

# PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

**Efendi Rahmanto**

Magister Manajemen, Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Yogyakarta, Indonesia

[Efendi\\_rahmanto19@yahoo.com](mailto:Efendi_rahmanto19@yahoo.com)

**Abstrak** - Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta. Obyek dari penelitian ini adalah Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta dan subyek dalam penelitian ini adalah 95 orang guru Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis dalam penelitian ini menggunakan Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* pada guru tetap maupun guru tidak tetap. Variabel kepuasan kerja juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru tetap maupun guru tidak tetap. Hasil penelitian variabel komitmen terhadap *organizational citizenship behavior* terjadi perbedaan antara guru tetap dan guru tidak tetap. Pada guru tetap variabel komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* sedangkan pada guru tidak tetap komitmen organisasi tidak terbukti berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan pada hipotesis *intervening* pada guru tetap maupun guru tidak tetap variabel komitmen organisasi tidak terbukti memediasi hubungan antara etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* dan hubungan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci : *Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sebagai sekolah kader Muhammadiyah yang merupakan organisasi berbasis Islam guru Mu'allimin

harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi, hal ini mutlak diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan didasari ilmu pengetahuan agama yang mencukupi. Mu'allimin merupakan sekolah kader Muhammadiyah yang diharapkan dari Mu'allimin lahir kader-kader Muhammadiyah yang berkualitas baik dari segi ilmu pengetahuan dan juga dari ilmu agama. Selain itu, para lulusan Mu'allimin juga diharapkan bisa menjadi anak panah Muhammadiyah dalam dakwah Islam dan pengembangan masyarakat khususnya pada cabang dan ranting Muhammadiyah. Sehingga komitmen dari guru sangat diperlukan untuk menanamkan idiologi Muhammadiyah pada siswa siswanya.

Dalam menghadapi tantangan pada pelaksanaan tugasnya, selain harus berpedoman kepada etika profesi guru juga harus berpegang teguh pada etika yang telah ditetapkan agamanya. Salah satu etika yang berdasarkan keagamaan adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi (Yousef, 2001). Asumsi Ostroff (1992) dalam Hidayat dan Tjahjono (2015) mengemukakan berdasarkan pada kerja teoritis organisasi, bahwa pegawai yang puas, berkomitmen dan memiliki motivasi dan penyesuaian yang baik akan lebih mampu bekerja sesuai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuhnya bagi organisasi.

Kepuasan kerja menjadi faktor determinan utama dari *organizational citizenship behavior* (OCB) pekerja. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya. Perilaku penuh

kebebasan yang bukan merupakan bagian persyaratan kerja forma pekerja, tetapi meskipun demikian, mengembangkan efektivitas fungsi organisasi (Wibowo, 2016). Menurut Robbins dan Judge (2009). Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini dimana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka.

#### B. Rumusan Masalah

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior ?
6. Apakah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening?

#### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap organizational citizenship behavior.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior.
6. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

#### D. Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, menjadi bahan kajian dan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam mengembangkan penelitian tentang hubungan antara variabel-variabel etika kerja Islam, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior.

##### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan tentang pengelolaan anggota organisasi, khususnya bagi Madrasah swasta

#### E. Kajian Pustaka

##### 1. Etika Kerja Islam

Menurut Ali & Al-Owaihian (2008) etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Etika kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Konsep awalnya yaitu berasal dari al-Quran dan Sunnah atau perkataan Nabi Muhammad SAW Etika kerja Islam dibangun berdasarkan empat konsep utama, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan perilaku bertanggung jawab. Menurut Asifudin (2004) bahwa manusia adalah makhluk yang diarahkan dan terpengaruh oleh keyakinan yang mengikatnya. Salah atau benar keyakinan tersebut niscaya mewarnai perilaku orang yang bersangkutan. Dalam konteks ini selain dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama tentu dapat pula menjadi sesuatu yang berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup yang mendasar. Sikap hidup yang mendasar tersebut menjadi sumber komitmen yang membentuk karakter, kebiasaan atau budaya kerja.

Etika kerja Islam menurut Triyuwono (2000) bahwa tujuan etika menurut Islam adalah "menyebarkan rahman pada semua makhluk". Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan

Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakekatnya bersifat transedental karena tujuan itu terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi juga pada kehidupan setelah dunia ini. Walaupun tujuan itu terlalu abstrak, tujuan itu dapat di terjemahkan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis (operative), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan aturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan umat maupun tujuan operatif selalu dijalan yang benar.

