

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
LOYALITAS ANGGOTA PADA BMT MANDIRI
ABADI SYARIAH MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syari'ah*

Oleh:

MUHAMMAD IOBAL
NPM: 1701280061



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2021

Persembahkan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Karya Ilmiah ini Penulis Persembahkan Kepada Kedua
Orang Tua, Adik, Keluarga, dan Sahabat Penulis*

Ayahanda Masrizar

Ibunda Muliawati

Adinda Abudzar Alghifari

Uwo Iye

Uncu Tin

Wira Handika

Arya Nugraha Kaban

*Tiada Kebahagiaan Yang Paling Indah Dengan Mengukir
Senyum di Wajah Orang Tua*

Motto :

*Niatkan, Mulailah, Persiapkan, dan Masalah
Hasil Serahkan semua kepada Allah*

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Iqbal

NPM 1701280061

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Pada BMT Mandiri Abadi Syariah Medan”** merupakan karya asli saya, jika dikemudian hari terbukti bahwa hasil skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 15 Juni 2021

Yang menyatakan:



Muhammad Iqbal

NPM: 1701280061

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
LOYALITAS ANGGOTA PADA BMT MANDIRI ABADI
SYARIAH MEDAN**

Oleh:

MUHAMMAD IOBAL

NPM: 1701280061

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
Skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
Dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 15 Juni 2021

Pembimbing



Uswah Hasanah, S.Ag, MA

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PERNYATAAN DOSEN PEMBIMBING

Medan, 15 Juni 2021

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (Tiga) eksemplar
Hal : Skripsi a.n. Muhammad Iqbal
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU
Di-
Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran penelitian sepenuhnya terhadap Skripsi Mahasiswa Wira Handika yang berjudul: **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Pada BMT Mandiri Abadi Syariah Medan.** Maka kami berpendapat bahwa Skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada Sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Sarjana Strata I Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian Kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Pembimbing

Uswah

Uswah Hasanah, S.Ag, MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

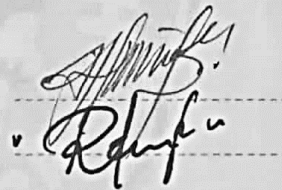
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Muhammad Iqbal
NPM : 1701280061
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Tanggal Sidang : 02/09/2021
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Selamat Pohan, S.Ag, MA
PENGUJI II : Riyan Pradesyah, SE.Sy, M.El



PENITIA PENGUJI

Ketua,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Sekretaris,

Zailani, S.Pd.I, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0543bJU/1987

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

1. Kosonan

Fonem kosonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|------|--------------------|---------------------------|
| ا | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | Ba | B | Be |
| ت | Ta | T | Te |
| ث | Sa | Š | Es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |

| | | | |
|---|------|----|-----------------------------|
| ح | Ha | H | Ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kha | Kh | Ka dan Ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | Zal | Ẓ | Zet (dengan titik di atas) |
| ر | Ra | R | er |
| ز | Zai | Z | zet |
| س | Sin | S | es |
| ش | Syim | Sy | es dan ye |
| ص | Sad | Ṣ | es (dengan titik di bawah) |
| ض | Ḍad | Ḍ | de (dengan titik di bawah) |
| ط | Ta | Ṭ | te (dengan titik di bawah) |
| ظ | Za | Ẓ | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | Ain | ‘ | komater balik di atas |
| غ | Gain | G | ge |
| ف | Fa | F | ef |
| ق | Qaf | Q | qi |
| ك | Kaf | K | ka |
| ل | Lam | L | el |
| م | Mim | M | em |




| | | | |
|---|--------|---|----------|
| ن | Nun | N | en |
| و | Waw | W | we |
| ه | Ha | H | ha |
| ء | Hamzah | | apostrof |
| ي | Ya | Y | Ye |

2. Vokal

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



a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|---|--------|-------------|------|
|  | fathah | A | a |
|  | Kasrah | I | i |
|  | ḍammah | U | u |

b. Vokal Rangkap

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

| Tanda dan Huruf | Nama | Gabungan Huruf | Nama |
|---|----------------|----------------|---------|
|  | Fathah dan ya | Ai | a dan i |
|  | fathah dan waw | Au | a dan u |

Contoh:

- Kataba : كَتَبَ
- Fa'ala : فَعَلَ
- Kaifa : كَيْفَ

c. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

| Harkat dan Huruf | Nama | Huruf dan Tanda | Nama |
|------------------|----------------------------|-----------------|------------------------|
| اَ / ا | fathah dan alif atau ya | Ā | a dan garis di atas |
| يَ / ي | Kasrah dan ya | Ī | i dan garis di atas |
| وُ / و | ḍammah dan wau | Ū | u dan garis di atas |

Contoh:

- Qāla : قَالَ
- Ramā : مَارَ
- Qīla : قِيلَ

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

- 1) *Ta marbūtah* hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan «*ammah*, transliterasinya (t).

- 2) *Ta marbūtah* mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

- 3) Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh :

- *rauḍah al-atfāl* - *rauḍatul atfāl*: لروضة الاطفال
- *al-Madīnah al-munawwarah* : المدينة المنورة
- *ṭalḥah*: طلحة

e. Syaddah (tasydid)

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

Contoh:

- *rabbanā* : ربنا
- *nazzala* : نزل
- *al-birr* : البر
- *al-hajj* : الحج
- *nu'ima* : نع

f. Kata Sandang

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

- 1) Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiah*

maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجلا

g. Hamzah

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

Contoh:

- ta'khuzūna: تاخذون
- an-nau': النوع
- syai'un: شئىء
- inna: ان
- umirtu: امرت
- akala: اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harkat* yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu

didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilallażibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laż³unzilafihi al-Qur'anū
- SyahruRamadanal-lażiunzilafihil-Qur'anū
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

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

Contoh:

- Naşrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

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

ABSTRAK

Muhammad Iqbal, 1701280061, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Pada BMT Mandiri Abadi Syariah Medan,” Pembimbing Uswah Hasanah, S.Ag, MA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota pada BMT Mandiri Abadi Syariah Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji t dan uji F serta uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas anggota pada BMT Mandiri Abadi Syariah Medan yang diperoleh dari nilai t -hitung $>$ t -tabel ($6,039 > 1,99300$), dengan signifikanisi ($0,000 < 0,05$). Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas anggota yang diperoleh dari nilai f -hitung $>$ f -tabel sebesar ($36,468 > 3,97$), dengan tingkat signifikansi ($0,000 > 0,05$), hal ini menandakan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Sedangkan pada uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi loyalitas anggota sebesar 32,4% sedangkan sisanya adalah 67,6%. Loyalitas anggota dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian semakin besar tingkat komitmen organisasi anggota terhadap loyalitas anggota pada BMT Mandiri Abadi Syariah menimbulkan hubungan kerjasama yang baik untuk kedepannya.

Kata Kunci : *Komitmen Organisasi, Loyalitas Anggota, BMT Mandiri Abadi Syariah*

ABSTRACT

Muhammad Iqbal, 1701280061, “The Influence of an Organization’s Commitment on the loyalty members to BMT Mandiri Abadi Syariah Medan,” Advisor Uswah Hasanah, S.Ag, MA

This study aims to know about how the organization’s commitment affect the loyalty of members on the BMT Mandiri Abadi Syariah Medan. The approach used in this research is a quantitative approach. As for The data analysis technique used in the study were validity test and realibility test, classic assumption tests, simple linear regression analysis, t test and f test, and the coefficient of determination.

The results showed that organization’s commitment had a possitife effect on loyalty members of BMT Mandiri Abadi Syariah Medan obtained from the value of t-count >t-table ($6.039 > 1.99300$), with a significance ($0.000 > 0.05$). And organization’s commitment have a positive effect on loyalty members obtained from the value of f-count > f-table ($36.468 > 3.97$), with significant levels ($0.000 > 0.05$), This suggests that H_0 is rejected and H_1 is accepted. While the coefficient determinations show that organizational commitments affect the loyalty members as large 32.4% while the remaining 67.6%. The loyalty of members is a fected by other variables excluded from this study. As more and more, the organization’s level of commitment to the loyalty of members at the BMT Mandiri Abadi Syariah results in good co-operation for the future.

Keywords: *Organization’s commitment, Loyalty members, BMT Mandiri Abadi Syariah*

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT karena atas berkat rahmat, hidayah serta karunia-Nya penulis mampu menyelesaikan karya ilmiah skripsi sebagai persyaratan menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tidak lupa shalawat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai pembawa petunjuk bagi umat manusia, semoga kita mendapatkan syafaatnya di hari akhir nanti. Adapun penelitian ini berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Pada BMT Mandiri Abadi Syariah”.

Dalam penulisan maupun dalam penyusunan skripsi penulis menyadari bahwa tidak akan terlaksana tanpa bimbingan, arahan, serta nasehat yang diberikan oleh pihak-pihak yang terkait dalam membantu proses penyelesaian skripsi. Hal ini yang menjadikan penulis termotivasi mempelajari dan bertanya mengenai materi yang berhubungan dengan penelitian. Apabila hal tersebut tidak terpenuhi, pastinya proses yang akan dilakukan memerlukan waktu yang lebih lama dan dalam mempersembahkan skripsi tentunya jauh dari ketelitian penulisan yang sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Dalam maksud ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang membantu proses skripsi sampai skripsi ini selesai dan dikemukakan. Ucapan terimakasih ini penulis sampaikan kepada:

1. Orang tua tercinta, ayahanda dan ibunda yang selalu mendoakan, agar mampu mencapai tujuan yakni menyelesaikan pendidikan strata-1 (S1). Yang sangat penulis banggakan saudara penulis yaitu Abudzar Alghifari. Terimakasih yang sebesar-besarnya doa, motivasi, nasehat, dan dukungan adalah modal utama penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA, selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Isra Hayati, S.Pd., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Uswah Hasanah, S.Ag, MA selaku Dosen Pembimbing yang memberikan bimbingan serta arahan penulisan yang sesuai dengan petunjuk yang diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal ini.
7. Seluruh Staff Dosen pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan serta informasi yang bermanfaat selama perkuliahan.
8. Pengelola BMT Mandiri Abadi Syariah Medan, Manajer BMT Mandiri Abadi Syariah, Karyawan serta masyarakat yang telah bersedia meluangkan waktu mengisi pernyataan yang diberikan dalam mengumpulkan data sehingga membantu terselesaikannya penelitian ini
9. Teman-teman seperjuangan Manajemen Bisnis Syariah MBS A2 Siang.

Penulis menyadari masih memiliki banyak kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan maupun dari bahasa, hal ini yang mendasari penulis menginginkan evaluasi yang berupa kritik dan saran yang membuat proposal ini memadai dalam ilmu pengetahuan yang memiliki manfaat pembaca di kemudian hari nanti.

Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,

Penulis

(Muhammad Iqbal)

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR..... | viii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 5 |
| C. Rumusan Masalah | 5 |
| D. Tujuan Penelitian | 5 |
| E. Manfaat Penelitian | 6 |
| F. Sistematika Penulisan | 7 |
| BAB II LANDASAN TEORETIS | |
| A. Deskripsi Teori..... | 8 |
| B. Penelitian Terdahulu yang Relevan | 22 |
| C. Kerangka berfikir | 29 |
| D. Hipotesis..... | 31 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. Metode Penelitian..... | 32 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 32 |
| C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel | 34 |
| D. Variabel Penelitian | 35 |
| E. Definisi Operasional Variabel..... | 35 |
| F. Teknik Pengumpulan Data..... | 36 |
| G. Instrumen Penelitian..... | 37 |
| H. Teknik Analisis Data..... | 41 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Deskripsi Institusi | 45 |
| B. Deskripsi Karakteristik Responden..... | 59 |

| | |
|---|----|
| C. Penyajian Data | 62 |
| D. Analisis Data | 67 |
| E. Interpretasi Hasil Analisis Data | 76 |

BAB V PENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 78 |
| B. Saran..... | 78 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Nomor Tabel | Judul Tabel | Halaman |
|--------------------|--|----------------|
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu yang Relevan | 22 |
| Tabel 3.1 | Waktu Penelitian..... | 33 |
| Tabel 3.2 | Penilaian Angket..... | 37 |
| Tabel 3.3 | Indikator Variabel Penelitian | 40 |
| Tabel 4.1 | Jenis Kelamin | 59 |
| Tabel 4.2 | Usia | 60 |
| Tabel 4.3 | Pendidikan | 60 |
| Tabel 4.4 | Pekerjaan | 61 |
| Tabel 4.5 | Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi | 62 |
| Tabel 4.6 | Skor Angket untuk Variabel Loyalitas Anggota | 65 |
| Tabel 4.7 | Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X) | 67 |
| Tabel 4.8 | Uji Validitas Variabel Loyalitas Anggota (Y)..... | 68 |
| Tabel 4.9 | Uji Realibilitas | 69 |
| Tabel 4.10 | Hasil One Sample Kolmogorov Smirnov Test..... | 71 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Multikolinearitas | 71 |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji Regresi Linier Sederhana | 73 |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji Hipotesis (Uji T) | 74 |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji F (Simultan) | 75 |
| Tabel 4.15 | Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 76 |

DAFTAR GAMBAR

| Nomor Gambar | Judul Gambar | Halaman |
|---------------------|--|----------------|
| Gambar 2.1 | Upaya dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota | 19 |
| Gambar 2.2 | Kerangka Berfikir | 30 |
| Gambar 4.1 | Logo BMT | 46 |
| Gambar 4.2 | Struktur Organisasi BMT Mandiri Abadi Syariah..... | 54 |
| Gambar 4.3 | Grafik Histogram | 70 |
| Gambar 4.4 | Normal P-Plot of Regression Standarized Residual | 70 |
| Gambar 4.5 | Hasil Uji Heteroskedastisitas | 72 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup bagi organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya segala perubahan yang sangat cepat dalam dunia bisnis, dimana organisasi dituntut untuk lebih mampu beradaptasi, mampu bertahan, dan mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, serta memberikan pusat perhatiannya kepada pelanggan. Globalisasi ini juga dapat memunculkan bahaya, sekaligus kesempatan bagi organisasi.

Menurut Kotler (1995), “globalisasi yang terjadi dipasar dan kompetisi telah menciptakan ancaman, diantaranya semakin banyaknya kompetisi dan meningkatnya kecepatan dalam bisnis, namun demikian juga memunculkan kesempatan dengan semakin besarnya pasar dan semakin sedikitnya hambatan-hambatan yang akan muncul”.¹

Menurut Stoner (1998), “manajer sumber daya manusia saat ini berada dalam tekanan yang tinggi untuk menjadi mitra bisnis strategis, yaitu berperan dalam membantu organisasi dalam memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan yang berkaitan dengan *down sizing*, restrukturisasi, dan persaingan global dengan memberikan kontribusi yang bernilai tambah bagi keberhasilan bisnis”.²

Setiap organisasi ingin anggotanya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerjasama. Tentunya ini merupakan keinginan yang ideal bagi organisasi yang hanya berorientasi pada keuntungan semata, sebab bagaimana mungkin organisasi memperoleh keuntungan apabila didalamnya terdapat orang-orang yang kurang produktif. Akan tetapi, seringkali organisasi tidak mampu membedakan mana anggota yang produktif dengan yang tidak produktif.

¹ Yocki Pramudya Ananda, “Analisa Pengaruh Kompensasi, Profesionalisme dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia,” dalam *Al Tijarah*, vol. 6 (1), h. 41.

² *Ibid*, h, 41.

Jumlah anggota yang banyak, membuat organisasi merasa sebagai organisasi yang sangat dibutuhkan oleh anggota dalam bekerjasama, sehingga manusia atau anggota lebih dianggap sebagai alat produksi layaknya mesin. Organisasi semacam ini, kurang menganggap penting akan arti komitmen, kepuasan bagi organisasi untuk mengganti keberadaan anggota yang merasa tidak sesuai dengan kepentingan dengan anggota baru. Organisasi semacam ini umumnya memiliki pemikiran bahwa biaya dalam meningkatkan kepuasan akan lebih tinggi dibandingkan dengan manfaat yang akan diperoleh. Pemikiran yang demikian ini merupakan pemikiran yang tidak tepat dan sama sekali tidak benar.

Jika suatu organisasi hanya memikirkan keuntungan tanpa memperhatikan kepuasan anggotanya artinya organisasi menanamkan hal yang bisa berdampak negatif yang disebabkan ketidakpuasan anggota yang akan memunculkan reaksi-reaksi negatif dan merugikan organisasi itu sendiri. Reaksi negatif yang biasanya muncul misalnya terjadinya angsuran macet, melakukan sabotase, menjadi agresif yang destruktif, tingkat kerja sama menurun, angka *turn over* yang tinggi dan lain-lain.

Dalam lingkup organisasi, komitmen anggota terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Sehingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk kemajuan organisasi secara menyeluruh. “sayangnya meskipun komitmen sudah sangat umum namun tidak jarang anggota masih belum memahami pengetahuan tentang arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting supaya tercipta kondisi yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Untuk mendorong anggota berkomitmen tinggi menurut rangkuman pendapat Pardiansyah terdapat beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Menumbuhkan rasa kepemilikan *sense of ownership*. Kondisi ini akan tercapai bila manajemen melibatkan anggota dalam segala pengambilan keputusan. Sayangnya dalam banyak kasus, manajemen masih memposisikan diri sebagai *thinkers*, sedangkan anggota disarankan hanya untuk bergabung semata. Dapat dikatakan anggota hanya dijadikan sebagai

alat untuk mencapai keuntungan. Kondisi semacam ini akan sulit menumbuhkan komitmen anggota.

2. Aspek kedua adalah *trust* (kepercayaan) terhadap manajemen. Anggota yang tidak memiliki kepercayaan kepada manajemen, kecil kemungkinannya mereka punya komitmen yang tinggi. Berbeda dengan jika ada kepercayaan, mereka tidak akan terpancing oleh isu-isu tak sedap di organisasi, dan tidak mudah terprovokasi dengan tawaran yang dilakukan oleh organisasi lainnya. Anggota akan berusaha menjadi partisipasi terbaiknya dan akan merasa seang jika bisa memberikan yang terbaik kepada organisasi.³

Menurut Amstrong (1999) terdapat tiga faktor yang beerkaitan dengan komitmen organisasi, yaitu:

- a. Karakteristik personal, yang termasuk didalamnya adalah umur serta tingkat pendidikan.
- b. Karakteristik pekerjaan, yang termasuk didalamnya adalah tantangan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, dan jumlah umpan balik yang diterima individu tersebut.
- c. Pengalaman kerja, yang termasuk didalamnya sikap terhadap organisasi, kebebasan atau independensi organisasi serta realisasi terhadap harapan-harapan dalam organisasi.⁴

Konsep dari komitmen adalah salah satu aspek penting dari filosofi *human resource management*. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Guest (1987) bahwasannya, “kebijakan HRM didesain untuk memaksimalkan integrasi organisasi, komitmen organisasi, komitmen anggota, fleksibilitas, dan kualitas pelayanan”.⁵

³ Anuar Sanusi, “Model Analisis Kepercayaan Pegawai dan Komitmen Kepada Organisasi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Bandar Lampung,” dalam *Gema Ekonomi*, Vol. 7 (2), h.1032.

