

**PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC* TERHADAP *ORGANIZATION
CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PEGAWAI DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KEBUMEN**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat – Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Disusun Oleh :
Fawzi Rizki Pradana
NIM 132400332**

**Pembimbing :
Dra.Hj.Mikhriani,M.M.
NIP 19640512 200003 2 001**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2017

PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC* TERHADAP *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KEBUMEN



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat – Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Disusun Oleh :
Fawzi Rizki Pradana
NIM 132400332**

**Pembimbing :
Dra.Hj.Mikhriani,M.M.
NIP 19640512 200003 2 001**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2017**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-1100/Un.02/DD/PP.05.3/05/2017

Skripsi Tugas Akhir dengan judul:

**PENGARUH ISLAMIC WORK ETHIC TERHADAP ORGANIZATION
CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KEBUMEN**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Fawzi Rizki Pradana**
NIM/Jurusan : **13240032/MD**
Telah dimunaqasyahkan pada : **Rabu, 17 Mei 2017**
Nilai Munaqasyah : **90,3 (A -)**

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I

Dra. Hj. Mikhrani, M.M.
NIP 19640512 200003 2 001

Penguji II

Dra. Nurmahni, M.Ag
NIP 19720519 199803 2 001

Penguji III

Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag, M.Si.
NIP 19741025 199803 2 001

Yogyakarta, 23 Mei 2017

Dekan,



Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP 196003101987032001

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Fawzi Rizki Pradana
NIM : 13240032
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Proposal : Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Organization Citizenship Behavior* Pada Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

Sudah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang manajemen dakwah.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqasyahkan.

Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

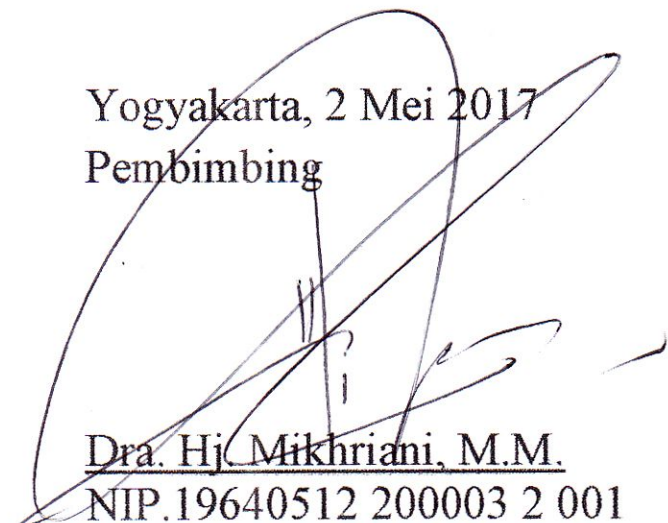
Wassalamu 'alaikum wr.wb

Ketua Jurusan/Prodi
Manajemen Dakwah



Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 1993031 003

Yogyakarta, 2 Mei 2017
Pembimbing



Dra. Hj. Mikhriani, M.M.
NIP.19640512 200003 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fawzi Rizki Pradana
NIM : 13240032
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: **Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Pada Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti.

Yogyakarta, 6 Mei 2017



Fawzi Rizki Pradana

13240032

HALAMAN PERSEMBAHAN

skripsi ini saya persembahkan untuk :

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

Orang Sukses Akan Selalu Menemui Jalan Terjal

Dalam Prosesnya

Sebelum Meraih Apa Yang Dicitakan

Jangan Biarkan Kerikil

Menghalangi Jalanmu



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan mengucapkan puji syukur, peneliti panjatkan pada kehadiran Allah SWT. Shalawat serta salam senantiasa dikaruniakan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW. Dengan perjuangan yang tidak mudah akhirnya skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Pada Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen”** telah terselesaikan. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Hj. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., M.Si. selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan dan motivasinya selama peneliti menempuh studi di Jurusan Manajemen Dakwah.
5. Dra. Hj. Mikhriani, M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan senang hati berbagi ilmu dan meluangkan waktu untuk memberikan

bimbingan, arahan, wejangan, serta mengingatkan peneliti untuk jujur dalam mengerjakan skripsi, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Hj. Tejawati, S.H. selaku staf TU Jurusan Manajemen Dakwah yang telah membantu dalam urusan administrasi selama perkuliahan.
7. Bayu Mitra Adhyatama Kusuma, S.AP., M.AP.M.Pol.Sc., dan Munif Solihan, S.Sos.I.,M.PA. selaku Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang selalu memberikan ilmu, motivasi dan semangat kepada peneliti selama perkuliahan. Serta Segenap dosen, staf, dan karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Najemul Huda S.Pd (Kantor Pusat Kemenag) , Drs. Wim Tri Busono (MAN 2 Kebumen), Setya Budingsih S.Pd (MTS N Prembun), Taufik Kurohman A.Ma. (KUA Kecamatan Kebumen) dan Sutoyo (MAN 1 Kutowinangun) sebagai penanggung jawab di lembaga yang dijadikan tempat penyebaran kuesioner dan membantu peneliti dalam mengumpulkan eksemplar responden
9. Kedua orang tua Bapak dan Ibu tercinta (Dwi Purwantoro dan Dasimah), yang dengan penuh perhatian ditengah kesibukan, pengorbanan tanpa lelah, dan kasih sayangnya yang tak terhingga diberikan kepada peneliti. Selalu mendukung dan membimbing peneliti dalam setiap hal yang baik. Terimakasih atas do'a dan dukungannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Teman-teman LC Ganks terkhusus Adib Rofiqi selaku mentor peneliti, Alif Ryan Zulfikar dan Awang Dirgantara selaku teman seperjuangan dalam

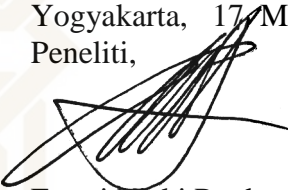
menyelesaikan penelitian, dan teman – teman LC Gank lain yang selalu mendukung dan mendoakan.

11. Teman – teman Amandement (Khoirul Anwar, Fifnanda, Imam Bahrudin, Senja Mulyana, M.Mustafid, Yusuf Fajar, Lutfyatun Fatimah, Afra Zafura, Annisa Rahmawati, dll) yang sedari awal perkuliahan menjadi rekan yang selalu berbagi ilmu dan pengalaman dan ada dalam dalam suka atau duka , serta teman-teman Program Studi Manajemen Dakwah angkatan 2013.
12. Teman – teman Paseduluran Spenaga (Dhani Dwiyan, Ridhol Barnazi, Gandhi Agung, Afif Aldi, Fajar Tri Pambudi, Himamul A'la, Angga Setyaji, Iqbal Rahmatullah, Toyib Nur Fajri, Devi Ernitasari dll.). Teman – teman “EstehAnget dan Smanda” (Dwi Aprilia, Kadek Yogadana, Anna Fauziyah, Rahmat Yahtriono, Yossi Yusuf, Izat Fasya, Irza Aji, dll.) yang selalu setia memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti untuk terus berkarya.
13. Serta pihak-pihak lain yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu

Peneliti hanya bisa memanjatkan doa kepada Allah SWT, semoga setiap kebaikan dan bantuan mendapat balasan dan imbalan yang lebih baik, dari Allah SWT.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, peneliti menyadari jauh dari sempurna maka peneliti sangat mengharapkan adanya masukan, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Masukan itu membuat peneliti dapat memperbaiki diri, demi kebaikan di masa-masa yang akan datang. Hanya kepada Allahlah kami memohon ampun dan kepadanya kami memohon petunjuk. Semoga skripsi ini menjadi berkah dan bermanfaat. Aamiin Yaa Robbal'amin.