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003 dalam Wibowo, 2016). Sedangkan Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2016) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Vecchio, 1995:124 dalam Wibowo, 2016).

Kepuasan kerja merupakan respon affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001 dalam Wibowo, 2016). Definisi ini menunjukkan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu : 1. Menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan 2. Merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

## 3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat 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 dan mereka bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen (Wibowo, 2016).

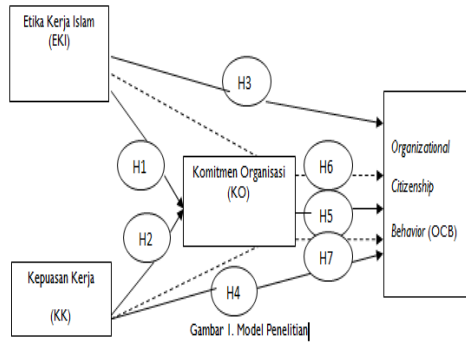
Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

## 4. *Organizational Citizenship Behavior*

Pengertian *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (discretionary) yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi (Organ et al, 2006). Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku inrole tetapi juga perilaku extra-role ini disebut juga dengan *organizational citizen behavior*. Orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik/good citizen.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini dimana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2009), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (ekstra-role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan seperti membantu rekan disaat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya.

## F. Kerangka Teoritis



## II. METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

### B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebanyak 95 orang sebagai sampel atau responden yaitu Guru Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta.

### C. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan software Smart PLS (Partial Least Square).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 1. Kategori Jawaban Responden

Variabel	Nilai Rata-Rata	Kategori
Etika Kerja Islam	4,54	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	4,21	Sangat tinggi
Komitmen Organisasi	4,15	Tinggi
Organizational Citizenship Behavior	4,30	Sangat Tinggi

Sumber :Data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan data diatas dapat digambarkan bahwa responden penelitian yaitu guru Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta telah menerapkan etika kerja Islam hal ini terlihat dari nilai rata-rata skor sebesar 4,54 yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Selanjutnya, dapat digambarkan pula bahwa responden penelitian merasakan bahwa kepuasan kerja sebagian besar telah diperoleh yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 4,21 yang masuk dalam kategori sangat tinggi.

Guru Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta memiliki komitmen organisasi yang tinggi terlihat dari hasil rata-rata skor sebesar 4,15 yang masuk dalam kategori tinggi. Demikian pula dapat digambarkan bahwa guru Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta memiliki jiwa organizational citizenship behavior yang sangat tinggi, dengan nilai rata-rata skor 4.30 yang masuk dalam katagori sangat tinggi.

## B. Uji Validitas

### I. Convengent Validity

Dalam penelitian ini digunakan batas loading factor sebesar 0.50, (Ghozali, 2011):

Tabel 2. Validitas Skala Etika Kerja Islam

Kode	EKI
EKI 1	0,879
EKI 2	0,877
EKI 3	0,921
EKI 4	0,901
EKI 5	0,876
EKI 6	0,912
EKI 7	0,907
EKI 8	0,912
EKI 9	0,857
EKI 10	0,911
EKI 11	0,836
EKI 12	0,847
EKI 13	0,804
EKI 14	0,780
EKI 15	0,692
EKI 16	0,692
EKI 17	0,806

Sumber: Data Primer yang diolah (2016)

Berdasarkan hasil output pengujian analisis faktor diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan kuesioner pada variabel etika kerja Islam telah memenuhi convergent validity karena seluruhnya memiliki nilai loading factor diatas 0,5. Maka dapat dikatakan instrumen (kuesioner) penelitian yang digunakan untuk mengukur etika kerja Islam dinyatakan "valid" atau memenuhi convergent validity dan teruji keabsahannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Validitas Skala Kepuasan Kerja

Kode	KK
KK 1	0,755
KK 2	0,748
KK 3	0,867
KK 4	0,810
KK 5	0,819
KK 6	0,789
KK 7	0,899
KK 8	0,809
KK 9	0,801

<b>KK 10</b>	0,829
<b>KK 11</b>	0,896
<b>KK 12</b>	0,823
<b>KK 13</b>	0,750
<b>KK 14</b>	0,754
<b>KK 15</b>	0,840
<b>KK 16</b>	0,750
<b>KK 17</b>	0,745
<b>KK 18</b>	0,831
<b>KK 19</b>	0,888
<b>KK 20</b>	0,823