⁴ Liche Seniati, “Pengaruh Masa Kerja, *Trait* Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia,” dalam *Jurnal Makara, Sosial Humaniora*, vol. 10 (1), 2010, h. 90.

⁵ *Ibid*, “Analisa Pengaruh Kompensasi, Profesionalisme dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia,” h. 41.

Lembaga keuangan Syariah Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) adalah suatu lembaga yang mengemban misi yaitu memberikan pelayanan dalam hal pengumpulan dana dan penyaluran dana, dimana dalam pengumpulan dana tersebut diperoleh dari simpanan wajib, simpanan pokok khusus, dan simpanan sukarela. Sedangkan dalam penyaluran dana, BMT menjalankan dua bentuk kegiatan yaitu sosial dan bisnis. Untuk kegiatan sosial pihak BMT memiliki produk yang disebut dengan *qordul hasan*, dan dalam bisnis yaitu menggunakan prinsip pembiayaan *musyarakah*, serta pembiayaan *murabahah* dengan akad jual beli pihak BMT menyediakan barang dan pihak nasabah yang membutuhkan barang.⁶

Menurut Hasan dan Husein mengemukakan bahwa dalam menjalankan kegiatannya, BMT lebih mengutamakan menggunakan prinsip bagi hasil, menumbuh kembangkan bisnis usaha dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan atas prakarsa dan modal dari tokoh-tokoh masyarakat setempat dengan berlandaskan pada sistem ekonomi Islam yaitu keselamatan yang berintikan keadilan, kedamaian, dan kesejahteraan, oleh karena itu diperlukan adanya loyalitas dari anggotanya.⁷

Kondisi loyal atau tidak loyal menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi tanggung jawab terhadap kemajuan organisasi di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan tanggung jawab dan loyalitas anggota menjadi suatu sistem yang berlanjut. Loyalitas merupakan persoalan umum pada setiap ketahanan anggota dalam organisasi, baik itu berhubungan dengan perilakunya, penggunaan secara berulang menjadi anggota dalam waktu yang lama, dan memperhatikan rekomendasi pelayanan.

Menurut Strauss dan Sayles (1980) “loyalitas juga penting untuk aktualisasi diri, dimana anggota yang tidak memiliki loyalitas tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan berpindah”.⁸ Anggota seperti ini dikarenakan mempunyai tingkat kejenuhan pada organisasi yang kurang baik, teruma kurangnya sarana penunjang kebutuhan anggota, dan kualitas pelayanan yang tidak memadai.

⁶ Rapat Tahunan Anggota (RAT) Tahun 2015, h. 15.

⁷ Buchari Alma, et.al, *Manajemen Bisnis Syariah: Menanamkan Nilai dan Praktik Syariah dalam Bisnis Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 23

Dengan latar belakang di atas, maka penelitian ini akan mencoba untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota di BMT Mandiri Abadi Syariah Medan dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota di BMT Mandiri Abadi Syariah Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan. Adapun permasalahan yang muncul antara lain sebagai berikut:

1. Tingkat kejenuhan pada organisasi
2. Kurangnya sarana penunjang kebutuhan anggota
3. Kualitas pelayanan yang tidak memadai

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah **“Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota Pada BMT Mandiri Abadi Syariah**

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak di capai pada penelitian ini adalah **“Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Pada BMT Mandiri Abadi Syariah”**.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Selain sebagai syarat dalam menyelesaikan Pendidikan juga dapat menambah ilmu pengetahuan dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari penelitian di dalam kehidupan.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi sumbangan dalam kerangka pemikiran bagi penelitian yang dilakukan selanjutnya.

3. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota untuk menimbulkan sikap loyalitas anggota.

4. Bagi Pihak Lain

Bagi Pembaca ataupun pihak-pihak lainnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dan menjadikannya sebagai bahan-bahan perbandingan penelitian maupun menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya mengenai pembahasan ini.

5. Bagi Universitas

Bagi Universitas dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan pada penelitian selanjutnya.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penyelesaian dari penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan yang berisi Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

Bab II Landasan Teoretis yang meliputi Deskripsi Teori, Penelitian yang Relevan, Kerangka Berfikir, dan Hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian yang meliputi Metode Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Populasi Sampel dan Teknik Penarikan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian, dan Teknik Analisis Data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan yang meliputi Deskripsi Institusi, Deskripsi Karakteristik Responden, Penyajian Data, Analisis Data, dan Interpretasi Hasil Analisis Data.

Bab V Penutup yang berisi Simpulan, Saran, dan Rekomendasi.

Daftar Pustaka

Lampiran

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Deskripsi Teori

1. Komitmen Organisasi

1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti sebagai perjanjian (ketertarikan) untuk melakukan sesuatu; kontrak.⁹ Dan Komitmen juga diartikan sebagai janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri maupun kepada orang lain yang tercermin pada tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.¹⁰ Komitmen juga berarti keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang bernilai.¹¹ Sedangkan Organisasi Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan susunan dan aturan dari berbagai bagian organ dan sebagainya sehingga merupakan kesatuan yang teratur.¹² Dari pengertian dan penjabaran secara terpisah tersebut dapatlah di ketahui bahwasannya komitmen organisasi merupakan suatu hubungan dalam menjalin sebuah perjanjian dalam proses pelaksanaan kontrak untuk mencapai tujuan bersama yang benefit nya itu kepada menjaga hubungan baik dan bernilai dalam mencapai hubungan kerja sama individu dengan kelompok.

Steers dan Porter mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap seseorang dalam mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi, beserta nilai-nilai dan tujuan serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.¹³

⁹ K Tri Rama, *Kamus Lengkap; Bahasa Indonesia* (Surabaya: Karya Agung, 2008), h. 272

¹⁰ Harun Samsuddin, *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), h.61

¹¹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*,(Jakarta: Kencana, 2010), h.292

¹² *Op.Cit*, h. 347

¹³ Raisa Aribatul Hamidah et. al, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam” dalam ISBN. 978-979-1230-65-0, h. 277

Menurut Wibowo, Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen berhubungan langsung dengan organisasi dan tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intens melanjutkan bekerja di sana. Komitmen biasanya lebih kuat diantara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dimana mereka bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen.¹⁴

Luthans mengungkapkan bahwasannya komitmen organisasi didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.¹⁵

Komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Menurut Lee dan Marthur, karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut: 1) Bangga terhadap perusahaan. 2) Merasa memiliki prospek bersama dengan perusahaan. 3) Menganggap perusahaan adalah tempat terbaik untuk bekerja. 4) Mau berkorban demi kebaikan perusahaan.¹⁶

Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap atau keinginan individu untuk tetap bersama-sama menjadi anggota organisasi dengan pencapaian target terhadap tujuan yang ingin dilaksanakan, dimana proses akhirnya itu ialah perubahan yang terjadi di masa depan, oleh sebab itu perlunya keyakinan bagi setiap individu dalam memahami visi dan misi dari organisasi tersebut, pelaku individu yang

¹⁴ Efendi Rahmanto, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." Dalam ISBN: 978-602-19568-4-7, h. 378

¹⁵ *Ibid.* h. 378

¹⁶ Yonathan Steve Kosasih dan Eddy Madiono Sutanto, "Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan," dalam *Jurnal Agora*, Vol. 2 (1), h. 2.

mampu bertahan berarti ia mampu dalam menyelesaikan segala persoalan yang terjadi pada organisasi, hal yang mempengaruhinya adalah keinginan yang kuat dalam mengemban tanggung jawab, memiliki sikap yang tidak mudah menyerah terhadap tantangan dari organisasi, sekaligus memiliki tekad yang kuat dan menghasilkan kinerja yang sangat baik bagi organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan dan anggota pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dalam pencapaian keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen Organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut tiga sikap yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi.

Anggota pada BMT yang juga merupakan konsumen perlu adanya sebuah komitmen. Komitmen anggota yang tinggi merupakan syarat utama yang dapat memungkinkan perkembangan BMT menjadi baik. Tanpa komitmen yang tinggi dan baik dari anggotanya, maka BMT akan sulit berkembang dan sulit mampu bersaing dengan kegiatan perekonomian lain yang sekarang ini sangat kompetitif. Komitmen anggota akan menciptakan kondisi tertentu yang akan mendorong tindakan untuk memastikan kelanjutan hubungan dengan organisasi, dengan demikian pengembangan komitmen anggota harus berorientasi secara jangka panjang.

1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor yang mempengaruhi komitmen tidak begitu saja terbentuk dengan sendirinya melainkan harus melewati tahapan dan proses yang dilalui, Steers mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi yaitu: Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan, Ciri pekerjaan seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja, Pengalaman kerja, seperti

keandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.¹⁷

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Steers, *et.al* ditemukan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh adanya (1) Karakteristik personal yang terdiri dari usia, lama bekerja, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. (2) karakteristik pekerjaan yang terdiri dari tantangan pekerjaan, konflik peran, dan ambiguitas peran, serta (3) pengalaman kerja yang mempengaruhi terdiri atas gaya kepemimpinan, keandalan organisasi, dan rekan kerja memberikan dampak pengaruh dari wujudnya suatu komitmen organisasi.¹⁸

Sedangkan Steers dan Potter mengemukakan hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasi mencakup 1) Faktor personal yang meliputi *job expectation* (harapan dari pekerjaan), *psychological contract* (kontrak psikologis), *job choice factors* (faktor-faktor pemilihan pekerjaan), dan karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal. 2) Faktor organisasi meliputi *initial works experiences* (pengalaman kerja), *job scope supervision* (bidang pengawasan pekerjaan), *goal consistency organizational* (kemantapan tujuan dari organisasi). Semua faktor tersebut akan membentuk dan memunculkan sebuah tanggung jawab bersama. 3) *Non-organizational factors* yang meliputi *availability of alternative jobs* (tersedianya alternatif dari pekerjaan). Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, melainkan adanya alternatif dari pekerjaan lain jika ada dan pekerjaan tersebut ternyata lebih baik, tentu karyawan akan memilihnya.¹⁹

Untuk itu komitmen organisasi yang telah diterapkan supaya dapat dijadikan pedoman bagi karyawan untuk terus meningkatkan loyalitas kerjanya secara maksimal sehingga berpengaruh dalam mewujudkan pencapaian dari organisasi, hal ini dapat dilihat dari faktor yang dijabarkan

¹⁷ Sopiha, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: Andi, 2008), h. 163

¹⁸ Liche Seniati, "Pengaruh Masa Kerja, *Trait* Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia," dalam *Jurnal Makara, Sosial Humaniora*, vol. 10 (1), 2010, h. 90.

¹⁹ *Ibid*, *Perilaku Organisasi* h. 163-164

oleh Stum bahawasannya ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu: (1) budaya keterbukaan, (2) kepuasan kerja, (3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah organisasi dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Perlunya sebuah komitmen dalam mengembangkan sebuah organisasi dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja yang memuaskan.²⁰

Konsep komitmen dalam penelitian ini diangkat oleh pendapat Lincoln yang meliputi: 1) Kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi yang mencerminkan tingginya tingkat komitmen pegawai. 2) Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama. 3) Kebanggaan Pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaan. Dalam kerangka komitmen, kebanggaan pegawai pada organisasi disebabkan antara lain pegawai merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan.²¹

1.3 Konsekuensi Komitmen Organisasi

Konsekuensi komitmen organisasi menurut versi yang dikemukakan oleh Minner J.B diantaranya adalah 1) *Organizational outcome* yaitu berkaitan dengan tingkat perputaran tenaga kerja, absentisme, produktivitas, kualitas, dan kuantitas output (2) *Individual Significance* yaitu adanya kohesivitas antara identitas individu dengan identitas kelompok dan organisasi mendorong terjadinya pemuncakan secara

²⁰ Darman, "Komitmen Organisasi, Teori-Teori Manajemen dan Organisasi," didapat dari <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com> [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 18 Desember 2015).

²¹ Muhammad Ras Muis et.al, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," dalam Jurnal *Ekonomi & Ekomomi Syariah*, Vol. 1 (1), 2018, h. 17.

kontribusi, partisipasi, dan akhirnya prestasi.²² Hal ini menimbulkan terjadinya perkembangan karier dan perkembangan organisasi.

1.4 Dimensi Komitmen Organisasi

J.P Meyer & J.J. Allen mengemukakan model komitmen organisasi yang terdiri dari tiga komponen, di antaranya:

- a. Komitmen Afektif (*Affective commitment*) merupakan perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi, masalah yang sering terjadi ialah hubungan positif antara masa kerja dan komitmen karena masa kerja terkait dengan status dan kualitas pekerjaan yang berbeda.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah komponen kebutuhan (*need*) atau memperoleh (*gains*) versus kehilangan (*loses*) bekerja dalam organisasi. Komitmen yang berkelanjutan merupakan perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi didalam organisasi.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.²³

²²Admin, "Pengaruh Komitmen Organisasi Menurut Ahli," didapat dari <https://kajiansekolah.net> [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 5 Februari 2019).

²³Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 714

Dan untuk itu Siswanto mengemukakan bahwa dalam kesediaan bagi seluruh anggota yang berkomitmen harus mengikuti segala yang telah ada didalam organisasi termasuk (1) Taat pada peraturan (2) Tanggung Jawab pada perusahaan atau organisasi (3) Kemauan untuk bekerja sama (4) Adanya rasa untuk memiliki (5) memiliki hubungan pribadi (6) Dan kesukaan terhadap pekerjaan.²⁴

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan oleh Allen dan Meyer diatas dapat dinyatakan bahwa komponen komitmen terdiri dari komponen afektif yang berhubungan dengan keinginan untuk terikat antara individu dengan anggota dengan tidak ada yang mempengaruhi satu sama lain melainkan atas kemauan dari individu itu sendiri untuk bergabung dengan organisasi, dan komponen kontiniu merupakan suatu kebutuhan rasional yang lebih mengedepankan nilai-nilai dan manfaat dari organisasi yang sifatnya itu secara berkelanjutan, serta komponen normatif yang merupakan keyakinan individu untuk tetap bertanggung jawab dan bertahan pada organisasi terutama kewajiban yang dimilikinya.

Pada umumnya karyawan atau anggota dari sebuah organisasi lebih cenderung kepada komitmen afektif dimana kebutuhan terhadap rasa yang cukup tinggi kepada keinginannya untuk tetap bersama dengan organisasi. Sementara itu apabila seorang karyawan atau anggota itu berada di titik pada komitmen normatif maka mereka sangat membutuhkan organisasi tersebut dan juga harus mampu bertahan pada tanggung jawabnya kepada organisasi. Untuk itu dalam berkomitmen anggota ataupun karyawan harus mengikuti segala yang telah diatur oleh organisasi, hal ini dilakukan untuk meningkatkan tujuan organisasi supaya dapat menjadikan organisasi itu terukur dan terarah dalam mencapai prestasi pada organisasi.

²⁴ S Sukatingsih, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Anggota dalam Meningkatkan Kinerja Pada Suar Indonesia Di Kediri," dalam *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 6 (2), h. 95.

2. Loyalitas Anggota

2.1 Pengertian Loyalitas Anggota

Loyalitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai kepatuhan dan kesetiaan.²⁵ Sedangkan Anggota menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai bagian tubuh seperti tangan, kaki, dan lain-lain; bagian dari sesuatu yang berangkai; orang (badan) yang menjadi bagian atau masuk dalam suatu golongan (perserikatan, dewan, panitia, dan sebagainya).²⁶

Gramer dan Brown memberikan definisi mengenai loyalitas (loyalitas jasa), yaitu derajat sejauh mana seorang konsumen menunjukkan perilaku pembelian berulang dari suatu penyedia jasa, memiliki suatu desposisi atau kecenderungan sikap positif terhadap penyedia jasa, dan hanya mempertimbangkan untuk menggunakan penyedia jasa ini pada saat muncul kebutuhan untuk memakai jasa ini.²⁷ Dari definisi yang dikemukakan Gramer dan Brown, konsumen yang loyal tidak hanya seorang konsumen yang melakukan pembelian berulang, tetapi juga mempertahankan sikap positifnya terhadap penyedia jasa yang berujung pada kesetiaan dan komitmen jangka panjang.

Konsep loyalitas dikaitkan dengan perilaku (*behavior*) dari pada dengan sikap, bila seseorang merupakan pelanggan atau anggota yang loyal, ia menunjukkan perilaku pembelian *nonrandom* yang diungkapkan dari waktu ke waktu oleh beberapa unit pengambilan keputusan. Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa loyalitas lebih mengacu pada wujud perilaku dan unit-unit pengambilan secara terus menerus. Usaha dalam menjaga kepercayaan anggota menjadi tolak ukur bagi organisasi untuk dapat menjaga kelangsungan hidupnya melalui pembentukan hubungan yang saling menguntungkan yang mengarah pada loyalitas anggota.

²⁵ *Ibid*, Kamus Lengkap; Bahasa Indonesia (Surabaya: Mitra Pelajar,), h. 314

²⁶ *Ibid*, h. 40

²⁷ Mochammad Faishal Fadli, "Pengaruh Nilai Pelanggan dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Anggota Credit Union Keling Kumang Nanga Pinoh Kabupaten Melawi," dalam *Jurnal Integra*, Vol. 9 (2), h. 175.