Yogyakarta, 17 Mei 2017
Peneliti,



Fawzi Rizki Pradana
NIM.13240032



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Fawzi Rizki Pradana (13240032), *Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Organization Citizenship Behavior Pada Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.*

Organisasi pada umumnya percaya untuk dapat bertahan dalam kompetisi, diperlukan kinerja individu yang maksimal, karena dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Mencapai kinerja individu yang maksimal diperlukan *Organization Citizenship Behavior*. *OCB* sangat diperlukan karena dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Namun pada kenyataannya masih banyak kekurangan penerapan *OCB* di Indonesia. Maka perlu ada terobosan yakni *Islamic Work Ethic*. *IWE* memberikan pengaruh yang baik terhadap sikap kerja yang positif seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi serta memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Penerapan *IWE* dan *OCB* juga dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Kebumen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *IWE* terhadap *OCB* pada pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan mengambil lokasi di Kementerian Agama Kabupaten Kebumen. Data diambil dengan angket/kuesioner, serta didukung dengan data dokumentasi, dan observasi. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 100 pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Kebumen. Data diolah dengan SPSS versi 24.0 *for windows* dengan metode analisis data yang dilakukan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis data deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, uji heterokedastisitas), uji regresi menggunakan uji regresi linear sederhana, uji hipotesis menggunakan uji t, dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan variabel *Islamic work ethic* memiliki pengaruh yang positif sebesar 0,323 dengan *organization citizenship behavior* memiliki nilai konstanta 7,241. Signifikansi pengaruh *Islamic work ethic* terhadap *organization citizenship behavior* berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan angka 0,301 atau dengan kata lain *Islamic work ethic* memiliki pengaruh signifikansi sebesar 30,1 % terhadap *organization citizenship behavior*, adapun 69,9% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Islamic work ethic, organization citizenship behavior, Kementerian Agama*

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------|----------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI..... | iii |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN..... | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | v |
| MOTTO..... | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| ABSTRAK..... | x |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xv |
| DAFTAR TABEL..... | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Penegasan Judul..... | 1 |
| B. Latar Belakang Masalah..... | 4 |
| C. Rumusan Masalah..... | 11 |
| D. Tujuan Penelitian..... | 11 |
| E. Kegunaan Penelitian..... | 12 |
| F. Tinjauan Pustaka..... | 12 |
| G. Kerangka Teori..... | 16 |
| H. Hubungan Antar Variabel..... | 25 |
| I. Hipotesis..... | 27 |

| | |
|--|-----------|
| J. Sistematika Pembahasan | 28 |
| BAB II METODE PENELITIAN..... | 31 |
| A. Lokasi dan Waktu Penelitian | 31 |
| B. Jenis Penelitian..... | 31 |
| C. Subyek dan Obyek Penelitian | 32 |
| D. Sumber Data..... | 32 |
| E. Variabel Penelitian | 33 |
| F. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional..... | 34 |
| G. Populasi dan Sampel | 37 |
| H. Metode Pengumpulan Data | 40 |
| I. Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran..... | 41 |
| J. Uji Instrumen..... | 43 |
| K. Analisis Data | 45 |
| BAB III GAMBARAN UMUM KEMENAG KEBUMEN..... | 54 |
| A. Sejarah..... | 54 |
| B. Nomenklatur dan Lokasi | 58 |
| C. Visi dan Misi | 59 |
| D. Budaya Kerja..... | 60 |
| E. Struktur Organisasi..... | 64 |
| F. Tugas Pokok dan Fungsi | 65 |
| BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN..... | 68 |
| A. Persiapan Penelitian | 68 |
| B. Pelaksanaan Penelitian | 68 |

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| C. Uji Analisis Deskriptif | 69 |
| D. Uji Instrumen Data | 74 |
| E. Uji Asusmsi Klasik..... | 80 |
| F. Analisis Regresi Sederhana | 83 |
| G. Uji Hipotesis..... | 86 |
| H. Pembahasan..... | 88 |
| BAB V PENUTUP..... | 91 |
| A. Kesimpulan..... | 91 |
| B. Saran..... | 91 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN – LAMPIRAN | |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1.1 Kerangka Etika Islam | 17 |
| Gambar 1.2 Kerangka Berpikir Hipotesis | 27 |
| Gambar 1.3 Skema Penelitian | 29 |
| Gambar 1.4 Relevansi Variabel Penelitian dalam Kacamata MSDM dan Manajemen Dakwah..... | 30 |
| Gambar 2.1 Skema Metode Penelitian..... | 53 |
| Gambar 3.1 Struktur Organisasi..... | 64 |
| Gambar 4.1 Karakteristik Berdasarkan Usia..... | 70 |
| Gambar 4.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan | 71 |
| Gambar 4.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin | 72 |
| Gambar 4.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja | 73 |
| Gambar 4.5 Grafik Normal P-P Plot..... | 80 |
| Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>OCB</i> | 82 |
| Gambar 4.7 Grafik Predictor Regresi Linear Sederhana | 84 |
| Gambar 4.8 Grafik Diagram Pancar Regresi Linear Sederhana | 85 |
| Gambar 4.9 Grafik Persebaran Data Regresi Linear Sederhana | 85 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Kajian Empirik..... | 12 |
| Tabel 2.1 Instrumen Penelitian Variabel <i>IWE</i> | 42 |
| Tabel 2.2 Instrumen Penelitian Variabel <i>OCB</i> | 42 |
| Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Try Out..... | 71 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel..... | 76 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas..... | 77 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas setelah pengeluaran pernyataan tidak valid..... | 78 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel..... | 79 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Variabel..... | 80 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas..... | 81 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana <i>IWE</i> terhadap <i>OCB</i> | 83 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji <i>t</i> (Parsial)..... | 87 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 88 |

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Menghindari kemungkinan kesalahpahaman dalam pemahaman maksud dan arah penelitian, maka penting untuk menegaskan maksud yang terdapat dalam judul “Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen”. Adapun penjelasannya adalah :

1. *Islamic Work Ethic*

Islamic Work Ethic (untuk seterusnya disebut IWE) secara linguistik berarti etika kerja Islam. Sedangkan secara terminologi etika kerja Islam merupakan seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al Quran dan Sunnah yang mengenai kerja dan kerja keras¹. Menurut Ali & Al- Owaihan etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja.²

Dengan demikian yang dimaksud *Islamic Work Ethic* dalam penelitian ini adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi perilaku kerja seseorang dalam bekerja seperti seperti niat bekerja, kejujuran,

¹ Shukri Ahmad dan Yusuf Owoyemi, “The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition”, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 20 (October 2012), hlm.118.

² Abbas J.Ali Dan Al Owaihan, “Islamic Work Ethic: A Critical Review”, *Cross Cultural Management An International Journal* (February 2008), hlm.10.

keadilan, kerjasama, dan kebermanfaatannya di tempat kerjanya sesuai yang dianjurkan oleh Al Quran dan Sunnah.