Sumber; Data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan hasil output pengujian analisis faktor diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan kuesioner pada variabel kepuasan kerja telah memenuhi convergent validity karena seluruhnya memiliki nilai loading factor diatas 0,5. Maka dapat dikatakan instrumen (kuesioner) penelitian yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dinyatakan "valid" atau memenuhi convergent validity dan teruji keabsahannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Validitas Skala Komitmen Organisasi

Sebelum		Sesudah	
Kode	KO	Kode	KO
<b>KO 1</b>	0,775	<b>KO 1</b>	0,780
<b>KO 2</b>	0,760	<b>KO 2</b>	0,787
<b>KO 3</b>	0,823	<b>KO 3</b>	0,844
<b>KO 4</b>	0,808	<b>KO 4</b>	0,842
<b>KO 5</b>	0,770	<b>KO 5</b>	0,820
<b>KO 6</b>	0,715	<b>KO 6</b>	0,773
<b>KO 7</b>	0,829	<b>KO 7</b>	0,858
<b>KO 8</b>	0,652	<b>KO 8</b>	0,600
<b>KO 9</b>	0,762	<b>KO 9</b>	0,736
<b>KO 10</b>	0,615	<b>KO 10</b>	0,557
<b>KO 11</b>	0,677	<b>KO 11</b>	0,637
<b>KO 12</b>	0,725	<b>KO 12</b>	0,689
<b>KO 13</b>	0,504	<b>KO 14</b>	0,549
<b>KO 14</b>	0,621	<b>KO 15</b>	0,654
<b>KO 15</b>	0,662	<b>KO 16</b>	0,606
<b>KO 16</b>	0,625	<b>KO 17</b>	0,657
<b>KO 17</b>	0,644		

Sumber: Data Primer yang diolah (2016)

Berdasarkan hasil output analisis faktor variabel komitmen organisasi terdapat 1 item instrumen (kuesioner) penelitian yang digunakan yang tidak memenuhi batas minimal nilai loading factor yaitu di atas 0,5 atau bisa dikatakan memiliki convergent validity rendah yaitu pada instrumen KO 13 sehingga instrumen tersebut harus di drop dari model. Sehingga yang tersisa hanya instrumen yang valid.

Tabel 5. Validitas Skala OCB

Sebelum		Sesudah	
Kode	OCB	Kode	OCB
<b>OCB 1</b>	0,865	<b>OCB 1</b>	0,864
<b>OCB 2</b>	0,758	<b>OCB 2</b>	0,760
<b>OCB 3</b>	0,873	<b>OCB 3</b>	0,876
<b>OCB 4</b>	0,848	<b>OCB 4</b>	0,850
<b>OCB 5</b>	0,832	<b>OCB 5</b>	0,832
<b>OCB 6</b>	0,826	<b>OCB 6</b>	0,826
<b>OCB 7</b>	0,874	<b>OCB 7</b>	0,878
<b>OCB 8</b>	0,765	<b>OCB 8</b>	0,769
<b>OCB 9</b>	0,875	<b>OCB 9</b>	0,875
<b>OCB 10</b>	0,837	<b>OCB 10</b>	0,836
<b>OCB 11</b>	0,812	<b>OCB 11</b>	0,810
<b>OCB 12</b>	0,691	<b>OCB 12</b>	0,692
<b>OCB 13</b>	0,610	<b>OCB 13</b>	0,611
<b>OCB 14</b>	0,633	<b>OCB 14</b>	0,635
<b>OCB 15</b>	0,738	<b>OCB 15</b>	0,745
<b>OCB 16</b>	0,691	<b>OCB 16</b>	0,696
<b>OCB 17</b>	0,612	<b>OCB 17</b>	0,611
<b>OCB 18</b>	0,621	<b>OCB 18</b>	0,621
<b>OCB 19</b>	0,658	<b>OCB 19</b>	0,656
<b>OCB 20</b>	0,635	<b>OCB 20</b>	0,656
<b>OCB 21</b>	0,689	<b>OCB 21</b>	0,682
<b>OCB 22</b>	0,669	<b>OCB 22</b>	0,665
<b>OCB 23</b>	0,466		

Sumber: Data Primer yang diolah (2016)

Berdasarkan hasil output pengujian analisis faktor variabel OCB terdapat 1 item instrumen (kuesioner) penelitian yang digunakan yang tidak memenuhi batas minimal nilai loading factor di atas 0,5 atau bisa dikatakan memiliki nilai convergent validity rendah yaitu pada instrumen OCB 23 sehingga instrumen tersebut harus didrop dari model. Sehingga yang tersisa hanya instrumen yang valid.