Loyalitas anggota dianggap sebagai suatu bentuk tujuan yang mengarah kepada pencapaian di masa depan dimana anggota tetap menggunakan produk atau jasa layanan dari organisasi, atau persepsi anggota untuk bertahan seberapa lama pada organisasi tersebut. Untuk mencapai kepercayaan dari anggota pada suatu organisasi setidaknya harus memiliki 3 (tiga) unsur yaitu unsur integritas, unsur kredibilitas dan unsur kompetensi yang dimiliki oleh organisasi yang bersangkutan.²⁸

Unsur integritas diartikan sebagai mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran.²⁹ Unsur yang kedua meliputi unsur kredibilitas yaitu perihal sesuatu yang dapat dipercaya.³⁰ Sedangkan unsur yang ketiga ialah kompeten merupakan wewenang, cakap, berkuasa memutuskan atau menentukan sesuatu hal.³¹

Hal ini dapat di tingkatkan lagi apabila terpenuhinya unsur tersebut pada organisasi, berdasarkan definisi dari ketiga unsur tersebut memberikan penjelasan bahwa organisasi harus mencerminkan kepada anggota dalam menjunjung nilai, keyakinan dan prinsip dalam melayani anggotanya, dan menanamkan kejujuran pada anggota yang ada dalam organisasi termasuk ketika sedang memberikan pelayanan kepada anggotanya hingga menimbulkan kepercayaan kepada anggota. Serta anggota dalam organisasi juga dituntut untuk memiliki penguasaan pada pengetahuan dan kecakapan, serta keterampilan (keahlian) yang dapat mempengaruhi kinerja suatu BMT. Keberhasilan suatu lembaga dalam membangun komitmen organisasi yang baik akan mampu mewujudkan loyalitas anggota, hal ini dapat diketahui saat konsumen mempunyai sifat positif terhadap perusahaan tersebut, dan bermaksud meneruskannya di masa mendatang.

²⁸ Theresia Susetyarsi, "Analisis Unsur Kepercayaan Anggota Koperasi Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Anggota Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Sejahtera Di Kabupaten Kendal," dalam *Jurnal STIE Semarang*, vol. 9 (3), h. 3

²⁹ *Ibid*, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, h. 191

³⁰ *Ibid*, h. 283

³¹ *Ibid*, h. 273

Terjadinya loyalitas pada konsumen disebabkan oleh adanya pengaruh kepuasan/ketidakpuasan dengan perusahaan tersebut, yang terakumulasi secara terus-menerus disamping adanya persepsi tentang kualitas produk.

Loyalitas merupakan inti dari suatu organisasi, karena bila organisasi mempunyai anggota yang loyal akan mendatangkan keuntungan bagi organisasi. Semakin lama loyalitas anggota bertahan, maka semakin meningkatkan hubungan kerja sama yang baik antara anggota dengan organisasi. Oleh karena itu, memiliki anggota yang loyal menjadi prioritas dan strategi utama bagi organisasi.

2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Menurut Aaker adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kesetiaan konsumen sebagai berikut:

1. Kepuasan (*Satisfaction*)

Konsumen akan loyal terhadap suatu produk bila ia mendapatkan kepuasan dari produk tersebut. Karena itu, bila konsumen mencoba produk yang ditawarkan dan melampaui dari kriteria kepuasan produk berarti konsumen tersebut puas sehingga akan memutuskan menggunakan produk tersebut secara konsisten sepanjang waktu.

2. Perilaku Kebiasaan (*Habitual Behavior*)

Kesetiaan konsumen dapat dibentuk dengan kebiasaan yang dilakukan oleh konsumen. Apabila yang dilakukan sudah menjadi kebiasaan, maka konsumen tersebut tidak lagi ragu-ragu dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini dapat dikatakan bahwa konsumen akan tetap menggunakan produk yang sama dan cenderung tidak berganti-ganti pada produk lain.

3. Komitmen (*Commitment*)

Dalam suatu produk yang kuat terdapat konsumen yang memiliki komitmen dalam jumlah yang besar. Kesetiaan konsumen

akan timbul bila ada kepercayaan dari konsumen terhadap produk-produk sehingga ada komunikasi dan interaksi diantara konsumennya, yaitu dengan membicarakan produk tersebut.³²

Menurut Tjiptono, adapun faktor penentu loyalitas konsumen adalah kepuasan konsumen, rintangan pengalihan (*switching barriers*), pemasok dan keluhan (*voice*).³³

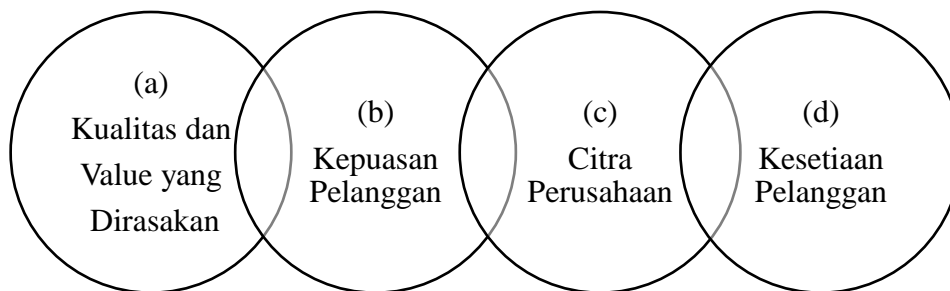
2.3 Cara Menjaga Loyalitas

Untuk mengetahui tingkat anggota yang puas dapat ditandai dengan penggunaan berulang pada waktu yang akan datang dan memberitahukannya kepada orang lain, dan anggota yang puas biasanya akan menjadi anggota yang loyal. Kotler dan Keller menjelaskan kepuasan sebagai “perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang dipersepsikan antara produk dengan hasil terhadap ekspektasi mereka”. Jika kinerja gagal memenuhi ekspektasi, pelanggan akan merasa tidak puas. Jika kinerja sesuai dengan ekspektasi, pelanggan akan merasa puas. Jika kinerja melebihi ekspektasi, pelanggan akan merasa sangat puas atau senang”.³⁴ Ketika anggota lebih memilih dimana mereka menggunakan jasa, maka kinerja yang dirasakan dari kualitas jasa pada tingkat atribut yang dipercaya berpengaruh pada kepuasan transaksi dan *value* yang dipersepsikan, hal ini yang akan menimbulkan sikap loyalitas pada anggota.

³² *Ibid*, h. 176

³³ Nepi Andini, dan Iis Iskandar, “Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Anggota Terhadap Loyalitas Anggota Pada Koperasi Pengayoman Pegawai Departemen Kehakiman (KPPDK) Republik Indonesia,” dalam *Jurnal Konferensi Nasional Ilmu Sosial & Teknologi (KNIST)*, vol. 1(1) h. 305

³⁴ Siti Maghfiroh dan Rusdarti, "Pengaruh Kepuasan, Antusiasme, dan *Swiching Barrier* Terhadap Loyalitas Anggota Pada Koperasi Serba Usaha," dalam *Economic Education Analysis Journal*, vol. 5, h. 294.



Gambar 2.1 Upaya dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota

Kualitas dan *Value* yang Dirasakan didefinisikan sebagai penilaian pelanggan terhadap keunggulan menyeluruh dari suatu produk, dimana yang mempengaruhi kualitas bergantung pada kesenjangan antara yang diharapkan anggota dengan kinerja yang dirasakan.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan pelanggan, hal ini dapat diukur dengan melakukan perbandingan terhadap harapan sebelum menggunakan atau mengonsumsinya, sebagai berikut:

Apabila kinerja > harapan → pelanggan sangat puas

Apabila kinerja = harapan → pelanggan puas

Apabila kinerja < harapan → pelanggan kecewa

Citra merupakan persepsi *customer* terhadap produk yang ditawarkan, citra yang disampaikan melalui komunikasi pemasaran akan mempengaruhi perasaan puas pada pelanggan. Oleh sebab itu, citra perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pelanggan, jika pelanggan puas dengan produk atau jasa yang diberikan, sikapnya kepada perusahaan akan membaik, Sikap tersebut kemudian akan mempengaruhi kepuasan pelanggan.

Kesetiaan pelanggan dapat ditandai dengan (1) *behavioral response*, (2) *expressed overtime*, (3) *by some decision making unit*, (4) *with respect to one or more alternative brands out of set of such brands and is*, (5) *a function of psychological processes*. Adapun kunci keunggulan perusahaan yang sehat yaitu dengan meningkatkan kesetiaan pada pelanggannya.³⁵

³⁵ Dina Fitriati et.al, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Koperasi Syariah Terhadap Loyalitas Anggota (Studi Kasus Koperasi Baytul Ikhtiar Kota Bogor)," *AL-INFAQ: dalam Jurnal Ekonomi Islam*, vol. 6 (2), h. 337-338

2.4 Dimensi Loyalitas

Menurut Tjiptono loyalitas nasabah merupakan kesetiaan nasabah terhadap penyedia jasa yang telah memberikan pelayanan kepadanya. Loyalitas disini dapat diukur dengan tiga indikator: 1) *Repeat*, yaitu apabila nasabah mengonsumsi barang atau jasa yang disediakan oleh penyedia jasa yang bersangkutan dan digunakan secara berulang-ulang. 2) *Retention*, yakni ia tidak terpengaruh jasa yang ditawarkan oleh pihak lain. 3) *Refferal*, apabila jasa yang diterima memuaskan, maka nasabah akan memberitahukan kepada pihak lain, dan sebaliknya apabila ada ketidakpuasan atas pelayanan yang diterima ia tidak akan bicara pada pihak lain, tapi justru akan memberitahukan layanan yang kurang memuaskan tersebut kepada penyedia jasa.³⁶ Dalam penelitian ini, loyalitas nasabah dapat diartikan sebagai loyalitas anggota pada BMT.

Dan adapun indikator dalam loyalitas anggota terhadap organisasi yang digunakan dalam melakukan penelitian ini secara spesifik diambil dari pendapat yang dikembangkan oleh Josee Bloemer yaitu 1) Mengatakan hal-hal positif kepada orang lain, 2) Merekomendasikan kepada seseorang yang membutuhkan informasi, 3) Mendorong teman-teman dan kerabat untuk menikmati layanan, serta 4) Mempertimbangkan sebagai pilihan pertama untuk menggunakannya.³⁷

³⁶ Fretty Welta, "Pengaruh Kualitas Layanan dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Nasabah Pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Surya Barokah," dalam *Jurnal I-Economic*, vol. 3 (2), h. 135

³⁷ Mulyo Budi dan Ukudi, "Pengaruh Kualitas Layanan, Kepercayaan dan Komitmen Terhadap Loyalitas Nasabah Studi Pada PD. BPR Bank Pasar Kendal," dalam *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, vol. 14 (2), h. 220

2.5 Loyalitas Anggota dalam Islam

Dalam Islam, Loyalitas disebut sebagai *al-wala* adalah kata masdar dari fi'il "waliya" yang artinya dekat. Adapun yang dimaksud dengan wala' disini adalah dekat kepada kaum muslimin dengan mencintai mereka, membantu dan menolong mereka atas musuh-musuh mereka dan bertempat tinggal bersama mereka.³⁸

Al-wala' menurut istilah adalah *al-walayah* yang berarti: *An-Nushrah* (Pertolongan), *Al-Muhabbah* (Kecintaan), *Al-ikram* (Penghormatan), *Al-Ihtiram* (Penghargaan), dan tetap bersama orang-orang yang dicintai secara lahir. Sedangkan makna kata *al-bara'* menurut istilah adalah *al-ba'du* (jauh), *al-khalash* (lepas) dan *al-adawah* (permusuhan) setelah diberikan pernyataan dan peringatan.³⁹

Untuk itu betapa pentingnya sikap loyal dalam Islam sehingga kita sebagai manusia senantiasa dituntut untuk berwala' kepada orang lain dalam rangka meningkatkan akidah kepada Allah dan mencintai orang yang dengan sikap ikhlas.

Dalam firman Allah yang menjelaskan konsep loyalitas dalam Islam terdapat pada QS. Ali-Imran (3): 31-32.⁴⁰

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ

غَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿٣١﴾ قُلْ أَطِيعُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ فَإِنْ تَوَلَّوْا فَإِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْكَافِرِينَ ﴿٣٢﴾

³⁸ Shalih bin Fauzan bin Abdullah Al Fauzan, Kitab Tauhid, (Jakarta: Akafa Press, 1998), h.143

³⁹ Muhammad Said Al-Qahthani, *Al-Wala' Wal-bara'*; Konsep loyalitas dan permusuhan dalam islam, (Jakarta: Ummul Qura', 2013). h.101

⁴⁰ Q.S Ali-Imran;31-32

Artinya:

31. *"Katakanlah (Muhammad), Jika kamu mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah mencintaimu dan mengampuni dosa-dosamu. Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang."* (QS. Ali-Imran:31)

32. *"Katakanlah (Muhammad), Taatilah Allah dan Rasul. Jika kamu berpaling, ketahuilah bahwa Allah tidak menyukai orang-orang kafir."* (QS. Ali-Imran:32)

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang relevan berkaitan dengan penelitian yang di perkuat pada landasan teori berdasarkan temuan-temuan yang sejalan maupun berbeda dengan teori yang dikemukakan, sehingga penelitian terdahulu yang relevan dapat dijadikan perbandingan maupun acuan penulis dalam melakukan penelitian yang akan dilakukan. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini penulis melakukan perbandingan dengan beberapa penelitian terdahulu sebelumnya, sehingga dapat memberikan kemudahan penulis dalam melakukan penelitian ini, adapun penelitian tersebut, diantaranya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

| No | Nama Peneliti | Judul | Variabel | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|----|----------------------|--|---|---|--|
| 1 | Muhammad Fuzi, et.al | Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi | Budaya Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) Komitmen Organisasi (Z) | Budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi berpengaruh positif yang | Persamaan: Dalam penelitian ini pada variabel bebas nya menggunakan variabel komitmen organisasi. |

| | | | | | |
|---|----------------------|---|--|--|--|
| | | sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT.Toys Games Indonesia Semarang) | | signifikan terhadap kinerja karyawan. ⁴¹ | Perbedaan: Terdiri atas dua variabel bebas (X) yaitu Budaya organisasi dan Kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sebagai (Y), dan objek penelitiannya berbeda. |
| 2 | Mulyo Budi dan Ukudi | Pengaruh Kualitas Layanan, Kepercayaan dan Komitmen terhadap Loyalitas Nasabah (Studi pada PD. BPR Bank Pasar Kendal) | Kualitas Layanan (X1) Kepercayaan (X2) Komitmen (X3) dan Loyalitas Nasabah (Y) | Kualitas layanan dapat meningkatkan loyalitas nasabah, karena kualitas layanan berpengaruh positif signifikan terhadap kepercayaan dan komitmen nasabah, yang pada gilirannya akan | Persamaan: Penelitiannya sama-sama menggunakan komitmen dan loyalitas nasabah sebagai variabelnya. Perbedaan: Adanya variabel tambahan |

⁴¹ Muhammad Fauzi, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang," dalam *Journal of Management*, vol. 2 (2), 2016, h. 11-12

| | | | | | |
|---|--------------|---|---|--|--|
| | | | | berpengaruh secara positif signifikan terhadap loyalitas nasabah. ⁴² | seperti kualitas layanan dan kepercayaan serta objek penelitiannya juga berbeda. |
| 3 | Siti Maliyah | Pengaruh Citra Merek, Kepercayaan (<i>Trust</i>) dan komitmen terhadap Loyalitas Nasabah pada PT.Henan Putihrai <i>Asset Management</i> | Citra Merek (X1) Kepercayaan (X2) Komitmen (X3) dan Loyalitas Nasabah (Y) | Citra Merek tidak terdapat pengaruh pada kepercayaan, hasil perhitungan menunjukkan p-value (0,248) > level alpha (0,05). Citra Merek terhadap Komitmen tidak terdapat pengaruh, karena p-value (0,900) > level alpha (0,05). Tidak terdapat pengaruh antara variabel kepercayaan dengan loyalitas, karena p-value | Persamaan: Dalam penelitian ini menggunakan komitmen dan loyalitas nasabah sebafei variabelnya. Perbedaannya: Terletak pada variabel yang mempengaruhi variabel lainnya diantaranya citra merek dan kepercayaan, serta objek penelitian yang berbeda. |

⁴² *Ibid*, "Pengaruh Kualitas Layanan, Kepercayaan, dan Komitmen Terhadap Loyalitas Nasabah Studi Pada PD. BPR Bank Pasar Kendal," vol. 14 (2), h. 225

| | | | | | |
|---|-----------------------------------|--|--|---|--|
| | | | | (0,458) > level alpha (0,05). dan terdapat pengaruh antara komitmen terhadap loyalitas, dengan dibuktikan perhitungannya $p\text{-value} (0,000) < \text{level alpha} (0,01)$. ⁴³ | |
| 4 | Fitri Ningtyas dan Basuki Rachmad | Pengaruh Kepercayaan, Komitmen, Komunikasi, Penanganan Masalah dan Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah Bank Muamalat di Surabaya | Kepercayaan (X1) Komitmen (X2) Komunikasi (X3) Penanganan Masalah (X4) Kepuasan Nasabah (X5) dan Loyalitas Nasabah (Y) | kepercayaan berpengaruh terhadap loyalitas nasabah, komitmen dalam suatu bank tidak berpengaruh terhadap loyalitas nasabahnya, komunikasi dalam suatu bank tidak berpengaruh terhadap loyalitas | Persamaan: Dalam penelitian ini menggunakan komitmen dan loyalitas nasabah sebagai variabelnya. Perbedaannya: Adanya variabel yang mempengaruhi lainnya diantaranya |

⁴³ Siti Maliyah, "Pengaruh Citra Merek, Kepercayaan (Trust) dan Komitmen Terhadap Loyalitas Nasabah Pada PT. Henan PutihRai Asset Management," dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 1 (1), 2015 h. 20-21

| | | | | | |
|---|-------------------------|--|--|--|---|
| | | | | nasabahnya, penanganan masalah suatu bank tidak berpengaruh terhadap loyalitas nasabahnya, dan kepuasan nasabah berpengaruh terhadap loyalitas nasabah. ⁴⁴ | kepercayaan, komunikasi dan penanganan masalah, serta untuk objek penelitiannya berada pada Bank Muamalat di Surabaya. |
| 5 | I Wayan Suartina, et.al | Pengaruh <i>Customer Relationship Management</i> dan Kepuasan terhadap Loyalitas Anggota Studi pada BUMDes se-Kecamatan Penebel, Tabanan | <i>Customer Relationship Management</i> (X1) Kepuasan (X2) dan Loyalitas Anggota (Y) | <i>Customer Relationship Management</i> (CRM) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan anggota, Kepuasan anggota berpengaruh positif dan signifikan | Persamaan: Menggunakan loyalitas anggota sebagai variabelnya. Perbedaan: <i>customer relationship management</i> dan kepuasan adalah variabel bebas nya. |

⁴⁴ Fitri dan Basuki Rachmad, "Pengaruh Kepercayaan, Komitmen, Komunikasi, Penanganan Masalah, dan Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah Bank Muamalat Di Surabaya," dalam *Journal of Business and Banking*, vol. 1 (1) 2011, h. 55-57

| | | | | | |
|---|--------|--|---|--|--|
| | | | | terhadap loyalitas anggota dan <i>Customer relationship management</i> (CRM) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota. ⁴⁵ | Dan untuk objek penelitiannya di BUMDes se-Kecamatan Penebel, Tabanan. |
| 6 | Ajimat | Peran Komitmen Organisasi dalam Pengaruh Negatif Turnover Intention terhadap loyalitas Karyawan pada Studi Kasus di Universitas Pamulang | Komitmen Organisasi (X1) Pengaruh Negatif <i>Turnover Intention</i> (X2) dan Loyalitas Karyawan (Y) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan sebagai variabel yang mempengaruhi hubungan turnover intention dengan loyalitas karyawan. Sebagai upaya | Persamaan: Meneliti tentang komitmen organisasi sebagai variabel bebasnya. Perbedaan: Adanya tambahan pada variabel bebas (X2) yaitu Pengaruh negatif <i>Turnover Intention</i> , dan |

⁴⁵ I Wayan Suartina, et.al, "Pengaruh *Customer Relationship Management* dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Anggota Studi pada BUMDes se-Kecamatan Penebel, Tabanan," dalam *Jurnal Widya Manajemen*, vol. 2 (2), 2020, h. 97

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | | <p>untuk menurunkan pengaruh negatif turnover intention maka perlu adanya komitmen organisasi untuk meningkatkan loyalitas karyawan sebagai upaya menurunkan pengaruh negatif turnover intention karyawan.⁴⁶</p> | <p>Loyalitas Karyawan (Y), objeknya di Universitas Pamulang.</p> |
|--|--|--|--|---|--|

Penelitian terdahulu yang relevan diatas dapat dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian yang akan disajikan, karena guna dari penelitian terdahulu digunakan dalam upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan untuk menemukan sebuah inspirasi baru yang akan digunakan pada penelitian selanjutnya serta memposisikan orsinalitas dari penelitian.

