

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta

1. Sejarah Berdirinya PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta

PT. BPRS Mitra Amal Mulia yang lebih dikenal dengan nama BPRS MAM telah berdiri pada tanggal 22 november 2007 berdasarkan izin prinsip No.9/759/DPbS tanggal 9 Mei 2007 dan izin usaha No.9/55/KEP.GB/2007 tanggal 7 november 2007 keduanya diterbitkan oleh Bank Indonesia. Sebagai kepersetaan program penjamin LPS (Lembaga Penjamin Simpanan) adalah No.B-1865/LPS/DPMR/2015 tanggal 9 januari 2017. PT.BPRS Mitra Amal Mulia didirikan oleh Muzlie Muchlis, Djakaria, Mahyudin Al-Mudra, Murlis Mudra dan Noor Aslan. (BPRS MAM,2010)

PT.BPRS Mitra Amal Mulia adalah lembaga keuangan syariah yang menitik beratkan pada pemberdayaan masyarakat yang tingkat ekonomi menengah kebawah. PT.BPRS Mitra Amal Mulia melakukan kegiatan usahanya dengan memberikan layanan penghimpunan dana yang dimiliki oleh masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito. Dana yang telah dihimpun akan disalurkan dalam bentuk pembiayaan kepada masyarakat dengan sistem bagi hasil. (BPRS MAM,2010) dan (Brosur MAM,2018)

Didirikannya PT.BPRS Mitra Amal Mulia dikarenakan terdapat beberapa alasan diantaranya adalah masih banyaknya praktik rintendir/riba yang menjerat masyarakat khususnya masyarakat golongan ekonomi mikro, menyebarkan syiar agama melalui praktik perbankan syariah yang sehat, dana yang dimiliki oleh perusahaan dan dana masyarakat yang dihimpun dapat lebih membawa kemaslahatan untuk peningkatan ekonomi ummat, dan membuka lapangan kerja seluas-luasnya bagi Sumber Daya Manusia yang terampil untuk bersama-sama mengembangkan perbankan syariah. Keinginan tersebut terwujud dalam komitmen yang dimiliki oleh karyawan-karyawan serta yang berkecimpung pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia yang profesional. (BPRS MAM,2010) dan (Brosur MAM,2018)

2. Letak Geografis PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta

PT.BPRS Mitra Amal Mulia yang merupakan kantor pusat terletak di Jalan Ring Road Barat No.9 Banyuraden Gamping, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. PT.BPRS Mitra Amal Mulia telah memiliki kantor cabang, yaitu cabang Wonosari dan cabang Kulon Progo. Kantor cabang Wonosari yang beralamatkan di Jalan Agus Salim No.74 A Kepek, Wonosari dan cabang Kulon Progo terletak di Jalan Diponegoro No.25 Driyan, Jogoyudan Wates, Kulon Progo. (BPRS MAM,2010) dan (Brosur MAM,2018)

Letak geografis PT.BPRS Mitra Amal Mulia sangat strategis bagi nasabah maupun karyawannya sendiri. Hal ini dikarenakan kantor PT.BPRS Mitra Amal Mulia terletak dipinggir jalan yang mudah terlihat

oleh siapapun di Jalan Ring Road Barat. Rumah karyawan yang bekerja pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia juga tidak terlalu jauh sehingga membuat karyawan lebih mudah dan tidak menghabiskan waktu yang cukup lama, hal ini dikarenakan letak kantor berada ditengah tengah.

3. Suasana Kantor PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta

Berdasarkan obesrvasi yang telah dilakukan pada kantor PT.BPRS Mitra Amal Mulia yang terletak di Jalan Ring Road Barat No.9 Banyuraden Gamping, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu sejuk dan indah saat dipandang oleh mata karena pada bagian depan kantor terdapat pohon dan bunga bunga. Suasana pada bagian dalam kantor terlihat sangat rapi semua yang terdapat pada bagian dalam kantor tertata dengan rapi yaitu seperti lukisan, bunga, dan lainnya. Fasilitas kantor juga sudah sangat memadai bagi karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Pada saat jam kerja, tidak ada satupun karyawan yang berbicara dengan suara yang lantang, hal ini membuat suasana menjadi lebih nyaman, karena menurut karyawan PT.BPRS Mitra Amal Mulia kenyamanan adalah hal yang paling utama. Kenyamanan tidak hanya didapatkan oleh karyawan saja, akan tetapi juga diberikan kepada nasabah PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta.