2. *Organization Citizenship Behavior*

Organization Citizenship Behavior (untuk seterusnya disebut OCB) secara linguistik berarti perilaku sosial organisasi. Sedangkan secara terminologi OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.³ Menurut Organ, OCB adalah perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertahap meningkatkan fungsi organisasi menjadi lebih efektif.⁴

Dengan demikian yang dimaksud *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dalam penelitian ini adalah perilaku kerja karyawan di luar tanggung jawabnya yang dilakukan secara sukarela dengan tujuan mengembangkan perilaku positif seperti saling membantu, dan tidak egois terhadap rekan kerja sehingga dapat membangun kerjasama yang baik dan meningkatkan keefektifan organisasi.

³ Triana Fitriastuti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 4, No. 2 (September 2013), hlm.106.

⁴ Murtaza, *et al.*, "Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors", *Springer Science Business Media Dordrecht*, (11 September 2014), hlm.327.

3. Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen

Pegawai menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah)⁵. Adapun yang dimaksud pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen dalam penelitian ini adalah semua orang yang bekerja dan tercatat sebagai pegawai dibawah bimbingan Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

Dengan demikian yang dimaksud dengan judul penelitian “Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.” adalah penelitian untuk mencari adakah dampak yang ditimbulkan oleh penerapan *Islamic work ethic* yang meliputi (*work intentions, trusteeship, work type, work results of Islamic ummah, justice and fairness, cooperation and collaboration, dan work as the only source of ownership*) terhadap *organization citizenship behavior* yang meliputi (*Alturism dan Coutesy*) pada pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

⁵ Suharso dan Ana Retno, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Semarang : Widya Karya, 2015), hlm.226.

B. Latar Belakang

Globalisasi membawa dunia pada era kompetisi, yang situasinya begitu kompleks. Organisasi dituntut untuk melakukan terobosan agar mampu bertahan dalam persaingan. Menghadapi persaingan bisnis, organisasi perlu menciptakan kehidupan sosial yang baik di dalam organisasi agar karyawan mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya.

Organisasi pada umumnya percaya untuk dapat bertahan dalam kompetisi, diperlukan kinerja individu yang maksimal. Kinerja individu yang maksimal pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.⁶ Mencapai kinerja individu yang maksimal diperlukan perilaku *extra- role* atau disebut *Organization Citizenship Behavior*.

Organization Citizenship Behavior adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.⁷ *OCB* sangat diperlukan karena dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Karena *OCB* mampu mempengaruhi aspek – aspek sosial yang ada di dalam organisasi⁸, seperti kerjasama tim, komunikasi dan kemampuan interpersonal lain. *OCB* juga mampu meningkatkan ketertarikan sosial, dan berdampak pada tumbuhnya saling menghargai antar rekan kerja.⁹ Efeknya proses bekerja akan lebih efektif dan

⁶ May Chiun Lo, *et al.*,” Dimensionality of Organization Citizenship Behavior in a Multicultural Society : The Case of Malaysia”, *International Business Research*, Vol.2 (Januari 2009), hlm. 49.

⁷ Triana Fitriastuti, “Pengaruh Kecerdasan Emosional”, hlm.106.

⁸ Bolino, *et al.*,”Citizenship Behavior and the creation of Social Capital in Organization” *Academy of Management*, Vol.27:4 (Oktober 2002),hlm.505

⁹ May Chiun Lo, *et al.*,” Dimensionality of Organization”. hlm. 49.

kondusif. Dengan kata lain organisasi yang memiliki *OCB* yang baik akan memiliki kinerja organisasi yang lebih baik di banding organisasi lain.

Pada prakteknya, banyak kasus yang terjadi pada organisasi yang disebabkan buruknya *OCB* yang dimiliki, dan menyebabkan organisasi tidak berjalan semestinya.

“Lembaga TI (*Transparency International*) mengeluarkan *CPI (Corruption Perception Index)* tahun 2015 merilis daftar peringkat negara dengan persepsi korupsi, dan Indonesia berada di pada urutan ke 88 dibawah Singapura, Malaysia, dan Thailand.¹⁰”

Uniknya tidak ada negara muslim dalam urutan 10 besar pada *CPI* tersebut. *ICW (Indonesia Corruption Watch)* pada Kamis 12 Januari 2017 menempatkan birokrat sebagai pihak yang gemar melakukan KKN. Hal tersebut menandakan buruknya perilaku birokrat di Indonesia.¹¹ Tahun 2012 BPK merilis 10 Kementerian Terkorup di Indonesia dan termasuk didalamnya Kemenag di posisi ke 8 dengan sumbangan kerugian negara sebesar 119,3 Miliar Rupiah.¹²

Beberapa tahun terakhir memang Kemenag tidak jarang mendapati pegawainya, baik pejabat naupun staff terjerat kasus – kasus yang menandakan buruknya perilaku mereka. Seperti kasus korupsi Pengadaan dan Pengelolaan Sistem Haji Terpadu (Siskohat) pada Kementerian Agama tahun anggaran

¹⁰ Hariandi Hafid, <https://m.tempo.co/read/news/2016/01/27/063739957/ini-daftar-peringkat-korupsi-dunia-indonesia-urutan-berapa>, Di akses 2 Februari 2017 pukul 15.20 WIB.

¹¹ Marselinus Gunas, <http://www.jitunews.com/read/51126/peringkat-pertama-pelaku-korupsi-di-indonesia-dari-kalangan-birokrasi>, Di Akses 2 Februari 2017 pukul 20.39 WIB.

¹² Iskandar, <http://citraindonesia.com/ini-10-kementerian-dan-lembaga-berpotensi-terkorup/>, Di akses 2 Februari 2017 pukul 15.20 WIB.

2010, Ditemukan inefisiensi anggaran negara sebesar Rp 43,332 miliar.¹³ Inefisiensi anggaran artinya menghambur – hamburkan uang yang disediakan untuk hal yang tidak penting. Pihak yang merasa dirugikan tentu adalah masyarakat sebagai *customer* dari Kemenag.

Selain inefisiensi anggaran, kasus lain juga menunjukkan tidak efektifnya kinerja pegawai. Sepanjang tahun 2015 -2016, 86 ASN Kemenag dikenai sanksi dan 4 orang dipecat, lantaran pungli.¹⁴ Dan pada tahun 2014, 45 pegawai Kemenag dipecat karena bolos kerja.¹⁵ Sebagai lembaga negara Kemenag harusnya menunjukkan *organizational performance* yang maksimal dan menjadi contoh kementerian lain di Indonesia. Seharusnya Kemenag menunjukkan kredibilitasnya, karena SDM yang ada mayoritas muslim, tentu ini mencoreng kepercayaan publik pada muslim.

Provinsi dengan kasus negatif pegawai Kemenag terbanyak selama periode 2015 – 2016 adalah Provinsi Jawa Timur dengan 4 kasus mulai dari korupsi, penyelewengan dana, hingga pungli. Seperti kasus korupsi mess santri Kanwil Kemenag Jatim¹⁶, korupsi dana operasional Kemenag Surabaya sebesar

¹³ Wahyu Pradita, <http://www.netralnews.com/news/nasional/read/22017/kejagung.tetapkan.tersangka.kasus.korupsi.siskohat.di.Kemenag>. Di akses 10 Januari 2017 pukul 21.15 WIB

¹⁴ Redaksi Kemenag, <https://www.Kemenag.go.id/berita/427832/kasus-pungli-86-asn-Kemenag-kena-sanksi-dan-4-diberhentikan>. Di akses 10 Januari 2017 pukul 21.20 WIB.