⁴⁶ Ajimat, "Peran Komitmen Organisasi dalam Pengaruh Negatif *Turnover Intention* Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Kasus di Universitas Pamulang," dalam *Jurnal Ekonomi Efektif*, vol 2 (1), 2019 h. 94

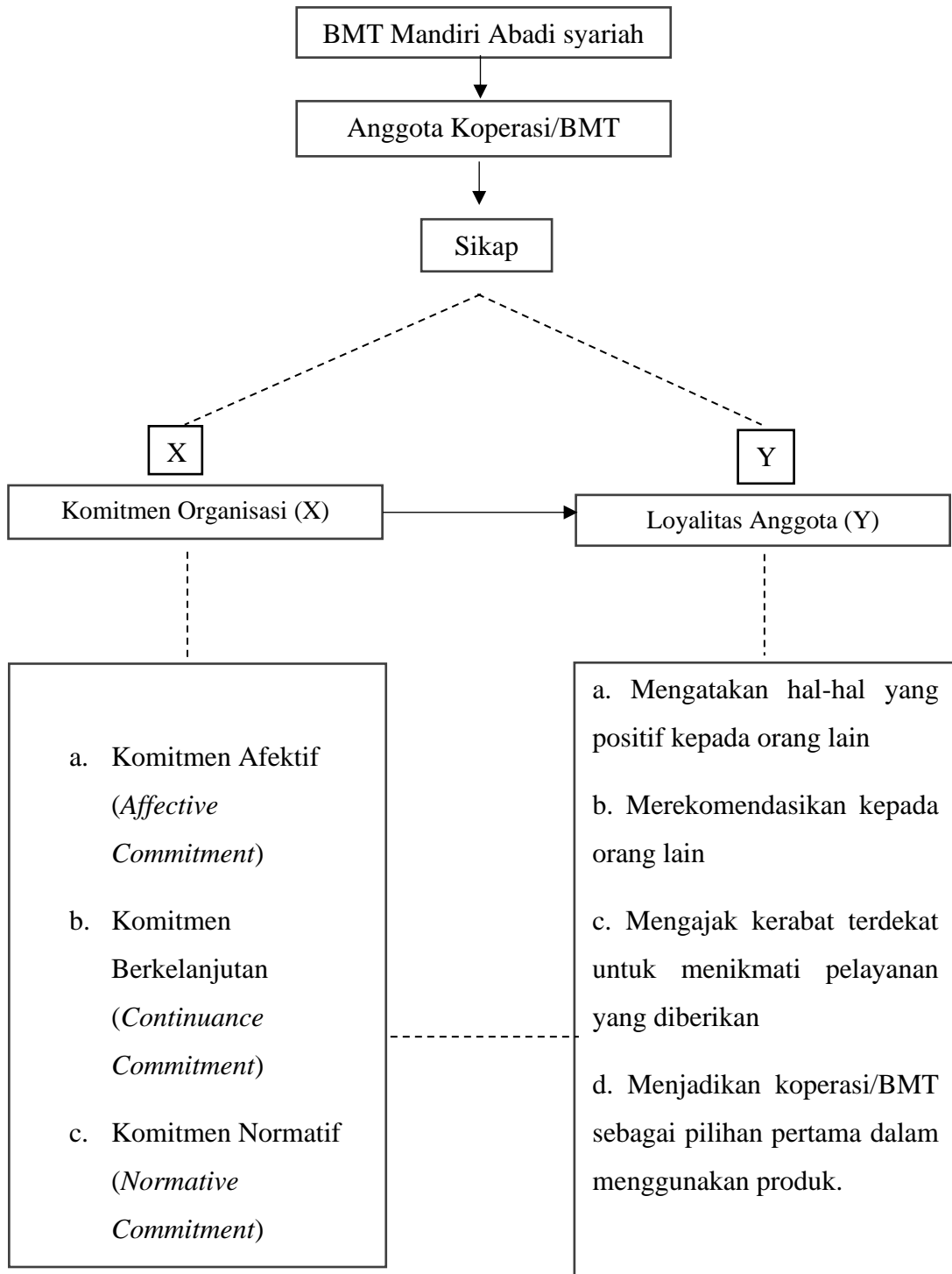
C. Kerangka berfikir

BMT bertujuan memberikan kesejahteraan bagi anggotanya, supaya tujuan tersebut dapat tercapai maka diperlukan peran aktif anggotanya dalam menjalankan kegiatan yang ada di BMT. Peran aktif anggota dapat dilihat dari kesungguhan anggota dalam meningkatkan *benefit* bagi BMT.

Setiap anggota yang loyal pada organisasi akan menimbulkan sikap komitmen dari anggota kepada organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah timbulnya komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, serta komitmen normatif. Dari komitmen tersebut menimbulkan sikap loyalitas anggota yang ditandai dengan menggunakan layanan secara teratur dan berulang.

Ketika anggota menggunakan produk atau layanan maka anggota akan memanfaatkan produk yang ada di BMT dan kemudian menumbuhkan sikap komitmen yang tinggi pada organisasi. Apabila komitmen anggota pada organisasi telah terbentuk maka sikap yang akan ditimbulkan untuk proses selanjutnya ialah mengatakan hal-hal yang positif kepada orang lain, merekomendasikannya kepada seseorang yang membutuhkan informasi, mendorong orang-orang terdekat untuk berpartisipasi dalam menikmati layanan yang diberikan, serta menjadikan pilihan pertama dalam menggunakannya.

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini dari penjelasan diatas maka dapat dikatakan ketika komitmen organisasi yang baik maka menimbulkan loyalitas anggota yang tinggi, dalam kerangka berfikir dari penelitian ini dapat digambarkan pada gambar berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁴⁷ Pritchard, *et.al* menemukan fakta bahwa komitmen mempunyai kecenderungan untuk melawan perubahan preferenci yang menjadi sebuah kunci perintis terjadinya loyalitas.⁴⁸

H₁ : Ada Pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota di BMT Mandiri Abadi Syariah

H₀ : Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota di BMT Mandiri Abadi Syariah

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 63.

⁴⁸ *Ibid*, "Pengaruh Kualitas Layanan, Kepercayaan dan Komitmen Terhadap Loyalitas Nasabah Studi Pada PD. BPR Bank Pasar Kendal," *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, vol. 14, h. 219.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah dalam mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dengan demikian terdapat empat kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Berdasarkan pada ciri-ciri keilmuan, diantaranya rasional, *empiris*, dan *sistematis*.⁴⁹ Perlunya penelitian ini untuk menentukan data tersebut dapat diterima dengan akal, sehingga dapat diterima dan diamanati oleh indera manusia, sehingga data tersebut dapat terukur secara sistematis. Jenis metode penelitian yang penulis gunakan adalah kuantitatif.

Metode yang dilakukan bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, memberikan penjelasan berupa data yang diperoleh menggunakan angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang memiliki tujuan untuk menggambarkan, menjelaskan atau mendeskripsikan mengenai kondisi, situasi, fenomena yang terjadi pada saat sekarang ini.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dilakukan penulis dalam penelitian ini dilaksanakan di BMT Mandiri Abadi Syariah yang berada di Jl. Pelajar No. 217 Kel. Binjai, Kec. Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara.

⁴⁹ *Ibid*, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, h. 1.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pada bulan Februari 2021 sampai dengan bulan Mei 2021 di BMT Mandiri Abadi Syariah Medan.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|---------------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|----------------|---|---|---|--|---|--|--|
| | | Februari 2021 | | | | Maret 2021 | | | | April 2021 | | | | Mei 2021 | | | | Juni 2021 | | | | September 2021 | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| 1 | Pengajuan Judul | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Bimbingan Proposal | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 7 | Sidang Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | |

C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

1) Populasi

Populasi juga adalah seluruh objek yang mungkin terpilih atau keseluruhan dari sampel.⁵⁰ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵¹ Dalam penelitian ini, jumlah populasi pada anggota BMT Mandiri Abadi Syariah Medan yang berjumlah 300 orang.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar maka tidak memungkinkan penulis untuk mempelajari semua yang ada pada populasi. Sehingga penulis hanya menggunakan sampel dari keseluruhan (populasi) tersebut, apapun yang didapatkan dari sampel tersebut dapat diambil kesimpulan dari populasi itu.⁵²

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{300}{1 + 300(0,1)^2} = 75 \text{ Sampel}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*) 10%.

3) Teknik Penarikan Sampel

Adapun teknik penarikan sampel yang akan peneliti ambil menggunakan metode *simple random sampling* dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota

⁵⁰ Sigit Nugroho, *Dasar-Dasar Metode Statistika* (Bengkulu: Grasindo, 2007), h. 10

⁵¹ *Ibid*, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, h. 80

⁵² *Ibid*, h. 81

populasi dianggap homogen.⁵³ Berdasarkan keterangan diatas, maka sampel untuk penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

D. Variabel Penelitian

Arikunto mengemukakan bahwasannya variabel merupakan “Objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian”. Guna sebuah variabel penelitian sebagai sebuah acuan atau sub awal dari pembahasan yang kemudian peneliti lakukan untuk dipelajari sehingga mengembangkan sebuah informasi yang sesuai dengan teori maupun fakta yang terjadi yang memiliki pengaruh terhadap nilai-nilai dari variabel. Adapun penelitian ini hanya menggunakan dua variabel penelitian yaitu variabel bebas (*Independent*) dan variabel terikat sebagai (*Dependent*).⁵⁴

1. Variabel Bebas (*Independent*) merupakan variabel yang sifatnya itu mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dari atau timbulnya variabel dependen merupakan pengaruh atau masalah yang terjadi bisa ditimbulkan positif maupun negatif. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini ialah komitmen organisasi (X).
2. Variabel Terikat (*Dependen*) merupakan variabel yang menimbulkan akibat yang akan terjadi dengan dipengaruhi variabel bebas. Dan menimbulkan ketergantungan dari variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah loyalitas anggota (Y).

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu defeni yang diberikan kepada variabel dengan tujuan memberikan arti atau menspesifikasikannya dalam mengukur variabel yang akan diteliti, sekaligus untuk membenarkan suatu operasional dari variabel tersebut.⁵⁵ Berikut ini merupakan defeni operaional variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

⁵³*Ibid*, h.82.

⁵⁴*Ibid*, h. 64

⁵⁵Lukman Khakim et.al, “Pengaruh Kualitas Pelayanan Harga dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Variabel Kepuasan Pelanggan sebagai Variabel Intervening Pada Pizza HUT Cabang Simpang Tiga,” dalam *Jurnal Manajemen*, Vol 1 (1), h. 8.

1. Variabel Bebas (*Independent*) (X1) sebagai Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional menurut Ivancevich, et.al merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan perusahaan merupakan hal pribadi, sehingga perlu untuk diperjuangkan.⁵⁶

Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang baik akan mempengaruhi hasil kinerja yang berkualitas dan berkuantitas dengan mewujudkan tercapainya tujuan dari organisasi itu sendiri, sekaligus menunjukkan kesetiaan kepada organisasi.

2. Variabel Terikat (*Dependent*) (Y) sebagai Loyalitas Anggota

Menurut Oliver dalam Hurriyati dalam kutipan buku Sangadji dan Sopiha (2013) menyatakan bahwa loyalitas adalah "*komitmen anggota bertahan secara mendalam untuk berlangganan kembali atau menggunakan produk secara berulang atau jasa terpilih secara konsisten dimasa yang akan datang, meskipun peangaruh situasi dan usaha- usaha perusahaan mempunyai potensi untuk menyebabkan perubahan perilaku.*"⁵⁷

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan penelitian melalui kuesioner/angket. kuesioner/angket mengandung butir-butir pertanyaan atau pernyataan dan memiliki opsi jawabannya juga. Dan dalam penyebaran kuesioner ditujukan kepada responden pada objek yang akan diteliti. Pada dasarnya kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang

⁵⁶ Eddy M. Sutanto dan Athalia Ratna, "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual," dalam *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, vol. 9 No.1, h. 57

⁵⁷ Nur Haida dan Kurnia, "Pengaruh Pelayanan dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Anggota Pembiayaan di BMT Al-Falah Sumber Cirebon," dalam *Jurnal Al-Amwal*, vol. 9 (2), 2017 h.299-300

spesifik, karena berasal dari tanggapan responden yang dapat dijadikan referensi dalam pemecahan masalah.

Penggunaan angket dalam penelitian ini berisi butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden anggota BMT Mandiri Abadi Syariah. Angket dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*, dimana setiap responden diberikan pertanyaan dan mempunyai lima opsi yang akan dipilih nantinya. Pilihan tersebut bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Penilaian Angket

| No | Penilaian | Angka |
|----|---------------------------|-------|
| 1 | Sangat Setuju (S) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Kurang Setuju (TS) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mengumpulkan data. Oleh sebab itu perlunya pengukuran yang baik akan mempengaruhi tingkat penelitian. Adapun langkah-langkah yang harus ditempuh peneliti untuk menyusun instrumen penelitian adalah: mengidentifikasi variabel-variabel yang diteliti, menjabarkan variabel menjadi dimensi-dimensi, mencari indikator setiap dimensi, mendiskripsikan kisi-kisi instrumen, dan merumuskan item-item pertanyaan atau pernyataan instrumen.⁵⁸

Untuk mendapatkan hasil yang bagus dan memuaskan, maka perlunya penyusunan terhadap kisi-kisi atau indikator dari instrumen penelitian. Indikator tersebut menunjukkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dengan

⁵⁸Ahmadi, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Anggota Produk Tabungan Umum Syariah Di KSPS BMT Ugt Sidogiri Capem Banyuputih Situbondo," dalam *jurnal ekonomi & keuangan islam*, vol. 6 (2), 2019, h. 86

sumber data/teori yang diambil. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.⁵⁹

Instrumen penelitian yang akan digunakan dalam pernyataan angket dari komitmen organisasi, menggunakan indikator yang akan dijadikan penelitian ini di kemukakan oleh ahli, diantaranya:

- a) Menurut Kaswan komitmen afektif (keinginan menetap dalam organisasi) menunjukkan kuatnya keinginan emosional anggota untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap tinggal di organisasi dapat terwujud.

Menurut Parinding, ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen afektif, diantaranya:

1. Anggota merasa senang menghabiskan karir pada lembaga ini
2. Anggota merasa masalah yang dialami lembaga merupakan masalah saya juga
3. Anggota merasa terdapat kelekatan emosional antara saya dan lembaga
4. Anggota merasa menjadi bagian dari keluarga lembaga

Dengan demikian bentuk komitmen afektif adalah kekuatan hasrat anggota untuk berpartisipasi pada organisasi karena setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

- b) Menurut Kaswan komitmen berkelanjutan (kebutuhan untuk bertahan) merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang diperoleh selama ini dalam organisasi seperti gaji, fasilitas, dan yang lainnya.

Parinding menyebutkan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen kontinyu, diantaranya:

1. Anggota merasa sulit untuk meninggalkan lembaga ini meskipun saya ingin
2. Anggota merasa terganggu apabila meninggalkan lembaga
3. Tetap bekerja pada perusahaan adalah keharusan dibandingkan keinginan saya tidak bekerja pada perusahaan

⁵⁹ *Ibid, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, h. 102.

4. Salah satu akibat buruk meninggalkan lembaga adalah langkanya alternatif tempat kerja lain yang tersedia

Dengan demikian bentuk komitmen berkelanjutan adalah keinginan hasrat anggota untuk terus berpartisipasi pada organisasi karena membutuhkan organisasi tersebut dan tidak dapat berbuat hal yang lainnya.