4. Visi dan Misi PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta

a. Visi

Menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah terpercaya dalam bermuamalah

b. Misi

- 1) Menciptakan kemitraan dalam bermuamalah yang amanah, transparan dan profesional
- 2) Mengembangkan kegiatan ekonomi ummat dengan mengoptimalkan potensi usaha mikro
- 3) Mempekerjakan pegawai yang profesional dan jujur
- 4) Memberikan hasil yang layak kepada stakeholder (BPRS MAM,2010) dan (Brosur MAM,2018)

Berdasarkan visi dan misi diatas, dapat dilihat bahwa visi dan misi tersebut sudah termasuk visi dan misi yang terukur. Hal ini terlihat dari PT.BPRS Mitra Amal Mulia tidak hanya terfokus pada hasil yang diberikan, akan tetapi tetap memperhatikan karyawan yaitu PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta dengan mempekerjakan karyawan yang profesional dan jujur. PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta tidak hanya mementingkan nasabah prioritas saja,akan tetapi juga sangat mementingkan nasabah tingkat ekonomi menengah kebawah. Hal ini mencerminkan bahwa visi dan misi PT.BPRS Mitraa Amal Mulia sudah dapat dikatakan terukur, hanya saja mungkin dapat ditambahkan misi untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan yang diharapkan oleh nasabah.

5. Susunan Pimpinan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta

- a. Pemegang Saham :
 - 1) Mahyudin Al Mudra, SH.,MM (PSP)
 - 2) H.Murlis Mudra, SE.,MM
 - 3) Hj. Dahniar Muchlis
 - 4) Yeani Oktora, Se.,MIB
 - 5) Desky Yahya Irawan, ST.,MIT
 - 6) Drg. Devi Noviana
 - 7) Yessica Amelia, SE
 - 8) Ferry Yuli Irawan, SE.,SH.,MH
 - 9) Auditta Martyanne,M.Kom
 - 10) Fedy Gusti Kostiano, ST.,MSC
- b. Dewan Pengawas Syariah :
 - 1) H.Asmuni
 - 2) KH.Abdul Choliq Muchtar
- c. Dewan Komisaris : Yulianto M.BA
- d. Dewan Direksi : Noor Aslan
- e. PIK : Sugiyarto
- f. Kabag Operasional : Rahayu Purwatiningsih
- g. Kabag Marketing : Syamsuar Nor Ikhsan
- h. Kabag Risk&Remedial : Bonti Yulianto
- i. Kepala Cabang : Sugiyo

Pimpinan pada kantor PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta memiliki rata-rata background Sarjana Ekonomi (SE), Sarjana Hukum (SH) dan juga Sarjana Teknik (ST). Sumber Daya Manusia yang terdapat pada kantor PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta memiliki latarbelakang pendidikan yang berkaitan dengan dunia ekonomi syariah maupun konvensional, yang mana menurut peneliti hal ini dapat memudahkan karyawan dan pengurus dalam hal melakukan pekerjaan.

6. Jenis Produk atau Jasa PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta

a. Penghimpun Dana

1) Tabungan Mulia Wadi'ah iB

Prinsip Wadiah yang diterapkan oleh PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta merupakan prinsip Wadi'ah Yad Dhamanah, yakni PT.BPRS Mitra Amal Mulia dapat memanfaatkan serta menyalurkan dana nasabah dan menjamin dana tersebut untuk dapat ditarik kapan saja oleh nasabah. Tabungan Mulia Wadi'ah yang dapat disetor dan ditarik setiap saat, tanpa biaya administrasi, dengan setoran awal minimal Rp.10.000,- untuk nasabah perorangan, Rp 25.000,- untuk nasabah badan/lembaga, dan kepada penabung Bank dapat memberikan bonus. Keuntungan dan kerugian dari pemanfaatan dana yang tersedia menjadi hak milik dan ditanggung oleh PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta dan pihak PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta dapat memberikan bonus kepada nasabah akan tetapi tidak boleh diperjanjikan pada saat awal. Total saldo pada tabungan Mulia Wadi'ah pada bulan januari 2019 mencapai

Rp.2,599,140,861. (wawancara dengan informan,19 Febuari 2019:08.50)
dan (Brosur BPRS MAM,2018)