#### I. Discriminant Validity

Uji discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model dikatakan mempunyai discriminant validity yang baik jika setiap nilai loading indikator dari sebuah variabel laten lebih besar berkorelasi dengan variabel laten tersebut dibanding bila dikorelasikan dengan variabel laten lainnya. Hasil pengujian discriminant validity diperoleh sebagai berikut

Tabel 6. Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	EKI	KK	KO	OCB
<b>EKI 1</b>	0,879	0,574	0,463	0,673
<b>EKI 2</b>	0,877	0,565	0,388	0,644
<b>EKI 3</b>	0,921	0,666	0,454	0,717
<b>EKI 4</b>	0,901	0,590	0,424	0,668
<b>EKI 5</b>	0,876	0,534	0,416	0,618
<b>EKI 6</b>	0,912	0,657	0,513	0,694
<b>EKI 7</b>	0,907	0,568	0,451	0,661

EKI 8	0,912	0,588	0,452	0,675
EKI 9	0,857	0,639	0,452	0,716
EKI 10	0,911	0,667	0,547	0,723
EKI 11	0,836	0,624	0,487	0,672
EKI 12	0,847	0,664	0,455	0,698
EKI 13	0,804	0,681	0,511	0,697
EKI 14	0,780	0,658	0,483	0,695
EKI 15	0,692	0,568	0,450	0,659
EKI 16	0,692	0,592	0,413	0,591
EKI 17	0,806	0,652	0,409	0,639
KK 1	0,580	0,755	0,443	0,580
KK 2	0,529	0,748	0,446	0,533
KK 3	0,742	0,867	0,503	0,719
KK 4	0,685	0,810	0,479	0,634
KK 5	0,584	0,819	0,556	0,629
KK 6	0,601	0,789	0,484	0,635
KK 7	0,750	0,899	0,580	0,743
KK 8	0,516	0,809	0,463	0,615
KK 9	0,540	0,801	0,503	0,686
KK 10	0,578	0,829	0,589	0,725
KK 11	0,665	0,896	0,507	0,757
KK 12	0,602	0,823	0,474	0,655
KK 13	0,465	0,750	0,389	0,598
KK 14	0,594	0,754	0,508	0,667
KK 15	0,612	0,840	0,514	0,682
KK 16	0,453	0,750	0,465	0,591
KK 17	0,459	0,745	0,387	0,615
KK 18	0,587	0,831	0,548	0,662
KK 19	0,643	0,888	0,534	0,697
KK 20	0,593	0,823	0,436	0,668
KO 1	0,378	0,455	0,775	0,527
KO 2	0,523	0,478	0,760	0,541
KO 3	0,567	0,597	0,823	0,645
KO 4	0,626	0,514	0,808	0,587
KO 5	0,624	0,560	0,770	0,621
KO 6	0,667	0,594	0,715	0,656
KO 7	0,500	0,498	0,829	0,555
KO 8	0,082	0,285	0,652	0,419
KO 9	0,306	0,434	0,762	0,472
KO 10	0,109	0,220	0,615	0,345
KO 11	0,231	0,368	0,677	0,390
KO 12	0,163	0,312	0,725	0,359
KO 14	0,136	0,333	0,621	0,377
KO 15	0,412	0,384	0,662	0,432
KO 16	0,347	0,429	0,625	0,458
KO 17	0,516	0,511	0,644	0,495
OCB 1	0,708	0,731	0,637	0,864
OCB 2	0,642	0,614	0,563	0,760
OCB 3	0,731	0,706	0,622	0,876
OCB 4	0,798	0,696	0,560	0,850
OCB 5	0,706	0,609	0,518	0,832
OCB 6	0,756	0,682	0,555	0,826
OCB 7	0,722	0,710	0,605	0,878
OCB 8	0,539	0,589	0,629	0,769
OCB 9	0,725	0,716	0,603	0,875
OCB 10	0,696	0,631	0,567	0,836
OCB 11	0,633	0,641	0,539	0,810