- c) Menurut Kaswan komitmen normatif (loyalitas) menunjukkan tanggung jawab moral anggota untuk tetap tinggal di dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama.⁶⁰

Menurut Allan dan Meyyer, ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen *afektif*, diantaranya:

- 1) Anggota bangga menjadi bagian dari anggota perusahaan
- 2) Anggota merasa sangat menyatu secara emosional dengan perusahaan
- 3) Anggota merasa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah anggota juga
- 4) Perusahaan memiliki makna mendalam bagi anggota

Menurut Allan dan Meyyer, ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen *continue* (lanjutan), diantaranya:

- 1) Saat ini, anggota merasa butuh untuk berpartisipasi di perusahaan.
- 2) Kehidupan anggota akan kacau apabila anggota memutuskan untuk meninggalkan perusahaan sekarang
- 3) Salah satu alasan terbesar anggota tetap berpartisipasi adalah tempat lain tidak memberikan keuntungan sebesar di perusahaan

Menurut Allan dan Meyyer, ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen *normatif*, diantaranya:

- 1) Anggota berhutang banyak pada perusahaan
- 2) Anggota merasa memiliki kewajiban saat menjadi anggota perusahaan

⁶⁰ Roberto Goga Parinding, "Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Lanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (PERSERO) Cabang Ketapang," dalam e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA Vol. 1 (2), h. 4

- 3) Anggota tidak akan meninggalkan perusahaan karena masih memiliki kewajiban
- 4) Perusahaan layak untuk mendapatkan loyalitas anggota.⁶¹

Faktor penyebab loyalitas anggota, sekaligus untuk menentukan indikator yang akan dijadikan penelitian ini diantaranya dipengaruhi:

- a) Mengatakan hal-hal positif kepada orang lain
- b) Merekomendasikan kepada orang lain
- c) Mengajak kerabat terdekat untuk menikmati pelayanan yang diberikan
- d) Menjadikan organisasi sebagai pilihan pertama dalam menggunakan produk.⁶²

Tabel 3.3 Indikator Variabel Penelitian

| No | Indikator | | Item Pertanyaan |
|----|---------------------|---|--------------------|
| 1 | Komitmen Organisasi | a. Komitmen Afektif | 1,2,4,5,12 |
| | | b. Komitmen Kontinue | 6,9,10 |
| | | c. Komitmen Normatif | 3,7,8,11 |
| 2 | Loyalitas Anggota | a. Mengatakan hal-hal yang positif kepada orang lain | 1,2 |
| | | b. Merekomendasikan kepada orang lain | 3,4 |
| | | c. Mengajak kerabat terdekat untuk menikmati pelayanan yang diberikan | 5 |
| | | d. Menjadikan organisasi (BMT) sebagai pilihan pertama dalam menggunakan produk | 6,7 |

⁶¹ Harwin Sukamto, *et.al.*, "Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap *Turnover Intention* di Dragon Star Surabaya, h. 469.

⁶² Mulyo Budi dan Ukudi, "Pengaruh Kualitas Layanan, Kepercayaan dan Komitmen Terhadap Loyalitas Nasabah Studi Pada PD. BPR Bank Pasar Kendal," dalam *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, vol. 14 (2), h. 220

H. Teknik Analisis Data

Adapun cara yang digunakan untuk melakukan penelitian ini ialah dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Anggota Terhadap Loyalitas Anggota Pada BMT Mandiri Abadi Syariah. Berikut penjelasan-langkah dalam teknik analisis data sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sample yang didasari pada suatu kelompok dalam menarik kesimpulan mengenai ukuran lokasi yang terdiri dari *mode*, *median*, dll, ada ukuran variabilitas terdiri dari *varians*, *deviasi*, *standar*, *range*, dll. Serta ukuran bentuk berupa *skewness*, *kurtosis*, *plot books*.⁶³

2. Uji Kualitas Data

b. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan ukuran sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu item pertanyaan pada kuisioner yang diberikan pada responden. Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item maka peneliti harus mengkorelasikan skor dari setiap item pertanyaan dengan total skor item-item dari variabel atas pertanyaan tersebut

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka variabel tersebut dikatakan valid, dan
2. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ maka variabel tersebut dikatakan tidak valid.

c. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel/handal jika jawaban dari responden terhadap suatu pernyataan adalah konsisten/stabil dari waktu ke waktu. uji realibilitas digunakan untuk mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Dalam pengukuran dapat dilakukan dengan one shot, dimana dilakukan perbandingan korelasi

⁶³ Leni Masnidar Nasution, "Statistik Deskriptif," dalam Jurnal Hikmah, Vol. 14 (1), h. 49-50.

antar jawaban dengan metode *Cronbach Alpha*, dan apabila nilai dari *Cronbach Alpha* dengan nilai koefisien kehandalan atau alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas adalah tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas untuk memenuhi asumsi bahwa yang harus dimiliki oleh data harus terdistribusi dengan normal, maksudnya data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data dapat menggunakan grafik distribusi dan analisis, dimana bentuk distribusi normal data akan memusat pada nilai rata-rata dan median.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan suatu keadaan dimana dalam model ada variabel bebas yang berkorelasi sempurna atau mendeteksi sempurna dengan variabel bebas lainnya. Gejala multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat pada nilai *variance inflation factor* (VIF), jika nilai VIF lebih rendah dari 10, tidak terdapat gejala multikolinieritas. Hal ini dapat diketahui dengan ada tidaknya gejala multikolinier pada metode regresi linier berganda melalui t-hitung, R², dan Fratio. Jika nilai Fratio tinggi dan nilai R² tinggi, sedangkan besar atau bahkan seluruh koefisien regresi tidak signifikan (nilai t-hitung sangat rendah), maka kemungkinan terdapat multikolinieritas. Dan tujuannya adalah untuk melihat keeratan hubungan masing-masing variabel sekaligus melihat tingkat signifikansi dari masing-masing variabel yang saling berhubungan.

c. Uji Heterosedastisitas

Salah satu asumsi dalam regresi berganda adalah uji heterokedastisitas. Asumsi heterokedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu uji untuk menguji heterokedastisitas adalah dengan melihat penyebaran dari variabel residual, dimana ini dapat dilihat dari scatter plot yang terpecah dan

tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Persamaan setiap regresi linier hubungan antara varian independen dan dependen harus linier. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linieritas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear dimana: 1) pengujiannya dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. 2) Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Setelah dilakukan Uji Asumsi Klasik, langkah selanjutnya adalah dilakukan analisis data dengan menggunakan Regresi linier sederhana untuk menganalisis besarnya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Anggota

a = konstanta

X = Komitmen Organisasi

5. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Hasil analisis menunjukkan besarnya nilai Koefisien Determinasi maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh dari variabel nilai pelanggan terhadap naik turunnya nilai atau variasi variabel loyalitas adalah sebesar 41,00% sedangkan sebesar 58,90% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara menyeluruh dilakukan melalui Uji Secara Simultan. Uji secara simultan ini yaitu dengan membandingkan antara nilai signifikan F dengan tingkat kepercayaan atau $\alpha = 0,05$.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel nilai pelanggan terhadap loyalitas maka nilai signifikan t dibandingkan dengan $\alpha 0,05$. Dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa secara parsial variabel nilai pelanggan memiliki nilai signifikan t sebesar 0,000 dimana lebih kecil 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini variabel nilai pelanggan secara parsial berpengaruh nyata terhadap kepuasan responden selaku anggota CU.⁶⁴

⁶⁴ *Ibid*, "Pengaruh Nilai Pelanggan dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Anggota Credit Union Keling Kumang Nanga Pinoh Kabupaten Melawi," h. 192.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Singkat Institusi

BMT bertujuan untuk menghindari perekonomian masyarakat dari bentuk riba yang terjadi pada lembaga-lembaga keuangan konvensional. Saat ini BMT telah berkembang cukup pesat diberbagai wilayah tidak terkecuali Kota Medan. Salah satu contoh yang telah berhasil dalam pengembangan perekonomian masyarakat adalah BMT Mandiri Abadi Syariah Medan yang menjadikan kehidupan masyarakat berubah menjadi lebih baik terutama dibidang pertanian dan perdagangan.

Sesuai dengan surat rekomendasi “Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil” (PINBUK) Perwakilan Provinsi Sumatera Utara yang memberikan rekomendasi “Koperasi Simpan Pinjam Syariah Baitul Maal Wat Tamwil atau Balai Usaha Mandiri Terpadu” kepada: “KS BMT Mandiri Abadi Syariah”. Rekomendasi dan Pinbuk BMT Mandiri Abadi Syariah resmi membuka usaha dan beroperasi pada tanggal 1 Februari 2015. Berkedudukan di Jalan Pelajar Timur nomor 217 kelurahan Binjai, Kecamatan Medan Denai, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

Adapun landasan, Azas dan Prinsip BMT Mandiri Abadi Syariah:

- a. Koperasi syariah BMT Mandiri Abadi Syariah berazaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta berasaskan kekeluargaan.
- b. Koperasi berdasarkan Badan Usaha melakukan kegiatannya berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi serta koperasi yaitu:
 - a) Keanggotaanya bersifat sukarela dan terbuka
 - b) Pengelolaan dilakukan secara demokrasi
 - c) Pembagian Sisa Hasil Usaha (SHU) dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa masing-masing anggota

- d) Pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal
- e) Melaksanakan pendidikan perkoperasian bagi anggota
- f) Kerja sama antara koperasi.

2. Visi, Misi dan Logo BMT Mandiri Abadi Syariah

Adapun Visi dan Misi Perusahaan BMT Mandiri Abadi Syariah, yaitu:

- a) Visi BMT
 - 1) Menjadi koperasi syariah yang dikelola secara operasional dengan berlandaskan Islami
 - 2) Menjadi pengayom dan menghindarkan anggota dari jeratan renteneur.
- b) Misi BMT
 - 1) Memajukan kesejahteraan ekonomi bagi anggota
 - 2) Mebebaskan anggotan dari cengkraman Rentenir dan Riba
 - 3) Memberi pelayanan yang terbaik kepada anggota
 - 4) Melakukan pembinaan dan pembekalan bagi anggota sehingga berdaya asing.
- c) Tujuan BMT

Menjadi koperasi syariah yang Mandiri, Abadi, Profesional, dan Amanah mengutamakan Syariah untuk menghindari riba.
- d) Logo BMT



Gambar 4.1 Logo BMT

Adapun makna yang terkandung dari Logo BMT adalah:

- a) BMT merupakan Baitul Maal Wa Tamwil yang berarti rumah harta, pengembangan harta.
- b) Mandiri yang berarti lembaga berdiri sendiri
- c) Abadi yang berarti selamanya berdiri
- d) Syariah yang berarti berjalan secara syariah atau ketentuan yang menurut Al-Qur'an dan Al-Hadist.
- e) Lingkaran orange merupakan pertumbuhan dalam koperasi.
- f) Kuning merupakan ambisi atau berambisi untuk memajukan dan kreatifitas yang tinggi.
- g) Kapas dan padi yang merupakan kemakmuran anggota koperasi khusus dan rakyat secara umum yang diusahakan oleh koperasi.
- h) Tangan yang berarti kerja sama anggota dengan BMT.
- i) Payung yang berarti lembaga yang memayungi seluruh anggota.

3. Tujuan didirikannya BMT Mandiri Abadi Syariah, diantaranya:

- 1) Koperasi didirikan dengan tujuan untuk memajukan kesejahteraan ekonomi dan kegiatan usaha anggota dan masyarakat umum.
- 2) Menjadi gerakan ekonomi rakyat serta ikut membangun perekonomian nasional untuk mencapai tujuan koperasi dengan menyelenggarakan kegiatan usaha sebagai berikut:
 - a) Mengadakan pembiayaan usaka kepada anggota
 - b) Mengadakan pembiayaan barang jatuh tempo (Mudharabah)
 - c) Mengadakan pembayaran total bagi hasil (Mudharabah)
 - d) Pembelian barang bagi hasil
 - e) Pengadakan usaha penyaluran sembako
 - f) Menyediakan perumahan/tanak kaplingan bagi anggota maupun non anggota
 - g) Menjalankan usaha dalam bidang jasa angkutan transportasi serta penyewaan (rental) kendaraan.
 - h) Menjalankan usaha perdagangan umum, termasuk ekspor dan impor

- i) Menjalankan usaha dalam bidang cleaning service
- j) Menjalankan usaha dibidang pengadaan pupuk, bibit, obat-obatan dan sarana/peralatan pertanian ataupun peternakan
- k) Menjalankan usaha perbengkelan (mekanik dan elektrenik)
- l) Menjalankan usaha dibidang penjilitan dan jasa periklanan serta penyediaan alat-alat tulis kantor
- m) Menjalakan usaha dalam pengadaan warung post dan telekomunikasi
- n) Menjalankan usaha dalam bidang pengadaan air minum kemasan maupun isi ulang
- o) Menjalankan usaha dalam bidang kredit sepeda montor dan mobil
- p) Menjalankan usaha dalam bidang home industri-industri kecil dan menengah
- q) Menjalankan usaha pembayaran tagihan rekening listrik. Air, telepon, tiket pesawat dan traveling

4. Program BMT

BMT juga menghimpun dana anggota dengan calon anggota (nasabah) serta menyalurkan pada lembaga ekonomi yang halal dan menguntungkan. Banyaknya masyarakat yang memerlukan modal untuk memulai usaha kecil dan kesulitan mencari pinjaman modal dan terjerumus dalam pinjaman yang tidak sesuai syariah (riba).

Adapun penghimpunan dan penyaluran dana yang ada di BMT Mandiri Abadi Syariah, yaitu:

a. Penghimpunan Dana/Simpanan

BMT merupakan kegiatan mengumpulkan atau menghimpun dana berbagai sumber (zakat, infak, sedekah dan lain-lain) atau dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan disalurkan kepada masyarakat yang membutuhkan dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat ekonomi rendah. Penghimpunan dana/simpanan terbagi menjadi 2(dua) jenis, yaitu:

- 1) Simpana wadiah adalah simpanan atau titipan yang sewaktu- waktu nasabah atau anggota dapat menariknya dengan mengeluarkan suratberharga pemindahan buku/transfer dan untuk membayar lainnya. Simpanan wadi'ah amanah (titipan dana zakat, infaq, dan shodaqoh) dan wadi'ah yadhomanah (titipan yang akan mendapatkan bonus dari bank apabila bank mengalami keuntungan dari pemanfaatan pemutaran dana nasabah).Persyaratan untuk membuat simpanan wadi'ah :
 - a. Setoran sesuai dengan rencana nasabah, minimal Rp 10.000 maksimum tidak terbatas.
 - b. Nisbah 80:20 (BMT : Pembiayaan)
 - c. Biaya administrasi perbulan tidaak ada/free
- 2) Simpanan mudharabah adalah simpanan pemilik dana yang penyetorannya atau penarikannya dapat dilakukan sesuai akad yang telah disepakati sebelumnya. Jenis-jenis produk simpana yang menggunakan akad mudharabah antara lain : simpanan Idul Fitri, simpanan Idul Qurban, simpanan Haji, simpanan Pendidikan, simpanan Kesehatan dan lain-lain.Persyaratan untuk membuat simpanan berjangka:
 - a. Minimal simpanan Rp 1.000.000 dengan jangka waktu 12 bulan.
 - b. Biaya administrasi perbulan tidak ada/free

Untuk semua simpana mengisi formulir pembukuan simpanan, dengan bukti identitas diri, yakni fotocopy KTP/SIM/Kartu Pelajar + fotocopy KRT +Pa Photo 2 Lembar.

b. Penyaluran Dana/Pembiayaan

Penyaluran dana (landing) adalah transaksi penyediaan dana atau barang kepada nasabah yang sesuai dengan syariat islam standar akuintasi yang memiliki fungsi untuk meningkatkan daya guna dan peredaran uang/barang serta pemerataan pendapat. Dan jenis penyaluran

dana yang disediakan oleh Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) didasarkan pada akad yang digunakan.

Prosedur penyaluran dana / pembiayaan yaitu calon debitur yang pertama kali mengajukan pembiayaan kepada salah satu bank atau lembaga keuangan lainnya, biasanya permohonan tersebut tidak langsung mendapatkan jawaban dari pihak bank maupun lembaga keuangan lainnya. Untuk memperoleh pembiayaan tersebut boleh perlu diadakan seleksi yang membutuhkan waktu. Proses seleksi ini dilakukan dengan melalui beberapa tahap yaitu antara lain :

1) Analisis Pembiayaan atau Pendahuluan

Tujuan utama analisis ini adalah untuk menentukan apakah permohonan pembiayaan yang diajukan oleh debitur bisa diterima atau ditolak serta sebagai alat untuk memberikan jawaban atau pengambilan keputusan tentang masalah-masalah seperti

- a) Kepada siapa dana dalam bentuk pembiayaan harus diberikan.
- b) Untuk maksud usaha apa dana pembiayaan itu diberikan.
- c) Apakah calon debitur akan menerima dana pembiayaan kiranya akan mampu mengembalikan pokok pembiayaan ditambah dengan bagi hasil/mark up.
- d) Berapa jumlah uang yang layak diberikan
- e) Apakah dana pembiayaan yang akan diberikan tersebut cukup aman atau beresiko kecil.

2) Analisis Kelayakan Usaha

Suatu usaha yang dikatakan layak artinya usaha tersebut bisa menghasilkan keuntungan yang bisa menutup seluruh biaya yang dikeluarkannya langsung maupun tidak langsung. Kelayakan merupakan kata kunci yang harus dipegang oleh para pengelola lembaga keuangan dan merupakan kriteria yang paling pokok dalam membiayai suatu jenis usaha. Maka dari itu, jika suatu usaha tidak layak, khususnya ditinjau dari segi ekonomi tetapi tetap di biayai maka resiko yang akan timbul adalah kemacetan pengembalian pembiayaan dan ini berarti pula kemacetan

usaha BMT, adapun beberapa aspek-aspek suatu jenis usaha, antara lain sebagai berikut :

a) Aspek Pemasaran

Pengusaha mikro tidak memiliki perencanaan dan strategi pemasaran yang baik. Usahanya hanya dimula dari coba-coba, dan jangkauan pemasarannya sangat terbatas, sehingga informasi produknya tidak sampai kepada calon pembeli. Mereka hampir tidak memperhitungkan tentang calon pembeli dan tidak mengerti bagaimana harus memasarkannya.

b) Aspek Manajemen

Pengusaha mikro biasanya tidak memiliki pengetahuan yang baik tentang sistem manajemen pengelolah usaha, sehingga sulit dibedakan antara asset keluarga dan usaha, bahkan banyak diantara mereka yang memanfaatkan ruang keluarga untuk berproduksi. Perencanaan usahatidak dilakukan sehingga tidak jelas arah dan target usaha yang akan dijalankan dalam periode waktu tertentu.

c) Aspek Teknis

Berbagi aspek teknis yang masih sering menjadi problem yaitu cara produksi, sistem penjualan, sampai ada tidaknya badan hukum serta perizinan yang lain.

d) Aspek Keuangan

Kendala yang sering diperbincangkan usaha kecil adalah lemahnya bidang keuangan. Pengusaha mikro hampir tidak memiliki aspek yang luas kepada kepada sumber permodalan. Kendala ini sesungguhnya di pengaruhi oleh tiga kendala di atas. Kebutuhan akan permodalan akan permodalan tidak dapat dipenuhi oleh lembaga keuangan modren, karena pengusaha kecil tidak dapat memenuhi prosedur yang ditetapkan.