2) Tabungan Mulia Mudharabah iB

Prinsip tabungan Mulia Mudharabah yang diterapkan oleh PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta adalah prinsip Mudharabah Mutlaqah, yaitu dana yang dihimpun dan dijadikan investasi serta dapat juga dimanfaatkan secara produktif dalam bentuk pembiayaan kepada perorangan dengan memenuhi aspek-aspek syariah dengan ketentuan dana tersebut tidak bisa diambil sewaktu-waktu akan tetapi mengikuti waktu yang telah disepakati di awal akad. Tabungan Mulia Mudharabah adalah tabungan yang dapat disetor setiap saat dan penarikannya sesuai aturan Bank, tanpa biaya administrasi, dengan setoran awal minimal Rp.10.000,- untuk nasabah perorangan, Rp.25.000,- untuk nasabah badan/lembaga dan kepada penabung setiap bulan akan mendapatkan bagi hasil sesuai nisbah yang disepakati dari pendapatan yang diperoleh PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Total saldo pada tabungan Mulia Mudharabah pada bulan januari 2019 mencapai Rp.1,748,529,553. (wawancara dengan informan,19 Febuari 2019:08.50) dan (Brosur BPRS MAM,2018)

3) Tabungan Arisan Berhadiah iB

Tabungan Wadi'ah pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta dilakukan secara kolektif dengan jumlah peserta dan jangka waktu tertentu dengan mekanisme penarikan bulanan, pemenang hadiah ditentukan dengan menggunakan sistem undian. Tabungan arisan berhadiah memiliki

beberapa persyaratan seperti mengisi formulir permohonan untuk pembukaan rekening deposito atau tabungan, fotocopy KTP atau SIM yang berlaku dan setoran awal minimal pada masing-masing produk. (wawancara dengan informan,19 Febuari 2019:08.50) dan (Brosur BPRS MAM,2018)

4) Tabungan Qurban Mulia iB

PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta menyediakan tabungan yang dipersiapkan untuk kepentingan qurban dengan jangka waktu minimal 3 bulan atau nilai simpanan telah mencapai harga minimal hewan qurban. Setoran awal minimal Rp.25.000,- tanpa biaya administrasi, dan kepada penabung PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta dapat memberikan bonus. Persyaratan yang harus dipenuhi oleh nasabah seperti mengisi formulir permohonan untuk pembukaan rekening deposito atau tabungan, fotocopy KTP atau SIM yang berlaku, dan setoran awal. Total saldo pada tabungan Qurban Mulia pada bulan januari 2019 mencapai RP.7,907,421. (wawancara dengan informan,19 Febuari 2019:08.50) dan (Brosur BPRS MAM,2018)

5) Deposito Mulia Mudharabah

Deposito Mulia Mudharabah pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta Merupakan produk pilihan investasi bagi nasabah dengan jangka waktu 1,3,6 dan 12 bulan. Dapat diperpanjang secara otomatis (ARO/Automatic Roll Over). Dana yang diperoleh dari pihak ketiga yang digunakan untuk investasi secara produktif dalam bentuk pembiayaan

kepada perorangan dan pengusaha secara professional. Nasabah setiap bulan akan mendapatkan bagi hasil sesuai dengan nisbah yang telah disepakati di awal antara pihak PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta dengan nasabah. Total saldo di tabungan Mulia Mudharabah pada bulan januari 2019 mencapai RP.1,354,000,000 (wawancara dengan informan,19 Febuari 2019:08.50) dan (Brosur BPRS MAM,2018)

b.Penyaluran dana

1) Pembiayaan Murabahah Mulia iB (Jual Beli)

Pembiayaan Murabahah Mulia merupakan pembiayaan pengadaan barang modal atau investasi nasabah, baik untuk kegiatan produktif maupun konsumtif dimana pihak PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta membantu nasabah dengan membiayai pembelian barang yang dibutuhkan oleh nasabah dan digunakan untuk modal usaha. Penetapan margin telah disepakati oleh nasabah dengan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta pada awal akad. Prioritas pada penggunaan pembiayaan yaitu dari sektor pertanian,perdagangan, jasa dan home industri. Total saldo di pembiayaan Murabahah Mulia pada bulan januari 2019 mencapai Rp.-15,759,916,280. (wawancara dengan informan,19 Febuari 2019:08.50) dan (Brosur BPRS MAM,2018)

2) Pembiayaan Musyarakah Mulia iB (Modal Bersama)

Pembiayaan untuk usaha produktif nasabah, dimana modalnya dibiayai bersama antara nasabah dengan dengan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta dan hasil keuntungan dibagi sesuai dengan nisbah

yang telah disepakati diawal oleh nasabah dengan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Persyaratan yang dibutuhkan untuk dapat melakukan pembiayaan di PT.BPRS Mitra Amal Mulia yaitu fotocopy KTP, KK,surat nikah, fotocopy rekening listrik, fotocopy jaminan dan rancangan untuk anggaran belanja. Bagi pegawai dan karyawan terdapat beberapa persyaratan tambahan yaitu fotocopy SK kontrak maupun pengangkatan, slip gaji 3 bulan terakhir dan surat kuasa untuk pemotongan gaji dari perusahaan. Total saldo yang dimiliki oleh PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta pada pembiayaan Musyarakah Mulia pada bulan januari 2019 yaitu mencapai Rp.241,040,000. (wawancara dengan informan,19 Febuari 2019:08.50) dan (Brosur BPRS MAM,2018)

