yang sesuai harus di formulasikan agar membentuk OCB yang baik dalam organisasi tersebut. Namun penelitian dari Mahdiuon, Rouholla , Mohammad Ghahramani, Ali Rezaii Sharif (2010) dan Jain ,Ajay K dan Cary L. Cooper.(2012) menunjukkan hasil yang berbeda yakni OCB berpengaruh negatif terhadap neurotisme perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mahdiuon, Rouholla , Mohammad Ghahramani, Ali Rezaii Sharif (2010)	<i>Explanation of organizational citizenship behavior with personality</i>	penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara perilaku (OCB) dan dimensi kepribadian antara staf dari Universitas Teheran. Dalam penelitian ini 213 staf ahli dipilih untuk

			<p>membentuk sampel statistik.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>1) OCB dan kepribadian dimensi mengambil tempat yang lebih tinggi daripada rata-rata posisi.</p> <p>2) Hasil Pearson Korelasi menunjukkan bahwa OCB memiliki hubungan positif dengan dimensi kepribadian termasuk: keramahan, kesadaran, ketertutupan dan <i>extraversion</i>;</p> <p><u>Namun, hubungan antara neurotisme dan OCB tampaknya negatif.</u></p> <p>3) <u>Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kesadaran, keramahan dan keterbukaan tidak memprediksi OCB.</u></p>
2	Jain, Ajay K dan Cary L. Cooper.(2012)	<i>Commitment and organisational citizenship behaviours in Indian business process outsourcing organisations</i>	<p>Penelitian ini mengkaji pengaruh langsung komitmen (yang diukur melalui Kinerja) pada perilaku warga organisasi (OCBs).Sebuah sampel dari 402 pekerja diambil dari proses bisnis outsourcing (BPO) organisasi yang terletak di India utara.</p> <p>Para penulis berhipotesis bahwa <u>ada hubungan negatif antara komitmen organisasi dan OCBC.</u></p> <p><u>Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa komitmen</u></p>

			<u>memiliki negatif yang signifikan berdampak pada OCBs.</u>
3	Özdemir, Yasin dan Sinem Ergun (2015)	<i>The relationship between commitment organizational and organizational citizenship behavior: the mediating role of person environment fit</i>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji mediasi efek yang pas pada lingkungan pada hubungan antara sosialisasi organisasi dan <i>organizational citizenship</i> tingkah laku. Sebuah studi <i>cross-sectional</i> dilakukan pada 202 karyawan kerah putih di Istanbul.</p> <p>Temuan ini mengungkapkan bahwa orang-lingkungan yang baik, memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan <i>organizational citizenship</i>.</p>
4	Çınar ,Orhan dan Fatih Karcioğlu(2015)	<i>The relationship between cyber loafing and organizational citizenship behavior: A survey study in Erzurum/Turkey</i>	<p>Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan mengukur hubungan antara daya kemalasan dan perilaku OCB.</p> <p>Data penelitian ini dikumpulkan dari 360 pekerja publik diprovinsi Erzurum/ Turki. Sebagai hasil dari penelitian, ditemukan bahwa tidak ada hubungan Tingkat <i>cyber</i> kemalasan ditemukan sebagai hal yang rendah dan tingkat OCB ditemukan sebagai tinggi. Bahwa ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara tingkat <i>cyber</i> kemalasan dan OCB sesuai dengan</p>

			karakteristik demografi.
5	Firdausiyah, Umi (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan OCB terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan <i>Partial Least Square</i> (Studi Kasus Di Bank BRI Syariah Malang)	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji terhadap koefisien parameter antara komitmen terhadap kinerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0.391 dengan nilai t-statistik sebesar 1.994 dan signifikan pada $\alpha = 0.05$. Nilai t statistik tersebut berada diatas nilai kritis 1.96, dengan demikian H0 diterima. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara OCB terhadap Kinerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0.274 dengan nilai t-statistik sebesar 2.268 dan signifikan pada $\alpha = 0.05$. Nilai t-statistik tersebut berada diatas nilai kritis 1.96, dengan demikian H0 diterima

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah rata – rata penelitian di atas menggunakan alat analisis yang hanya variabel latennya saja tanpa mengikutsertakan pengaruh dari masing – masing indikator variabel.

2.2. LANDASAN TEORITIK

2.2.1. KOMITMEN ORGANISASIONAL

2.2.1.1. Definisi

Luthans (2006:53) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuk-sesan organisasi. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen adalah komoditas mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Terdapat beberapa definisi yang dikemukakan para ahli mengenai komitmen organisasional. Para ahli melihat bahwa komitmen merupakan konstruk yang sifatnya kompleks dan dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda Meyer et al (1993:87) menyatakan, bahwa komitmen merupakan kecenderungan individu untuk bertahan dalam organisasi karena adanya persepsi bahwa dirinya akan mengalami kerugian bila meninggalkan organisasi tersebut, lebih dikenal dengan istilah komitmen kontinuans.

Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam

organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasional tidak hanya memiliki arti loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Semakin tinggi komitmen, semakin tinggi pula kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar kinerja karyawan (Chughtai & Zafar, 2006:21).

Wiener (1982:110), menilai bahwa komitmen melibatkan tekanan-tekanan normatif yang terinternalisasi dalam individu. Tekanan inilah yang menyebabkan individu tetap bekerja di organisasi tersebut. Mowday et al. (1982) mendefinisikan komitmen dalam tiga faktor, yaitu penerimaan tujuan organisasi, kemauan untuk melakukan berbagai upaya demi kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Meyer dan Allen (1990:6) juga mempunyai pendapat yang sama, bahwa komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi.

2.2.1.2. Indikator Komitmen Organisasional

Allen dan Meyer (1991:45) komitmen organisasional dapat dilihat dalam tiga dimensi, yaitu :

1. komitmen afektif (*affective commitment*)
2. komitmen kontinuans (*continuance commitment*) dan
3. komitmen normatif (*normative commitment*)

Steers (dalam Dessler, 1992:96), komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
2. Kemauan untuk mengutamakan tercapainya kepentingan organisasi,
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kenaggitaan organisasi

Lincoln (1989:121) dan Bashaw (1994:98) mengemukakan komitmen organisasional memiliki 3 indikator :

1. Kemauan karyawan
2. Kesetiaan karyawan
3. Kebanggaan karyawan pada organisasi

2.2.1.3. Bentuk – bentuk Komitmen Organisasional

Dalam kaitannya dalam komitmen organisasional, Mayer dan Allen (1990: 23) mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut :

1. Komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*affective commitment*)

Adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan,

keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi yang lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaatnya yang dirasakan oleh anggota, semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi.

2. Komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*)

Dapat didefinisikan sebagai keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang dia tanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Dalam kaitannya dengan ini anggota akan mengkalkulasi manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan dalam atau menjadi anggota suatu organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.

3. Komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*)

Adalah keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Dalam kaitan ini sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik materi maupun non materi, adalah adanya kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

Untuk lebih jelasnya, Spector (1997:65) menggambarkan bentuk-bentuk komitmen organisasional serta faktor-faktor yang membentuknya sebagai berikut:

Kanter (1986:40) mengemukakan adanya 3 bentuk komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

2.2.1.4. Proses Terjadinya Komitmen Organisasional

Bashaw dan Grant (dalam Amstrong, 1994:53) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika

bergabung dalam sebuah organisasi. Mowday et.al. (dalam Minner, 1997:20) mengemukakan bahwa faktor-aktor pembentuk komitmen organisasional akan berbeda bagi karyawan yang bekerja, setelah menjalani masa kerja yang cukup lama, serta bagi karyawan yang bekerja dalam tahapan yang lama yang menganggap perusahaan atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya.

Minner (1997:37) secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasional, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Awal
2. Komitmen selama Periode awal Ketenagakerjaan
3. Komitmen pada karir selanjutnya

Diatas menjelaskan bahwa proses terjadinya komitmen karyawan pada organisasi berbeda. Pada fase awal (initial commitment), faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah:

1. Karakteristik individu,
2. Harapan-harapan karyawan pada organisasi, dan
3. Karakteristik pekerjaan.

Fase kedua disebut sebagai commitment during early employment. Pada ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah pengalaman kerja yang ia akan pada tahap awal dia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya

supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggung jawab karyawan pada organisasi yang la akhirnya akan bermuara pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja.

Tahap yang ketiga yang diberi nama *commitment during later career*. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

2.2.1.5. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi (Allen & Meyer, 1997:98). Yang termasuk ke dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan. Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis; dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Dalam beberapa penelitian ditemukan adanya hubungan antara variabel demografis tersebut dan komitmen berorganisasi, namun ada pula beberapa penelitian yang menyatakan bahwa hubungan tersebut tidak terlalu kuat (Aven Parker, & McEvoy; Mathieu & Zajac dalam Allen & Meyer, 1997:105).

Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi (Allen & Meyer, 1997:123). Hal-hal lain yang tercakup ke dalam variabel disposisional ini adalah kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik (Buchanan dalam Allen & Meyer, 1997:124). Selain itu kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri juga tercakup ke dalam variabel ini. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997:136).

Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya (Allen & Meyer, 1997:137).

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Misalnya, Steers (1985:41) mengidentifikasi tiga ada faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi, kebutuhan dan keinginan yang berbeda dan tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

David (dalam Minner, 1997:76) mengemukakan empat faktor yangengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecihiya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Steers dan Porter (dalam Supriyanto, 2000:43) mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor Personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akar membentuk komitmen awal.
2. Faktor Organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akar membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. *Non-Organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akar meninggalkannya.

2.2.1.6. Komitmen Organisasional Menurut Prespektif Islam

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ؕ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ اِنَّ اللَّهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

”Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil, berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Al maidah/5: ayat 8).

Diantara hadits yang sangat penting dalam perkara ini adalah hadits yang diriwayatkan ‘Amr bin ‘Auf al-Muzani *radhiyallahu ‘anhu*, ia berkata : Bersabda Nabi *shallallahu ‘alaihi wasallam*,

المسلمون على شروطهم، إلا شرطاً حرم حلالاً أو أحل حراماً

“Kaum muslimin wajib menunaikan persyaratan yang telah disepakati. Kecuali persyaratan yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.” (HR. Abu Dawud dan at-Tirmidzi)

Sabda beliau : *“Kaum muslimin wajib menunaikan persyaratan yang telah disepakati”*, yaitu komitmen di atasnya dan tidak mangkir darinya. Seorang muslim menunaikan seluruh hak dan kewajibannya, dan tidak lari darinya. Tidak mencari-cari alasan untuk menggugurkannya atau lepas darinya. Bahkan, agama dan imannya mengajarkan dia untuk menunaikan hak-hak dan setia dengan perjanjian dan kesepakatan.

Sabda beliau tersebut merupakan kaedah yang mengumpulkan antara muru’ah, amanah, agama dan kejujuran seseorang. Sebagaimana dikatakan dalam pepatah Arab : “Manusia diikat dengan ucapan lisannya, dan hewan diikat dengan tali”. Jika seorang manusia mengucapkan satu kata perjanjian, dia wajib komitmen dengannya. Jika dia menetapkan atau menyepakati persyaratan tertentu pada saat ini, kemudian dia abaikan kemudian, maka yang seperti ini haram. Kalau setiap manusia boleh seenaknya mengabaikan persyaratan-persyaratan yang dibuat atau

disepakati antar mereka, niscaya tidak akan pernah tegak urusan-urusan kehidupan ini.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawannya (*job performance*) atau hasil kerja yang diraih oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dalam hal ini karyawan memegang peranan penting sebagai salah satu penggerak perusahaan untuk menjalankan kegiatannya. Sehingga seorang karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan akan tetapi juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, komitmen kerja yang baik. Sumber daya terpenting pada suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2008:22). Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga diharapkan akan meningkat sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan yang profesional akan bekerja untuk membantu para karyawannya memahami dan melaksanakan tanggung jawab etis yang mereka miliki (Marri, et.al. 2012:87).

Islam merupakan agama dengan cara hidup yang lengkap dan komprehensif sebagai panduan hidup umatnya. Al Qur'an dan Sunnah berisi panduan-panduan yang dapat menuntun umat muslim menuju kesuksesan. Selain panduan untuk kehidupan beragama, Islam memiliki konsep yang berkaitan dengan etika kerja. Ali & Al-Owaihah (2008:70)

menyatakan bahwa sejak awal permulaan Islam, pada khususnya, Muslim telah menawarkan perspektif unik mengenai “bekerja” .

Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam komitmen karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi (Yousef, 2001:82).

2.2.2. OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*)

2.2.2.1. Definisi OCB

Organ (1990:23) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. OCB bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak terdapat dalam tuntutan deskripsi jabatan yang berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Karyawan yang baik (*good citizenship*) cenderung melakukan perilaku OCB ini. Organisasi tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada anggota yang melakukan perilaku OCB (Markoczy & Xin, 2002:90).

Good organizational citizen didefinisikan sebagai karyawan yang memberikan kontribusi terhadap organisasi secara efektif, yang tidak secara eksplisit diminta oleh atasan atau tercantum dalam deskripsi pekerjaannya (*discretionary*) dan tidak ada *reward* secara formal (*insentif*).

Organ (1997:20) juga mencatat, bahwa OCB ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesis ‘kepuasan berdasarkan kinerja’. Dyne et al. (2004:56) mengusulkan kontruksi dari *ekstra-role behavior* (ERB), yaitu perilaku sukarela yang cenderung menguntungkan organisasi dan melebihi atau diluar tuntutan perannya. Organ (1997:28) menyatakan bahwa definisi ini tidak didukung penjelasan yang cukup mengenai ‘peran pekerjaan’ seseorang. Semua itu tergantung dari harapan dan komunikasi dengan pengirim peran tersebut. Definisi teori peran ini menempatkan OCB atau ERB dalam *realism* fenomenologi, tidak dapat diobservasi dan sangat subjektif.

Definisi ini juga menganggap bahwa pelaku OCB bertujuan untuk menguntungkan organisasi. Dari beberapa definisi sebelumnya dapat disimpulkan, bahwa OCB merupakan:

1. Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi;
2. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, tidak diperintahkan secara formal;
3. Tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* formal.

OCB merupakan sikap yang banyak diharapkan organisasi untuk dimiliki karyawannya. Hal tersebut dikarenakan OCB dianggap menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekom-

pensasi. Jika dilihat lebih jauh, OCB adalah faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan.

Beberapa pengukuran tentang OCB telah dikembangkan dengan menggunakan Skala Morrison. Skala ini merupakan salah satu pengukuran yang telah disempurnakan dan memiliki kemampuan psikometrik yang baik untuk mengukur kelima dimensi OCB. (Aldag & Resckhe, 1997:66).

2.2.2.2. Indikator OCB

Istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali diajukan oleh Bateman dan Organ (1990:70) yang mengemukakan lima dimensi primer :

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional
2. *Civic Virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun social alamiah.
3. *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum
4. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
5. *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Jika suatu organisasi memiliki karyawan dengan kualifikasi lima dimensi perilaku OCB, maka dapat diprediksi produktifitas organisasi tersebut akan meningkat. Hal ini dibuktikan hasil penelitian Podsakoff et al. (1998:51), bahwa OCB memiliki peranan untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini memperkuat teori Organ (1988), yang menyatakan bahwa OCB dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal:

1. Mendorong peningkatan produktivitas manajer dan karyawan;
2. Mendorong penggunaan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk tujuan yang lebih spesifik;
3. Mengurangi kebutuhan untuk menggunakan sumber daya organisasi yang langka pada fungsi pemeliharaan;
4. Memfasilitasi aktivitas organisasi diantara anggota kelompok kerja;
5. Lebih meningkatkan kemampuan organisasi untuk memelihara dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan membuat lingkungan kerja sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk bekerja;
6. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dengan mengurangi keragaman variasi kinerja dari masing-masing unit organisasi;
7. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Permasalahan utama yang muncul adalah bahwa penelitian di bidang ini lebih lanjut hanya terfokus pada *substantive validity*, daripada *construct validity* (Schwab, dalam Podsakoff, dkk, 2000:117). Karenanya,

penelitian-penelitian empiris di bidang ini lebih menekankan hubungan dan pengaruh OCB terhadap konstruk-konstruk lainnya, daripada konseptualisasi dan pendefinisian konstruk OCB itu sendiri.