¹⁵ Mia, <http://www.jpnn.com/news/bolos-45-pns-Kemenag-diberhentikan>. Di akses 10 Januari 2017 pukul 21.25.

¹⁶ Aries Sudiono, <http://www.beritasatu.com/nasional/258124-kejati-jatim-tetapkan-2-tersangka-baru-kasus-korupsi-mes-santri.html>, Di akses 2 Februari 2017 pukul 15.53 WIB.

600 Juta Rupiah yang dilakukan kepala Kemenag Surabaya¹⁷, penyimpangan program Bantuan Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah Diniyah dan Guru Swasta (BPPMDGS) Kemenag Situbondo¹⁸, dan pungli dana TPP Kemenag Madiun.¹⁹

Sangat ironis melihat fakta yang ada bahwa banyak praktik tidak terpuji dilakukan oleh individu maupun lembaga yang mengatasnamakan Islam. Salah satu sebabnya adalah rendahnya spriritualitas pegawai, dan cenderung materialisme. Sehingga menciptakan perilaku sosial yang buruk di organisasi dan berdampak pada kinerja organisasi yang tidak maksimal. Perilaku sosial yang buruk mengakibatkan minimnya interaksi pegawai, acuh dan tidak saling menghargai, tidak ada kerja sama, dan persaingan tidak sehat. Permasalahan utama terletak pada tidak adanya etika dalam bekerja, sehingga karyawan dengan seenaknya melanggar batas – batas moral. Melihat kasus – kasus yang terjadi diperlukan terobosan untuk dapat mempengaruhi aspek moral individu di dalam organisasi.

Pembahasan mengenai etika kerja dimulai oleh Weber, di mana ia mencetuskan teori *PWE (Protestan Work Ethic)*.²⁰ Weber menemukan adanya

¹⁷ M Taufik, <http://surabaya.tribunnews.com/2015/08/11/mantan-kepala-Kemenag-surabaya-jadi-tersangka-korupsi-rp-600-juta>, Di akses 2 Februari 2017 pukul 15.57 WIB.

¹⁸ Imam, <https://www.suarajatimpost.com/read/1454/20160823/180655/dugaan-korupsi-bppmdgs-Kemenag-situbondo-dilimpahkan-ke-kejaksaan/> , Di akses 2 Februari 2017 pukul 15.57 WIB.

¹⁹ Wibisono, <http://www.madiunpos.com/2015/08/28/korupsi-madiun-kejaksaan-tak-kunjung-tahan-tersangka-pungli-Kemenag-kabupaten-madiun-637376>, Di akses 2 Februari 2017 pukul 16.02 WIB.

²⁰ Abbas J.Ali Dan Al Owaihan, “Islamic Work Ethic”, hlm.6.

keterkaitan antara kesuksesan dalam berbisnis diiringi dengan kepercayaan agama. Tujuan akhir dalam bekerja bukan hanya untuk pencapaian dan kesuksesan bisnis semata melainkan pemenuhan agama.²¹ *PWE* dibangun dengan konsep kesederhanaan, individual, kerja keras, dan disiplin.²² Kelemahannya adalah *PWE* tidak membatasi jenis pekerjaan karena tidak ada pembatasan halal dan haram dan tidak bersifat umum, khusus pada masyarakat barat saja (kapitalis).

Islam adalah agama dengan cara hidup (*way of life*) yang lengkap dan komprehensif sebagai panduan hidup (*guidance of life*)²³. Islam diturunkan oleh Allah SWT pada hakikatnya adalah untuk memperbaiki akhlak atau etika²⁴. Agama Islam menawarkan perspektif unik mengenai “bekerja” dan telah membentuk konsep spesifik mengenai etika kerja yaitu *Islamic Work Ethic*.²⁵ *IWE* lebih menekankan pada proses daripada hasil.²⁶ *IWE* bersifat *universal* pada nilai – nilai positif, seperti disiplin, jujur, bertanggung jawab, serta hal yang dianggap baik secara umum oleh semua agama. Namun *IWE* bersifat eksklusif ketika berbicara halal dan haram bahkan dalam tipe/jenis

²¹ Yousef, “Islamic Work Ethic: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context”, *Personnel Review*, Vol. 30 No. 2 (March, 2001), hlm. 152.

²² Murtaza, *et. al.*, “Impact of Islamic Work Ethics”, hlm.325.

²³ Shukri Ahmad dan Yusuf Owoyemi, “The Concept of Islamic Work Ethic”, hlm.116.

²⁴ Harahap, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm.70.

²⁵ Abbas J. Ali Dan Al Owaihan, “Islamic Work Ethic: A Critical Review”, hlm.6.

²⁶ Yousef, “Islamic Work Ethic”, hlm. 153.

pekerjaan. Di dalam Islam, kerja adalah hal yang sangat penting dan bagian dari ibadah itu sendiri.²⁷ Seperti yang dijelaskan dalam Al Quran Surah An-Najm 39 – 41 :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾
ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ﴿٤١﴾

Artinya : dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna.²⁸

Islamic Work Ethic dapat diartikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al Quran dan Sunnah mengenai kerja²⁹. *IWE* memberikan pengaruh yang baik terhadap sikap kerja yang positif 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.³⁰

Islamic Work Ethic memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial.³¹ Hubungan sosial didukung untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan membangun keseimbangan kehidupan individu dan

²⁷ Shukri Ahmad dan Yusuf Owoyemi, “The Concept of Islamic Work Ethic”, hlm.117.

²⁸ Al Quran,53:39-41. Diambil dari Al Quran Terjemahan, (Bandung : Sinar Baru, 2010).

²⁹ Shukri Ahmad dan Yusuf Owoyemi, “The Concept of Islamic Work Ethic”. hlm.118.

³⁰ Yousef, “Islamic Work Ethic”, hlm.163.

³¹ Abbas J.Ali Dan Al Owaihan, “Islamic Work Ethic: A Critical Review”, hlm.10.

sosial.³² *IWE* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap perilaku sosial di dalam organisasi dibanding sistem reward, lingkungan organisasi³³, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.³⁴ contohnya pada pegawai universitas, rumah sakit umum dan bank di Pakistan.³⁵

Kementerian Agama merupakan lembaga pemerintah yang mengurus persoalan keagamaan di Indonesia. Kemenag memiliki 5 budaya kerja yang menunjang perilaku *extra-role* yaitu Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab, dan Keteladanan.³⁶ Kemenag Kebumen merupakan Kemenag terbaik di Jawa Tengah tahun 2015 dalam hal efisiensi dan efektifitas anggaran dengan serapan 90% lebih.³⁷ Dari sekian banyak kasus tentang Kemenag tadi, masih terdapat Kemenag yang memiliki kinerja yang baik, yaitu Kemenag Kebumen. Namun berdasarkan hasil observasi beberapa oknum pegawai Kemenag Kebumen masih belum menunjukkan kinerja yang

³² Yousef, "Islamic Work Ethic", hlm.153.

³³ Abbasi & Rana, "Impact Of Islamic Work Ethics, Reward System And Organizational Environment On Citizenship Behavior Of Employees", *COMSATS Institute of Information Technology Lahore Pakistan*, 2012. hlm 517.