3) Pembiayaan Mudharabah Mulia iB (Modal Bank)

Pembiayaan untuk usaha produktif nasabah, dimana modal seluruhnya dibiayai oleh PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta dan hasil keuntungan dibagi hasil sesuai dengan nisbah yang telah disepakati diawal oleh nasabah dan bank. Persyaratan yang dibutuhkan untuk dapat melakukan pembiayaan di PT.BPRS Mitra Amal Mulia yaitu fotocopy KTP, KK,surat nikah, fotocopy rekening listrik, fotocopy jaminan dan rancangan untuk anggaran belanja. Total saldo yang dimiliki oleh PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta di pembiayaan Mudharabah Mulia pada bulan januari 2019 mencapai Rp.250,516,431. (wawancara dengan informan,19 Febuari 2019:08.50) dan (Brosur BPRS MAM,2018)

4) Pembiayaan Ijarah Mulia iB (Sewa Tempat Usaha)

Ijarah merupakan akad tetap antara nasabah (Musta'jir) dengan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta (Muajjir) untuk penyediaan tempat usaha, gedung, mesin, kantor, rumah tempat tinggal, dan barang bergerak dengan biaya sewa yang harus dibayar oleh nasabah sesuai yang telah disepakati dengan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Proses dari pembelian barang disaat masa sewa berakhir dapat dilakukan beberapa cara seperti dalam bentuk hibah dan melakukan pengalihan hak milik dengan cara angsuran. Nasabah tidak diperbolehkan untuk menyewakan lagi barang yang telah disewakannya. (wawancara dengan informan,19 Febuari 2019:08.50) dan (Brosur BPRS MAM,2018)

5) Pembiayaan Ijarah Multi Jasa Mulia iB

PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta menyediakan pembiayaan Ijarah Multi Jasa yang diberikan kepada nasabah dalam memperoleh manfaat dari suatu jasa. Pembiayaan ini merupakan penyediaan jasa (pendidikan, kesehatan, dan jasa lainnya), dengan ujroh yang telah disepakati antara nasabah dengan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Total saldo yang dimiliki oleh PT.BPRS Mitra Amal Yogyakarta pada pembiayaan Ijarah Multi Jasa yaitu mencapai Rp.1,621,740,568. (wawancara dengan informan,19 Febuari 2019:08.50) dan (Brosur BPRS MAM,2018)

6) Pembiayaan Talangan Mulia iB (Qordh) iB

Pembiayaan talangan Mulia iB ini merupakan pembiayaan yang diberikan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta untuk talangan kepada nasabah yang membutuhkan. Persyaratan yang dibutuhkan untuk dapat melakukan pembiayaan di PT.BPRS Mitra Amal Mulia yaitu fotocopy KTP, KK,surat nikah, fotocopy rekening listrik, fotocopy jaminan dan rancangan untuk anggaran belanja. Bagi pegawai dan karyawan terdapat beberapa persyaratan tambahan yaitu fotocopy SK kontrak maupun pengangkatan, slip gaji 3 bulan terakhir dan surat kuasa untuk pemotongan gaji dari perusahaan. (wawancara dengan informan,19 Febuari 2019:08.50) dan (Brosur BPRS MAM,2018)

7) Pembiayaan Qordhul Hasan Mulia iB

Pembiayaan yang diberikan oleh PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta untuk talangan dan modal kerja nasabah yang kurang mampu (tergolong 8 asnaf). Tanpa tambahan margin/bagi hasil. Persyaratan yang dibutuhkan untuk dapat melakukan pembiayaan di PT.BPRS Mitra Amal Mulia yaitu fotocopy KTP, KK,surat nikah, fotocopy rekening listrik, fotocopy jaminan dan rancangan untuk anggaran belanja. Bagi pegawai dan karyawan terdapat beberapa persyaratan tambahan yaitu fotocopy SK kontrak maupun pengangkatan, slip gaji 3 bulan terakhir dan surat kuasa untuk pemotongan gaji dari perusahaan. (wawancara dengan informan,19 Febuari 2019:08.50) dan (Brosur BPRS MAM,2018)

B. Analisis Karakteristik Responden

1. Deskripsi Responden

Jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 19 responden yaitu dari jumlah seluruh karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Kuisisioner yang disebar pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia sebanyak 19 dan sudah dapat diolah. Responden dikelompokkan berdasarkan umur, jenis kelamin, dan masa kerja pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta.