Berkaitan dengan hal tersebut, operasionalisasi dimensi-dimensi OCB di kalangan peneliti menjadi sangat beragam. Podsakoff dkk. (2000:109) misalnya, mengajukan 5 dimensi OCB, yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Sementara Van Dyne dkk, (1994:88), mengkonseptualisasikan 3 dimensi OCB yang diadopsi dari literatur-literatur politik klasik dan modern, yaitu *Obedience*, *loyalty*, dan *Participation*. Perbedaan konseptualisasi terhadap satu konstruk ini menurut Podsakoff dkk. (2000:119), dapat menimbulkan bahaya-bahaya yang cukup serius, di antaranya dapat mengakibatkan pertentangan-pertentangan konotasi konseptual bagi orang-orang yang berbeda. Sementara, literatur-literatur OCB mengindikasikan bahwa indikator – indikator yang berbeda-beda tersebut pada dasarnya memiliki kesamaan konsep. Dengan kata lain, terjadi pelabelan (penamaan) yang berbeda-beda terhadap dimensi yang sama, yang pada gilirannya, mengakibatkan penggunaan-penggunaan ukuran yang tumpang tindih.

2.2.2.3. Faktor yang mempengaruhi OCB

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan

dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi menjadi sangat membutuhkan karyawan yang mampu menampilkan perilaku kewargaan organisasi yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, memajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait dengan pekerjaan yang terjadi.

Faktor lain yang turut mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan merasa bahagia menjadi bagian dari organisasi tersebut, mempunyai kepercayaan dan perasaan yang baik terhadap organisasinya, dan mempunyai keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi, serta bermaksud untuk melakukan apa yang terbaik bagi organisasi sehingga akan lebih memunculkan OCB (Baron, dalam Diana 2012 : 6)

Untuk dapat meningkatkan OCB karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Konovsky dan Organ, (1996); Organ et al, (2006); Organ dan Ryan, (1995); Podsakoff et al, (2000) mengategorikan faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari perbedaan individu; sikap pada pekerjaan sikap dan variabel kontekstual.

2.2.2.4.OCB Dalam Prespektif Islam

Dalam Islam, seluruh sendi kehidupan seorang muslim akan bernilai ibadah jika diniatkan demikian. Mulai dari permasalahan ritual ibadah secara personal, hingga pendidikan dan politik sudah diberikan tuntunannya. Termasuk juga mengenai hubungan dengan sesama manusia (*Hablumminannas*). Rasulullah S.A.W merupakan teladan yang diutus Allah S.W.T untuk menyempurnakan akhlak manusia, sehingga terbentuk manusia-manusia unggulan yang siap untuk mewujudkan Islam menjadi sebuah agama yang *Rahmatan lil Aalamin*. Manusia yang telah mengikrarkan dirinya menjadi seorang muslim dengan bersyahadat, dituntut untuk mengamalkan apa yang Beliau lakukan dan wajibkan.

Hal tersebut melingkupi dunia profesional. Rasulullah S.A.W mengajarkan bagaimana menjalankan perannya dalam dunia politik, memimpin orang lain, bahkan hubungan antar sesama manusia. Dalam dunia kerja, hubungan antar sesama manusia merupakan satu hal utama yang mendukung efektivitas pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam hal perspektif *Organizing Citizenship Behavior* (OCB) dalam teori modern ini sesuai dengan nilai diajarkan dalam Islam yaitu *Hablumminallah* dan *Hablumminannas* yang didalamnya terdapat nilai keikhlasan.

Organisasi yang memiliki karyawan dengan OCB yang baik akan mendapatkan karyawan dapat diandalkan baik itu dalam profesionalisme kerja ataupun sebagai individu. Mereka tidak hanya mampu bekerja ekstra

tanpa pamrih, namun juga mampu menjaga interaksi dan kerja sama tim dengan rekan kerjanya.

Menurut Syeh Ruwaim Ikhlas adalah mengerjakan suatu perkara tanpa mengharapkan imbalan apapun baik didunia maupun akhirat (Diana,2012:24). Al-Sadid juga (dalam Diana 201:22) menjelaskan bahwa seorang yang beramal murni atas keikhlasan yang sempurna karena Allah SWT, jika dia mengambil imbalan yang dianggap *muqobalah* atau Ju'lu (Imbalan) sebagai sarana dalam pekerjaan dan agamanya, atau mendapatkan bagian dari harta rampasan (Ghonimah) bagi para prajurit muslim yang berperang atau dari imbalan merawat dan menjaga harta yang diwakafkan untuk masjid, madrasah dan Instansi-instansi Islam lainnya, maka hal ini diperbolehkan tanpa mengurangi keikhlasan, iman dan tauhid orang-orang tersebut (Soleh bin Aziz, 2003 dalam Diana 2012:30).

Demikian pula di dalam organisasi, seseorang melakukan OCB bukan hanya karena menginginkan *reward* saja, tetapi dengan hal untuk menuju tujuan mendapat keuntungan di akhirat atau balasan dari Allah SWT. Karena, jika hanya menginginkan keuntungan dunia saja, maka Allah SWT hanya akan memberinya sebagian keuntungan dunia, sedangkan jika mengharapkan keuntungan akhirat maka Allah SWT menjanjikan kebaikan yang berlipat ganda. Ini tercantum dalam al-Quran:

مَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الْآخِرَةِ نَزِدْ لَهُ فِي حَرْثِهِ ۗ وَمَنْ كَانَ يُرِيدُ
حَرْثَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِنْ نَصِيبٍ ﴿٣١﴾

“Barang siapa yang menghendaki keuntungan di akhirat akan Kami tambah keuntungan itu baginya dan barang siapa yang menghendaki keuntungan di dunia Kami berikan kepadanya sebagian dari keuntungan dunia dan tidak ada baginya suatu bahagianpun di akhirat.”(QS. Al-Syuraa,42:20).

Ayat tersebut di atas menganjurkan agar seorang muslim dalam berbuat kebaikan kepada orang lain hendaknya mengharap imbalan akhirat. Allah SWT akan mencatat setiap perbuatan yang dilakukan hambanya sekecil apapun. Setiap kebaikan akan dibalas dengan kebaikan. Sepanjang ajaran ini diingat oleh setiap muslim, maka seorang muslim/muslimah akan selalu melakukan OCB, karena inti dari OCB adalah kebaikan yang dilakukan menyangkut hubungan dengan sesama yang harus disertai dengan niat ikhlas karena mengejar ridho Allah, dan hal ini sangat selaras dengan ajaran Islam (Diana, 2012:43)

Seseorang berperilaku *citizenship* (OCB) dikarenakan semata-mata ingin mendapatkan ridha Allah. Perilaku menolong, berkomunikasi dengan baik, bekerjasama dan berpartisipasi kesemuanya muncul dari keinginan mereka untuk berlomba-lomba dalam kebaikan dan balasan yang terbesar dari Allah SWT. Perilaku *citizenship* yang menekankan kerelaan dan kebaikan, sesuai dengan nilai-nilai dalam Islam. Pernah terjadi diskusi antara Nabi dengan sahabat, mereka bertanya tentang perbuatan yang lebih mulia dari jihad, Nabi menjawab yaitu orang yang

melakukan perbuatan dengan tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Bukhari meriwayatkan sebagai berikut :

حَدَّثَنَا سَعِيدُ بْنُ أَبِي مَرْيَمٍ حَدَّثَنَا أَبُو عَسَّانٍ قَالَ حَدَّثَنِي أَبُو حَازِمٍ عَنْ سَهْلِ
 بْنِ سَعْدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ أُنَيْ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِقَدْحٍ فَشَرِبَ
 مِنْهُ وَعَنْ يَمِينِهِ غُلَامٌ أَصْعَرُ الْقَوْمِ وَالْأَشْيَاحُ عَنْ يَسَارِهِ فَقَالَ يَا غُلَامُ
 أَتَأْتُنِي لِي أَنْ أُعْطِيَهُ الْأَشْيَاحُ قَالَ مَا كُنْتُ لِأَوْثِرَ بِفَضْلِي مِنْكَ أَحَدًا يَا
 رَسُولَ اللَّهِ فَأَعْطَاهُ إِيَّاهُ

Nabi bersabda : Amat apakan di hari ini yang paling mulia?

Mereka menjawab “jihad”, Nabi bersabda, “bukan jihad” tetapi seseorang yang keluar dengan mengorbankan diri dan hartanya dengan tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Dari hadits tersebut dapat dipahami bahwa perbuatan yang mengorbankan diri, atau harta demi kepentingan orang lain atau organisasi dengan tanpa mengharapkan imbalan atau reward apapun, maka perbuatan yang telah dilakukan tersebut lebih mulia dari jihad atau perang di jalan Allah. Padahal jihad merupakan perbuatan yang paling mulia yang setara dengan keimanan itu sendiri, dan haji yang mabrur (HR.Bukhari:25 dalam Diana, 2012)

2.2.3. KINERJA

2.2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *to perform*. yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata kinerja yaitu evaluasi kinerja (*performance evaluation*), dikenal juga

dengan istilah penilaian kinerja (*performance appraisal, performance rating, performance assessment, employe evaluation, rating, efficiency rating, service rating*) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*.

Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar serta setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya (Berry dan Houston *dalam* Kasim:76).

Menurut Maryoto (2000: 91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Gibson (1996: 70) menyatakan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan

memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. (Dessler 1992: 536).

Menurut Mangkunegara (2001: 67) adalah hasil kerja secara *kualitas* dan *kuantitas* yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Sedangkan Handoko (2000: 50), mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Tika (2006: 121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antar usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari :

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan seperti : motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan tugas dan lain sebagainya.
3. Pencapaian tujuan organisasi.
4. Periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang *performance* dari karyawan tersebut. Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pimpinan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Akan tetapi, kalau pelaksanaan pekerjaan berada dibawah uraian pekerjaan, maka pelaksanaan tersebut kurang berhasil.

Bekerja adalah kewajiban setiap orang yang sudah mempunyai kewajiban untuk mencari nafkah atau memenuhi kebutuhan diri maupun keluarganya, apalagi jika dalam bekerja itu diniatkan untuk ibadah kepada Allah SWT maka nilainya adalah sama dengan ibadah. Bekerja menurut Islam, adalah wajib hukumnya, Yusanto *et. Al* (2002:160) menyebutkan bahwa kemuliaan bekerja adalah sama dengan melakukan ibadah-ibadah yang lain misalnya: sholat. Orang yang sibuk bekerja akan mendapat kedudukan yang tinggi di sisi Allah SWT. Selain memerintahkan bekerja, Islam juga memberikan tuntunan kepada setiap muslim agar bersikap

profesional dalam segala jenis pekerjaannya. Profesionalisme dalam pandangan Islam dicirikan oleh tiga hal yaitu :

1. *Kafa'ah* yaitu adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman.
2. *Himmatul 'Amal* yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi, hal ini dapat diraih dengan menjadikan ibadah sebagai pendorong atau motivasi utama dalam bekerja.
3. *Amanah* yaitu terpercaya dan bertanggung jawab dalam menjalankan berbagai tugas dan kewajibannya serta tidak berkhianat terhadap jabatan yang didudukinya sifat ini dapat diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pendorong dan pengontrol utama tingkah laku, sikap amanah mutlak harus dimiliki seorang muslim karena setiap apa yang dilakukannya di dunia ini pasti akan dimintai pertanggungjawaban di tingkat tertinggi di akhirat kelak.

2.2.3.2. Penilaian Kinerja

Menurut Armstrong (dalam Irianto 2000 : 175), penilaian kinerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu yang lebih menyeluruh, yang dapat digunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan.

Penilaian kinerja yang objektif pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan. Bagaimanapun juga penilaian kinerja pada

dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan melakukan suatu penilaian kinerja, maka suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi mereka tersebut dengan baik

Menurut Mangkunegara (2001 : 67) obyektifitas penilai juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subyektif dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui ;

- 1) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 2) Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
- 3) Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

2.2.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Terdapat berbagai macam tujuan penilaian kinerja sesuai dengan konteks organisasional tertentu, Stoner (dalam Irianto, 2001:56) mengemukakan adanya empat tujuan yaitu

1. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara obyektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak

2. Penghargaan

Pekerja yang memiliki nilai kerja yang tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi

3. Pengembangan

Penilaian kinerja mengarah kepada upaya pengembangan pekerja, maksudnya adalah untuk memupuk kekuatan dan mengurangi kelemahan penampilan pekerja.

4. komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya.

Bagi setiap orang muslim yang bekerja atau karyawan muslim, hendaknya mempunyai keyakinan bahwa penilaian kinerja jangan semata-mata dijadikan patokan untuk sistem *reward* yang akan didapatkan, tetapi Allah SWT adalah penilai yang paling adil dan bijaksana. Jika seorang karyawan muslim sudah mempunyai keyakinan ini maka kemauan untuk meningkatkan kinerjanya adalah karena Allah dan supaya ia tidak tergolong orang yang mendzalimi orang lain.

2.2.3.4.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bagi pimpinan dapat digunakan untuk menentukan pendekatan kepada karyawan dalam memperoleh kepuasan kerja maupun meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Tiffin dan Cormick (1979:341), bahwa *performance* atau kinerja berhubungan dengan *individual variable* dan *situational variable*. Individual variabel mencakup sikap, karakteristik kepribadian, karakteristik fisik, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, dan personal variabel lainnya. Situasional variabel terdiri dari *physical* dan *job variable*, serta organisasional variabel antara lain: metode kerja, ruang dan susunan kerja, serta lingkungan fisik, karakter organisasi, pelatihan dan supervisi, tipe insentif/kompensasi, dan lingkungan sosial.

Menurut Dale (1992:73), bahwa kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda.

Menurut Simamora dalam mangkunegara (2006:83) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

- 1) Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
- 2) Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job des*.

Selain beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di atas, menurut penulis OCB juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja karena termasuk ke dalam faktor psikologis yang mana unsur dari *extra role* secara tidak langsung muncul tanpa ada tekanan yang melebihi *job description* dari karyawan tersebut untuk berbuat hal yang lebih baik bagi perusahaan. Hal ini membuat kinerja dan produktifitas perusahaan meningkat sehingga secara *eksplisit* apabila seorang karyawan sudah mampu melakukan hal lebih dan nilai tambah bagi perusahaan melebihi *standart* kerjanya maka hal ini menunjukkan jika komitmen yang dimiliki oleh karyawan tersebut amatlah tinggi bagi perusahaan sehingga rasa kepemilikan (*citizenship*) dan partisipasi untuk mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih juga tinggi.