³⁴ Hidayat & Ratna. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di PT. Argamukti Pratama Semarang." *AKSES 9*, no. 18 (2014). hlm 13.

³⁵ Ramay, *et al*, "Islamic Work Ethics in Contemporary era and its relationship with Organizational Citizenship Behavior", *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, (Oktober, 2012), hlm.772.

³⁶ Husni Thamrin, http://www.academia.edu/9613743/5_budaya_Kemenag. di akses 26 November 2016 pukul 18.35 WIB.

³⁷ Redaksi Kemenag, <http://www.kebumen.Kemenag.go.id/berita/page/10>, di akses 26 November 2016 pukul 18.40 WIB.

maksimal.³⁸ Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti di Kemenag Kebumen.

Berdasarkan pemaparan problematika tersebut, maka dipandang penting dan relevan sesuai dengan salah satu keilmuan yang ada di Program Studi Manajemen Dakwah yaitu perilaku organisasi dan budaya organisasi, untuk dilakukan penelitian mengenai *Islamic work ethic* dengan judul “Pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Organization Citizenship Behaviors* pada Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.”

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang dapat diambil adalah : Adakah pengaruh yang positif dan signifikan antar *Islamic Work Ethic* terhadap *Organization Citizenship Behaviour* pada Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Organization Citizenship Behaviors* pada Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

³⁸ Observasi perilaku pegawai di Kantor Kemenag dan beberapa satuan kerja di bawahnya, 6 Maret 2017 – 3 April 2017.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam pengembangan keilmuan manajemen dakwah tentang *Islamic work ethic* dan *organization citizenship behavior* serta bermanfaat pula bagi penelitian – penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir dalam keilmuan di bidang manajemen dalam bab perilaku organisasi.

b. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai *Islamic work ethic* pada pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

F. Tinjauan Pustaka

1. Kajian Empirik

Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan telaah pustaka:

Tabel 1.1
Kajian Empirik

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|---|---|
| 1. | Abbasi & Rana, 2012. ³⁹ | <i>Impact of Islamic Work Ethics, Reward System and Organizational Environment on Citizenship Behavior of Employees</i> | <i>Islamic Work Ethic</i> Memiliki Pengaruh yang positif dan terbesar diantara <i>Reward System</i> dan <i>Organizational Environment</i> terhadap <i>OCB</i> |
| 2. | Khaled Alhyasat, 2012. ⁴⁰ | <i>The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations</i> | <i>Islamic Work Ethic</i> Memiliki Pengaruh Yang Positif dan signifikan terhadap <i>OCB</i> pada pegawai Jordanian Press Foundations. |
| 3. | Ramay, et al, 2012. ⁴¹ | <i>Islamic Work Ethics in Contemporary era and its relationship with Organizational Citizenship Behavior</i> | <i>Islamic Work Ethic</i> Memiliki Pengaruh Yang Positif dan berkorelasi tinggi terhadap <i>OCB</i> . |
| 4. | Ghulam Murtaza, et. al., 2014. ⁴² | <i>Impact Of Islamic Work Ethics On Organizational Citizenship Behaviors And Knowledge-Sharing Behaviors</i> | <i>Islamic Work Ethic</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>OCB</i> Dan <i>KSB</i> . |

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang terdahulu adalah pada obyek penelitian dan subyek penelitian. Secara eksplisit, belum ada penelitian yang menempatkan *organization citizenship behavior* menjadi

³⁹ Abbasi dan Rana, "Impact Of Islamic Work Ethics" , 2012, hlm.515.

⁴⁰ Alhyasat, "The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations", *Journal of Islamic Marketing*, Vol. 3,2012.hlm.139.

⁴¹ Ramay, et al, "Islamic Work Ethics in Contemporary era".hlm.772.

⁴² Murtaza., et. al., "Impact of Islamic Work Ethics".hlm.325.

menjadi variabel *dependent* dan menjadi obyek yang diteliti hanya dengan satu variabel *independent* yaitu *Islamic work ethics*. Subyek penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

2. Kajian Teoritik

Berikut beberapa teori dan penelitian yang digunakan untuk mendukung penelitian ini :

Abbas J.Ali dan Al Owaihan mengemukakan bahwa *Islamic work ethic* atau etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja⁴³. Konsep/elemen dari IWE yakni usaha, transparansi atau kejujuran, kompetisi, dan perilaku tanggung jawab moral⁴⁴.

Shukri Ahmad dan Yusuf mengemukakan bahwa *Islamic work ethic* adalah seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al Quran dan Sunnah yang mengenai kerja dan kerja keras⁴⁵. IWE secara praktis dalam tauladan Nabi Muhammad, yaitu *attitude to wealth*, *attitude to livelihood*, *attitude to time*, dan *attitude to leisure*.⁴⁶

Mahdi Akbarnejad dan Hamid Ebadollahi mengemukakan bahwa IWE memiliki 7 dimensi penting yakni *work intentions*, *trusteeship*, *work*

⁴³ Abbas J.Ali Dan Al Owaihan, "Islamic Work Ethic: A Critical Review", hlm.10.

⁴⁴ *Ibid.*, hlm.12.

⁴⁵ Shukri Ahmad dan Yusuf Owoyemi, "The Concept of Islamic Work Ethic", hlm.118.

⁴⁶ *Ibid.*, hlm.118.

*type, work results of Islamic ummah, justice and fairness, cooperation and collaboration, dan work as the only source of ownership.*⁴⁷

Dennis Organ dalam Bolino,*et all.*, mengemukakan bahwa *Organization Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku karyawan yang melampaui persyaratan peran yang tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal serta peran yang memfasilitasi fungsi organisasi.⁴⁸

May Chiun Lo, *et all*, menggunakan 5 Aspek *OCB* yang dikemukakan oleh Organ yaitu, *civil virtue, conscientiousness, altruism, courtesy, dan sportsmanship.*⁴⁹ Berdasarkan 5 dimensi tersebut *OCB* terbagi menjadi *OCB-I* dan *OCB-O.*⁵⁰

Philip M.Podsakoff, dkk. dalam mengemukakan 7 dimensi dari *OCB* yaitu *helping behavior, sportsmanship, organizational loyalty, organizational compliance, individual initiative, civic virtue, self development.*⁵¹

⁴⁷ Akbarnejad dan Ebbadollahi, "The Meaning And Dimensions Of Islamic Work Ethic: Initial Validation Of A Multidimensional IWE In Iranian Society", *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 30 (2011), hlm.918 – 919.

⁴⁸ Bolino,*et al.*, "Citizenship Behavior", hlm.505.

⁴⁹ May Chiun Lo, *et al.*, "Dimensionality of Organization", hlm. 49-51.

⁵⁰ Sarah J., "Organizational Citizenship Behavior- Individual or Organizational Citizenship Behavior- Organization: Does the Underlying Motive Matter?" (2012).*Masters Theses & Specialist Projects*. hlm. 11-12.

⁵¹ Podsakoff, *et al.*, "Organization Citizenship Behavior : A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for Future Research", *Journal of Management*, Vol.26 (2000), hlm.516-525.