2. Umur Responden

Hasil pada penelitian ini menunjukkan umur responden dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 4.1 Umur Responden

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 25 Tahun	2	10.5	10.5	10.5
25-35 Tahun	11	57.9	57.9	68.4
Valid 35-45 Tahun	5	26.3	26.3	94.7
> 45 Tahun	1	5.3	5.3	100.0
Total	19	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 4.1 dijelaskan bahwa mayoritas umur responden atau karyawan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta adalah yang berumur 25-35 tahun yaitu sebanyak 11 orang (57,9%) , selanjutnya yang berumur 35-

45 tahun sebanyak 5 orang (26,3%), dibawah umur 25 tahun sebanyak 2 orang (10,5%) dan yang paling sedikit berumur diatas 45 tahun yaitu hanya 1 orang (5,3%).

3. Jenis Kelamin Responden

Hasil pada penelitian ini menunjukkan jenis kelamin responden yang seluruhnya berjumlah 19 karyawan, dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	14	73.7	73.7	73.7
	Perempuan	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas responden atau karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta adalah laki-laki yaitu berjumlah 14 orang (73,7%) dan sisanya adalah perempuan sebanyak 5 orang (26,3%).

4. Masa Kerja pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja seluruh responden yang berjumlah 19 orang yaitu karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta dikelompokkan menjadi sebagai berikut :

Tabel 4.3 Masa Kerja Responden

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	8	42.1	42.1	42.1
	5-10 Tahun	9	47.4	47.4	89.5
	> 10 Tahun	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 21

Dari tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia yang masa kerjanya 5-10 tahun yaitu 9 karyawan (47,4%), selanjutnya yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun di PT.BPRS Mitra Amal Mulia yaitu sebanyak 8 karyawan (42,1%), dan responden yang masa kerjanya paling lama di PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta selama lebih dari 10 tahun yaitu 2 karyawan (10,5%).

C. Analisis Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini menggunakan uji validitas yang berfungsi untuk mengukur instrumen yang terdapat dalam penelitian dengan kategori valid atau tidak valid. Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas dari masing-masing variabel :

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (OCB)(X1)	X1.1	0,857	0,468	Valid
	X1.2	0,569	0,468	Valid
	X1.3	0,84	0,468	Valid
	X1.4	0,758	0,468	Valid
	X1.5	0,727	0,468	Valid
	X1.6	0,878	0,468	Valid
	X1.7	0,794	0,468	Valid
	X1.8	0,862	0,468	Valid
	X1.9	0,885	0,468	Valid
	X1.10	0,878	0,468	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,697	0,468	Valid
	X2.2	0,828	0,468	Valid
	X2.3	0,499	0,468	Valid
	X2.4	0,68	0,468	Valid
	X2.5	0,75	0,468	Valid
	X2.6	0,757	0,468	Valid
	X2.7	0,723	0,468	Valid
	X2.8	0,84	0,468	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,716	0,468	Valid
	Y2	0,781	0,468	Valid

Y3	0,72	0,468	Valid
Y4	0,742	0,468	Valid
Y5	0,684	0,468	Valid
Y6	0,835	0,468	Valid
Y7	0,703	0,468	Valid
Y8	0,769	0,468	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa instrumen dari variabel organizational citizenship behavior (OCB), disiplin kerja dan prestasi kerja dikatakan valid. Valid atau tidaknya pertanyaan dari masing-masing variabel dapat dilihat dari nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel sebesar 0,05 dan tabel diatas menunjukkan bahwa R hitung lebih besar dari pada R tabel yang artinya instrumen dari masing-masing variabel dapat dikatakan valid.

2. Hasil Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang berupa indikator dari masing-masing variabel. Sebuah kuisisioner dapat dikatakan reabel jika jawaban dari pertanyaan yang terdapat di kuisisioner terjawab dengan konsisten dari waktu ke waktu. Berikut ini merupakan hasil dari uji reliabilitas masing-masing variabel :

Tabel 4.5 Hasil Uji Realiabilitas Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,941	10

Sumber : Hasil Olahdata SPSS versi 21

Tabel 4.6 Hasil Uji Realiabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,868	8

Sumber : Hasil Olahdata SPSS versi 21

Tabel 4.7 Hasil Uji Realiabilitas Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,884	8

Sumber : Hasil Olahdata SPSS versi 21

Suatu kuisisioner dikatakan variabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6. Berdasarkan tabel 4.5 , 4.6 , dan 4.7 menunjukkan bahwa hasil dari nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel bernilai diatas