Penyaluran dana dalam bentuk jual beli dengan pembiayaan di tanggihkan adalah penjualan barang dari BMT kepada nasabah, dengan harga yang telah ditetapkan sebesar harga perolehan barang di tambah margin keuntungan yang disepakati untuk keuntungan BMT. Bentuknya dapat berupa bai' bitsaman ajil pembayaran dilakukan secara angsuran, dan murabaha pembayaran di akhir perjanjian. Akad jual beli berdasarkan penyaluran dana/ pembiayaan yaitu :

- a. *Murabahah* adalah jual beli barang sebesar harga pokok barang ditambah dengan margin keuntungan yang telah disepakati bersama.
- b. *Salaam* adalah jual beli barang dengan cara pemesanan dengan syarat- syarat tertentu dan pembayaran tunai terlebih dahulu secara penuh.
- c. *Istishna* adalah jual beli barang dalam bentuk pemesanan pembuatan barang dengan criteria dan persyaratan tertentu yang disepakati dengan pembayaran sesuai dengan kesepakatan.

Pembiayaan merupakan penyaluran dana BMT kepada pihak ketiga berdasarkan kesepakatan pembiayaan antara BMT dengan pihak lain dengan jangka waktu tertentu dan nisbah bagi hasil yang disepakati. Pembiayaan dengan menggunakan prinsip bagi hasil dibedakan menjadi dua yaitu:

1) Pembiayaan Mudharabah

Pembiayaan mudharabah adalah perjanjian antara pemilik dana (shahibul maal) dan pengelola dana (mudharib), dimana modalnya 100% berasal dari shahibul maal dan keuntungan dibagi menurut nisbah yang telah disepakati kedua belah pihak.

2) Pembiayaan Musyarakah

Pembiayaan musyarakah adalah pinjaman kerja sama antara dua orang atau lebih dimana modalnya berasal kedua belah pihak dan keduanya bersepakat dalam keuntungan dan resiko. Sedangkan ada beberapa akad yang digunakan dalam penghimpunan dana (funding) dan penyaluran dana (lending), yaitu :

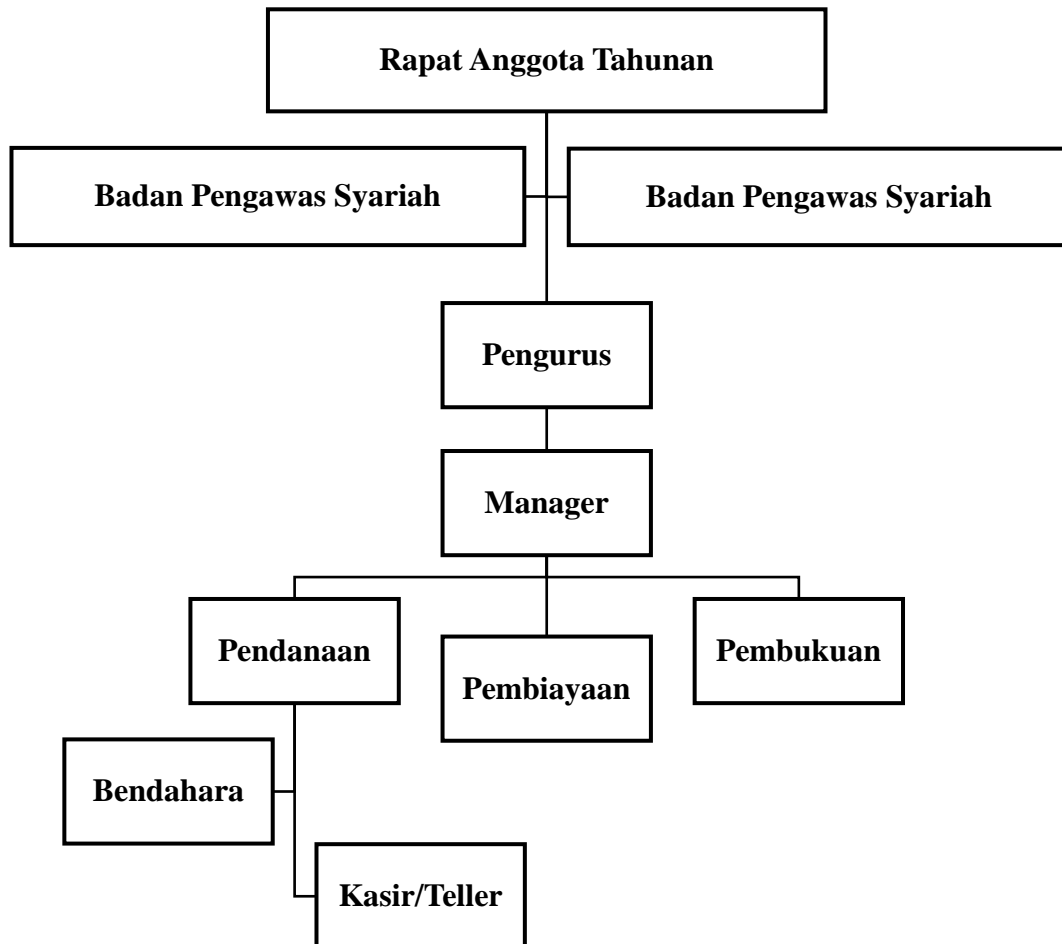
- a) Akad sewa-menyewa, pada *baitul maal wa Tamwil* (BMT) akad sewa-menyewa ditetapkan dalam produk penyaluran dana berupa pembiayaan ijarah dan pembiayaan ijarah muntahiah bit tamlik (IMBT).
- b) Pinjam-meminjam yang bersipat sosial. Pada *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) transaksi pinjam-meminjam dikenal dengan nama pembiayaan *qardh*, yaitu pinjam-meminjam tanpa dana imbalan dengan kewajiban pihak peminjam mengaembalikan pokok pinjaman sekaligus cicilan dalam jangka dalam jangka waktu yang telah disepakati.
- c) Adapun *qardh al-hasana* (pinjaman kebajikan), bila nasabah tidak mampu mengembalikan, maka pihak pemberi pinjaman bisa merelakan atau ikhlas kalau memang benar-benar nasabah tidak sanggup membayarnya.
- d) Produk jasa
- e) Produk *tabarru* yaitu ZISWAH (*Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf, dan Hibah*)

5. Struktur Organisasi Perusahaan dan Deskripsi Tugas

1) Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu susunan komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagian fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda dengan yang dikoordinasikan. Selain itu, struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi dari pekerjaan, saluran perintah ataupun penyampaian laporan. Komponen-komponen yang ada dalam organisasi mempunyai ketergantungan, sehingga berpengaruh kepada komponen yang lainnya dan organisasi tersebut. Oleh karena itu, struktur organisasi perlu dirancang sedemikian rupa sehingga Sumber Daya Manusia yang telah tersedia dapat di manfaatkan sebaik-baiknya sekaligus sebagai sarana pengendalian internal melalui suatu sistem pembagian kerja yang serasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka struktur organisasi BMT Mandiri Abadi Syariah adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Struktur Organisasi BMT Mandiri Abadi Syariah

2) Deskripsi Tugas/Job Description

a. Rapat Anggota Tahunan

Rapat Anggota Tahunan merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam koperasi. Di dalam rapat anggota koperasi, pembuatan program kerja koperasitersebut dipegang langsung oleh kekuasaan tertinggi dalam koperasi.

Tugas pokok :

1. Menetapkan Anggaran Dasar/ART
2. Menetapkan kebijakan umum dibidang organisasi, manajemen dan usaha Koperasi.
3. Menyelenggarakan pemilihan, pengangkatan, pemberhentian, pengurus dan pengawas.
4. Menetapkan rencana kerja, rencana anggaran pendapatan, dan belanja koperasi serta pengesahan laporan keuangan.
5. Mengesahkan laporanpertanggung jawaban pengurus dan pengawas dalam melaksanakan tugasnya.
6. Menetapkan pembagian sisa hasil usaha.
7. Menetapkan keputusan penggabungan, peleburan dan pembubaran koperasi.

b. Dewan Pengawas Syariah

Dewan pengawas syariah merupakan lembaga yang memberikan fakta, informasi dan pandangan-pandangan yang dianggap perlu dalam hal ketetapan pola, akad dan transaksi-transaksi lainnya di kopyah BMT Mandiri Abadi Syariah dengan syariah islam sebagai dasar pedoman operasional.

Tugas pokok :

1. Ditematkanya produk-produk BMT sesuai syariah.
2. Terevaluasi progam-progam BMT.
3. Membantu mengolah dalam rangka sosialisasi ekonomi syariah kepada anggota khususnya dan masyarakat umumnya.

4. Melakukan evaluasi dan monitoring terhadap operasional BMT.
5. Memberikan rekomendasi terhadap kelayakan kerjasama dengan pihak ketiga, khususnya dalam kesesuaiannya dengan prinsip syariah.
6. Memberikan pandangan dan keputusan dalam hak kesesuaiannya dengan prinsip syariah.
7. Mengadakan pengawasan langsung maupun berjenjang dalam hal operasional dan keuangan.

c. Manager

Manager bertanggung jawab sebagai pengatur semua dalam seluruh kegiatan usaha pemasaran, persetujuan, ketetapan direksi dalam rangka pelaksanaan kegiatan penunjang pengusaha.

Tugas pokok:

1. Melaksanakan kebijakan umum yang telah dibuat pengurus dan disetujui Rapat Anggaran.
2. Menyusun rancangan anggaran rencana jangka pendek dan jangka panjang, untuk selanjutnya disampaikan kepada pengurus untuk dibawa dalam Rapat Anggota.
3. Terarsipkannya seluruh dokumen-dokumen, surat-surat serta notulen rapat secara baik.
4. Menyetujui pembiayaan yang jumlahnya tidak melampaui batas wewenang manager.
5. Menandatangani dan menyetujui permohonan pembiayaan sesuai batas wewenang.
6. Melakukan pemantauan dan pengawasan terhadap operasional BMT Mandiri Abadi Syariah.
7. Meningkatkan pendapatan dan menekan biaya.
8. Mengusulkan kepada pengurus tentang penambahan, pengangkatan, pemberian, karyawan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan operasional BMT Mandiri Abadi Syariah.

9. Terselenggaranya absensi kehadiran karyawan dan didokumentasi untuk penilaian.
10. Menyelesaikan secepatnya apabila ada masalah yang berkaitan dengan mitra.

d. Pembiayaan

Pembiayaan bertanggung jawab untuk melakukan proses pembiayaan dan membuat akad pembiayaan serta surat-surat perjanjian lain.

Tugas Pokok :

1. Melayani pengajuan pembiayaan para anggota dan mitra.
2. Membantu menyelesaikan pembiayaan bermasalah.
3. Memastikan analisis pembiayaan telah dilakukan sesuai prosedur.
4. Mengarsipkan seluruh berkas pembiayaan.
5. Mendata jaminan pembiayaan.
6. Membuat surat teguran dan peringatan kepada mitra yang telah jatuh tempo.
7. Mengontrol masa berlakunya persyaratan permohonan pembiayaan.
8. Membuat laporan pembiayaan bulanan.

e. Pembukuan

Pembukuan bertanggung jawab untuk mengelola administrasi keuangan hingga sampai laporan keuangan.

Tugas Pokok :

1. Membuat laporan keuangan BMT Mandiri Abadi Syariah.
2. Mengarsipkan laporan keuangan dan berkas-berkas yang berkaitan dengan keuangan.
3. Menyediakan data-data yang dibutuhkan untuk menganalisis keuangan BMT Mandiri Abadi Syariah.
4. Menerbitkan laporan keuangan atas persetujuan manager.

f. Bendahara

Bendahara bertanggung jawab dalam melakukan pengelolaan keuangan BMT secara keseluruhan diluar unit-unit yang ada.

Tugas Pokok :

1. Mengeluarkan laporan keuangan BMT kepada pihak yang berkepentingan.
2. Membuat laporan keuangan BMT (simpan pinjam dan sektoriil).
3. Melakukan analisis bila diperlukan dan memberikan masukan pada Rapat Badan Pengurus mengenai perkembangan BMT dari hasil laporan keuangan yang ada.
4. Memberikan laporan mengenai perkembangan simpanan wajib dan simpanan pokok anggota.
5. Melakukan evaluasi terhadap perkembangan simpanan pokok dan wajib.
6. Mendata ulang anggota yang masih belum melunasi kewajibannya dalam menyetor simpanan pokok dan simpanan wajib.
7. Melakukan koordinasi dengan sekretaris bila diperlukan mengenai kondisi anggota.

g. Teller

Teller bertanggung jawab dalam pengendalian dan mengatur semua proses yang berkaitan dengan pembiayaan serta transaksi sampai persiapan alat bantu transaksi.

Tugas Pokok :

- 1) Mengatur proses pembukuan dan pembuatan buku tabungan anggota baru.
- 2) Mengatur proses persiapan mulai dan pengajuan uang untuk transaksi harian sampai persiapan alat bantu transaksi.
- 3) Merekap data-data yang diberikan Account Officer kepada teller.
- 4) Menyusun laporan atau berkas kedalam database anggota.

- 5) Melayani anggota dalam pembayaran dan penerimaan uang tunai dan tidak tunai (cek/giro).

6. Sarana dan Prasarana BMT

Memberikan wawasan dan pengetahuan serta pembekalan kepada calon anggota untuk dapat menjadikan BMT itu sebagai pilihan dan menghindari pernyataan yang mengatakan bahwa BMT hanya bank biasa.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam hasil pengujian pada data yang di olah dengan menggunakan program SPSS memberikan kesimpulan pada data yang berkaitan dengan karakteristik responden, diantaranya:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Laki-Laki | 43 | 57.3 | 57.3 | 57.3 |
| Valid Perempuan | 32 | 42.7 | 42.7 | 100.0 |
| Total | 75 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

Pada data identitas responden yang pertama yaitu pada Jenis Kelamin, data diatas menunjukkan bahwasannya didalam organisasi cenderung lebih didominasi oleh Laki-laki dimana data nya berjumlah 43 orang dengan persentase sebesar 57,3% dan jumlah perempuan dalam pengisian angket ini sebanyak 32 orang dengan presentase sebesar 42,7%, hasil ini didapat dari jumlah yang didapat dengan menggunakan rumus slovin sebanyak 75 orang.

Tabel 4.2**Usia**

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 21-30 tahun | 27 | 36.0 | 36.0 | 36.0 |
| 31-40 tahun | 33 | 44.0 | 44.0 | 80.0 |
| 41-50 tahun | 15 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| Total | 75 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

Berdasarkan deskripsi pada data identitas diri yang kedua yaitu data usia menunjukkan bahwasannya di dalam tabel tersebut menunjukkan bahwasannya responden yang berumur 31-40 tahun lebih banyak yaitu berjumlah 33 responden dengan persentase sebesar 44%, diikuti responden yang berusia 21-30 tahun dengan persentase sebesar 36%, dan yang paling kecil dari data ini yaitu pada usia 41-50 tahun berjumlah 15 responden dengan persentase sebesar 20%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwasannya anggota yang menggunakan produk-produk dari BMT lebih banyak berusia 31-40 tahun.

Tabel 4.3**Pendidikan**

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Diploma | 5 | 6.7 | 6.7 | 6.7 |
| S1 | 19 | 25.3 | 25.3 | 32.0 |
| Valid SLTA | 39 | 52.0 | 52.0 | 84.0 |
| SLTP | 12 | 16.0 | 16.0 | 100.0 |
| Total | 75 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

Berdasarkan pada data identitas diri yang ketiga yaitu data pendidikan menunjukkan bahwasannya pada tabel diatas menunjukkan tingkat pendidikan responden lebih besar pada pendidikan SLTA yang

berjumlah sebanyak 39 dengan persentase sebesar 52% dan diikuti oleh jenjang pendidikan S1 sebanyak 19 dengan persentase sebesar 25,3%, dan tingkat pendidikan SLTP sebanyak 12 responden dengan persentase sebesar 16%, dan tingkat pendidikan yang paling kecil dari data tersebut ialah tingkat pendidikan Diploma yang berjumlah sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 6,7%.

Tabel 4.4
Pekerjaan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Buruh | 2 | 2,7 | 2,7 | 2,7 |
| | Ibu Rumah Tangga | 10 | 13,3 | 13,3 | 16,0 |
| | Karyawan BUMN | 1 | 1,3 | 1,3 | 17,3 |
| | Karyawan Swasta | 15 | 20,0 | 20,0 | 37,3 |
| | Peternak | 8 | 10,7 | 10,7 | 48,0 |
| | Pedagang | 9 | 12,0 | 12,0 | 60,0 |
| | Pengusaha | 2 | 2,7 | 2,7 | 62,7 |
| | Petani | 7 | 9,3 | 9,3 | 72,0 |
| | PNS | 4 | 5,3 | 5,3 | 77,3 |
| | Wiraswasta | 17 | 22,7 | 22,7 | 100,0 |
| | Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

Pada data diatas dapat dilihat bahwasannya pada identitas Pekerjaan lebih didominasi golongan pekerjaan wiraswasta yang berjumlah sebanyak 17 responden, dan yang paling rendah yaitu pada masing-masing kolom pengusaha dengan frekuensi sebanyak 2 orang dan karyawan BUMN dengan fekuensi sebanyak 1 responden.

C. Penyajian Data

Adapun penulis menyajikan data tabel frekuensi mengenai persentase hasil jawaban angket dari setiap pernyataan yang penulis sebarakan kepada responden, diantaranya dapat menampilkannya sebagai berikut:

1. Deskripsi hasil presentase jawaban responden tentang variabel Komitmen Organisasi (X)

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|------|--------|-----|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 46 | 61,3 | 23 | 30,7 | 4 | 5,3 | 2 | 2,7 | - | - | 75 | 100 |
| 2 | 38 | 50,7 | 20 | 26,7 | 14 | 18,7 | 2 | 2,7 | 1 | 1,3 | 75 | 100 |
| 3 | 31 | 41,3 | 31 | 41,3 | 10 | 13,3 | 2 | 2,7 | 1 | 1,3 | 75 | 100 |
| 4 | 17 | 22,7 | 27 | 36 | 23 | 30,7 | 6 | 8,0 | 2 | 2,7 | 75 | 100 |
| 5 | 23 | 30,7 | 43 | 57,3 | 6 | 8,0 | 3 | 4,0 | - | - | 75 | 100 |
| 6 | 20 | 26,7 | 35 | 46,7 | 19 | 25,3 | 1 | 1,3 | - | - | 75 | 100 |
| 7 | 5 | 6,7 | 15 | 20,0 | 26 | 34,7 | 23 | 30,7 | 6 | 8,0 | 75 | 100 |
| 8 | 13 | 17,3 | 46 | 61,3 | 10 | 13,3 | 6 | 8,0 | - | - | 75 | 100 |
| 9 | 23 | 30,7 | 40 | 53,3 | 11 | 14,7 | - | - | 1 | 1,3 | 75 | 100 |
| 10 | 12 | 16 | 40 | 53,3 | 19 | 25,3 | 4 | 5,3 | - | - | 75 | 100 |
| 11 | 22 | 29,3 | 30 | 40,0 | 15 | 20,0 | 6 | 8,0 | 2 | 2,7 | 75 | 100 |
| 12 | 4 | 5,3 | 13 | 17,3 | 23 | 30,7 | 25 | 33,3 | 10 | 13,3 | 75 | 100 |

Sumber: *Data Penelitian (Terolah), SPSS, 2020*

Berdasarkan pada tabel 4.5 Diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang komitmen organisasi mengenai bangga menjadi salah satu bagian dari anggota BMT, adapun responden

menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (61,3%), kurang setuju sebanyak 23 orang (30,7), tidak setuju sebanyak 2 orang (2,7%).