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan tentang *Islamic Work Ethic* (Etika Kerja Islam)

a. Pengertian *Islamic Work Ethic* (Etika Kerja Islam)

Morf, Schumacher dan Vitell dalam Marri, *et. al.* menyatakan bahwa etika adalah prinsip moral yang individu masukkan ke dalam proses pengambilan keputusannya dan yang membantu melembutkan hasil keputusan akhir sehingga tercipta kenyamanan norma-norma masyarakat.⁵² Etika masuk dalam pembahasan normatif, karena etika membicarakan apa yang seharusnya dilakukan dan tidak seharusnya dilakukan.⁵³ Menentukan perilaku etis bukanlah hanya individu dan kelompok, tetapi juga sejumlah faktor lain yang berhubungan dari lingkungan budaya, organisasi, dan eksternal.⁵⁴

Istilah etika dalam Islam menurut Ahmad dan Musa lebih dekat pada istilah *Akhlaq*. Sumber dari *akhlaq* adalah Al Quran dan Sunnah, di dalamnya diatur mengenai perilaku yang baik dan buruk.⁵⁵ Sehingga dapat ditunjukkan dari kerangka etika Islam sebagai berikut :⁵⁶

⁵² Marri, *et. al.*, "The Impact of Islamic Work".hlm. 33.

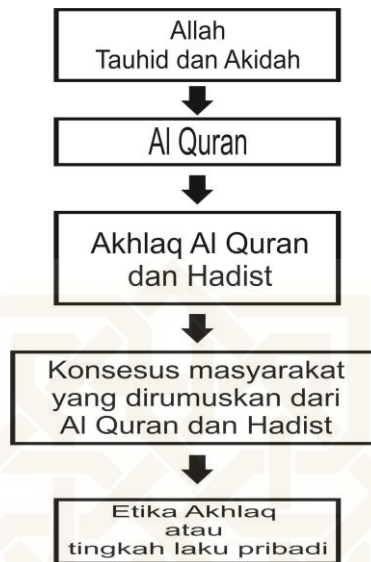
⁵³ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam : Implementasi Etika Islam Untuk Dunia Usaha*, (Bandung:Alfabeta,2013), hlm. 27.

⁵⁴ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, terj.,Vivin Andika, (ANDI :Yogyakarta,2010), hlm.89.

⁵⁵ Shukri Ahmad dan Yusuf Owoyemi, "The Concept of Islamic",hlm.117.

⁵⁶ Harahap, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*, (Jakarta:Salemba Empat),hlm.74.

Gambar 1.1
Kerangka Etika Islam



(Sumber : Harahap, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, 2011)

Pembahasan mengenai etika, dimulai oleh filsuf Islam Al Ghazali yang memproklamirkan *Mystical Virtues Theory* atau Teori Akhlak yang lebih dikenal dengan Tasawuf Ghazali.⁵⁷ Al Ghazali memandang etika adalah didasarkan pada ilmu filsafat kemudian berkembang untuk memasukkan unsur tasawuf dan elemen Islam.⁵⁸

Islamic Work Ethic menurut Ali dan Al Owaihan adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja.⁵⁹ Pendapat lain dari Ahmad dan Musa mendefinisikan *Islamic work ethic* sebagai seperangkat nilai atau

⁵⁷ Sherif,. *Ghazali's theory of virtue*. SUNY Press, 1975.hlm.105.

⁵⁸ *Ibid.*,hlm.8.

⁵⁹ Abbas J.Ali Dan Al Owaihan, "Islamic Work Ethic: A Critical Review", hlm.10.

sistem kepercayaan yang bersumber dari Al Quran dan Sunnah yang mengenai kerja dan kerja keras⁶⁰. Rizk secara singkat menyatakan *Islamic work ethic* adalah orientasi terhadap kerja.⁶¹

Islamic work ethic 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.⁶² *Islamic work ethic* memuat nilai-nilai Islam yang berkaitan dengan perilaku seseorang di lingkungan kerjanya yang di dalamnya terdapat usaha, dedikasi, kerjasama, tanggungjawab, hubungan sosial, dan kreativitas.⁶³ Konsep awalnya yaitu berasal dari Al-Quran dan Sunnah atau perkataan Nabi Muhammad ﷺ salah satunya terdapat pada Q.S.Al An'am 135 :

قُلْ يَنْقُورِ أَعْمَلُوا عَلَيَّ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عِقَابُهُ
الْدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ

Artinya : Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.⁶⁴

⁶⁰ Shukri Ahmad dan Yusuf Owoyemi, "The Concept of Islamic Work Ethic", hlm.118.

⁶¹ Rizk, "Back To Basics: An Islamic Perspective On Business And Work Ethics" , *Social Responsibility Journal*, Vol. 4, No. 1/2 (March, 2008), hlm. 247.

⁶² Abbas J.Ali Dan Al Owaihan, "Islamic Work Ethic: A Critical Review", hlm.10

⁶³ Keumala and Indra, "Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 65 (2012).hlm. 272.

⁶⁴ Al Quran ,6:135.Diambil dari Al Quran dan Terjemahan (Bandung: Sinar Baru, 2010).

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan *Islamic Work Ethic* adalah seperangkat nilai yang besumber dari Al Quran dan hadist nabi yang membentuk orientasi mukmin dalam bekerja dan interaksi sosial dengan lingkungan kerjanya sesuai dengan syariat Islam.

b. Dimensi *Islamic Work Ethic* (Etika Kerja Islam)

Penelitian mengenai *Islamic work ethic* telah banyak dilakukan, dimulai oleh Ali dalam *Scaling on Islamic Work Ethic* tahun 1988 yang menghasilkan skala untuk mengukur etika kerja Islam. Dalam penelitian selanjutnya, Ali dalam *Islamic Work Ethic : A Critical Review* tahun 2008, menegaskan konsep dasar *Islamic work ethic* terdiri dari 4 elemen, yaitu *effort* (usaha), *competition* (kompetisi), *transparency* (transparansi), *morally responsible conduct* (perilaku yang dapat dipertanggungjawabkan secara moral).⁶⁵

Ali dan Al Owaihan tidak menyertakan dimensi dalam jurnalnya. Menanggapi hal ini Chanzanagh dan Akbarnejad dalam penelitiannya menawarkan dan menjabarkan ada tujuh dimensi dari etika kerja Islami yaitu:⁶⁶

- 1) ***Work Intention*** adalah niat dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik, yang memiliki posisi utama dalam ekonomi Islam dilakukan dengan maksud untuk mendekatkan diri dan

⁶⁵ Abbas J. Ali Dan Al Owaihan, "Islamic Work Ethic: A Critical Review", hlm.12

⁶⁶ Akbarnejad dan Ebbadollahi, "The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic", hlm. 917-919.

meningkatkan iman kepada Allah. Sehingga maksud di atas kegiatan ekonomi dalam Islam yaitu untuk mencapai ridha Allah.