OCB 12	0,447	0,600	0,612	0,692
OCB 13	0,332	0,512	0,424	0,611
OCB 14	0,450	0,523	0,463	0,635
OCB 15	0,610	0,611	0,428	0,745
OCB 16	0,521	0,599	0,410	0,696
OCB 17	0,423	0,507	0,423	0,611
OCB 18	0,537	0,602	0,382	0,621
OCB 19	0,526	0,507	0,377	0,656
OCB 20	0,350	0,463	0,390	0,628
OCB 21	0,474	0,525	0,540	0,682
OCB 22	0,606	0,522	0,418	0,665

Sumber: Data Primer yang diolah (2016)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai loading factor untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai loading factor yang paling besar dibanding nilai loading factor jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki discriminant validity yang baik.

### 3. Uji Reliabilitas Data

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Organizational citizenship behavior

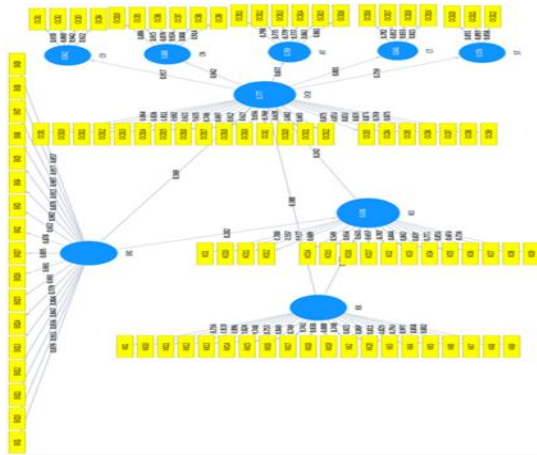
Variabel	Cronbach Alpha	Composite Realibility	Average Variance Extracted
EKI	0,976	0,978	0,723
KK	0,973	0,975	0,661
KO	0,937	0,944	0,503
OCB	0,962	0,966	0,566

Sumber: Data Primer yang diolah (2016)

Berdasarkan hasil output pengujian cronbach's alpha pada tabel 4.11 di atas diketahui bahwa nilai rata-rata cronbach's alpha untuk semua variabel penelitian ini adalah 0,9 atau bisa dikatakan sangat reliabel sehingga semua instrumen (kuesioner) pada penelitian ini dinyatakan "reliabel" dan teruji kehandalannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari composite realibility dan average variance extracted dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai CR diatas 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Berdasarkan dari hasil output pengujian CR pada tabel 4,11 di atas diketahui bahwa nilai CR diatas batas minimal yang disarankan yaitu 0,70 sedangkan untuk nilai AVE semua telah menunjukkan hasil diatas 0,50. Sehingga semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukuran yang fit, hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel adalah reliabel.

#### 4. Pengukuran Struktur Model (Inner Model)



Gambar 2. Full Model Fit

Pengukuran struktur/inner model digunakan untuk melihat hubungan antar variabel, melalui proses bootstrapping. Pengujian terhadap model struktural atau inner model dilakukan dengan melihat nilai R-Square dari model penelitian, yang merupakan uji goodness-fit model

Tabel 8. Nilai R-Square Adjusted

Variabel	Nilai R-Square Adjusted
Komitmen Organisasi	0,373
Organizational citizenship behavior	0,773

Sumber: Data Primer yang diolah (2016)

Tabel di atas menunjukkan nilai R-Square variabel komitmen organisasi sebesar 0,373 yang artinya variabel komitmen organisasi yang dapat di jelaskan oleh konstruk etika kerja Islam dan konstruk kepuasan kerja sebesar 37,3 persen. Selanjutnya, nilai R-square variabel organizational citizenship behavior sebesar 0,773 yang artinya variabelitas organizational citizenship behavior yang dapat di jelaskan oleh konstruk etika kerja Islam, konstruk kepuasan kerja dan konstruk komitmen organisasi sebesar 73,3 persen. Semakin tinggi nilai R-Square, maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan struktural. Evaluasi model konstruk selanjutnya dilakukan dengan menghitung Q-Square Predictive Relevance (Ghozali,2011) sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - RM12)(1 - RKK2) \\
 &= 1 - (1 - 0.627)(1 - 0.227) \\
 &= 0.857 \text{ (prediktif)}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, nilai  $Q^2$  yang diperoleh sebesar 0,857 yang menunjukkan bahwa model yang dibentuk sudah baik karena memiliki hasil Q-Square hitung di atas 0 sehingga model mempunyai predictive relevance.