2.2.3.5. Kinerja Dalam Prespektif Islam

Ayat Al- Qur'an tentang kinerja

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan

mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Beberapa syarat manajemen kinerja islam,antara lain :

- 1) Kerja, aktifitas, amal dalam islam adalah perwujudan rasa syukur kita kepada Allah SWT.
- 2) Seorang muslim hendaknya berorientasi pada pencapaian hasil :*hasanah fi addunyaa dan hasanah fi al-akhirath.*
- 3) Dua karakter yang hendaknya kita miliki : Al- Qawiyy dan Al-Amiin. Al-Qawyy merujuk kepada *reliability*, dapat di andalkan, juga berarti, memiliki kekuatan fisik dan mental (emosional, intelektual, spiritual), sementara Al-Amin merujuk kepada *integrity*, satunya kata dengan perbuatan alias jujur, dapat memegang amanah.
- 4) Kerja keras adalah sikap pantang menyerah, terus mencoba hingga berhasil, serta seorang pekerja keras tidak mengenal kata gagal. Dapat kita ambil pelajaran bahwa setiap orang yang bekerja keras itu tidak boleh pantang menyerah dengan apa yang terjadi. Terus terus dan terus mencoba hingga sampai kepada keberhasilan. Tidak ada kata gagal, karena kegagalan adalah sukses yang tertunda.
- 5) Kerja dengan cerdas, memiliki pengetahuan dan keterampilan, terencana, memanfaatkan segenap sumber daya yang ada, jika kerja dimaknai dengan semangat maka kinerja seorang muslim bersumber dari visinya : meraih *hasanah fi dunya dan hasanah fi al-akhirath.* Kerja dengan cerdas maksudnya adalah bekerja dengan baik,

sungguh-sungguh, dan mencapai suatu keberhasilan sesuai dengan apa yang telah di rencanakan.

Nabi SAW. beliau bersabda:

عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ مَا الْعَمَلُ فِي أَيَّامٍ أَفْضَلَ مِنْهَا فِي هَذِهِ قَالُوا وَلَا الْجِهَادُ قَالَ وَلَا الْجِهَادُ إِلَّا رَجُلٌ خَرَجَ يُخَاطِرُ بِنَفْسِهِ وَمَالِهِ فَلَمْ يَرْجِعْ بِشَيْءٍ

Dari Ibnu 'Abbas dari Nabi SAW. beliau bersabda: “Tidak ada amal yang lebih utama pada hari-hari ini selain berkorban.” Para sahabat berkata, “Tidak juga jihad?” Beliau menjawab: “Tidak juga jihad. Kecuali seseorang yang keluar dari rumahnya dengan mengorbankan diri dan hartanya (di jalan Allah), lalu dia tidak kembali lagi.” (H.R. Bukhari : 916)

Hadits tersebut mengandung pengertian bahwa dalam melakukan segala perbuatan maka harus dilandasi oleh niat yang teguh sehingga dalam implementasinya akan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, walaupun dengan pengorbanan waktu, tenaga dan harta. Karena yang demikian tersebut dipandang sebagai perbuatan yang lebih mulya dari jihad (Lihat HR. Bukhari: 916 yang telah disebut di atas, dalam Diana, Ilfi Nur. 2012 : 11)

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizing Citizenship Behavior (OCB)*

Porter et al (1974) dalam Malik et al (2010) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai : “*strong belief in and acceptance of the organizational goals and values, willingness to exert considerable effort*

on behalf of the organization, and a definite desire to maintain organizational membership". Bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan yang kuat dan penerimaan pada tujuan organisasi dan nilai-nilai, kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Sampai dengan saat ini terdapat banyak penelitian yang meneliti hubungan antara komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di antara karyawan dalam perusahaan. Bakhshi, Sharma, Kumar (2011) telah melakukan penelitian terhadap 77 karyawan yang bekerja pada *National Hydroelectric Power Corporation Ltd.*, sebuah organisasi sektor publik di India mengenai hubungan komitmen organisasional dengan OCB. Hasil dari penelitian ini adalah tiga komponen dari komitmen organisasional, yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen keberlanjutan (*continuance*), dan komitmen normatif memiliki hubungan yang positif terhadap OCB. Namun, di antara ketiga komponen komitmen organisasional tersebut, hanya komitmen normatif yang memiliki hubungan positif signifikan terhadap OCB. Selain itu, pada penelitian ini juga dihasilkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel demografi (umur, jenis kelamin, masa jabatan, status perkawinan dan kualifikasi) terhadap OCB. Qamar (2012) mengatakan bahwa semua dimensi OCB secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Namun, di sini dapat dilihat bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang lebih kuat terhadap

OCB. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

2.3.1.1. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen karyawan merupakan suatu rasa keterikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan untuk tetap mempertahankan keberadaannya dalam perusahaan tersebut. Adanya hubungan antara komitmen karyawan dengan keberhasilan suatu perusahaan telah diperkuat oleh pendapat dari Horison dan Hubard dalam Panggabean (2002:221), karyawan yang berkomitmen memiliki kemauan, kebanggaan dan kesetiaan terhadap perusahaannya. Kemauan karyawan dapat mendorong usaha keras karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kebanggaan karyawan mencerminkan sikap kepuasan karyawan berada dalam perusahaan tersebut, dengan adanya rasa bangga ini muncul rasa ingin menjaga citra perusahaan sehingga memicu tindakan karyawan untuk terus berkinerja baik dan mencapai prestasi yang tinggi. Sedangkan kesetiaan karyawan berarti keinginan karyawan untuk bertahan didalam perusahaan, termasuk didalamnya adalah menjaga nama baik perusahaan, bersikap disiplin, dan menjaga ketertiban. Ketiga komponen ini mendorong karyawan untuk mencapai prestasi dalam pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan cepat tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.1.2. Pengaruh OCB Terhadap Kinerja Karyawan

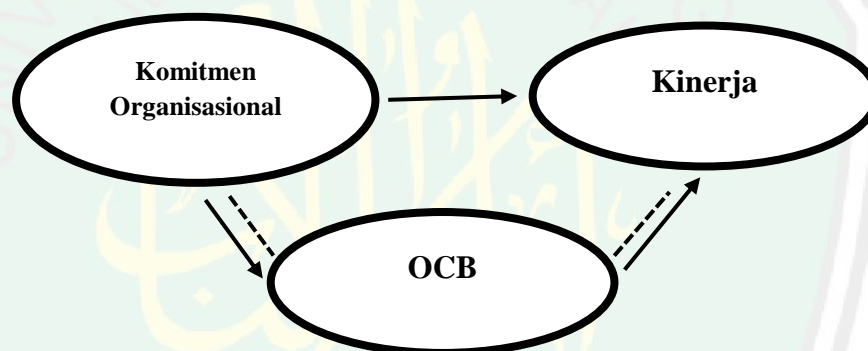
OCB adalah perilaku karyawan/pegawai yang melebihi tugas yang telah ditetapkan. OCB merupakan sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi yaitu sifat konstruktif, dihargai oleh perusahaan, tetapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu atau kinerja pegawai. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, berpartisipasi aktif, memberikan saran serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi itu disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Robbins dan Judge dalam palupi (2013), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki Kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H3 : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai..

2.4. Model Konsep

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk dapat melihat suatu fenomena perilaku organisasi yakni berupa pengaruh komitmen organisasional dan *organizing citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Malang.

Secara garis besar, model konsep pengaruh komitmen organisasional dan *organizing citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Malang adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Model Konsep Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini yang diajukan adalah hipotesis kerja atau (H_a). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan teori-teori yang ada, maka hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 2.5.1. Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Malang.
- 2.5.2. Terdapat pengaruh signifikan OCB antara terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Malang
- 2.5.3. Terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat digunakan sebagai pedoman bagi peneliti untuk memilih metode yang paling tepat untuk memecahkan permasalahan yang ada. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian eksplanatori. Tujuan penelitian eksplanatori adalah untuk menjawab atau menjelaskan permasalahan yang sedang dihadapi. Secara detail beberapa tujuan penelitian eksplanatori adalah:

- Menyusun permasalahan
 - Menentukan Alternatif Tindakan
 - Mengembangkan Hipotesis
 - Menentukan Variabel Penelitian
 - Memperoleh Gambaran yang Jelas Mengenai Permasalahan
 - Menentukan Prioritas untuk Penelitian Lebih Lanjut. Malholtra (2004)
- dalam Achmad Sani (2013:7)

3.2.Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di *Bank BRI Syariah Malang* Jalan Kawi No.37 Malang. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa intitusi tersebut memiliki peranan terkait komitmen organisasional dan OCB terhadap kinerja karyawan.

3.3. Populasi dan Sample

3.3.1. Populasi

Sugiyono (2002: 72) memberi definisi bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Bank BRI Syariah Malang* yang berjumlah 43 Orang.

3.3.2. Sample

Sugiyono (2004:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakter yang sama.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BRI Syariah Malang. Tbk Cabang Malang yang berjumlah 43 Orang atau sampel populasi.

3.4. Teknik Pengambilan sampel

Teknik *Sampling* dalam bukunya Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani (2013:35) Menjelaskan agar hasil penelitian yang dilakukan terhadap sampel masih bisa dipercaya dan dapat mewakili karakteristik populasi, maka pemilihan sampel harus tepat. Cara itulah yang dinamakan teknik *sampling*. Sekaran (2003) dalam Achmad Sani Supriyanto (2012:35) menyatakan bahwa pengambilan sampel (*sampling*)

adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi.

3.5. Data dan Jenis Data

3.5.1. Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data yang berupa data primer.

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara yang terdiri atas gambaran umum perusahaan, peraturan-peraturan perusahaan, struktur organisasi, serta hasil wawancara dan penyebaran kuisioner. Dalam data primer yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan Bank BRI Syariah Malang.

3.5.2. Jenis Data

Adapun jenis data dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk menentukan data yang digunakan, maka dibutuhkan teknik pengumpulan data agar bukti atau fakta yang diperoleh berfungsi sebagai data objektif dan tidak terjadi penyimpangan dari data yang sebenarnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi (pengamatan).

Observasi atau pengamatan, yaitu cara pengumpulan data dengan cara berusaha mencari data langsung pada sumber-sumber terkait, misalnya pihak pimpinan dan karyawan.

Observasi (pengamatan) adalah mengamati gejala-gejala sosial dalam kategori yang tepat, mengamati berkali-kali dan mencatat segera dengan memakai alat bantu seperti alat pencatat, formulir, dan lain sebagainya (Mardalis, 1999: 63)

3.6.1 Instrumen Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan dan diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tshu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden. Pengiriman kuesioner bisa bisa dilakukan dengan cara individu (bertemu langsung dengan responden), dikirim via pos atau email. Supriyanto (2013:56)

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, kemungkinan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan jawaban lain. Supriyanto (2013:56)

3.7. Definisi Operasional

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalahan pemahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan tiga indikator yakni : kualitas, kuantitas, dan ketepatan.
2. Variabel Independent dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional dengan tiga indikator yakni : *affective*, *normative*, dan *continuance*.
3. Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah OCB dengan lima indikator yakni : *altruism*, *sportmanship*, *civic virtue*, *constinuesness*, *courtesy* .(Supriyanto & Vivin Maharani, 2013: 30)

Tabel. 3.1

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Sumber
KOMITMEN ORGANISASIONAL (X1)	<i>Affective</i>	Merasa senang berkarir dalam Bank BRI Syariah ini Masalah yang terjadi dalam Bank menjadi bagian dari masalah anda Bank BRI Syariah merupakan bagian dari diri anda	Allen dan Meyer (1997)
	<i>Normative</i>	Merasa loyal terhadap bank tempat bekerja Merupakan hal yang menyenangkan menjadi bagian dari bank ini	
	<i>Continuance</i>	Anda merasa merupakan suatu kesalahan apabila meninggalkan bank tempat bekerja saat ini Anda takut tidak ada pekerjaan yang sejenis jika anda memutuskan untuk meninggalkan organisasi (bank)	
OCB (X2)	<i>Altruism (Tindakan Sukarela)</i>	Selalu siap membantu ketika ada karyawan yang membutuhkan bantuan. Saya akan menggantikan peran karyawan yang tidak masuk kerja. Saya bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya meskipun saya tidak	Bateman dan Organ (1997)

		mendapatkan imbalan.	
	<i>Civic Virtue (Moral Kewargaan)</i>	Saya sering datang lebih awal ke kantor, sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Saya selalu ikut berpartisipasi dalam fungsi-fungsi perusahaan. Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya.	
	<i>Sportsmanship (Sikap Toleransi)</i>	Saya akan dengan senang hati menerima segala kebijakan yang ditetapkan perusahaan meskipun tidak sesuai dengan harapan saya. Saya sangat susah beradaptasi terhadap perubahan yang ada dalam perusahaan. Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang pekerjaan saya.	
	<i>Conscientiousness (Kontrol Diri)</i>	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik demi kemajuan perusahaan kedepannya. Saya selalu berpikiran positif terhadap kebijakan yang ditetapkan perusahaan Saya selalu memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan.	
	<i>Courtesy (Sopan santun)</i>	Saya selalu membuka diri bagi karyawan yang ingin bertukar pikiran. Saya selalu mengingatkan rekan kerja agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya. Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan perusahaan.	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart mutu perusahaan	Mathis dan Jackson (1996).
	Kuantitas Kerja	Melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	
	Ketepatan Waktu	Mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan	

3.8 Skala Pengukuran Data

Menurut Sekaran (*dalam* Sani, 2013:41) menjelaskan bahwa skala adalah suatu instrumen atau mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk menguantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu:

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Cukup Setuju	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

Dalam skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan (Sugiyono, 2008:86).

3.9 Uji Instrumen Data

3.9.1 Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Menurut Singarimbun (*dalam Sani, 2010:249*)

$$r = \frac{N \cdot (\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

X = Skor Item

Y = Skor Total

XY = Skor Pernyataan

N = Jumlah Responden untuk Diuji Coba

r = korelasi *product moment*

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (*dalam Sani, 2010:249*) dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi diatas r = 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Menurut Arikunto (*dalam Sani, 2010:250*).

Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{(k)}{(k - 1)} \frac{(1 - \sum \sigma b^2)}{\sigma t^2}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

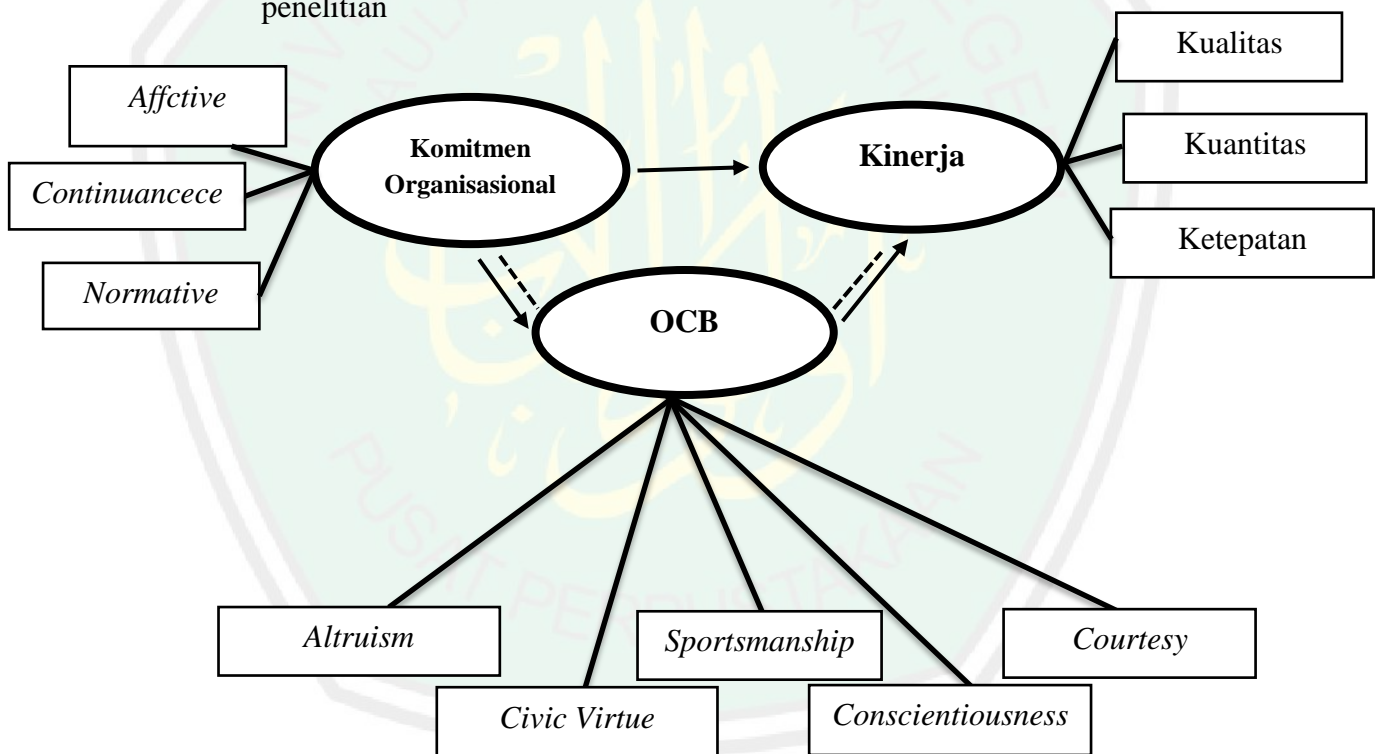
σt^2 = Varian total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha (σ) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya cronbach's alpha (σ) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan

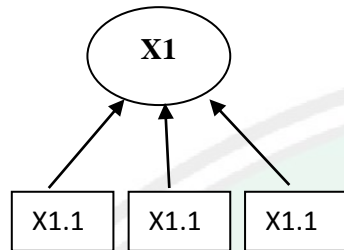
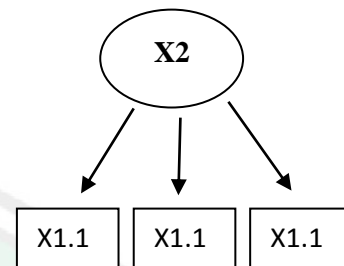
3.10 Analisis Data

Analisis *Partial Least Square* (PLS) model ini dikembangkan sebagai alternatif untuk situasi dimana dasar teori pada perancangan model lemah dan atau indikator yang tersedia tidak memenuhi model pengukuran reflektif. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmatori teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi. Ghozali (2008) dalam Sani (2013:94)

Dalam analisis dengan PLS ada dua hal yang dilakukan. Pertama, menilai outer model atau measurement model adalah penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model, yaitu convergent validity, discriminant validity dan composite reliability. Kedua, menilai inner model atau structural model. Pengujian inner model atau structural model dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-Square dari model penelitian



Gambar 3.1 Model Konsep

Formatif**Reflektif****A. Outer Model**

-Convergent Validity

- a) Nilai outer Loading $> 0,7$
 - b) Nilai Communality $> 0,5$
 - c) Nilai AVE $> 0,5$
- } VALID

Konversi diagram jalur ke model struktural

$$Y_1 = \gamma_2 X_1 + z_1$$

$$Y_2 = \gamma_1 X_1 + \beta_1 Y_1 + z_2$$

Konversi diagram jalur ke model pengukuran

- Variabel Komitmen Organisasional (Reflektif)

$$X_{1.1} = \lambda_1 X_1 + \delta_{1.1}$$

$$X_{1.2} = \lambda_2 X_1 + \delta_{1.2}$$

$$X_{1.3} = \lambda_3 X_1 + \delta_{1.3}$$

- Variabel OCB (Formatif)

$$Y_{1.1} = \gamma_1 X_1 + \gamma_2 + \zeta_{1.1}$$

$$Y_{1.2} = \gamma_2 X_1 + \gamma_2 + \zeta_{1.2}$$

$$Y_{1.3} = \gamma_3 X_1 + \gamma_2 + \zeta_{1.3}$$

$$Y_{1.4} = \gamma_{41} X_1 + \gamma_{24} + \zeta_{1.4}$$

$$Y_{1.5} = \gamma_{51} X_1 + \gamma_{25} + \zeta_{1.5}$$

- Variabel Kinerja (Reflektif)

$$Y_{2.1} = \lambda_{91} X_1 + \gamma_{21} + \zeta_{2.1}$$

$$Y_{2.2} = \lambda_{101} X_1 + \gamma_{22} + \zeta_{2.2}$$

$$Y_{2.3} = \lambda_{111} X_1 + \gamma_{23} + \zeta_{2.3}$$

3.10.1. Evaluasi model

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk keseluruhan indikator. Sedangkan *outer model* dengan indikator formatif dievaluasi berdasarkan pada *substantive contentnya* yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansi dari ukuran *weight* tersebut.

Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat lewat prosedur *bootstrapping*.

a. Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model, dengan indikator reflektif masing-masing diukur dengan

- *Convergent validity*

Korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, pada jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.

- *Discriminant validity*

Pengukuran indikator refleksif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Bilamana nilai *cross loading* setiap indikator pada variabel bersangkutan terbesar dibandingkan dengan *cross loading* pada variabel laten lainnya maka dikatakan valid. Metode lain dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model, jika *square root of average variance extracted* (AVE) konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0.50.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_1^2}{\sum \lambda_1^2 + \sum_1 var(\varepsilon_i)}$$

- *Composite reliability* (pc)

Kelompok Indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki *composite reliability* ≥ 0.7 , walaupun bukan merupakan standar absolut.

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_1 var(\varepsilon_i)}$$

Oleh karena semua variabel latent dalam skripsi ini menggunakan pengukuran model indikator formatif, yang diasumsikan bahwa antar indikator tidak saling berkorelasi maka ukuran reliabilitas internal konsistensi dan validasi diperlukan. Jadi untuk menguji validitas dan reabilitas variabel latent, peneliti hanya menekankan pada *nimological* dan atau *criterion related validity*.

b. Inner model

Goodness of Fit Model diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretas yang sama dengan regresi; *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai onservasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya jika nilai Q-square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan Q-square dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Dimana R_1^2 , R_2^2 ... R_p^2 adalah R-square variabel endogen dalam model persamaan.

c. Pengujian Hipotesis

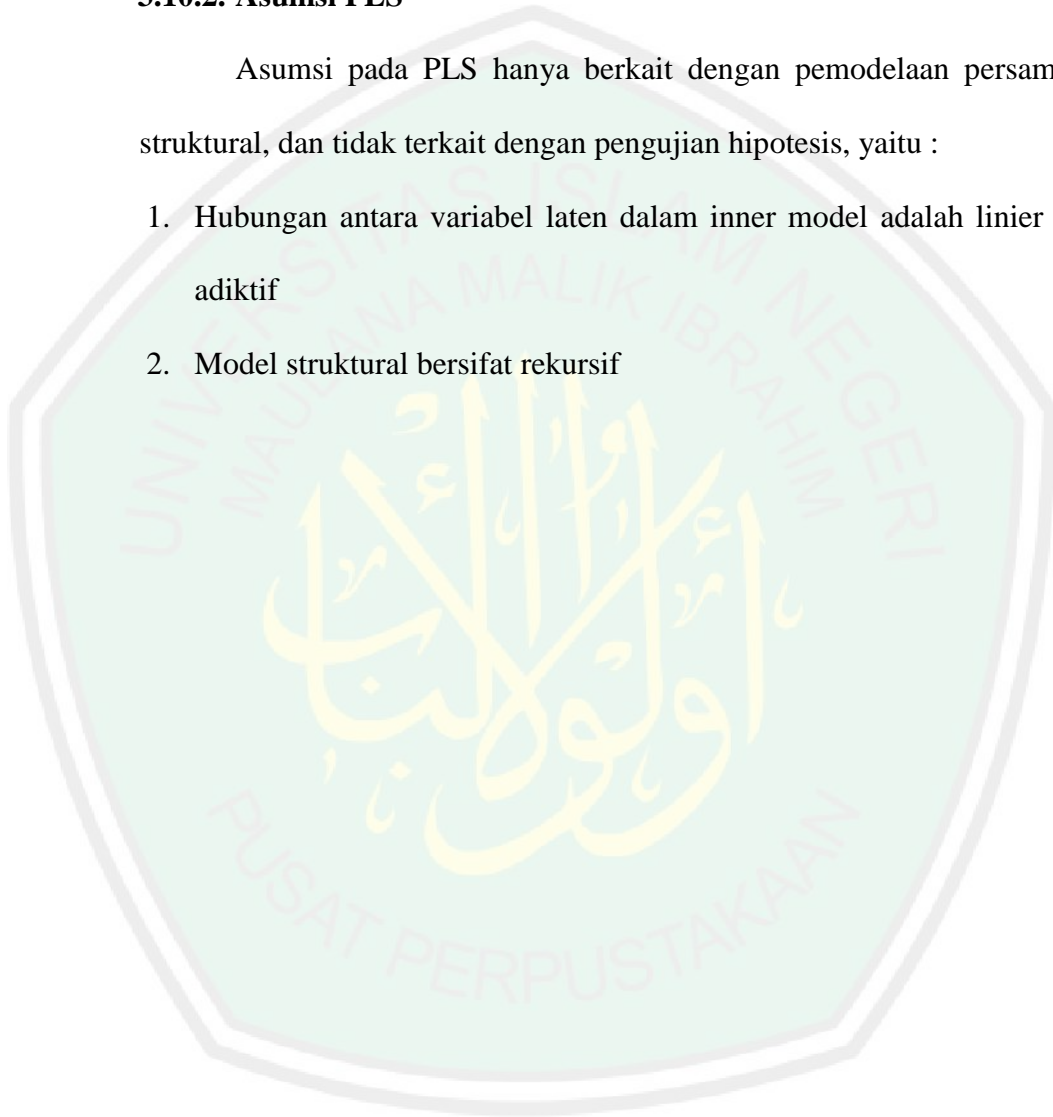
Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode re-sampling Bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser dan Stone. Statistik uji yang digunakan adalah t statistik atau uji t. Dengan demikian asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi

normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30)

3.10.2. Asumsi PLS

Asumsi pada PLS hanya berkait dengan pemodelaan persamaan struktural, dan tidak terkait dengan pengujian hipotesis, yaitu :

1. Hubungan antara variabel laten dalam inner model adalah linier dan adiktif
2. Model struktural bersifat rekursif



BAB IV

PEMBAHASAN

4.1. Sejarah Bank BRI Syariah

Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya o.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRISyariah secara resmi beroperasi. Kemudian PT. Bank BRISyariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam.

Dua tahun lebih PT. Bank BRISyariah hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (service excellence) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah.

Kehadiran PT. Bank BRISyariah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT. Bank BRISyariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan putih

sebagai benang merah dengan brand PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.,

Aktivitas PT. Bank BRISyariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., untuk melebur ke dalam PT. Bank BRISyariah (proses *spin off*-) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dan Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT. Bank BRISyariah.

Saat ini PT. Bank BRISyariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. PT. Bank BRISyariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, PT. Bank BRISyariah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan.

Sesuai dengan visinya, saat ini PT. Bank BRISyariah merintis sinergi dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dengan memanfaatkan jaringan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., sebagai Kantor Layanan Syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan konsumen berdasarkan prinsip Syariah.

4.1.2. Sejarah BRI Syariah Cabang Malang

Bank Rakyat Indonesia Syari'ah Cabang Malang berdiri pada tahun 2003. Pada awal pendiriannya, BRI Syari'ah Cabang Malang hanya memiliki nasabah sekitar 800 nasabah untuk berbagai layanan jasa perbankan, yang kemudian berkembang menjadi ribuan nasabah sampai sekarang. Dalam oprasional, BRI Syari'ah cabang Malang dibantu oleh BRI Syari'ah Cabang Pembantu Pandan, Cabang Pembantu Kepanjen dan Banyuwangi. BRI Syari'ah Kantor Cabang Malang memilih tempat yang strategis yaitu di Jl. Kawi No 37, Kelurahan Bareng, kecamatan klojen, kota Malang dengan menempati area tanah \pm seluas 200 m².

4.1.3. Visi dan Misi Bank BRI Syariah

Visi BRI Syari'ah adalah menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

- a. Misi BRI Syari'ah
 1. Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
 2. Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai prinsip-prinsip Syari'ah.
 3. Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dimanapu.
 4. Memungkinkan setiap individu ketentraman pikiran.

b. Visi BRI Syari'ah Cabang Malang

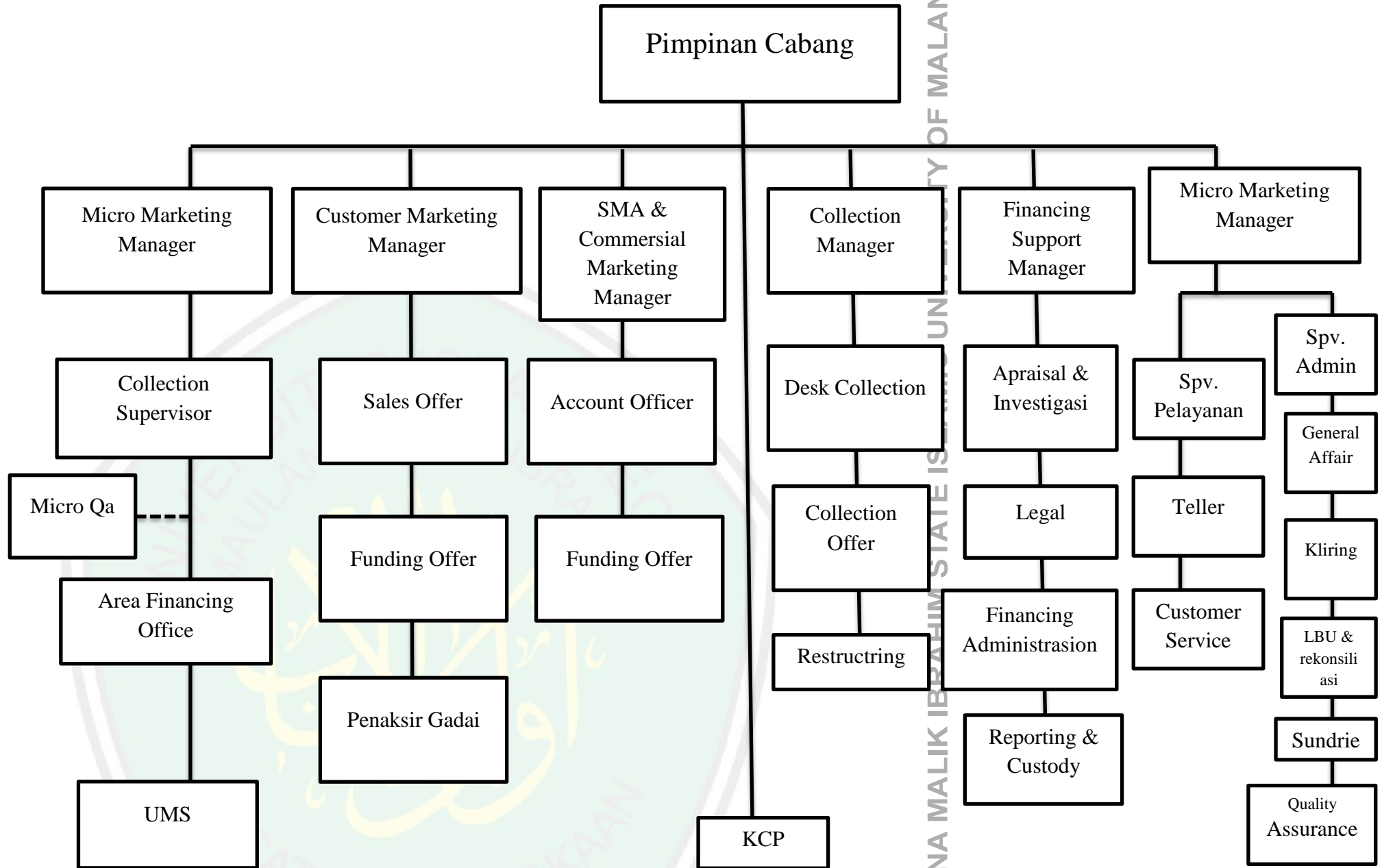
Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.

c. Tujuan BRI Syariah

1. Memenuhi kebutuhan jasa perbankan bagi masyarakat yang tidak dapat menerima konsep bunga.
2. Menciptakan dual banking sistem di Indonesia yang mengakomodasikan baik perbankan konvensional dan perbankan syariah yang melahirkan kompetisi yang sehat dan perilaku bisnis berdasarkan nilai-nilai moral, meningkatkan market disiplin, dan pelayanan bagi masyarakat.
3. Mengurangi risiko sistematis dari kegagalan sistem keuangan di Indonesia, karena pengembangan bank syariah sebagai alternatif bank konvensional akan memberikan penyebaran risiko.