- 2) **Trusteeship** atau Kepercayaan (*amanah*) adalah anjuran bagi umat Muslim agar memiliki modal sosial yang besar dalam hubungan sosio-ekonomi. Adalah penting untuk menyebutkan bahwa Islam menganjurkan umat Muslim untuk *amanah* tidak hanya pada aktifitas ekonomi akan tetapi juga pada seluruh aspek kehidupan.
- 3) **Work type**. Pengamatan terhadap meningkatnya pemeluk agama Islam pada semenanjung Arab membuat wilayah tersebut sebagai salah satu pusat bisnis pada masa itu dan kegiatan ekonomi yang dilakukan adalah perdagangan, dan dalam Islam, perdagangan (bisnis) merupakan kegiatan yang paling banyak mendatangkan keberkahan. Banyaknya tipe pekerjaan mengharuskan umat Muslim untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat Islam.
- 4) **Work results for Islamic Ummah**. Dalam Islam, aktivitas ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat Islam secara spesifik atau jika aktivitas ini merugikan saudara yang beragama lain sangat tidak dianjurkan. Sehingga kegiatan ekonomi yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi umat Islam. Dimensi ini terinspirasi dari karakteristik bisnis Generosity dalam jurnal Ali tahun 2008.
- 5) **Justice and Fairness**. Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi Islam memberi kesejahteraan untuk seluruh umat. Islam sangat melarang pengumpulan kekayaan melalui jalan yang tidak baik atau Haram. Keadilan yang diterapkan akan menjadikan hubungan antar muslim menjadi kuat dan menghilangkan jarak atau perbedaan kelas sosial.
- 6) **Cooperation & Collaboration**. Dalam Islam, masyarakatnya dianjurkan untuk saling membantu dan bekerjasama khususnya dalam aktivitas ekonomi dan hal tersebut diakui sebagai salah satu ciri orang-orang yang *Saleh*. Saling membantu dan bekerjasama dalam pekerjaan akan membantu meningkatkan *teamwork* dan dapat mendukung peningkatan produktivitas pada perusahaan.
- 7) **Work as the only source of ownership**. Bekerja adalah satu-satunya cara dalam sistem pemerataan kekayaan dalam Islam, dan setiap Muslim akan mendapatkan kekayaan dari hasil pekerjaannya. Berdasarkan ajaran Islam, setiap Muslim harus bekerja untuk mendapatkan pendapatan dan orang-orang yang hidup seperti parasite bagi yang lainnya sangat tidak dianjurkan. Akan tetapi hal ini sebaiknya tidak bertentangan dengan dimensi etika kerja Islam yang lainnya. Pekerjaan yang dilakukan dengan niat menimbun uang dan bukan untuk mendekatkan diri pada Allah akan menimbulkan kerugian pada masyarakat Islam maupun kepercayaan lain.

2. Tinjauan tentang *Organization Citizenship Behavior* (Perilaku Sosial Organisasi)

a. Pengertian *Organization Citizenship Behavior* (Perilaku Sosial Organisasi)

Dunia kerja yang semakin dinamis, di mana tugas dikerjakan secara kelompok atau tim dibutuhkan fleksibilitas dan efektifitas. Menanggapi hal itu Organisasi perlu mengembangkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) atau Perilaku Sosial Organisasi, perilaku karyawan didesain untuk saling membantu dan peka satu sama lain secara sukarela di luar pekerjaan mereka (*extra role*) agar proses dalam organisasi berjalan dengan efektif dan fleksibel. *Organization Citizenship Behavior* merupakan bagian yang sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Hal itu disebabkan karena OCB dapat memaksimalkan efisiensi, produktifitas karyawan, dan produktifitas organisasi.⁶⁷

Organization Citizenship Behavior masuk dalam ranah perilaku organisasi, didasarkan pada kajian ilmu psikologi sosial. Psikologi Sosial membahas mengenai pengaruh manusia terhadap sesamanya dalam hal perubahan perilaku, sikap, pola komunikasi

⁶⁷ Malikeh dan Hesani, "Organization Citizenship Behavior (OCB) : A Factor to Decrease Organizational Conflict", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol.5:1 (2013), hlm.215.

dan membangun kepercayaan.⁶⁸ OCB yang dicetuskan oleh Dennis Organ tahun 1988 didukung oleh *Prosocial Behavior Theory*, teori tersebut menjelaskan mengenai perilaku membantu dengan sukarela tanpa mengharapkan imbalan⁶⁹. *Prosocial Behavior* pertama dicetuskan oleh Brief dan Motowidlo tahun 1986.⁷⁰ Terdapat berbagai macam bentuk *OCB*, beberapa mengarah terhadap perilaku individual terhadap rekan kerja seperti membantu bagi yang mengalami masalah, sengaja menyesuaikan jadwal kerja untuk membantu. Bentuk lainnya menggambarkan kerjasama dan bantuan terhadap organisasi secara keseluruhan.

Dennis Organ dalam Bolino,dkk., mendefinisikan *Organization Citizenship Behavior* sebagai perilaku karyawan yang melampaui persyaratan peran yang tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal dan memfasilitasi fungsi organisasi.⁷¹ Perilaku positif karyawan yang mau bekerja melebihi *job description* formalnya dapat memberikan nilai tambah dan kontribusi positif bagi efektifitas organisasi. Menurut Robbin dalam Appelbaum mendefinisikan *Organization Citizenship Behavior*

⁶⁸ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 16*, (Jakarta : Salemba Empat, 2015), hlm.9.

⁶⁹ Organ, *et all. Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications, 2005.hlm.4.

⁷⁰ Hatcher, *et all.*, "Prosocial behavior, job complexity, and suggestion contribution under gainsharing plans." *The Journal of Applied Behavioral Science* 25.3 (1989), hlm.232.

⁷¹ Bolino,*et all.*, "Citizenship Behavior", hlm.505.

sebagai suatu perilaku sukarela dan pilihan yang bukan menjadi bagian tugas formal karyawan tapi hal itu meningkatkan efektifitas organisasi⁷² Peran di luar tugas formal contohnya seperti kerjasama, menolong, memberikan saran, dan contoh – contoh lain yang bisa dianggap sebagai perilaku *Organization Citizenship Behavior*.

Dalam perspektif Islam *OCB* lebih dekat pada istilah *hablumminannas* (hubungan antar manusia), Allah ﷻ telah memerintahkan manusia untuk saling tolong – menolong dalam kebaikan. Kebaikan disini adalah karyawan saling membantu tanpa pamrih untuk bersama – sama meraih tujuan. Hal ini tertuang dalam Q.S Al Maidah ayat 2 :

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya : dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.⁷³

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* adalah perilaku positif yang dikembangkan karyawan dalam organisasi dan dilakukan secara sukarela di luar *job description (extra role)* yang berdampak pada peningkatan efektifitas organisasi secara keseluruhan.

⁷²Appelbaum,dkk., “Organizational citizenshipbehavior: a case s tudy of culture, leadership and trust”, The Emerald Research Journal ,(Vol. 42 No. 1, 2004) , hlm.19.

⁷³ Al Quran, 5 : 2. Diambil dari Al Quran dan Terjemahan (Bandung : Sinar Baru, 2010).

b. Dimensi *Organization Citizenship Behavior* (Perilaku Sosial Organisasi)

Penelitian mengenai *Organization Citizenship Behavior* telah banyak dilakukan., Menurut William dan Anderson dalam penelitian Sarah J.Newland *OCB* dibagi dalam 2 kategori besar yaitu:⁷⁴

- 1) ***OCBO (Organization Citizeship Behavior Organization)***
OCBO merupakan perilaku *OCB* yang berdampak secara langsung pada organisasi. *OCBO* terdiri dari *Conscientiousness* (contoh : bekerja lembur, melebihi target,dll.), *Civic Virtue* (contoh : menghadiri rapat, mengikuti perubahan peraturan, dll.) dan *Sportmanship* (contoh : toleransi dan memaklumi perbedaan). *OCBO* menurut Podsakoff terkait pada efisiensi kerja, produktifitas kerja dan tingkat keluarnya karyawan.
- 2) ***OCBI (Organization Citizenship Behavior Individual)***
OCBI merupakan perilaku *OCB* yang berdampak secara langsung pada individu karyawan. *OCBI* terdiri dari *Altruism* (contoh: saling membantu dan mendukung antar karyawan), *Courtesy* (contoh : saling menjaga komunikasi dan menghindarkan dari salah paham). *OCBI* menurut Podsakoff terkait pada penilaian kinerja karyawan, dan alokasi *reward*.