#### 5. Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Tabel Path Coefficient Guru Tetap

	Original Sample	Sample Mean	Standard Error	T Statistics	P Values	Keterangan
EKI → KO	0,377	0,375	0,160	2,353	0,019	Diterima
KK → KO	0,335	0,345	0,158	2,125	0,034	Diterima
EKI → OCB	0,440	0,429	0,110	3,989	0,000	Diterima
KK → OCB	0,353	0,357	0,110	3,195	0,001	Diterima
KO → OCB	0,278	0,280	0,108	2,564	0,011	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan hasil path coefficient yang terdapat pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hipotesis pertama terbukti diterima karena mempunyai hasil T-Statistic adalah 2,353 (di atas 1,96) dan P value sebesar 0,019 (di bawah 0,05). Hipotesis kedua terbukti diterima karena mempunyai hasil T-statistic adalah 2,125 (di atas 1,96) dan P value 0,034 (di bawah 0,05). Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap Organizational citizenship behavior. Hipotesis ketiga ini terbukti diterima karena mempunyai hasil T-statistic adalah 3,989 (di atas 1,96) dan P value 0,000 (di bawah 0,05). Hipotesis keempat ini terbukti diterima karena mempunyai hasil T-statistic 3,195 (di atas 1,96) dan P value 0,001 (di bawah 0,05). Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior. Hipotesis ini terbukti diterima karena mempunyai hasil T-statistic 2,564 (di atas 1,96) dan P value 0,011 (di bawah 0,05).

Tabel 10. Hipotesis Intervening Guru Tetap

Hubungan Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui KO
EKI Terhadap OCB	0,440	0,105
KK Terhadap OCB	0,353	0,093

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Untuk Hipotesis 6 dan 7 tidak terbukti karena hubungan langsung nilainya lebih besar dibandingkan dengan melalui mediasi komitmen organisasi. Sehingga hipotesis 6 disimpulkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai intervening pada guru tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Sehingga hipotesis 7 disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai intervening pada guru tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta.

Tabel 11. Tabel Path Coefficient Guru Tidak Tetap

	Original Sample	Sample Mean	Standard Error	T Statistics	P Values	Keterangan
EKI -> KO	0,359	0,362	0,102	3,511	0,000	Diterima
KK -> KO	0,597	0,595	0,087	6,895	0,000	Diterima
EKI -> OCB	0,368	0,368	0,117	3,135	0,002	Diterima
KK -> OCB	0,558	0,581	0,149	3,740	0,000	Diterima
KO -> OCB	-0,019	-0,054	0,184	0,105	0,916	Ditolak

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Hasil uji hipotesis melalui inner model dapat dilihat pada path coefficient seperti tabel 4.15 di atas. Berdasarkan hasil path coefficient yang terdapat pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hipotesis pertama terbukti diterima karena mempunyai hasil T-Statistic adalah 3,511 (di atas 1,96) dan P value sebesar 0,000 (di bawah 0,05). Hipotesis kedua terbukti diterima karena mempunyai hasil T-statistic 6,895 (di atas 1,96) dan P value 0,000 (di bawah 0,05). Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap Organizational citizenship behavior. Hipotesis ketiga ini terbukti diterima karena mempunyai hasil T-statistic adalah 3,135 (di atas 1,96) dan P value 0,002 (di bawah 0,05). Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior. Hipotesis keempat ini terbukti diterima karena mempunyai hasil T-statistic 3,740 (di atas 1,96) dan P value 0,000 (di bawah 0,05). Hipotesis ini tidak terbukti diterima karena mempunyai hasil T-statistic 0,105 (di bawah 1,96) dan P value 0,916 (di atas 0,05).