4.1.4. Struktur Organisasi bank Rakyat Indonesia Syari'ah Cabang Malang.

Struktur organisasi adalah suatu bagan yang menggambarkan tentang hubungan orang-orang yang menjalankan aktivitas. Adapun maksud dan tujuan dibentuk struktur organisasi adalah untuk memperjelaskan dan mempermudah setiap bagian dalam pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang agar perusahaan menjadi lebih terarah dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun struktur organisasi Bank Rakyat Indonesia Syari'ah Cabang Malang adalah sebagai berikut



4.1.5. Job Description

Tabel 4.1. Job Description

No	Jabatan	Fungsi/Tugas
1.	Pimpinan Cabang	Mengawasi dan menilai serta bertanggungjawab secara keseluruhan terhadap kinerja operasional perusahaan dalam rangka pengambilan keputusan. Memprakarsai dan memutuskan pembiayaan sesuai dengan kewenangannya. Mempelajari dan menganalisis terhadap potensi ekonomi di wilayah kerjanya sehingga dapat mengidentifikasi peluang bisnis yang ada.
2.	Mikro Marketing Manager	Menarik nasabah untuk melakukan pembiayaan dikhususkan pada sector-sektor usaha mikro seperti pedagang di pasar, pemilik toko, bengkel yang sesuai dengan bisnis yang Islami.
3.	Consumer Marketing Manager	Menarik nasabah secara perorangan atau individu untuk melakukan pembiayaan melalui berbagai strategi pemasaran secara konsumtif. Sebagai contoh pembelian kepemilikan rumah, ruko, tanah, mobil, dll.
4.	SME & Commercial Marketing Manager.	Menarik nasabah secara instansi untuk melakukan pembiayaan yang akan digunakan sebagai modal kerja dengan berbagai strategi pemasaran.
5.	Financial Supporting Manager	Mengawasi dan mengontrol kinerja dari Appraisal, proses legalitas dari pembiayaan dan mengurus administrasi keuangan perusahaan.
6.	Operation Manager	Mengawasi operasional perusahaan dan bertanggungjawab penuh terhadap operasional perusahaan secara internal dan eksternal.
7.	Penaksir Gadai	Menarik nasabah agar mempergunakan jasa peminjaman gadai iB (sebagai produk baru dari perusahaan).
8.	Funding Officer & Account Officer	Menarik nasabah secara instansi untuk melakukan pembiayaan yang akan digunakan sebagai modal kerja dengan berbagai strategi pemasaran.
9.	Collection Officer	Bagian penanganan serta pembinaan terhadap nasabah yang bermasalah serta melakukan hapus buku dan restrukturisasi nasabah dan pemrosesan mukosah. Sebagai contoh nasabah yang mengalami penurunan kondisi keuangan sehingga meminta permohonan keringanan margin sehingga nasabah tersebut tetap bisa membayar angsuran dengan jangka waktu pengembalian yang diperpanjang

		sesuai dengan akad.
10.	Appraisal	Memantau dan menilai langsung kelayakan atas jaminan yang diserahkan oleh nasabah.
11.	Legal	Mengurusi permasalahan hukum terkait pembiayaan dan segala transaksi. Sebagai contoh perjanjian notaries, legalitas dari transaksi pembiayaan serta sebagai saksi akad.
12.	Financial Administrasi	Melakukan pembukuan dan penginputan seluruh data atau transaksi atau pembiayaan yang dilakukan oleh operasional perusahaan.
13.	Reporting & Custody	Bagian pengumpulan bukti-bukti terkait segala transaksi pembiayaan perusahaan. Sebagai contoh sertifikat dan seluruh dokumentasi arsip.
14.	Customer Service	Memberikan penjelasan kepada nasabah serta mengarahkan keinginan nasabah mengenai berbagai produk. Serta melayani nasabah yang akan membuka rekening dan melayani keluhan nasabah terkait kehilangan atau kelupaan PIN, pemblokiran ATM, penggantian rekening baru.
15.	General Affair	Mengurusi operasional rumah tangga perusahaan serta mengurus proses rekrutmen karyawan. Sebagai contoh mengurus surat-surat perusahaan, dll
16.	Pramubakti	Mengirim surat antar local, mengurus kelengkapan rumah tangga perusahaan. Sebagai contoh pengiriman surat ke kantor cabang pembantu, pembelian bahan-bahan pemeliharaan bangunan dan operasional perusahaan.
17.	Manager Kantor Layanan Syariah	Melakukan peninjauan-peninjauan terkait dengan pengembangan kantor-kantor cabang pembantu dan melakukan pengembangan modal kerja.
18.	Security	Mengamankan segala proses kegiatan perusahaan, serta mengarahkan nasabah atas kepentingan nasabah tersebut.
19.	Relationship Officer	Menyusun Rencana Pemasaran Tahunan berdasarkan target yang telah ditetapkan oleh Pemimpin Cabang sebagai pedoman kerjanya.
20.	Sales Officer	Menyusun rencana pemasaran tahunan (RPT) pembiayaan atas sector yang dikelolanya serta menegosiasikan dengan marketing manager dan pemimpin cabang dalam rangka menerapkan rencana kerja anggaran. Memasarkan pembiayaan sesuai rencana pemasaran tahunan dan rencana kerja bulanan, serta memantau hasilnya untuk mencapai portofolio pembiayaan yang berkembang, sehat dan menghasilkan pendapatan optimal bagi cabang.

		Mengelola tingkat kesehatan pembiayaan nasabah binaan yang menjadi tanggungjawabnya serta memantau hasil yang dapat diraih untuk dapat mempertahankan kualitas pembiayaan sesuai rencana kerja anggaran yang diterapkan. Memproses pembiayaan baru dan perpanjangan sesuai keuangan yang dimiliki. Membuat dan melaporkan realisasi dari rencana pemasaran tahunan, rencana kerja bulanan dan rencana kerja mingguan.
21.	Funding Officer (customer)	Mengidentifikasi sumber dana potensial/calon penyimpan potensial di perusahaan/instansi untuk memfokuskan sasaran yang akan ditujunya. Melaksanakan aktivasi penjualan, dengan menghubungi, menemui & menjual kepada nasabah potensial guna menarik nasabah sebanyak-banyaknya. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan dari atasan sesuai dengan peran dan kompetensinya untuk mencapai target/standar yang ditetapkan secara efektif dan efisien.
22.	Supervisor Pelayanan Vacant	Menjamin kelancaran pengiriman uang dengan over booking sesuai ketentuan. Memeriksa kebenaran bukti pembukuan dengan dokumen sumber.
23.	Teller	Menerima uang setoran dari nasabah dan mencocokkan dengan tanda setoran. Memastikan membayar uang kepada yang berhak untuk menghindari kesalahan yang merugikan kantor cabang. Meneliti keabsahan kas yang diterima, membayar biaya-biaya hutang, realisasi pembiayaan yang kwitansinya disahkan oleh pejabat yang berwenang. Mencairkan uang nasabah yang melakukan transaksi
24.	Kliring	Meng-encode warkat kliring baik untuk nasabah Kanca Syariah maupun unit kerja di bawahnya guna memudahkan pemindahan warkat. Menyimpan dokumen kliring penyerahan dan membawa warkat ke atau dari untuk dapat melakukan perhitungan. Menyiapkan nota pembukuan atau dokumen hasil kalah atau menang kliring. Menandatangani DPK (Daftar Peserta Kliring, Bilyet saldo kliring penyerahan BSKP
25.	Account Officer	Menyusun Rencana Pemasaran Tahunan (RPT) pembiayaan atas sector yang dikelolanya. Memproses pembiayaan baru dan perpanjangan sesuai kewenangan yang dimiliki. Membuat dan melaporkan realisasi dari Rencana Pemasaran Tahunan (RPT), Rencana Kerja Bulanan, dan

		Rencana Kunjungan Mingguan. Memberikan pelayanan yang professional dan sebaik mungkin dalam hal realisasi pembiayaan, menangani keluhan dan permasalahan debitur sesuai kode etik BRISyariah serta cross selling kepada nasabah untuk mencapai kepuasan nasabah dengan tetap memperhatikan kepentingan bank. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan dari atasan sesuai dengan peran dan kompetensinya untuk mencapai target/standar yang ditetapkan secara efektif dan efisien
--	--	--

Sumber : Data diolah dari wawancara dengan HRD BRISyariah Malang pada bulan Maret 2017

4.1.6. Ruang Lingkup Kegiatan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Malang.

Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang adalah bank yang kegiatannya bergelut dalam keuangan. Bank merupakan mitra dalam rangka memenuhi semua kebutuhan keuangan masyarakat sehari-hari. Bank dijadikan sebagai tempat untuk melakukan transaksi keuangan seperti, tempat mengamankan uang, melakukan investasi, pengiriman uang, melakukan pembayaran atau melakukan penagihan. Bagi suatu Negara bank dapat dikatakan sebagai darahnya perekonomian suatu Negara. Sesuai dengan pengertian bank menurut UU No. 10 tahun 1998 yang menyatakan bahwa bank adalah usaha yang menghimpun dana dari masyarakat (funding) dalam bentuk simpanan dan menyalurkan dana (lending) kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Bank Syariah adalah bank yang mempunyai aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya

yang dinyatakan sesuai dengan syariah. Kegiatan usaha bank syariah antara lain mudharabah, musyarakah, murabahah, ijarah, ijarah wa iqtina.

Karakteristik bank syariah adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan prinsip syariah
2. Implementasi prinsip ekonomi
3. Pelarangan riba dalam berbagai bentuknya
4. Tidak mengenal konsep “time value of money”
5. Uang sebagai alat tukar bukan komoditi yang diperdagangkan
6. Beroperasi atas dasar bagi hasil
7. Kegiatan usaha untuk memperoleh imbalan atas jasa
8. Tidak menggunakan “bunga” sebagai alat untuk memperoleh pendapatan
9. Azas utama adalah kemitraan, keadilan, transparansi dan universal
10. Tidak membedakan secara tegas sektor moneter dan sektor riil

Syarat transaksi sesuai syariah :

1. Tidak mengandung unsur kedzaliman
2. Bukan riba
3. Tidak membahayakan pihak sendiri atau pihak lain
4. Tidak ada penipuan (gharar)
5. Tidak mengandung materi-materi yang diharamkan
6. Tidak mengandung unsur judi/spekulasi (maisyr)

4.2. Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen yang terdiri dari 46 item pernyataan, yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk

variabel komitmen, 20 item pernyataan untuk mengukur variabel OCB dengan menggunakan skala likert dengan instrumen 5 kategori respon mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, 16 item pernyataan untuk mengukur variabel kinerja. Kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan dan pekerja. Kuesioner yang terisi dengan baik berjumlah 56 eksemplar.

Karakteristik responden, merupakan gambaran tentang umur dan jenis kelamin. Adapun karakteristik responden disajikan pada tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1.	Umur :		
	22 s/d 29 tahun	18	32%
	30 s/d 40 tahun	31	55%
	> 41 tahun ke atas	7	13%
Jumlah		56	100 %
2.	Jenis Kelamin :		
	Laki – laki	11	19.6 %
	Perempuan	45	80.4 %
Jumlah		56	100%
3.	Latar Belakang Pendidikan		
	S1	52	92.9%
	S2	4	7.1%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan informasi yang disajikan dari Tabel 4.2 di atas, maka dapat dideskripsikan bahwa responden berdasarkan umur didominasi oleh responden berumur 30 sampai dengan 40 tahun sebesar 55%, mengindikasikan tingginya kuantitas karyawan dengan umur produktif yang bekerja pada koperasi Berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada koperasi, didominasi oleh perempuan sebesar 80.4%. Ini mengindikasikan tingginya tingkat kuantitas perempuan bekerja di BRISyariah. Berdasarkan dari latar belakang pendidikan, sebagian besar karyawan mempunyai latar belakang S1 yaitu 52 orang (92.9%) dan yang mempunyai latar belakang pendidikan S2 sebanyak 4 orang (7.1%) .

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Salah satu teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner yang didistribusikan kepada seluruh karyawan. Kuisisioner ini terdiri dari berbagai pernyataan yang dibuat berdasarkan 11 indikator yang terdiri dari lima indikator dari variabel OCB, tiga indikator dari variabel komitmen organisasional dan tiga indikator kinerja.

Hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden atas kuesioner tersebut dan tersaji dalam Tabel 4.3.

Tabel 4.3.

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Simbol	Resp.	Range	Min	Max	Mean
OCB	<i>Altruism</i>	X1.1	56	2.5	2.5	5	4.01
	<i>Civic Virtue</i>	X1.2	56	3	2	5	3.91

	<i>Conscientiousness</i>	X1.3	56	2.25	2.25	4.75	3.83
	<i>Courtesy</i>	X1.4	56	2.5	2.5	4.75	3.95
	<i>Sportmanship</i>	X1.5	56	2.5	2.5	5	3.88
Komitmen Organisasi	<i>Affective</i>	X2.1	56	2.5	2.75	5	3.98
	<i>Normative</i>	X2.2	56	2.28	2.2	5	3.85
	<i>Continuance</i>	X2.3	56	2.16	2.67	4.83	3.86
Kinerja	Kualitas	Y1.1	56	0.93	0.05	0.98	0.68
	Kuantitas	Y1.2	56	0.94	0.02	0.96	0.60
	Ketepatan	Y1.3	56	0.99	0.01	1	0.70

Sumber : lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.3. dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Indikator yang mempunyai rata-rata skor tertinggi pada variabel Komitmen adalah indikator *Normatif* sebesar 4.01. Sementara indikator indikator *Affective* memiliki rata-rata skor terendah yaitu 3.69. Hasil ini memberi makna bahwa karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dengan demikian kinerja dari karyawan otomatis meningkat.
2. Variabel OCB diukur dengan menggunakan lima indikator yang mempunyai peranan yang cukup penting untuk mengetahui karakteristik seorang 56 karyawan BRISyariah. Kepuasan intrinsik dengan nilai rerata 3.98, sementara kepuasan ekstrinsik mendapat nilai rerata paling rendah 3.85 dari semua indikator kepuasan, namun nilai tersebut tidak menjadi hambatan bagi karyawan didalam meningkatkan kinerjanya masing-masing. Sehingga dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan koperasi secara umum dapat merasakan kepuasan tersendiri dengan apa yang telah mereka peroleh selama bekerja di koperasi. Hal ini menjadikan suatu dorongan bagi karyawan di dalam bekerja.

3. Melihat dari rata-rata nilai dari variabel kinerja dengan tiga indikator yang menggunakan skala rasio yang mengukur rata-rata dimana nol sebagai angka mutlak dan satu merupakan angka terbesar dalam skala rasio. Variabel yang digunakan didalam kinerja merupakan output kinerja seorang karyawan dapat dijelaskan melalui nilai rata-rata masing indikator dari kinerja adalah sebagai berikut; tabungan 0.68 deposito 0.60 kredit 0.71. dari ketiga nilai rerata masingmasing indikator kinerja mendapat respon baik dari karyawan.