- 2) Jawaban responden tentang komitmen organisasi mengenai perasaan terikat secara emosional dengan organisasi, adapun responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (50,7%), setuju sebanyak 20 orang (26,7%), kurang setuju 14 orang (18,7%), tidak setuju sebanyak 2 orang (2,7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%).
- 3) Jawaban responden tentang komitmen organisasi mengenai sikap loyal dan patuh terhadap BMT, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (41,3%), setuju sebanyak 31 orang (41,3%), kurang setuju 10 orang (13,3%), tidak setuju sebanyak 2 orang (2,7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%).
- 4) Jawaban responden tentang komitmen organisasi terkait dengan segala masalah yang ada didalam lembaga ini juga seperti masalah anggota, adapun jawaban responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (22,7%), setuju sebanyak 27 (36,7%), kurang setuju sebanyak 23 orang (30,7%), tidak setuju 6 orang (8,0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,7%).
- 5) Jawaban responden tentang komitmen organisasi terkait tingkat kepercayaan pada lembaga BMT, sehingga memunculkan persatuan dan kesatuan diantara karyawan dengan anggota, adapun jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (30,7%), setuju sebanyak 43 orang (57,3%), kurang setuju sebanyak 6 orang (8,0%), dan tidak setuju sebanyak 3 orang (4,0%).
- 6) Jawaban responden tentang komitmen organisasi mengenai adanya optimis tentang masa depan yang semakin cerah bersama lembaga BMT ini, adapun responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (26,7%), setuju sebanyak 35 orang (46,7%), kurang setuju sebanyak 19 orang (25,3%), dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%).
- 7) Jawaban responden tentang komitmen organisasi mengenai kepedulian terhadap lembaga ini, dan jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (6,7%), setuju sebanyak 15 orang (20,0%),

kurang setuju sebanyak 26 orang (34,7%), tidak setuju sebanyak 23 orang (30,7), dan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (8,0%).

- 8) Jawaban responden tentang komitmen organisasi mengenai apa yang ingin dicapai lembaga BMT juga penting bagi para anggotanya, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (17,3%), setuju sebanyak 46 orang (61,3%), kurang setuju sebanyak 10 orang (13,3%), tidak setuju sebanyak 6 orang (8,0%).
 - 9) Jawaban responden tentang komitmen organisasi mengenai tetap menjadi bagian dari lembaga, adapun responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (30,7%), setuju sebanyak 40 orang (53,3%), kurang setuju sebanyak 11 orang (14,7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%).
 - 10) Jawaban responden tentang komitmen organisasi yang ingin terus bekerja sama dengan lembaga BMT ini karena ada keuntungan yang dirasakan, jawaban responden terhadap pernyataan ini diantaranya sangat setuju sebanyak 12 orang (16,0%), setuju sebanyak 40 orang (53,3%), kurang setuju sebanyak 19 orang (25,3%), tidak setuju sebanyak 4 (5,3%).
 - 11) Jawaban responden tentang komitmen organisasi mengenai ketertarikan anggota pada lembaga ini terutama didasarkan pada kesamaan pandangan dalam menilai suatu masalah diantaranya sangat setuju sebanyak 22 orang (29,3%), setuju sebanyak 30 orang (40,0%), kurang setuju sebanyak 15 orang (20,0%), tidak setuju sebanyak 6 orang (8,0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,7%).
 - 12) Jawaban responden tentang adanya tanggung jawab dari lembaga, adapun responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (5,3%), setuju sebanyak 13 orang (17,3%), kurangs setuju sebanyak 23 orang (30,7%), tidak setuju sebanyak 25 orang (33,3%), dan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (13,3%).
2. Deskripsi hasil presentase jawaban responden tentang variabel loyalitas anggota (Y)

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Loyalitas Anggota

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|------------|----------|---------------|----------|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 23 | 30,7 | 35 | 46,7 | 16 | 21,3 | 1 | 1,3 | – | – | 75 | 100 |
| 2 | 28 | 37,3 | 35 | 46,7 | 11 | 14,7 | – | – | 1 | 1,3 | 75 | 100 |
| 3 | 25 | 33,3 | 41 | 54,7 | 6 | 8,0 | 3 | 4,0 | – | – | 75 | 100 |
| 4 | 23 | 30,7 | 33 | 44,0 | 18 | 24,0 | 1 | 1,3 | – | – | 75 | 100 |
| 5 | 16 | 21,3 | 31 | 41,3 | 24 | 32,0 | 3 | 4,0 | 1 | 1,3 | 75 | 100 |
| 6 | 12 | 16,0 | 33 | 44,0 | 28 | 37,3 | 2 | 2,7 | – | – | 75 | 100 |
| 7 | 14 | 18,7 | 13 | 17,3 | 26 | 34,7 | 18 | 24,0 | 4 | 5,3 | 75 | 100 |

Sumber: *Data Penelitian (Terolah), SPSS, 20*

Berdasarkan pada tabel 4.6 Diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang loyalitas anggota untuk berniat seterusnya akan terus berpartisipasi dalam lembaga ini sampai akhir, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (30,7%), setuju sebanyak 35 orang (46,7%), kurang setuju sebanyak 16 orang (21,3%), tidak sebanyak 1 orang (1,3%).
- 2) Jawaban responden tentang menceritakan pengalamannya selama berpartisipasi bersama lembaga BMT Mandiri Abadi Syariah kepada orang lain, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (37,3%), setuju sebanyak 35 orang (46,7%), kurangs setuju sebanyak 11 orang (14,7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%).

- 3) Jawaban responden mengenai akan menatakan hal-hal yang positif kepada orang lain, dan jawabannya sangat setuju sebanyak 25 orang (33,3%), setuju sebanyak 41 orang (54,7%), kurang setuju sebanyak 6 orang (8,0%) tidak setuju sebanyak 3 orang (4,0%).
- 4) Jawaban responden mengenai rekomendasi kembali kepada orang lain untuk menggunakan jasa yang ditawarkan oleh lembaga BMT Mandiri Abadi Syariah, dan jawaban responden ialah sangat setuju sebanyak 23 orang (30,7%), setuju sebanyak 33 orang (44,0%), kurang setuju sebanyak 18 orang (24,0%), dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%).
- 5) Jawaban responden tentang menggunakan kembali jasa yang ditawarkan oleh lembaga BMT Mandiri Abadi Syariah, responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (21,3%), setuju sebanyak 31 orang (41,3%), kurang setuju sebanyak 24 orang (32,0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (4,0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%).
- 6) Jawaban responden tentang mengajak kerabat dekat untuk menikmati pelayanan yang diberikan oleh BMT Mandiri Abadi Syariah, adapun responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (16,0%), setuju sebanyak 33 orang (44,0%), dan tidak setuju sebanyak 2 orang (2,7%).
- 7) Jawaban responden tentang tidak akan beralih kepada jasa lainnya yang menawarkan jasa simpan pinjam yang serupa, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (18,7%), setuju sebanyak 13 orang (17,3%), kurang setuju sebanyak 26 orang (34,7%), tidak setuju sebanyak 18 orang (24,0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (5,3%).

D. Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Dalam penelitian menguji validitas sangat penting untuk dapat menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel dari suatu penelitian. Jika instrumen penelitian dikatakan valid atau benar maka hasil pengukurannya juga akan benar.

1) Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X)

| Item | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|---------|----------------|--------------|------------|
| Item 1 | 0,604 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 2 | 0,654 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 3 | 0,645 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 4 | 0,690 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 5 | 0,603 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 6 | 0,674 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 7 | 0,267 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 8 | 0,677 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 9 | 0,380 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 10 | 0,747 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 11 | 0,661 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 12 | 0,262 | 0,000<0,05 | Valid |

Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

Dari semua butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi ternyata semua pernyataan berstatus valid. Data dinyatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel (0.224) dan nilai probabilitas tidak melebihi dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa 12 item pernyataan (angket) yang digunakan dalam penelitian ini mampu menunjukkan sesuatu yang diukur dalam pernyataan tersebut.

2) Variabel Loyalitas Anggota

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Loyalitas Anggota (Y)

| Item | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|-------------|-----------------------|---------------------|-------------------|
| Item 1 | 0,422 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 2 | 0,672 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 3 | 0,641 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 4 | 0,661 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 5 | 0,762 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 6 | 0,687 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 7 | 0,590 | 0,000<0,05 | Valid |

Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

Dari semua butir pernyataan untuk variabel loyalitas anggota ternyata semua pernyataan berstatus valid. Data dinyatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel (0.224) dan nilai probabilitas tidak melebihi dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa 12 item pernyataan (angket) yang digunakan dalam penelitian ini mampu menunjukkan sesuatu yang diukur dalam pernyataan tersebut.

b. Uji Realibilitas

Dalam penelitian menguji realibilitas sangat penting untuk dapat menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel dari suatu penelitian. Jika instrumen penelitian dikatakan valid atau benar maka hasil pengukurannya juga akan benar. Berikut ini hasil uji dari Realibilitas.

Tabel 4.9
Uji Realibilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | N of Items | Keterangan |
|-------------------------|-------------------------|------------|-----------------|
| Komitmen Organisasi (X) | 0,796 | 12 | <i>Reliabel</i> |
| Loyalitas Anggota (Y) | 0,740 | 7 | <i>Reliabel</i> |

Sumber: Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20

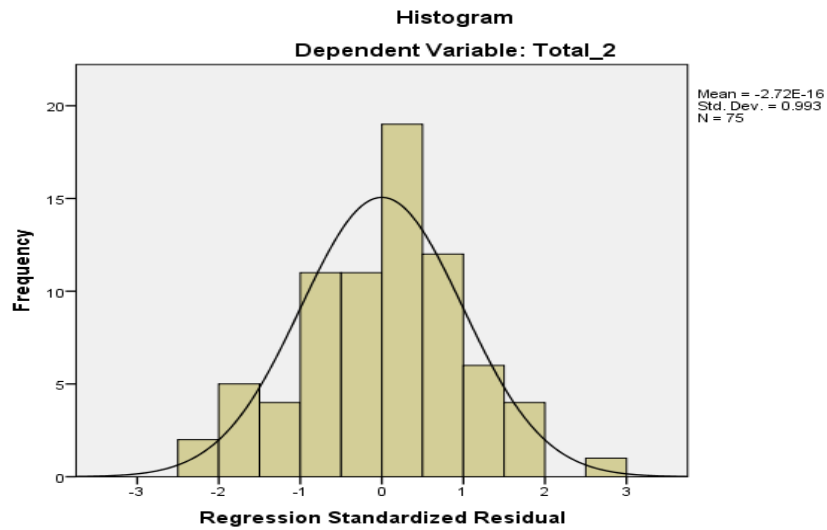
Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dikatakan reliabel dimana seluruh instrumen layak digunakan untuk mengumpulkan data yaitu jika nilai Cronbach's Alpha >0,70.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam menentukan model regresi yang valid maka data yang harus diuji apakah telah terbebas dari masalah asumsi klasik., ialah:

a. Uji Normalitas

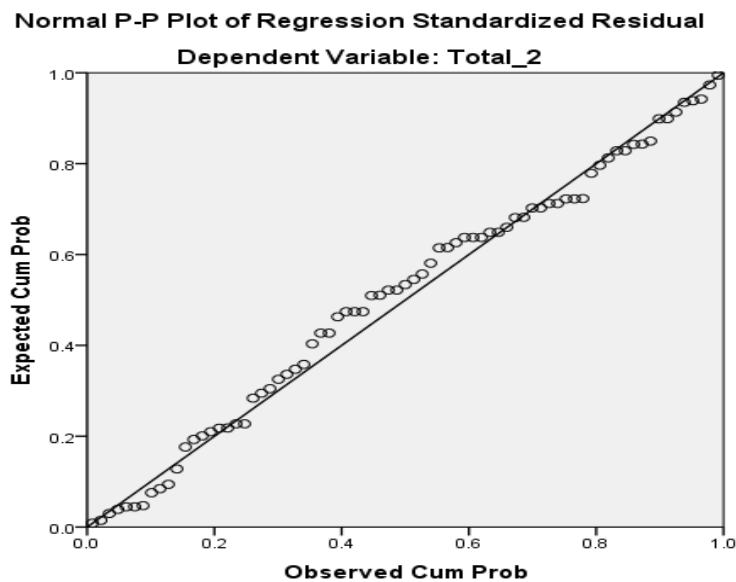
Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi tersebut variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



Sumber: Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20

Gambar 4.3 Grafik Histogram

Berdasarkan pengujian data diatas diketahui bahwa uji Heteroskedastisitas dapat diuji dengan cara melihat kemencangan penyebaran grafik histogram sudah terlihat normal (berada di tengah), dan pada data tersebut menunjukkan bahwasannya garis lengkung nya sudah berada di tengah.



Sumber: Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20

Gambar 4.4 Normal P-Plot of Regression Standarized Residual

Berdasarkan pengujian data dapat dikatakan normal apabila:

1. Data berdistribusi normal apabila dalam penyebaran data mengikuti garis diagonal,
2. Dan pada grafik diatas menunjukkan bahwasannya butir-butir pernyataan yang telah diolah dan titik-titiknya telah mengikuti garis diagonal.

Tabel 4.10

Hasil One Sample Kolmogorov Smirnov Test

| | | Total_2 |
|----------------------------------|----------------|---------|
| N | | 75 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 27.17 |
| | Std. Deviation | 3.714 |
| | Absolute | .135 |
| Most Extreme Differences | Positive | .085 |
| | Negative | -.135 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.167 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .131 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardize d Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | | |
|-------|-----------------------------|------------|----------------------------|------|-------|-------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Toleranc e | VIF | |
| 1 | (Constant | 10.448 | 2.792 | | 3.742 | .000 | | |
| | Total_1 | .364 | .060 | .577 | 6.039 | .000 | 1.000 | 1.000 |

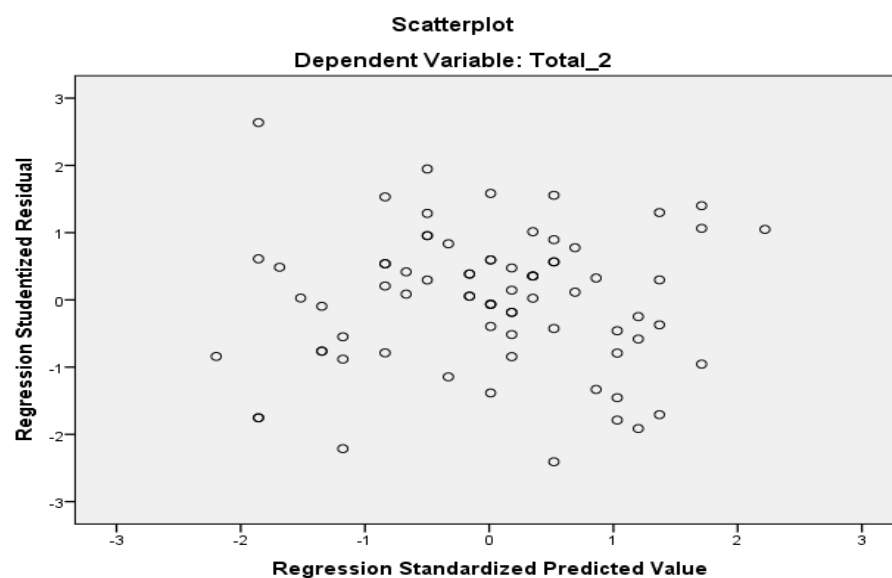
a. Dependent Variable: Total_2

Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dikemukakan bahwa gejala multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat pada nilai *variance inflation factor* (VIF), Nilai VIF $1,000 < 10$, tidak terdapat gejala multikolinieritas. Sedangkan VIF pada tabel menunjukkan bahwa nilai Tollerance Value $1,000 > 0,1$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan/*variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan pola tertentu menggambarkan titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melempar, dan menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dalam hal ini tidak terjadinya gejala heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Berikut ini akan disajikan hasil dari Uji Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan program SPSS tentang pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10,448 | 2,792 | | 3,742 | ,000 |
| Komitmen Organisasi (X) | ,364 | ,060 | ,577 | 6,039 | ,000 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Anggota (Y)

Sumber: Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20

Berdasarkan tabel 4.12 Adapun hasil yang telah diperoleh dari koefisien di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = 10,448a + 0,364X_1 + e$$

Dari persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan diantara variabel *independent* dengan variabel *dependent* tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Nilai *Constanta* adalah 10.448, artinya jika tidak terjadi perubahan pada variabel loyalitas anggota (nilai X adalah 0), maka loyalitas anggota pada BMT Mandiri Abadi Syariah sebesar 10,448.
- 2) Nilai *Koefisien Regresi* Komitmen Organisasi adalah 0.364, artinya jika variabel komitmen organisasi (X) meningkat sebesar 1% dengan asumsi bahwasannya konstanta adalah 0 (nol), maka loyalitas anggota pada BMT Mandiri Abadi Syariah meningkat sebesar 0,364.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Tabel 4.13
Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10,448 | 2,792 | | 3,742 | ,000 |
| Komitmen Organisasi | ,364 | ,060 | ,577 | 6,039 | ,000 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Anggota

Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

Berdasarkan tabel 4.13 dengan mengamati pada baris, kolom t dan signifikansi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota (H1)

Variabel Komitmen Organisasi (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota pada BMT Mandiri Abadi Syariah Medan. Hal ini terlihat dari signifikannya komitmen organisasi (X) $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\text{Rumus nilai } t_{\text{tabel}} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right)$$

Keterangan:

α = Batas signifikan 0,05 (5%)

n = Jumlah responden (sampel)

k = Jumlah variabel bebas

Sehingga dari rumus tersebut diketahui bahwa:

$$t_{\text{tabel}} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right)$$

$$t_{\text{tabel}} = t(0.05/2; 75-1-1) = (0.025; 73) = 1.99300.$$

Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6.039 > 1.99300$), Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesisnya terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota secara parsial diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y), jika variabel bebas memiliki pengaruh simultan terhadap variabel terikat (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama dengan melihat nilai $F_{tabel} = f(k; n-k)$, $F = (1; 75-1) = (1; 74) = 3.97$ dengan tingkat kesalahan 5%. Uji F yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.14 Dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 340,047 | 1 | 340,047 | 36,468 | .000 ^b |
| Residual | 680,700 | 73 | 9,325 | | |
| Total | 1020,747 | 74 | | | |

a. Dependent Variable: Loyalitas Anggota

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber:

Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 36.468 dengan nilai F_{tabel} adalah 3.97. sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $36.468 > 3.97$, dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota pada Bmt Mandiri Abadi Syariah Medan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan dalam mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang rendah berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .577 ^a | .333 | .324 | 3,054 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber: *Data Penelitian diolah dari Program SPSS versi 20*

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.324, hal ini berarti menunjukkan bahwasannya variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 32.4% sisanya 67.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

E. Interpretasi Hasil Analisis Data

Penelitian ini akan menjelaskan hipotesis penelitian dan disesuaikan dengan analisis data yang sudah dilakukan, untuk lebih jelasnya dapat diuraikan interpretasi hasil analisis datanya sebagai berikut:

I. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota pada BMT Mandiri Abadi Syariah Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi pada Bmt Mandiri Abadi Syariah Medan, hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dan nilai $t_{\text{tabel}} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right) = t_{\text{tabel}} = t(0.05/2; 75-1-1) = (0.025; 73) = 1.99300$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6.039 > 1.99300$), Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesisnya terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota secara parsial diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Fauzi, et.al dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang)”. Hasil penelitian menunjukkan ada dampak positif

yang signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyo Budi dan Ukudi, dengan judul Pengaruh Kualitas Layanan, Kepercayaan dan Komitmen Terhadap Loyalitas Nasabah (Studi pada PD. BPR Bank Pasar Kendal). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas layanan dapat meningkatkan loyalitas nasabah, karena kualitas layanan berpengaruh positif signifikan terhadap kepercayaan dan komitmen nasabah, yang pada gilirannya akan berpengaruh secara positif signifikan terhadap loyalitas nasabah.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Maliyah dengan judul “Pengaruh Citra Merek, Kepercayaan (*Trust*) dan Komitmen terhadap Loyalitas Nasabah pada PT. Henan Putih Rai Asset Management. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara komitmen dengan loyalitas nasabah dengan dibuktikan dengan perhitungan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$.