Tabel 12. Hipotesis Intervening Guru Tidak Tetap

Hubungan Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui KO
EKI Terhadap OCB	0,368	-0,007
KK Terhadap OCB	-0,019	-0,012

Sumber: data primer yang diolah (2016)

Untuk Hipotesis 6 dan 7 tidak terbukti karena hubungan langsung nilai nya lebih besar dibandingkan dengan melalui mediasi komitmen organisasi. Sehingga hipotesis 6 disimpulkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai intervening pada guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Sehingga hipotesis 7 disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai intervening pada guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta.

## 6. Pembahasan

Hasil penelitian ini pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa etika kerja Islam berdampak pada komitmen organisasi, artinya semakin etika kerja Islam tinggi baik pada guru tetap maupun guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta maka komitmen organisasi juga semakin meningkat. Demikian pula sebaliknya, apabila etika kerja Islam rendah maka komitmen terhadap organisasi juga semakin rendah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi. Dalam kehidupan berorganisasi dituntut adanya komitmen dari anggota-anggotanya. Agama Islam mengajarkan dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia akan diminta pertanggungjawaban baik di dunia maupun di akhirat.. Yousef (2001) menyatakan bahwa peningkatan komitmen organisasi membutuhkan peningkatan dukungan dari etika kerja Islam dan kepuasan kerja.

Hasil hipotesis kedua menunjukkan jelas hubungan yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi baik guru tetap maupun guru yang tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Harapan-harapan yang terpenuhi tersebut dapat mengarah pada adanya suatu komitmen individu dengan organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuan. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi (Kreitner et al 2001 dalam Wibowo 2016).

Hipotesis ketiga pengaruh etika kerja Islam dengan organizational citizenship behavior. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan dengan OCB dengan kata lain guru yang menerapkan etika kerja Islam akan memiliki jiwa OCB yang tinggi begitu pula sebaliknya. Dalam pendidikan Islam, seluruh sendi kehidupan seorang muslim akan bernilai ibadah jika diniatkan demikian. Mulai dari permasalahan ritual ibadah secara personal, hingga pendidikan dan politik sudah diberikan tuntunannya. Termasuk juga mengenai hubungan dengan sesama manusia (Hablumminannas). Agama Islam mengajarkan pada pengikutnya bahwa bekerja itu adalah ibadah, bekerja memungkinkan seseorang untuk menjadi mandiri dan merupakan sumber harga diri, kepuasan dan pencapaian. Pekerjaan sebaiknya dipilih



berdasarkan keahlian dan kapasitas diri sehingga dapat mengurangi kesalahan dan ketidaksesuaian yang dapat muncul. Perusahaan yang menerapkan etika pada pelaksanaannya dan jika prinsip dari etika tersebut sesuai dengan prinsip dan nilai dari karyawan akan membuat para karyawan menganggap perusahaan telah berlaku adil. Prestasi yang didapatkan, pekerjaan yang dilakukan, serta memberikan manfaat bagi orang lain, dan adanya rasa keadilan yang dirasakan, dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. (Ali & Al- Owaihan 2008) .

Hipotesis keempat dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB dan hasil ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian yaitu semakin meningkat kepuasan kerja guru maka guru tetap dan guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta akan menunjukkan OCB. Guru yang puas akan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas (Robbins, 2006). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin puas seseorang guru maka semakin meningkat pula OCB seperti lebih proaktif, lebih komunikatif, meningkatnya kinerja yang melebihi standar minimum, partisipasi secara sukarela terhadap fungsi-fungsi organisasi secara profesional dan meningkatkan perilaku, bijaksana, arif, serta menghindari untuk membuat isu-isu yang tidak baik walaupun merasa jengkel.

Hipotesis kelima penelitian tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB menunjukkan hasil yang berbeda antara guru tetap dan guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta, untuk guru tetap memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Semakin guru tetap berkomitmen terhadap Mu'allimin maka semakin tinggi pula OCB begitu pula sebaliknya, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ristiana (2013), Rini et al (2013) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Sedangkan untuk guru tidak tetap tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB dengan kata lain tinggi rendahnya komitmen guru kepada Mu'allimin tidak mempengaruhi OCB guru tersebut hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kidwell, Mossholder, Nathan (1997) dan Koster, Sanderrs dan Emmerik (2003) Penelitiannya menunjukkan bahwa ada beberapa faktor seperti umur dan jenis kelamin yang dapat mempengaruhi OCB. Mereka juga menemukan bahwa OCB pada karyawan tergantung pada periode waktu atau lamanya karyawan bekerja dalam suatu perusahaan. OCB juga tergantung pada kualitas hubungan yang dimiliki dengan rekan kerja di dalam perusahaan. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada

orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai nilai yang dianutnya. Selain itu keterikatan secara emosional guru tidak tetap masih belum kuat karena belum lama menjadi bagian dari Mu'allimin selain itu rasa memiliki yang juga masih rendah. Selain itu sebagai guru tidak tetap juga masih bisa mengajar di tempat lain sehingga apa bila di berhentikan dari Mu'allimin bukanlah akhir dari segalanya karena masih memiliki pekerjaan ditempat lain. Penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen guru tetap lebih kuat dari pada guru tidak tetap.

Hipotesis keenam pengaruh etika kerja Islam terhadap Organizational citizenship behavior baik guru tetap maupun guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil uji menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational citizenship behavior. Oleh karena itu pengaruh tidak langsung etika kerja Islam terhadap Organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasi tidak signifikan, dengan kata lain komitmen organisasi bukanlah variabel yang memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap Organizational citizenship behavior.

Hipotesis ketujuh pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational citizenship behavior baik guru tetap dan guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil uji menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational citizenship behavior. Oleh karena itu pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap Organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasi tidak signifikan, dengan kata lain komitmen organisasi bukanlah variabel yang memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational citizenship behavior.

#### IV. KESIMPULAN

Kesimpulan akhir dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru tetap dan guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru tetap dan guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Variabel etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada guru tetap dan guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada guru tetap dan guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada guru tetap

namun pada guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta variabel komitmen organisasi tidak terbukti berpengaruh . variabel komitmen organisasi tidak terbukti memediasi hubungan antara etika kerja Islam terhadap organizational citizenship behavior dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada guru tetap dan guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta.

#### DAFTAR PUSTAKA

- 1) Ali, A & Al Owaihan. 2008. "Islamic Work Ethic In Kuwait". Journal of ManusiamentDevelopment, Vo. 14.
- 2) Asifudin, A, J. ( 2004). Etika Kerja Islam. Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta
- 3) Ghozali, Imam. 2011. SEM dengan PLS. Universitas Diponegoro. Semarang.
- 4) Hidayat, S. Dan Tjahjono. H. K. 2015. Peran Etika Kerja Islam dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Akmenika, Vol 12, No 2.
- 5) Kidwell Roland E. Mossholder Kevin W. Nathan. (1997). Cohesiveness and Organizational Citizenship Behavior: A Multilevel Analysis Using Work Groups and Individual-A Spesial Issue: focus on Hierarchical Linier Modeling. Journal of Management, Nov-Des 1997.
- 6) Koster F. Sanders K. And Hetty Van Emmerik. 2003. Solidarity of Temporary Workers: The Effects of Temporal and Network Embeddedness on Solidarity Behavior of Ph.D Students. The Netherlands Journal of social Sciences.
- 7) Luthans, Freed. 2006. Prilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. CV Andi Offset. Yogyakarta
- 8) Organ, D. W., Podsakoff, P. M & MacKenzie, S. B. 2006. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences. Sage, Beverly Hills,CA.
- 9) Rini, Dyah Puspita et al. 2013. " Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi pada PT. Plasa Simpang Lima Semarang". Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis. Volume I, No. 1, 1 April 2013, ISSN : 2337 – 6082. Semarang.
- 10) Ristiana, Merry. 2013. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan". Jurnal Ekonomi dan Manajemen.Vol.9 No. 1. Hal 56-70.
- 11) Robbins, S.P. and Judge, T.A. 2009. Perilaku Organisasi, Edisi Keempat, Salemba. Jakarta
- 12) Triyuwono, Iwan. 2000. Organisasi dan Akuntan Syariah. Yogyakarta. LkiS
- 13) Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja Edisi Kelima. PT RajaGravindo Persada. Jakarta.
- 14) Yousef, Darwish Abdurrohman. 2001. Islamic Work Ethics: "A Moderator between Organizational Commitment and Job Satification in a Cross-Cultural Context". Personnel Review, Vol. 30, No. 2, 2001, pp. 152-169.