0,6. Maka, dapat dikatakan bahwa variabel *organizational citizenship behavior (OCB)*, disiplin kerja, dan prestasi kerja memberikan hasil reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini uji multikolinieritas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas. Dikatakan tidak adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Uji multikolinieritas dilakukan dengan nilai *variance inflation factor (VIF)*, jika nilai *variance inflation factor (VIF)* kurang dari 10 maka dikatakan tidak terjadi masalah multikolinieritas. Berikut ini adalah hasil dari uji multikolinieritas :

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.483	3.278		.452	.657	
	OCB	.339	.122	.463	2.772	.014	.562 1.778
	Disiplin Kerja	.576	.198	.487	2.913	.010	.562 1.778

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 21

Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji multikolinieritas yang menggunakan analisis *collinearity statistic* yaitu tidak terjadi masalah asumsi

klasik multikolinearitas. Dikatakan tidak terjadi masalah asumsi klasik multikolinearitas karena nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dari variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel disiplin kerja menunjukkan angka 1,778 yang artinya kurang dari 10. Jadi, tidak terdapat masalah asumsi klasik multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas yang berfungsi untuk melihat ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas dan untuk melihat apakah terdapat kesamaan atau tidak antara observasi satu dengan lainnya. Jika terdapat perbedaan antara observasi satu dengan observasi lainnya maka dapat dikatakan heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik heteroskedastisitas ini menggunakan uji Glejser, jika nilai signifikan diatas dari 0,05 maka tidak terjadi penyimpangan uji asumsi klasik heteroskedastisitas. Jika tidak ada varian residul terhadap semua pengamatan didalam model regresi maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Berikut ini adalah tabel dari hasil uji heteroskedastisitas :

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.397	1.617		-.245	.809
	OCB	-.032	.060	-.167	-.533	.602
	Disiplin Kerja	.131	.098	.423	1.348	.196

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 21

Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah asumsi klasik heteroskedastisitas. Dikatakan tidak terjadi masalah asumsi klasik heteroskedastisitas karena nilai signifikan dari variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dan variabel disiplin kerja lebih dari 0,05 yaitu variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai signifikan sebesar 0,602 dan variabel disiplin kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,196. Jadi, dapat dikatakan bahwa tidak terjadinya masalah asumsi klasik heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas yang berfungsi untuk melihat normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen. Regresi yang baik merupakan regresi yang mempunyai data yang normal. Dikatakan normal jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) diatas 0,05, jika dibawah nilai 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan tidak normal. Uji normalitas ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Berikut ini adalah tabel hasil dari uji normalitas :

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized
		Residual
N		19
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.89859123
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.602
Asymp. Sig. (2-tailed)		.862
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat kita lihat bahwa hasil dari nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,862. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa 0,862 lebih besar dari 0,05 yang artinya data berdistribusi dengan normal.

E. Uji Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan SPSS versi 22 yang bertujuan untuk menguji dan mengukur pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent. Regresi berganda didasari pada hubungan yang fungsional atau kausal dari dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependent. Model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X1= Variabel independen pertama

X2= Variabel independen kedua

Berikut ini merupakan hasil dari uji regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 21 :

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig.
OCB	0,339	2,772	0,014
Disiplin Kerja	0,576	2,913	0,01
Konstanta	1,483	0,452	0,657
F Hitung= 23.876			
R= 0,865			
R Square = 0,749			
Adjust R Square =0,781			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 21

Dari tabel 4.11 diatas didapatkan persamaan regresi yang sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,657 + 0,014 X_1 + 0,010 X_2 + e$$

Model persamaan regresi tersebut diperoleh dari uji masing-masing hipotesis, yakni uji t, uji F dan Uji R dengan penjabaran sebagai berikut :

1. Uji Regresi Secara Bersama (Uji F)

Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengukur secara bersama-sama berapa besarnya pengaruh dari *organizational citizenship behavior* (OCB) dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Uji F juga digunakan untuk melihat apakah model regresi signifikan atau tidak.

H₀= *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

H₂= *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Nilai F dari variabel *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) dan Disiplin Kerja sebesar 23,876 dengan nilai signifikan yaitu 0,000. Hipotesis akan diterima apabila H₀ ditolak dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 dan H₀ akan diterima apabila nilai dari signifikan lebih dari 0,05. Jadi, dari hasil uji F dapat dilihat bahwa nilai signifikan menunjukkan

kurang dari 0,05 yang berarti bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Oganizational Citizenship Behavior*(OCB) dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Berikut adalah tabel dari hasil uji F :

Tabel 4.13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.643	2	96.821	23.876	.000 ^b
	Residual	64.884	16	4.055		
	Total	258.526	18			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, OCB

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 21

2. Uji Regresi secara Parsial (Uji t)

Pada penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *Oganizational Citizenship Behavior*(OCB) dan Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Dikatakan berpengaruh jika nilai signifikan kurang dari 0,05 dan jika melebihi 0,05 artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut ini merupakan tabel dari hasil uji t :

Tabel 4.14 Hasil uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.483	3.278	.452	.657
	OCB	.339	.122	.463	.014
	Disiplin Kerja	.576	.198	.487	.010

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 4.13 diatas kita dapat melakukan uji hipotesis sebagai berikut :

a. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2)

H0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap prestasi kerja karyawan.