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas ditujukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan benarbenar tepat untuk mengukur objek (instrumen) yang diukur. Pengujian validitas menunjukkan sejauh mana ukuran tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (2007: 45). Valid tidaknya suatu instrumen dapat dilihat dari product moment korelation (r-hitung) > 0.3 Sugiyono (2012 : 53). Uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Validitas variabel Komitmen Organisasional (X1)

Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
X1.1	0,935	0,000	Valid
X1.2	0,777	0,000	Valid
X1.3	0,928	0,000	Valid
X1.4	0,887	0,000	Valid
X1.5	0,825	0,000	Valid
X1.6	0,864	0,000	Valid
X1.7	0,866	0,000	Valid
X1.8	0,868	0,000	Valid

Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
X2.1	0,887	0,000	Valid
X2.2	0,825	0,000	Valid
X2.3	0,909	0,000	Valid
X2.4	0,962	0,000	Valid
X2.5	0,928	0,000	Valid
X2.6	0,922	0,000	Valid
X2.7	0,864	0,000	Valid
X2.8	0,866	0,000	Valid
X2.9	0,868	0,000	Valid
X2.10	0,962	0,000	Valid
X2.11	0,928	0,000	Valid
X2.12	0,922	0,000	Valid

Validitas Variabel OCB (X2)

Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Y1	0,867	0,000	Valid
Y2	0,806	0,000	Valid
Y3	0,864	0,000	Valid
Y4	0,889	0,000	Valid
Y5	0,796	0,000	Valid
Y6	0,781	0,000	Valid
Y7	0,800	0,000	Valid
Y8	0,830	0,000	Valid
Y9	0,753	0,000	Valid

Validitas Variabel Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki skor product moment lebih dari 0.3 dengan taraf signifikansi kurang dari 5 persen sehingga semua butir dalam instrument dikatakan valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau dengan kata lain alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur objek yang sama lebih dari dua kali. Instrument yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2007). Dengan kata lain, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, adalah yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Untuk menguji tingkat reliabilitas, biasanya digunakan sebuah variabelsi yang handal atau variabel hadir jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar 0.60 (Iskandar dan Rafiki,2014). Semakin dekat Croanbach's Alpha pada nilai 1.0, maka semakin baik reliabilitas alat ukur tersebut. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5.

Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Komitmen Organisasional	0.968	Reliabel
OCB	0.968	Reliabel
Kinerja	0.862	Reliabel

Sumber : Data Diolah (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa Alpha Cronbach seluruh instrument lebih besar daripada 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama.

4.4. Evaluasi Fit Model

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahapan dalam menilai Fit Model dari sebuah model penelitian Ghozali (2008). Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut :

4.4.1. Menilai Outer Model atau Measurement Model

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan *SmartPLS* untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

1) Convergent validity

Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan variabel yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2008) untuk penelitian tahap awal skala pengukuran nilai *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0.5. Hasil pengolahan dengan menggunakan PLS dapat dilihat pada Tabel 4.4. Nilai *outer model* atau korelasi antara variabel dengan variabel telah memenuhi *convergent validity* karena seluruh memiliki nilai *loading factor* di atas 0.50.

Tabel 4.6

Outer Loadings (Measurement Model)

Variabel	Indikator	Outer Loading
Komitmen Organisasi	<i>Affective</i>	0.954
	<i>Normative</i>	0.961
	<i>Continuance</i>	0.956
OCB	<i>Altruism</i>	0.914
	<i>Civic virtue</i>	0.963
	<i>Conscientiousness</i>	0.896
	<i>Courtesy</i>	0.808
	<i>Sportmanship</i>	0.945
Kinerja	Kualitas	0.937
	Kuantitas	0.872
	Ketepatan	0.839

Sumber : Data Diolah (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.6. diatas menunjukkan bahwa indikator *Normatife*, *Affective*, dan *Continuannce* memiliki nilai Outer Loadings lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke tiga indikator komitmen merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel kinerja. Variabel OCB membuktikan bahwa *Altruism*, *Civic virtue*, *Concinitiousness*, *Courtesy*, *Sportmanship* memiliki outer loading lebih besar dari 0.5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke lima indikator OCB merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel kinerja. Dengan memperhatikan nilai rata-rata pada variabel kinerja yang memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0.5. hasil ini menunjukan bahwa kualitas, kuantitas dan ketepatan merupakan indikator terkuat dalam merespon kinerja karyawan.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel *laten* berbeda dengan variabel lainnya. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang lebih besar dibanding nilai *loading* jika dikorelasikan dengan variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* pada tabel 4.7.

Tabel 4.7

Discriminant Validity

AVE	Korelasi				
	AVE	Akar AVE	Komitmen (x1)	OCB (x2)	Kinerja (y)
Komitmen (x1)	0.913	0.956	1		
OCB (x2)	0.781	0.884	0.405	1	
Kinerja (y)	0.799	0.894	0.537	0.391	1

Sumber : (Lampiran 5)

Dari Tabel 4.7 dapat jelaskan bahwa dari hasil ketiga variabel memiliki nilai AVE diatas 0.50 dan semua variabel memiliki nilai akar AVE lebih tinggi dari koefisien korelasi antar satu variabel dengan variabel lainnya sehingga dapat dikatakan data memiliki *discriminant validity* yang baik.

3) *Composite Reliability*

Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu variabel dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* diatas 0.70 dan AVE berada diatas 0.50. Pada Tabel 4.8. akan disajikan nilai *Composite Reliability*

Tabel 4.8

Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Komitmen	0.973
OCB	0.977
Kinerja	0.914

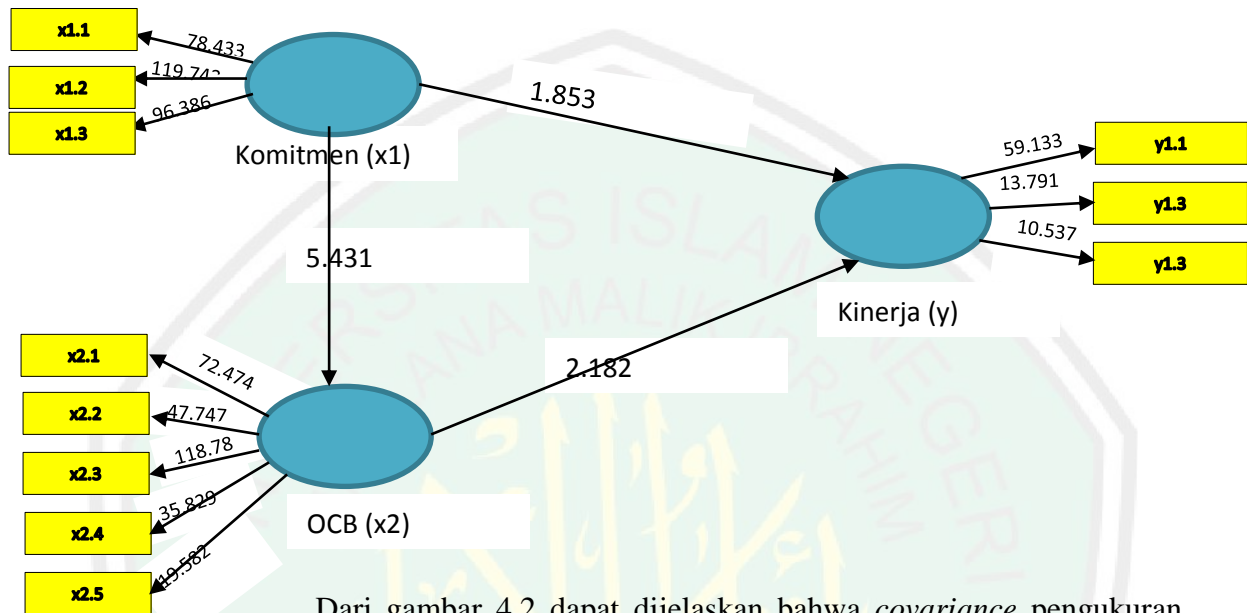
Sumber : (lampiran 5)

Tabel 4.8 menginformasikan bahwa seluruh variabel memenuhi composite reliability karena nilainya diatas angka yang direkomendasikan, yaitu diatas 0.7 yang sudah memenuhi kreteria realibel. Berdasarkan dari hasil evaluasi secara keseluruhan, baik *convergent. discriminant validity, composite reliability*, yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indicator-indikator sebagai pengukur variabel laten merupakan pengukur yang valid dan reliable.

4.4.2. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk variabel dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktur

Gambar 4.2 Model Struktural



Dari gambar 4.2 dapat dijelaskan bahwa *covariance* pengukuran *indicator* dipengaruhi oleh konstruk laten atau mencerminkan variasi dari konstruk unidimensional yang digambarkan dengan bentuk *elips* dengan beberapa anak panah dari konstruk ke indikator. Model ini menghipotesiskan bahwa perubahan pada konstruk laten mempengaruhi perubahan pada indikator. Dalam model tersebut terdapat dua variabel eksogen yaitu motivasi dan kepuasan kerja dan satu variabel endogen yaitu kinerja. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh substantif. Tabel 4.9 memperlihatkan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan *SmartPLS*.

Tabel 4.9 *R-square*

Variabel	<i>R-square</i>
Komitmen	
OCB	0.289
Kinerja	0.209

Tabel 4.9 menunjukkan nilai R-square variabel komitmen 0.289 dan kinerja 0.206. Semakin tinggi nilai R-square, maka semakin besar kemampuan variabel eksogen tersebut dapat dijelaskan oleh variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural. Untuk variabel komitmen memiliki nilai R square sebesar 0.289 yang berarti 28.9% variance OCB mampu dijelaskan oleh variabel komitmen sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Variabel kinerja memiliki nilai R-square 0.206 berarti 20.6% variance motivasi mampu dijelaskan oleh variabel kinerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Selain dengan menggunakan R-square, goodness of fit model juga diukur dengan menggunakan Q-Square predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance; sebaliknya jika nilai Q-Square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance. Perhitungan Q-Square dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - \{(1 - R_{x1}^2)(1 - R_{22}^2)\}$$

, dimana R_{x1}^2 , R_{22}^2 adalah R-square variabel endogen.

Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (path analysis). Perhitungan goodness of fit model adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R_x^2)(1 - R_y^2) \\ &= 1 - (1 - 0.289)(1 - 0.206) \\ &= 1 - (0.72)(0.80) \\ &= 1 - 0.58 \\ &= 0.42 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, 42 persen menghubungkan variabel kinerja yang dijelaskan oleh variabel motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 58 persen dijelaskan oleh variabel yang tidak masuk kedalam model.

4.5. Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Tabel 4.10 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 4.10

Result For Inner Weights

Variabel	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics	Kesimpulan
Komitmen (x1) => Kinerja(y)	0.391	0.388	0.102	1.994	Diterima
Komitmen (x1) => OCB (x2)	0.537	0.546	0.095	5.683	Diterima
OCB (x2)=> kinerja (y)	0.274	0.281	0.121	2.268	Diterima

Sumber : (lampiran 5)

Pengujian Hipotesis 1 : Pengaruh komitmen terhadap kinerja

Hipotesis 1 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara komitmen terhadap kinerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0.391 dengan nilai t-statistik sebesar 1.994 dan signifikan pada $\alpha = 0.05$. Nilai tstatistik tersebut berada diatas nilai kritis 1.96, dengan demikian H0 diterima.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRISyariah. Ini artinya komitmen yang diukur melalui tiga indikator yaitu: *Normatif*, *Affective* dan *Continuance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan petunjuk bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan antara lain Shanthakumary (2012), Dieleman (2003), Chaudhary et al. (2012), Muogbo (2013), Gagne et al. (2008), Maharjan (2012), Susanty dan Baskoro (2012), Munizu (2010), Khan et al.,(2013), Peter dan Bram.,

(2009), Gunggor.,(2011) membuktikan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa komitmen diperlukan mencapai output kinerja yang tinggi dan mencapai salah satu predikat yang telah ditentukan oleh instansi untuk yaitu predikat sehat.

Pengujian Hipotesis 2 : Komitmen terhadap kepuasan OCB

Hipotesis 2 menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB . Hasil uji terhadap koefisien parameter antara komitmen terhadap OCB menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0.537 dengan nilai t-statistik sebesar 5.683 dan signifikan pada $\alpha = 0.05$. Nilai t-statistik tersebut berada pada diatas nilai kritis 1.96, dengan demikian H_0 diterima.

Semakin baik komitmen yang dilakukan oleh karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya komitmen karyawan (Robbin & Judge, 2008). Ketika karyawan memiliki komitmen tinggi pada organisasi , akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi di mana karyawan tersebut bekerja (Luthans, 2005). Pada saat karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan. Hal ini memberikan petunjuk bahwa hipotesis diterima. Komitmen karyawan

berdampak positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik komitmen yang diberikan pada kepada karyawan maka OCB akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Teck Hong dan Waheed (2011), Tang et al. (2004), Winer dan Schiff (1980), Ncube dan Samuel (2014) Dawson (2005), Collie et al. (2012), Maharjan (2012) Mazlomi et al. (2014), Sultan (2012). Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa komitmen memang sangat diperlukan seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu OCB yang tinggi meskipun menurut sifatnya OCB itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Pengujian Hipotesis 3 : Pengaruh OCB terhadap kinerja

Hipotesis 3 menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara OCB terhadap Kinerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0.274 dengan nilai t-statistik sebesar 2.268 dan signifikan pada $\alpha = 0.05$. Nilai t-statistik tersebut berada diatas nilai kritis 1.96, dengan demikian H0 diterima.

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa OCB memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja masing masing individu meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya diantaranya : Helena dan Proenca (2012),

Almigo (2004), Cecilia (2008) Anthony et al. (2006), Grant (2001) dalam Halena (2012) Wood et al. (2012) Bull (2005), Tadisina et al. (2001), Tang et al. (014), Callaghan dan Coldwel (2014), Pushpakumari (2008) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan Q-square, menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua variabel komitmen dan OCB yang memberikan kontribusi persentase nilai relative kecil karena disebabkan adanya faktor-faktor lain yang digunakan dalam model penelitian. Temuan ini memberikan pedoman bagi manajemen dalam mengelola kinerja karyawan. Masing-masing karyawan di dalam perusahaan dan institusi memiliki kebutuhan, dan kepentingan yang berbeda

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada responden karyawan BRISyariah, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut ini :

- 5.1.1. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai , maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan mencapai salah satu predikat yang telah ditentukan oleh instansi yaitu predikat sehat.
- 5.1.2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat komitmen karyawan, maka OCB karyawan akan semakin meningkat.
- 5.1.3. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkat OCB, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dalam menghasilkan output kinerja.

5.2. Saran

- 5.2.1. Untuk mempertahankan kinerja, manajemen BRISyariah hendaknya mempertahankan beberapa faktor seperti prestasi kerja, pengakuan terhadap kinerja karyawan, hubungan kondusif antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan, dan kebijakan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan. Dimana manajemen

BRISyariah harus memanfaatkan keterampilan karyawan dan kompetensi mereka secara dan diharapkan dapat meningkatkan komitmen, OCB dan kinerja karyawan.

- 5.2.2. Untuk penelitian selanjutnya agar mengembangkan serta lebih banyak menggunakan variabel dan melibatkan banyak responden dalam melakukan penelitian sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pengantar Praktek*. Edisi: Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aldag, R & Resckhe, W. 1997. *Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to The Organization*.
- Allen, N. J. A & Meyer, J. P. 1991. *Three Component Conceptualization of Organization Commitmen Human Resource Management Review*1.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bienstock, C.C., DeMoranville, C.W., dan Smith, R.K. (2003). "Organizational Citizenship Behavior and Service Quality". *Journal of Services Marketing*, Vol 17 No. 4, 2003 pp. 357- 378.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization". *Academy of Management Journal*, Vol.7, No. 4, 2002 pp. 502 – 522.
- Chughtai,A.A & Zafar, S. 2006. Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied HRM Research*. 11(1):39 64.
- Çınar ,Orhan , Fatih Karcioğlu. 2015. The relationship between cyber loafing and organizational citizenship behavior: A survey study in Erzurum/Turkey. *Elsevier.Procedia - Social and Behavioral Sciences* 207 (2015) 444 –453..
- Diana,Nur Iffi. 2012. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DALAM ISLAM *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, Nomor 2, November 2012, hlm. 141-148.
- Dale, Timple:2002, *The Art And Scicien of Business Management Leadership*, Jakarta, PT. Elex media kompotindo, Gramedia
- Dessler, Gary., 1992, *Manajemen Sumber-daya Manusia*, Jakarta: Prenhallindo
- Fitriastuti ,Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja karyawan..*Jurnal Dinamika Manajemen*. JDM Vol. 4, No. 2, 2013, pp: 103-114.