Fitri Ningtyas dan Basuki Rachmad dengan judul “Pengaruh Kepercayaan, Komitmen, Komunikasi, Penanganan Masalah dan Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Naasabah Bank Muamalat di Surabaya”. Hasil penelitian dari komitmen terhadap loyalitas tidak selalu dapat mempengaruhi loyalitasnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Wayan Suartina, et.al dengan judul “Pengaruh *Customer Relationship Management* dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Anggota (Studi Pada BUMDes se-kecamatan Penebel, Tabanan)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Customer Relationship Management* dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota.

Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ajimat dengan judul “Peran Komitmen Organisasi Dalam Pengaruh Negatif Turnover Intention Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di Universitas Pamulang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan sebagai variabel.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian yang telah penulis lakukan dengan melakukan pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota pada Bmt Mandiri Abadi Syariah Medan. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai t hitung 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), dengan nilai t hitung sebesar 6.039 lebih besar dari 1.99006 ($6.039 > 1.99006$), maka dapat diambil kesimpulan bahwasannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Komitmen organisasi mempengaruhi loyalitas anggota dengan melihat nilai koefisien determinasi pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.324, hal ini berarti menunjukkan bahwasannya komitmen organisasi mempengaruhi sebesar 32.4% sedangkan sisanya 67.6% . sehingga loyalitas anggota dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari penelitian ini, penulis mengharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pihak yang telah mendukung dalam penelitian ini demi kemajuan dimasa yang akan datang nantinya. Untuk itu kepada pihak-pihak tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Bagi BMT Mandiri Abadi Syariah Medan

Manfaat dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat dan membantu ataupun menjadi tambahan ide dalam mengembangkan kemajuan BMT di era modern saat ini dengan tetap menjalankan kegiatan yang sesuai dengan konsep syariah.

2. Bagi Penelitian Lainnya

Diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dan menjadikannya sebagai bahan-bahan perbandingan penelitian maupun menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya mengenai pembahasan ini.

3. Bagi Masyarakat

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengenal lebih jauh lembaga BMT, dan dapat menggunakan segala produk yang ditawarkan oleh lembaga ini, sekaligus dapat menjadi acuan untuk beralih kepada konteks syariah, supaya dapat memajukan pemberdayaan umat kedepannya

DAFTAR PUSTAKA

- Admin, "Pengaruh Komitmen Organisasi Menurut Ahli," didapat dari <https://kajiansekolah.net> [home page on-line] (diakses tanggal 5 Februari 2019).
- Ahmadi, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Anggota Produk Tabungan Umum Syariah Di KSPS BMT Ugt Sidogiri Capem Banyuputih Situbondo," *jurnal ekonomi & keuangan islam*. No.2. Volume. 6. 2019.
- Ajimat, "Peran Komitmen Organisasi dalam Pengaruh Negatif *Turnover Intention* Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Kasus di Universitas Pamulang," *Jurnal Ekonomi Efektif*. No.1. Volume. 2. 2019.
- Al Fauzan, Shalih bin Fauzan bin Abdullah, *Kitab Tauhid*, Jakarta: Akafa Press, 1998.
- Alma, Buchari dan Juni, Doni. *Manajemen Bisnis Syariah: Menanamkan Nilai dan Praktik Syariah dalam Bisnis Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Al-Qahthani, Muhammad Said, *Al-Wala' Wal-bara; Konsep Loyalitas dan Permusuhan dalam Islam*, Jakarta: Ummul Qura, 2013.
- Ananda, Yocki Pramudya, "Analisa Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Omesfindo Agung Sentracendikia," *Jurnal Al Tijarah*, No. 1. Volumel. 6, 2020.
- Andini, Nepi, dan Iskandar, Iis, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Anggota Terhadap Loyalitas Anggota Pada Koperasi Pengayoman Pegawai Departemen Kehakiman (KPPDK) Republik Indonesia," dalam *Jurnal Konferensi Nasional Ilmu Sosial & Teknologi (KNIST)*, No. 1. Volume 1. 2016.
- Fadli, Mochammad Faishal, "Pengaruh Nilai Pelanggan dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Anggota Credit Union Keling Kumang Nanga Pinoh Kabupaten Melawi," *Jurnal Integra*, No. 2. Volume. 9. 2020.
- Fauzi, Muhammad, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang," *Journal of Management*. No. 2. Volume 2. 2016.
- Fitri dan Rachmad, Basuki, "Pengaruh Kepercayaan, Komitmen, Komunikasi, Penanganan Masalah, dan Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah Bank Muamalat Di Surabaya," *Journal of Business and Banking*. No.1. Volume 1. 2011.
- Fitriati, Dina et.al, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Koperasi Syariah Terhadap Loyalitas Anggota (Studi Kasus Koperasi Baytul Ikhtiar Kota Bogor)," *AL-INFAQ: Jurnal Ekonomi Islam*, No. 2. Volume 6. 2015.

- Fretty Welta, "Pengaruh Kualitas Layanan dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Nasabah Pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Surya Barokah," *Jurnal I-Economic* No. 2. Volume 3. 2015.
- Haida, Nur dan Kurnia, "Pengaruh Pelayanan dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Anggota Pembiayaan di BMT Al-Falah Sumber Cirebon," dalam *Jurnal Al-Amwal*. No. 2. Volume 9. 2017.
- Januarti, Indira dan Bunyaanudin, Ashari, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi," *Jurnal JAAI*, No. 1. Volume 10. 2016
- Khakim, Lukman et.al, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Harga dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Variabel Kepuasan Pelanggan sebagai Variabel Intervening Pada Pizza HUT Cabang Simpang Tiga," *Jurnal Manajemen*. No.1. Volume 1. 2015.
- Kosasih, Yonathan Steve dan Sutanto, Eddy Madiono, "Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Agora*, No. 1. Volume 2. 2014.
- Kotler dan Keller, *Manajemen Pemasaran Edisi Ketiga Belas, Jilid 1*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Maghfiroh, Siti dan Rusdarti, "Pengaruh Kepuasan, Antusiasme, dan *Swiching Barrier* Terhadap Loyalitas Anggota Pada Koperasi Serba Usaha," *Economic Education Analysis Journal*, No. 1. Volume. 5. 2016.
- Maliyah, Siti, "Pengaruh Citra Merek, Kepercayaan (Trust) dan Komitmen Terhadap Loyalitas Nasabah Pada PT. Henan PutihRai Asset Management," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. No. 1. Volume 1. 2015.
- Margaretha, Shinta, "Hubungan Pelaksanaan Sistem Kearsipan dengan Efektifitas Pengambilan keputusan Pimpinan Universitas Pendidikan Indonesia". <http://repository.upiedu.com> (diakses tanggal 26 Maret 2021).
- Muis, Muhammad Ras et.al, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, No. 1. Volume. 1. 2018.
- Mulyo Budi dan Ukudi, "Pengaruh Kualitas Layanan, Kepercayaan dan Komitmen Terhadap Loyalitas Nasabah Studi Pada PD. BPR Bank Pasar Kendal," *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. No. 2. Volume. 14. 2007.
- Nasution, Leni Masnidar, "Statistik Deskriptif," *Jurnal Hikmah*. No. 1. Volume. 14. 2017.
- Rama, K Tri, *Kamus Lengkap; Bahasa Indonesia*. Surabaya: Karya Agung, 2008.
- Rahmanto, Efendi, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." Dalam ISBN: 978-602-19568-4-7, 2016.

Rapat Tahunan Anggota (RAT) Tahun 2015.

Roberto Goga Parinding, “Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Lanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (PERSERO) Cabang Ketapang,” dalam *e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*. No. 2 Volume. 1. 2015.

Sanusi, Anuar, “Model Analisis Kepercayaan Pegawai dan Komitmen Kepada Organisasi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Bandar Lampung,” dalam *Gema Ekonomi*, No. 2. Volume 7.

Seniati, Liche, “Pengaruh Masa Kerja, *Trait* Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia,” *Jurnal Makara, Sosial Humaniora*, No. 1. Volume. 10. 2010.

Sopiah, *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi, 2008.

Sovyanty, Devy, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Tindakan WhistleBlowing,” *Jurnal Widya Cipta*, No. 1. Volume. 3. 2019.

Suartina, I Wayan, et.al, “Pengaruh *Customer Relationship Management* dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Anggota Studi pada BUMDes se-Kecamatan Penebel, Tabanan,” dalam *Jurnal Widya Manajemen*. No. 2. Volume. 2. 2020.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta, 2010.

Sukatingsih, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Anggota dalam Meningkatkan Kinerja Pada Suar Indonesia Di Kediri,” *Jurnal Revitalisasi*, No.2. Volume. 6. 2020.

Susetyarsi, Theresia, “Analisis Unsur Kepercayaan Anggota Koperasi Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Anggota Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Sejahtera Di Kabupaten Kendal,” *Jurnal STIE Semarang*, No. 3. Volume. 9. 2017.

Sutan Remy Sjahdeini, “*Perbankan Syariah*,” Jakarta: Kencana, 2014.

Sutanto, Eddy M dan Ratna, Athalia, “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual,” *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. No. 1. Volume. 9. 2015.

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia, Pasal 23 Tahun 2008 tentang “Perbankan Syariah”

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

LAMPIRAN

LAMPIRAN

a. Skor Angket Jawaban Responden pada Variabel Bebas (X)

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 56 |
| 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 45 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 56 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 54 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 8 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 9 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 47 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 48 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 48 |
| 13 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 43 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 46 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 54 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 45 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 19 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 45 |
| 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 49 |
| 22 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 46 |
| 23 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 47 |
| 24 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 45 |
| 26 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 35 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 46 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 49 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 48 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 47 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 53 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 46 |
| 33 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 43 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 50 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 36 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 38 |
| 37 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 35 |
| 38 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 35 |
| 39 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 42 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 43 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 39 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 37 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 54 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 39 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 48 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 52 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 35 |
| 48 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 41 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 46 |
| 51 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 41 |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 41 |
| 53 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 48 |
| 54 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 46 |
| 55 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 42 |
| 56 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 49 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 53 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 53 |
| 59 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 44 |
| 60 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 46 |
| 61 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 56 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 49 |
| 63 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 46 |
| 64 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 43 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 51 |
| 66 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 41 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 49 |
| 68 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 52 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 52 |
| 70 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 49 |
| 71 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 50 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 54 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 43 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 51 |
| 75 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 52 |

b. Skor Angket Jawaban Responden pada Variabel Terikat (Y)

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 20 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 27 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 27 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31 |
| 13 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 30 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 29 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 28 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 25 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 27 |
| 20 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 22 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 22 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 23 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 29 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 29 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 28 |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 27 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 27 |
| 34 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| 35 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 18 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 24 |
| 37 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 18 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 18 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 29 |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 23 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 24 |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 44 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 25 |
| 48 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 30 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 51 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 52 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 53 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 28 |
| 54 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 27 |
| 55 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 27 |
| 56 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 58 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 24 |
| 59 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 29 |
| 61 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 28 |
| 62 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 63 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 27 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 29 |
| 65 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 25 |
| 66 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 27 |
| 67 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 21 |
| 68 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 24 |
| 69 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| 70 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 30 |
| 71 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| 73 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 74 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 30 |
| 75 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 27 |









MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website: www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir: Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Hai : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada : Yth Bapak Dekan FAI UMSU
Di
Tempat

20 Rajab 1442 H
04 Maret 2021 M

Dengan Hormat,
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Muhammad Iqbal
NPM : 1701280061
Program Stud : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumalatif : 3,78
Mengajukan Judul sebagai berikut :



| No | Pilihan Judul | Persetujuan Ka. Prodi | Usulan Pembimbing & Pembahas | Persetujuan Dekan |
|----|---|--------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| 1 | Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota (Studi Kasus Pada BMT Mandiri Abadi Syariah) | <i>[Signature]</i> 4-3-2021 | Uswah Hasannah, M.Ed | <i>[Signature]</i> 20/3/21 |
| 2 | Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pembelian Ulang Pelanggan pada Usaha Pctong Ayam dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Pelanggan | | | |
| 3 | Pengaruh Media Sosial Terhadap Minat Belanja Online (Studi Kasus Pada Mahasiswa FAI UMSU Prodi Manajemen Bisnis Syariah Tahun Akademik 2020/2021) | | | |

Alb: Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload buku panduan skripsi FAI UMSU
Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

[Signature]
(Muhammad Iqbal)

Keterangan :

Dibuat rangkap 3 setelah di ACC : 1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setujui dan tanda silang pada judul yang di tolak



UMSU
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Diketahui surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Hasri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Faks. (061) 662347, 6631093
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **Muhammad Iqbal**
NPM : **1701280061**
Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**
Jenjang : **S1 (Strata Satu)**
Ketua Program Studi : **Isra Hayati, S.Pd, M.Si**
Dosen Pembimbing : **Uswah Hasanah, S.Ag, MA**
Judul Skripsi : **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Pada BMT Mandiri Abadi Syariah Medan**

| Tanggal | Materi Bimbingan | Paraf | Keterangan |
|------------|--|--------|------------|
| 25-05-2021 | Portofolio: latar belakang masalah Fokuskan pada aspek penelitian. | ✍ | |
| 04-06-2021 | Buat persamaan dan perbedaan penelitian yg dibedakan dengan kajian sebelumnya | ✍ | |
| 08-06-2021 | Petahik: format penulisan, pendahuluan huruf besar, pendahuluan huruf: 15117 | ✍ ✍ | |
| 15-06-2021 | Ace sidang revisi hujau | | |

Medan, 15 Juni 2021

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

Uswah Hasanah, S.Ag, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan, 20238 Telp. (061) 6622400, 7333162, Fax. (061) 6623474, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 62/II.3/UMSU-01/F/2021
Lamp : -
Hal : Izin Riset

19 Ramadhan 1442 H
30 April 2021 M

Kepada Yth :
Pimpinan BMT Mandiri Abadi Syariah Medan
di

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :


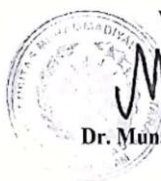
Nama : Muhammad Iqbal
NPM : 1701280061
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Pada BMT Mandiri Abadi Syariah Medan

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan,

Wakil Dekan III

Dr. Munawir Psaribu, S.Pd.I, MA

CC. File

KOPERASI SYARIAH



BMT Mandiri Abadi *Syariah*

Mandiri, Profesional dan Amanah

IZIN NOMOR : 518/07/SISP/DK.UKM/XI/2015



Alamat Kantor : Jl. Pelajar Timur No.217 Medan Denai Hp.0821 6614 3330 bmtmasmedan@gmail.com

Medan, 27 MEI 2021

Nomor : No.354/B/SK-RST/BMT-MAS/V/2021

Lampiran : -

Hal : Persetujuan Izin Riset

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Pimpinan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Di tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Menanggapi surat bapak/Ibu Pimpinan UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA No.62/II.3/UMSU-01//F/2021 Mengenai permohonan Izin Riset di BMT Mandiri Abadi Syariah dapat kami terima atas nama,

Nama : Muhammad Iqbal

Npm : 1701280061

Semester : VIII (DELAPAN)

Program studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Terhadap Loyalitas Anggota Pada BMT Mandiri Abadi Syariah Medan

Menyatakan bahwa Mahasiswa Tersebut Benar telah mendapat persetujuan untuk melakukan Riset/Penelitian di kantor BMT Mandiri Abadi Syariah guna untuk menyelesaikan program Studi STRATA I (S-1) UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA.

Demikian Kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

BMT Mandiri Abadi Syariah

KETUA

Totok Darsono

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Muhammad Iqbal
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 16 Februari 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Pendidikan Terakhir : SMA
Alama : Jl. Pahlawan Gg. Batu Putih No. 28 Kel. Pahlawan,
Kec. Medan Perjuangan, Medan
No. Telp/Hp : 081535489358



Nama Orang Tua

Ayah : Masrizar

Ibu : Muliawati

Alamat: Jl. Pahlawan Gg. Batu Putih No. 28 Kel. Pahlawan, Kec. Medan Perjuangan,
Medan

Pendidikan

Tahun 2005-2011 : SDN 064017 Medan

Tahun 2011-2014 : MTs Al-Ulum Medan

Tahun 2015-2017 : Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan

Tahun 2017-2021 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikianlah riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 15 Juni 2021

Muhammad Iqbal