H1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap prestasi kerja karyawan.

Kriteria dari pengujian adalah H0 diterima apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (5%) dan H0 ditolak jika nilai signifikan kurang dari 0,05 (5%). Berdasarkan tabel 4.13 dapat kita lihat bahwa nilai signifikan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah 0,014 yang berarti nilai signifikan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) kurang dari 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya secara parsial variabel *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

H0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

H1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Kriteria dari pengujian adalah H0 diterima apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (5%) dan H0 ditolak jika nilai signifikan kurang dari 0,05 (5%). Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel disiplin kerja adalah 0,010 yang berarti nilai signifikan dari variabel disiplin kerja kurang dari 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pada penelitian ini uji koefisien determinasi berfungsi untuk melihat berapa besar persentase kemampuan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel prestasi kerja pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Berikut ini merupakan hasil dari uji koefisien determinasi (R²) :

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.718	2.014

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, OCB

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat kita ketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,749. Maka dapat dikatakan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan variabel Disiplin Kerja mampu mempengaruhi variabel Prestasi Kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta sebesar 74,9 % dan sisanya 25,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lainnya.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini sudah sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Berikut ini merupakan pembahasan dari hasil penelitian :

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki nilai t hitung sebesar 2,772 dengan nilai signifikan 0,014. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) kurang dari 0,05 (5%) yaitu 0,014. Jadi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta.

Hal ini dapat diperkuat dengan melihat hasil observasi yang telah dilakukan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta, yaitu karyawan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta sangat menjunjung tinggi sikap saling menghargai antara satu sama lain, membangun hubungan yang sangat harmonis dan kekeluargaan, saling mendukung dan saling membantu antara karyawan maupun dengan atasan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta.

Organizational Citizenship Behavior(OCB) merupakan poin penting pada perusahaan hal ini dikarenakan *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) adalah kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran ditempat kerja. OCB ini mengikutsertakan sebagian perilaku mencakup perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh kepada aturan-aturan dan prosedur pada tempat kerja. Perilaku ini menunjukkan nilai tambah karyawan yang adalah salah satu bentuk tingkah laku prososial, yakni tingkah laku sosial yang positif, konstruktif dan berarti membantu. (Aldag dan Resckhe,1997) dalam (Fairico,dkk 2018:162)

Allah berfirman dalam Al-qur'an surah Ali-Imran (3:104) sebagai berikut :

وَيَنْهَوْنَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَأْمُرُونَ بِالْخَيْرِ إِلَىٰ يَدْعُونَ أُمَّةً مِّنْكُمْ وَلَتَكُنَّ
الْمُفْلِحُونَ هُمْ وَأَوْلَادِكَ ۝ الْمُنْكَرَ عَن

Artinya : “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar merekalah orang-orang yang beruntung” (Q.S Ali-Imran 104).

Pada kuisioner penelitian yang telah disebarakan ke seluruh karyawan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta sudah dibuat sesuai dengan indikator dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan yang artinya bahwa karyawan-karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta memiliki sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang sesuai dengan indikator sebagai berikut :

- a. Altruism, yaitu kesedian dalam membantu karyawan lain dalam hal apapun yang menyangkut dengan pekerjaan.
- b. Conscientiousness, yaitu karyawan yang rela bekerja melebihi waktu yang telah ditentukan, mematuhi semua aturan pada perusahaan.
- c. Civic Virtue, yaitu selalu ikut serta dalam kegiatan walaupun kegiatan tersebut tidak terlalu penting guna mempererat hubungan organisasi.
- d. Courtesy, yaitu selalu menjaga hubungan dengan karyawan lain, tidak mengganggu hak-hak karyawan lain.
- e. Sportmanship, yaitu tidak mengeluh dalam hal bekerja, tidak membesar-besarkan masalah yang ada, tidak memiliki *negative thinking* terhadap oranglain. Anna Suzana (2017)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) tentunya juga memberikan beberapa manfaat pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta yaitu sebagai berikut :