- Gibson, James L., Invancevich, John M., dan Donnelly, Jame H. Jr., 1996. *Organisasi*, alih bahasa Ir. Nunuk Ardiani, MM. Jakarta: Bina Aksara.
- Hafidhuddin Didin, Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktek*. Jakarta: Gema Insani.
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan S. P, Malayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jain ,Ajay K , Cary L. Cooper. 2012. Stress and organisational citizenship behaviours in Indian business process outsourcing organisations. *IIMB Management Review*.(2012) 24, 155e163.
- Judge dan Bono, 2000, “Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership”, *Journal of Applied Psychology*, 85 (5): 751- 765.
- Konovsky, M.A. and Organ, D.W. (1996), “Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17 No. 3, pp. 253-66
- Laka-Mathebula,M.R.(2004). *Modelling the Relationship Between Organizational Commitment Leadership Style, Human Resource management Practices and Organizational Trust*. Faculty of Economic and Management Science: University of Pretoria.
- Luthans, Fred. (2002). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Company.
- Mahdiuon, Rouholla , Mohammad Ghahramani, Ali Rezaii Sharif. 2010. Explanation of organizational citizenship behavior with personality. *Elsevier.Procedia Social and Behavioral Sciences* 5 (2010) 178–184.
- Maryoto, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Morrow, et al, 1988, “Work Commitment Among Department of Transportation Employees,Professional Notes”, *Review of Public Personnel Administration*,8,No.3,pp.96-104.
- Mowday, R. T., Steers, R. M & Porter, L. W. 1982. *Employee-Organization Linkages :The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turn over*. NewYork:Academic Press.

- Neami, A & Shokrkon, H. 2004. The Relationship of Organizational Justice and Organizational civic Behavior Of Employees In Ahvaz Industrial Organizations. *Journal Of Psychology*. (1-2).
- Özdemir, Yasin ,Sinem Ergun. 2015. The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of personenvironment fit. *Elsevier. Procedia - Social and Behavioral Sciences* 207(2015) 432 – 443.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., dan Bachrach, D.G. (2000).”Organizational Citizenship Behavior: a Critical Review of Theoretical Empirical Literature and Suggestions for Future Research”. *Journal of Management*, 26 (3): 513-563.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sekaran, U. 2003. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Fourth edition. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi
- Steers, R.M. (1988). *Motivation and Work Behavior 3rd Edition*. USA:McGraw-Hill Book Company.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad S dan Vivin Maharani.2013.”METODOLOGI PENELITIAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA : *Teori, Kuesioner dan Analisis Data* .”.Malang.UIN-MALIKI Press
- Supriyanto, Achmad S dan Masyhuri Machfuds.2010.”*Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*”.Malang.UIN-MALIKI Press
- Sweeney, Paul D. & McFarlin. (2002). *Organizational behavior: Solutions for Management*. New York: McGraw-Hill Company.
- Tang, L.T., dan Ibrahim (1998).”Antecedents of Organizational Citizenship Behavior Revisited: Public Personel in The United States and in The Middle East” . *PublicPersonnel Management*, Vol. 27, 4:529-551.

Tolentino, R. C. 2013. Organizational Commitment And Job Performance of The Academic and Administrative Personel. *International Journal of Information Technology and Business Management*. 15 (1): 51-60.

Turnipseed, D., dan Murkison, G. (1996). "Organization Citizenship Behaviour: an Examination of the Influence of the Workplace". *Leadership & Organization Development Journal* . 17/2 [1996] 42-47 13-40.

Vigoda, E., dan Goliembiewski, R.T. (2001). " Citizenship Behavior and the Spirit of New Managerialism. A Theoretical Framework and Challenge for Governance". *American Review of Public Administration*. Vol. 31 No.3.273-295.

Wiener, Y. 1982. Commitment in organizations. A normative view. *Academy of Management Review*. 7 (3): 418-28.



Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu Pegawai

Bank BRI Syariah Tbk. Cabang Malang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan Hormat,

Disela kesibukan Bapak/Ibu saat ini, perkenankan saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner yang saya ajukan sebagai bahan penelitian guna memenuhi syarat Penelitian Kompetitif Mahasiswa di Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Adapun penelitian yang akan saya lakukan berjudul: **"PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN OCB (*ORGANIZING CITIZENSHIP BEHAVIOUR*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN"**.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati, saya berharap Bapak/Ibu dapat membantu mengisi kuesioner ini secara lengkap dan sesuai dengan kebenaran sehingga dapat menjadi masukan yang sangat berharga untuk penulis maupun kepentingan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan. Kerahasiaan data Bapak/Ibu akan sangat dijamin dan hasil dari kuisisioner ini tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu dalam organisasi.

Tidak ada jawaban salah dan benar dalam kuisisioner ini, oleh karena itu, kami mohon penilaian yang diberikan adalah yang benar-benar dirasakan oleh responden.

Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan banyak terima kasih.

Peneliti,

Umi Firdausiyah

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Pertanyaan di bawah ini mohon dijawab tanpa pengaruh apapun, dan peneliti menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara.

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.

SS = Sangat Setuju; diberi skor = 5

S = Setuju; diberi skor = 4

N = Netral; diberi skor = 3

TS = Tidak Setuju; diberi skor = 2

STS = Sangat Tidak Setuju; diberi skor = 1

KUISISIONER

KOMITMEN ORGANISASIONAL

Komitmen afektif		Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Anda merasa senang berkarir dalam Bank BRI Syariah ini					
2	Masalah yang terjadi dalam Bank menjadi bagian dari masalah anda					
3	Bank BRISyariah merupakan bagian dari diri anda					
4	Anda merasa nilai-nilai dalam organisasi (Bank) selaras/sesuai dengan nilai yang tertanam dalam diri					

Komitmen Normatif		Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
5	Anda merasa loyal terhadap bank tempat bekerja					
6	Merupakan hal yang menyenangkan menjadi bagian dari bank ini					

Komitmen Kelanjutan		Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
7	Anda merasa merupakan suatu kesalahan apabila meninggalkan bank tempat bekerja saat ini					
8	Walaupun ada keinginan, rasanya sulit bagi anda untuk meninggalkan bank ini					
9	Anda merasa mempunyai sedikit pilihan untuk meninggalkan organisasi (bank)					
10	Anda takut tidak ada pekerjaan yang sejenis jika anda memutuskan untuk meninggalkan organisasi (bank)					

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Altruism (Tindakan Sukarela)		Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
11	Saya selalu siap membantu ketika ada karyawan yang membutuhkan bantuan.					
12	Saya selalu siap membantu karyawan baru untuk beradaptasi meskipun sebenarnya tidak diharuskan .					
13	Saya akan menggantikan peran karyawan yang tidak masuk kerja.					
14	Saya bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya meskipun saya tidak mendapatkan imbalan.					

Civic Virtue (Moral Kewargaan)		Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
15	Saya sering datang lebih awal ke kantor, sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai.					
16	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
17	Saya selalu ikut berpartisipasi dalam fungsi-fungsi perusahaan.					
18	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya.					

Sportsmanship (Sikap Toleransi)		Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
19	Saya akan dengan senang hati menerima segala kebijakan yang ditetapkan perusahaan meskipun tidak sesuai dengan harapan saya.					
20	Saya sangat susah beradaptasi terhadap perubahan yang ada dalam perusahaan.					
21	Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang pekerjaan saya.					
22	Saya lebih mengutamakan kepentingan perusahaan meskipun akan mengorbankan kepentingan saya .					

Conscientiousness (Kontrol Diri)		Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
23	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik demi kemajuan perusahaan kedepannya.					
24	Saya selalu berpikiran positif terhadap kebijakan yang ditetapkan perusahaan					
25	Saya selalu memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan.					
26	Saya merasa mampu ketika harus memimpin sebuah tim kerja.					

Courtesy (Sopan santun)		Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
27	Saya selalu membuka diri bagi karyawan yang ingin bertukar pikiran.					

28	Saya selalu mengingatkan rekan kerja agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya.					
29	Saya sering makan siang bersama rekan kerja dan berdiskusi terkait masalah pekerjaan.					
30	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan perusahaan.					

KINERJA KARYAWAN

	KUANTITAS	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
31	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
32	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan					
33	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajiban dan melakukannya sehingga mendekati standar perusahaan/instansi					
34	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim					
35	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan					
KUALITAS						
36	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan saya dan teman kerja					
37	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
KETEPATAN						
38	Kedisiplinan saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan					
39	Saya dapat menerima kritikan dari rekan kerja, bila saya tidak disiplin melakukan pekerjaan					

LAMPIRAN 2 : DATA MENTAH PENELITIAN

Res	Komitmen Organisasional								
	1	2	3	4	5	6	7	8	X1
1	3	4	3	4	4	3	4	3	36
2	3	4	2	2	4	2	4	2	29
3	4	5	4	5	5	4	5	4	46
4	4	5	3	4	5	3	5	3	41
5	3	5	3	3	5	3	5	3	38
6	4	5	4	5	5	4	5	4	46
7	3	5	4	3	5	4	5	4	41
8	5	5	4	4	5	4	5	4	45
9	5	5	4	3	5	4	5	4	43
10	3	4	2	3	4	2	4	2	31
11	4	5	4	4	5	4	5	4	44
12	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	3	4	3	3	4	3	4	3	34
14	4	4	4	5	4	4	4	4	42
15	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	3	4	4	3	4	3	37
17	4	4	4	5	4	4	4	4	42
18	3	4	4	3	4	4	4	4	37
19	4	4	3	3	4	3	4	3	35
20	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	40

22	3	4	4	4	4	4	4	4	39
23	3	3	2	3	3	2	3	2	48
24	4	5	4	5	5	4	5	4	82
25	3	4	3	4	4	3	4	3	64
26	3	4	3	4	4	3	4	3	64
27	5	5	3	3	5	3	5	3	72
28	4	5	4	4	5	4	5	4	79
29	4	4	3	4	4	3	4	3	66
30	4	5	5	4	5	5	5	5	85
31	3	4	2	3	4	2	4	2	55
32	4	5	4	4	5	4	5	4	79
33	2	3	2	4	3	2	3	2	49
34	5	5	4	4	5	4	5	4	81
35	3	4	5	4	4	5	4	5	76
36	2	4	2	3	4	2	4	2	53
37	3	5	4	4	5	4	5	4	77
38	4	5	3	3	5	3	5	3	70
39	3	4	4	4	4	4	4	4	70
40	2	4	3	2	4	3	4	3	56
41	3	5	3	3	5	3	5	3	66
42	4	5	4	5	5	4	5	4	69
43	3	5	4	3	5	4	5	4	77
44	4	5	5	4	5	5	5	5	85
45	3	4	2	3	4	2	4	2	55

46	4	5	4	4	5	4	5	4	79
47	2	3	2	4	3	2	3	2	49
48	5	5	4	4	5	4	5	4	81
49	3	4	5	4	4	5	4	5	76
50	2	4	2	3	4	2	4	2	53
51	3	5	4	4	5	4	5	4	77
52	4	5	3	3	5	3	5	3	70
53	3	4	4	3	4	4	4	4	37
54	4	4	3	3	4	3	4	3	35
55	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	4	4	4	4	40

OCB																
Res.	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	34	24	25	X2
1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	68
2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	46
3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	45
4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	46
5	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	46
6	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	47
7	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	56
8	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	82
9	2	2	2	4	2	2	4	2	4	3	2	2	2	4	2	52
10	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	53
11	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	70

12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	60	
13	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	3	4	80
14	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	80
15	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	44
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	76
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
19	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	75
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
21	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	62
22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58
24	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
25	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	77
26	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	72
27	3	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	2	65
28	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	82
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	75
30	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	68
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	72
32	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	53
33	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	63
34	5	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	66
35	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	68
36	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	46

4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	52
5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	49
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	65
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
10	4	2	2	2	2	2	2	2	2	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
12	2	4	4	4	4	4	4	4	4	56
13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	52
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	5	3	3	3	3	3	3	3	3	56
20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	56
21	4	3	4	3	4	3	4	3	3	57
22	2	3	4	3	4	3	4	3	3	49
23	4	2	2	2	2	2	3	2	2	42
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	68
25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	52
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64

29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	76
31	3	2	2	2	2	2	2	2	2	36
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
33	4	2	2	2	2	2	2	2	2	40
34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	76
36	4	2	2	2	2	2	2	2	2	40
37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
38	4	3	3	3	3	3	3	3	3	52
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	52
41	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
42	4	2	2	2	2	2	2	2	2	40
43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
44	2	4	4	4	4	4	4	4	4	56
45	4	3	3	3	3	3	3	3	3	52
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
51	5	3	3	3	3	3	3	3	3	56
52	2	4	4	4	4	4	4	4	4	56
53	4	3	4	3	4	3	4	3	3	57

54	2	3	4	3	4	3	4	3	3	49
56	4	2	2	2	2	2	3	2	2	42



LAMPIRAN 3 : ANALISIS DESKRIPTIF

Frequency Table

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22 - 29 tahun	18	32	31.3	31.3
	30 - 40 tahun	31	55	55	71.1
	41 - 50 tahun	7	13	13	97.6
	Total	56	100.0	100.0	

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	11	19.6	19.6	19.6
	Perempuan	45	80.4	80.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	52	92.9	92.9	92.9
	S2	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4 : Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas

Correlations

Correlations

		x11	x12	x13	Affectiv
x11	Pearson Correlation	1	.540(**)	.926(**)	.935(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56
x12	Pearson Correlation	.540(**)	1	.518(**)	.777(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56
x13	Pearson Correlation	.926(**)	.518(**)	1	.928(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56
Affecti	Pearson Correlation	.935(**)	.777(**)	.928(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56

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

Correlations

Correlations

		x14	x15	Normative
x14	Pearson Correlation	1	.582(**)	.887(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	56	56	56
x15	Pearson Correlation	.582(**)	1	.825(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	56	56	56
Affective	Pearson Correlation	.582 (**)	.825(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	56	56	56

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

Correlations

Correlations

		X16	X17	X18	Continuanc
X16	Pearson Correlation	1	.620(**)	.637(**)	.864(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56
X17	Pearson Correlation	.620(**)	1	.618(**)	.866(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000

	N	56	56	56	56
X18	Pearson Correlation	.637(**)	.618(**)	1	.868(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56
Continuanc	Pearson Correlation	.864(**)	.866(**)	.868(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56

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

		x21	x22	x23	Altruism
x21	Pearson Correlation	1	.582(**)	.737(**)	.887(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56
x22	Pearson Correlation	.582(**)	1	.617(**)	.825(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56
x23	Pearson Correlation	.737(**)	.617(**)	1	.909(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56
Altruism	Pearson Correlation	.887(**)	.825(**)	.909(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56

Correlations

Correlations

		X24	X25	X26	Civic Virtue
X24	Pearson Correlation	1	.847(**)	.843(**)	.962(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56
X25	Pearson Correlation	.847(**)	1	.765(**)	.928(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56
X26	Pearson Correlation	.843(**)	.765(**)	1	.922(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56
Civic Virtue	Pearson Correlation	.962(**)	.928(**)	.922(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56