- a. Dapat menaikkan produktivitas karyawan dan atasan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta
- b. Dapat menghemat sumber daya yang dimiliki PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta secara keseluruhan
- c. Menjadi suatu sarana yang efektif dalam berkoordinasi mengenai aktivitas tim secara efektif

- d. Dapat meningkatkan kemampuan suatu PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta untuk dapat mempertahankan karyawan-karyawan dengan kualitas dan kuantitas performa yang baik
- e. Mempertahankan stabilitas prestasi kerja PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta
- f. Dapat membantu kemampuan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta untuk dapat mempertahankan serta melakukan adaptasi dengan perubahan lingkungan
- g. Dapat meningkatkan kemampuan yang telah dimiliki dalam hal adaptasi terhadap perubahan lingkungan
- h. Dapat membuat organisasi menjadi lebih efektif

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Anna Suzana (2017) yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.TASPEN Cabang Cirebon, Fairico,dkk (2018) yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.TASPEN Kantor Cabang Malang, hasil penelitian dari Idayanti (2013) yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur,Endang (2017) yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pembantu pembina pada keluarga berencana.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,913 dengan nilai signifikan yaitu 0,010 kurang dari 0,05 (5%). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta.

Hal ini dapat diperkuat dengan hasil obesrvasi yang telah dilakukan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta, bahwa karyawan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta memiliki kedisiplinan yang cukup tinggi, hal ini terlihat dari karyawan dan atasan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta selalu datang ke kantor pada waktu yang tepat bahkan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, pada saat jam istirahat karyawan tidak pernah keluar dari kantor tetapi makan siang disediakan oleh OB PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta sehingga karyawan makan tepat waktu dan shalat berjamaah di kantor. Dari observasi yang saya lakukan saya melihat bahwa karyawan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta sangat menjunjung tinggi kedisiplinan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Rivai (2009:844) yaitu kedisiplinan merupakan fungsi yang operatif MSDM yang sangat penting. Semakin tingginya kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan di capai oleh karyawan tersebut. Tanpa adanya kedisiplinan maka akan sulit suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Disiplin yang baik dapat mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang telah dibebankan. Disiplin juga akan mendorong karyawan dalam hal semangat bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan kuisioner penelitian yang telah disebarkan ke seluruh karyawan PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta sudah dibuat sesuai dengan indikator dari disiplin kerja. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang artinya bahwa karyawan-karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta memiliki sikap disiplin kerja yang sesuai dengan indikator sebagai berikut :

1. Ketetapan waktu, disini karyawan diharuskan datang tepat waktu, tertib, teratur, tidak sering ijin.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan sebaik mungkin dengan memiliki sikap kehati-hatian
3. Tanggung jawab tinggi dengan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan

4. Taat terhadap aturan yang terdapat pada perusahaan. Rivai(2009:844)

Dalam Islam pentingnya disiplin juga diterangkan dalam Al-qur'an surah Al-Ashr (103:1-3) sebagai berikut:

وَالْعَصْرُ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ
وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya : “Demi masa, Sesungguhnya manusia benar-benar dalam kerugian kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”

Dalam menafsirkan ayat diatas, Sayid Quthb menulis “Inilah keseimbangan yang menjadi ciri khas dari manhaj islami yaitu keseimbangan antara tuntutan kehidupan dua yang terdiri dari pekerjaan, aktivitas dan usaha dengan proses ruh yang mengasingkan diri dari suasana yang menyibukkan dan melalaikan itu disertai dengan konsentrasi hati dan kemurnian dalam hal berpikir dan sangat penting bagi kehidupan hati yang mana tanpanya hati tidak akan memiliki hubungan dan menunaikan beban-beban amanat yang besar. (Rivai 2009:843)

Hasil penelitian ini juga membuktikan teori dari Rivai (2004:443) bahwa tanpa adanya kedisiplinan yang baik dari karyawan akan sulit suatu perusahaan untuk mencapai hasil dan tujuan secara maksimal. Disiplin yang besar akan mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab seorang

karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap kedisiplinan dapat mendorong semangat kerja untuk terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin juga mencerminkan kekuatan, seseorang yang berhasil dan sukses merupakan orang yang memiliki kedisiplinan yang tinggi. (Rivai 2004:443)

Karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta telah membangun disiplin kerja yang baik yang berdampak pada prestasi yang didapatkan oleh PT.BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan pada PT.BPRS Mitra Amal Mulia juga dapat membangkitkan gairah kerja yang dimiliki.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Bachtiar (2017) yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Danamon TBK Cabang Bintaro, Carnila,dkk (2014) yaitu hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan sikap dan perilaku (disiplin kerja) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan hasil penelitian dari Yordan,Dadang (2015) yaitu variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.