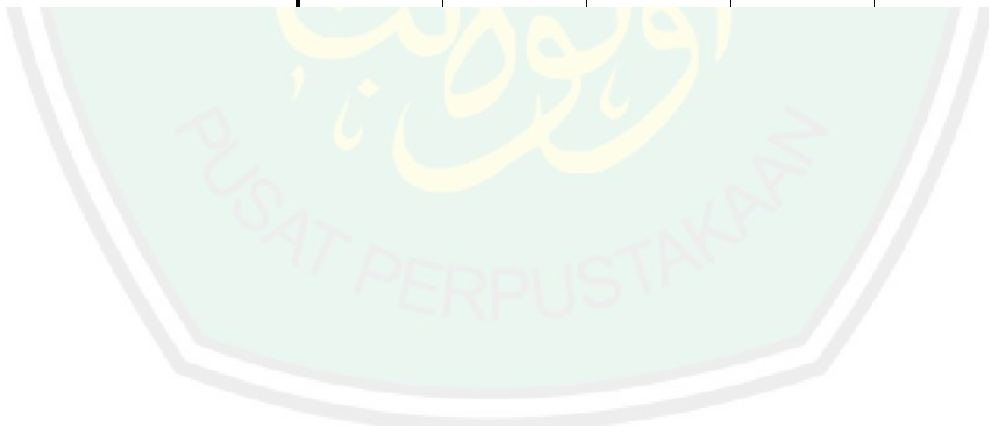
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		X27	X28	X29	Sportman
X27	Pearson Correlation	1	.620(**)	.637(**)	.864(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56
X28	Pearson Correlation	.620(**)	1	.618(**)	.866(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56
X29	Pearson Correlation	.637(**)	.618(**)	1	.868(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56
Sportman	Pearson Correlation	.864(**)	.866(**)	.868(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56

		X210	X211	X212	Contsiousnes
X210	Pearson Correlation	1	.847(**)	.843(**)	.962(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56
X211	Pearson Correlation	.847(**)	1	.765(**)	.928(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56
X212	Pearson Correlation	.843(**)	.765(**)	1	.922(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56
contsiousnes	Pearson Correlation	.962(**)	.928(**)	.922(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56

		x11	x12	x13	Courtesy
x11	Pearson Correlation	1	.540(**)	.926(**)	.935(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56
x12	Pearson Correlation	.540(**)	1	.518(**)	.777(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56
x13	Pearson Correlation	.926(**)	.518(**)	1	.928(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56
Courte	Pearson Correlation	.935(**)	.777(**)	.928(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	Kinerja
y1	Pearson Correlation	1	.658(**)	.751(**)	.778(**)	.625(**)	.558(**)	.647(**)	.717(**)	.654(**)	.867(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y2	Pearson Correlation	.658(**)	1	.628(**)	.693(**)	.578(**)	.648(**)	.568(**)	.576(**)	.612(**)	.806(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y3	Pearson Correlation	.751(**)	.628(**)	1	.774(**)	.711(**)	.614(**)	.633(**)	.733(**)	.520(**)	.864(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y4	Pearson Correlation	.778(**)	.693(**)	.774(**)	1	.646(**)	.654(**)	.677(**)	.768(**)	.576(**)	.889(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y5	Pearson Correlation	.625(**)	.578(**)	.711(**)	.646(**)	1	.669(**)	.583(**)	.582(**)	.495(**)	.796(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y6	Pearson Correlation	.558(**)	.648(**)	.614(**)	.654(**)	.669(**)	1	.570(**)	.586(**)	.487(**)	.781(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y7	Pearson Correlation	.647(**)	.568(**)	.633(**)	.677(**)	.583(**)	.570(**)	1	.627(**)	.608(**)	.800(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y8	Pearson Correlation	.717(**)	.576(**)	.733(**)	.768(**)	.582(**)	.586(**)	.627(**)	1	.576(**)	.830(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
y9	Pearson Correlation	.654(**)	.612(**)	.520(**)	.576(**)	.495(**)	.487(**)	.608(**)	.576(**)	1	.753(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56



		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Kinerja	Pearson Correlation	.867(**)	.806(**)	.864(**)	.889(**)	.796(**)	.781(**)	.800(**)	.830(**)	.753(**)	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	56	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	3

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	56	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	3

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

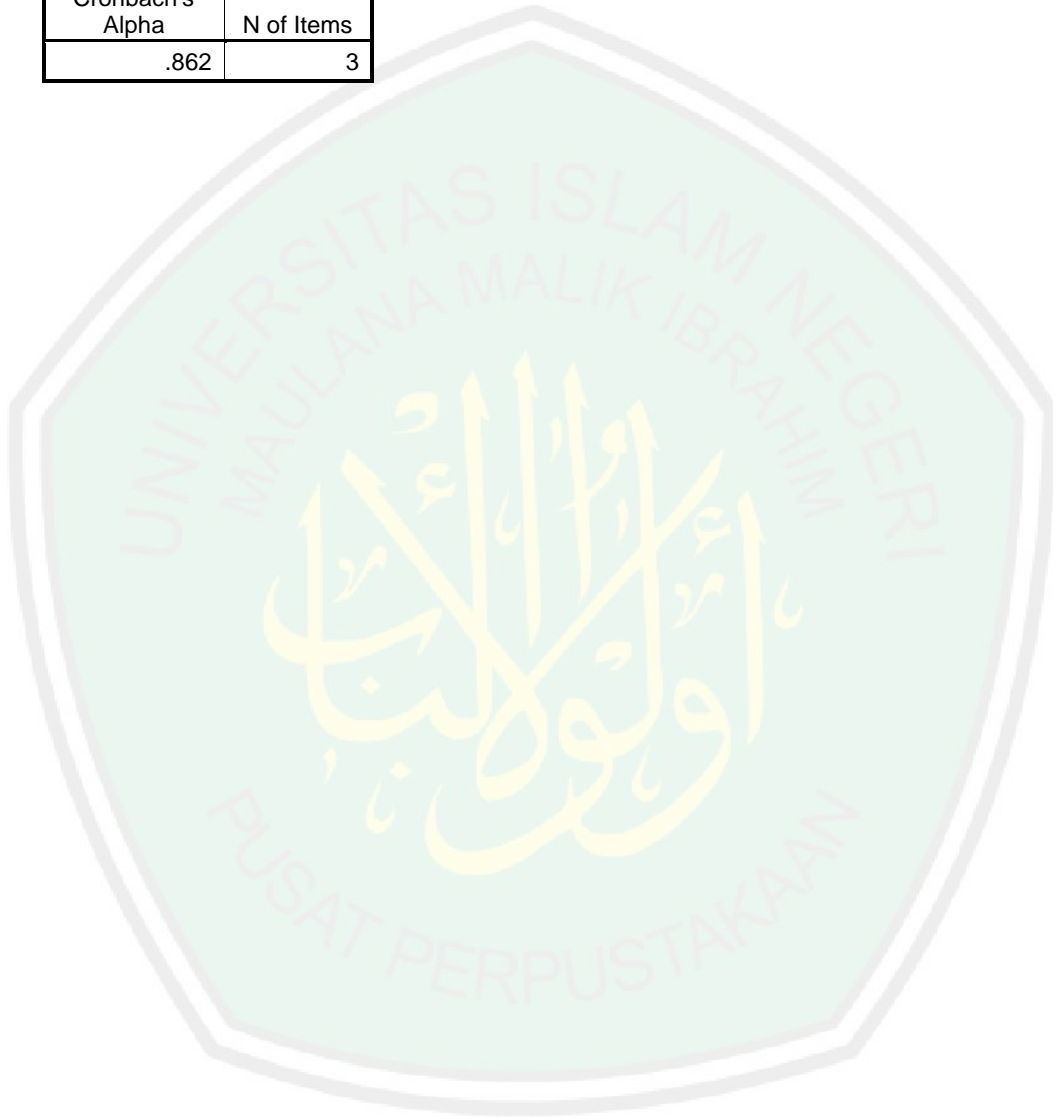
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	56	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	3



LAMPIRAN 5 : HASIL ANALISIS *PARTIAL LEAST SQUARE***Structural Model Specification****PLS****Quality Criteria****Overview**

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha
Komitmen (X1)	0.912852	0.976689	0.28885	0.968199
OCB (X2)	0.781129	0.914413	0.205904	0.861894
Kinerja (Y)	0.799304	0.972766		0.968212

	Communality	Redudancy
Komitmen (X1)	0.912852	0.263252
OCB (X2)	0.781129	0.10743
Kinerja (Y)	0.799304	

Table of contents**Redundancy**

	Redudancy
Komitmen (X1)	0.263252
OCB (X2)	0.10743
Kinerja (Y)	

Table of contents**Cronbachs Alpha**

	Cronbachs Alpha
Komitmen (X1)	0.968199
OCB (X2)	0.861894
Kinerja (Y)	0.968212

Table of contents**Latent Variable Correlations**

	Komitmen (X1)	OCB (X2)	Kinerja (Y)
Komitmen (X1)	1		
OCB (X2)	0.404573	1	
Kinerja (Y)	0.537447	0.390722	1

Table of contents**R Square**

	R Square
Komitmen (X1)	0.28885
OCB (X2)	0.205904
Kinerja (Y)	

[Table of contents](#)**Cross Loadings**

	Komitmen (X1)	OCB (X2)	Kinerja (Y)
X1.1	0.477012	0.249306	0.862344
X1.2	0.513502	0.263991	0.868484
X1.3	0.498225	0.394944	0.952527
X2.1	0.334104	0.219261	0.824437
X2.2	0.953939	0.350085	0.521351
X2.3	0.961215	0.437581	0.53924
X2.4	0.955475	0.318015	0.507528
X2.5	0.951074	0.430611	0.483944
Y1	0.486312	0.937255	0.384274
Y2	0.274534	0.87207	0.358791
Y3	0.255365	0.839305	0.276731

[Table of contents](#)**AVE**

	AVE
Komitmen (X1)	0.912852
OCB (X2)	0.781129
Kinerja (Y)	0.799304

[Table of contents](#)

Communality

	Communality
Komitmen (X1)	0.912852
OCB (X2)	0.781129
Kinerja (Y)	0.799304

[Table of contents](#)

Total Effects

	Komitmen (X1)	OCB (X2)	Kinerja (Y)
Komitmen (X1)		0.273614	
OCB (X2)			
Kinerja (Y)	0.537447	0.390722	

[Table of contents](#)

Composite Reliability

	Composite reliability
Komitmen (X1)	0.976689
OCB (X2)	0.914413
Kinerja (Y)	0.972766

Outer Loadings

	Komitmen (X1)	OCB (X2)	Kinerja (Y)
X1.1			0.862344
X1.2			0.868484
X1.3			0.952527
X2.1	0.824437		
X2.2	0.9953939		
X2.3	0.961215		
X2.4	0.955475		
X2.5	0.951074		
Y1		0.937255	
Y2		0.87207	
Y3		0.839305	

[Table of contents](#)

Outer Model (Weights or Loadings)

	Komitmen (X1)	OCB (X2)	Kinerja (Y)
X1.1	0.862344		
X1.2	0.868484		
X1.3	0.952527		
X2.1		0.953939	
X2.2		0.961215	
X2.3		0.955475	
X2.4		0.951074	
X2.5		0.824437	
Y1			0.937255
Y2			0.87207
Y3			0.839305

Table of contents

Index Values

Results

Measurement Model (restandardised)

	Komitmen (X1)	OCB (X2)	Kinerja (Y)
X1.1	1.416812		
X1.2	1.529578		
X1.3	1.515752		
X2.1		1,110641	

X2.2		1.617321	
X2.3		1.597306	
X2.4		1.675099	
X2.5		1.67767	
Y1			3.841323
Y2			2.878965
Y3			3.098763

[Table of contents](#)

Path Coefficients

	Komitmen (X1)	OCB (X2)	Kinerja (Y)
Komitmen (X1)		1.083935	0.328693
OCB (X2)			0.183005
Kinerja (Y)			

[Table of contents](#)

Measurement Model

	Komitmen (X1)	OCB (X2)	Kinerja (Y)
X1.1	0.106967		
X1.2	0.115482		
X1.3	0.114437		
X2.1		0.083852	
X2.2		0.246265	

X2.3		0.243218	
X2.4		0.255063	
X2.5		0.255454	
Y1			0.391211
Y2			0.293202
Y3			0.315587

Inner Model T-Statistic

	Komitmen (X1)	OCB (X2)	Kinerja (Y)
Komitmen (X1)		5.683135	1.99431
OCB (X2)			2.267878
Kinerja (Y)			

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistik
Komitmen (X1) \ -> Kinerja (Y)	0.391	0.388	0.102	1.994
Komitmen (X1) \ -> OCB (X2)	0.537	0.546	0.095	5.683
OCB (X2) -> Kinerja (Y)	0.274	0.281	0.121	2.268



LAMPIRAN

BUKTI KONSULTASI

Nama : Umi Firdausiyah
 NIM/Jurusan : 13510090 / Manajemen
 Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Organizing Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan *Partial Least Square*. (Studi Kasus Di Bank BRI Syariah Malang)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	27 Desember 2016	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2.	30 Desember 2016	Revisi BAB 1,2, dan 3	2. 
3.	05 Januari 2017	Revisi BAB 1,2, dan 3	3. 
4.	13 Januari 2017	Revisi BAB 1,2, dan 3	4. 
5.	17 Januari 2017	Acc Proposal	5. 
6.	2 Februari 2017	Seminar Proposal	6. 
7.	7 Februari 2017	Acc BAB I, II, III	7. 
8.	20 Maret 2017	Konsultasi BAB IV-V	8. 
9.	27 Maret 2017	Revisi BAB IV & V	9. 
10.	20 April 2017	Revisi BAB IV & V	10. 
11.	21 April 2017	Acc Keseluruhan	11. 

Malang, 21 April 2017

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen




Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. Ei
NIP. 19750707200501 1 005

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Umi Firdausiyah
Tempat, tanggal lahir : Banyuwangi, 03 Februari 1995
Alamat Asal : Dusun Kedung Baru, RT/RW 03/03 Gintangan.
Rogojampi - Banyuwangi
Alamat di Malang : Jalan Kertosariro No.3 Malang.
Telepon/Hp : 085646092037
E-mail : umi.firdausiyah@yahoo.com
Instagram : umifirdaa

Pendidikan Formal

1999-2001 : TK Muslimat NU Gintangan
2001-2007 : SD Negeri 1Gintangan
2007-2010 : SMP Unggulan Bustanul Makmur Genteng
2010-2013 : MAN 1 Jember
2013-2017 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2013-2014 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN
Maliki Malang

2014

: English Language Center (ELC) UIN Maliki

Malang

Pengalaman Organisasi

1. PMII Rayon Ekonomi “Moch. Hatta” sebagai Anggota Biro Penalaran
2. Korps PMII Putri Rayon Ekonomi “Moch. Hatta” sebagai Ketua KOPRI
3. HMJ Manajemen sebagai Wakil Ketua
4. DEMA Fakultas Ekonomi sebagai Wakil Ketua
5. PMII Komisariat Sunan Ampel Malang sebagai Anggota KOPRI

Aktivitas dan Pelatihan

- a. Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang tahun 2013
- b. Peserta seminar “Membentuk Sarjana Ekonomi yang Ulul Albab” UIN Maliki Malang tahun 2013
- c. Peserta seminar nasional “Independensi OJK dalam Lalu-Lintas Jasa Keuangan di Indonesia” UIN Maliki Malang 2013
- d. Peserta seminar Nasional Fakultas Ekonomi “Membentuk Calon Wirausaha Muda Tangguh, Kreatif, Inovatif dan Berjiwa Ulul Albab” UIN Maliki Malang tahun 2015
- e. Peserta ICONIES 2016 Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang tahun 2016

Malang, 26 April 2017

Umi Firdausiyah