Dimensi tersebut adalah pengembangan dari teori Dennis

Organ tentang *OCB*. Dalam penelitian May-Chiun Lo dan Ramayah, Dennis Organ mengemukakan 5 dimensi dari *OCB* yaitu :⁷⁵

- 1) ***Civic Virtue***, yaitu partisipasi bawahan dalam kehidupan organisasi, merujuk pada tanggung jawab bawahan untuk berpartisipasi di kehidupan politik organisasi seperti menghadiri rapat yang tidak wajib dan mengikuti perubahan organisasi sekalipun tidak mengikuti rapat.
- 2) ***Conscientiousness*** didefinisikan sebagai dedikasi dalam melaksanakan pekerjaan yang melampaui persyaratan formal seperti bekerja melebihi standar yang telah ditentukan dan

⁷⁴ Sarah J., "Organizational Citizenship Behavior", hlm.11-12.

⁷⁵ May Chiun Lo,*et al.*," Dimensionality of Organization",hlm. 49-51.

menjadi sukarelawan melakukan pekerjaan di luar peran formalnya.

- 3) *Altruism*, didefinisikan sebagai perilaku memperhatikan dan mengutamakan kepentingan orang lain seperti membantu dengan sukarela menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi rekan kerja terkait pekerjaan.
- 4) *Courtesy*, merupakan perilaku yang berfokus pada pencegahan masalah dan mengambil langkah yang diperlukan untuk meminimalisir dampak – dampak permasalahan dimasa yang akan datang.
- 5) *Sportmanship*, didefinisikan sebagai perilaku toleransi guna memaklumi setiap gesekan atau perbedaan dalam kondisi apapun di lingkup organisasi.

H. Pengaruh Antara *Islamic Work Ethic* terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Ahmad dalam Ghulam mengatakan *Islamic Work Ethic* masuk ke dalam semua dimensi kehidupan, termasuk bekerja.⁷⁶ IWE menekankan pentingnya muslim memiliki sifat kerja keras, dedikasi, kreatifitas, dan kerjasama dalam bekerja.⁷⁷ Hal ini guna menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif. Hal ini diperkuat oleh Abeng dalam Ghulam, mengatakan Islam melarang umatnya untuk bermalas – malasan dan membuang – buang waktu atau aktifitas yang tidak produktif lainnya ditempat kerja.⁷⁸

Islam mengajarkan umatnya untuk memiliki sifat sukarela.⁷⁹ Sukarela disini adalah aktifitas saling membantu dalam konteks organisasi disebut

⁷⁶ Murtaza., *et. al.*, “Impact of Islamic Work Ethics”.hlm.326.

⁷⁷ Yousef, “Islamic Work Ethic”, hlm.163.

⁷⁸ Murtaza., *et. al.*, “Impact of Islamic Work Ethics”.hlm.327.

⁷⁹ *Ibid.*hlm.328.

Organization Citizenship Behavior. Alhabsy dalam Ghulam, muslim didorong untuk selalu bersikap sopan santun pada rekan kerja yang lain dan saling bekerjasama.⁸⁰ Pemaparan diatas menggambarkan bagaimana IWE mampu mempengaruhi OCB secara positif, hal tersebut didukung dengan penelitian dari Abbasi⁸¹, Khaled Alhyasat⁸², Ramay⁸³, dan Ghulam Murtaza⁸⁴, Dalimunthe⁸⁵, dan Nafillahlailaturohmah⁸⁶ yang mengatakan IWE memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB.

⁸⁰ *Ibid*.hlm.328.

⁸¹ Abbasi dan Rana, "Impact Of Islamic Work Ethics" , 2012, hlm.515.

⁸² Alhyasat, "The role of Islamic work ethics", 2012.hlm.139.

⁸³ Ramay, *et al*, "Islamic Work Ethics in Contemporary era".hlm.772.

⁸⁴ Murtaza., *et. al.*, "Impact of Islamic Work Ethics".hlm.325.

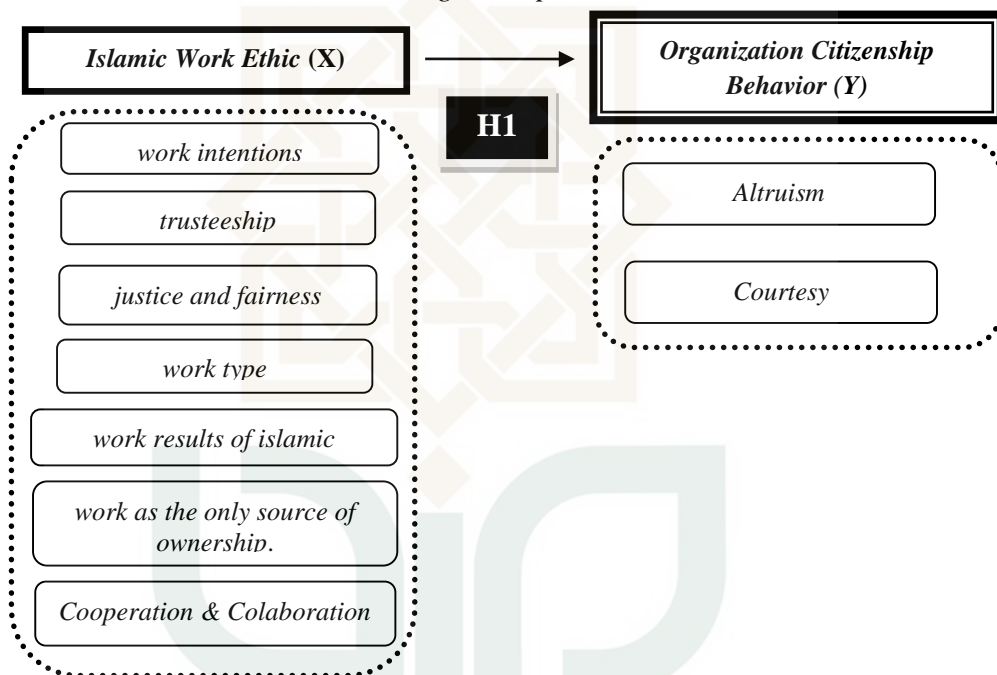
⁸⁵ Dalimunthe, "*Pengaruh Etika Kerja Islam*",2016, hlm.7.

⁸⁶ Naafilah Lailatirrohmah, "*Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam*", (2014),hlm.vi.

I. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian⁸⁷. Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang telah disebutkan, maka dapat disusun Hipotesis sebagai berikut :

Gambar 1.2
Kerangka Berpikir



a. Hipotesis Kerja (Ha)

Ha : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *Islamic Work Ethic* terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada Pegawai Kantor di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

b. Hipotesis Nol (Ho)

Ho : Tidak Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *Islamic Work Ethic* terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada

⁸⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 134

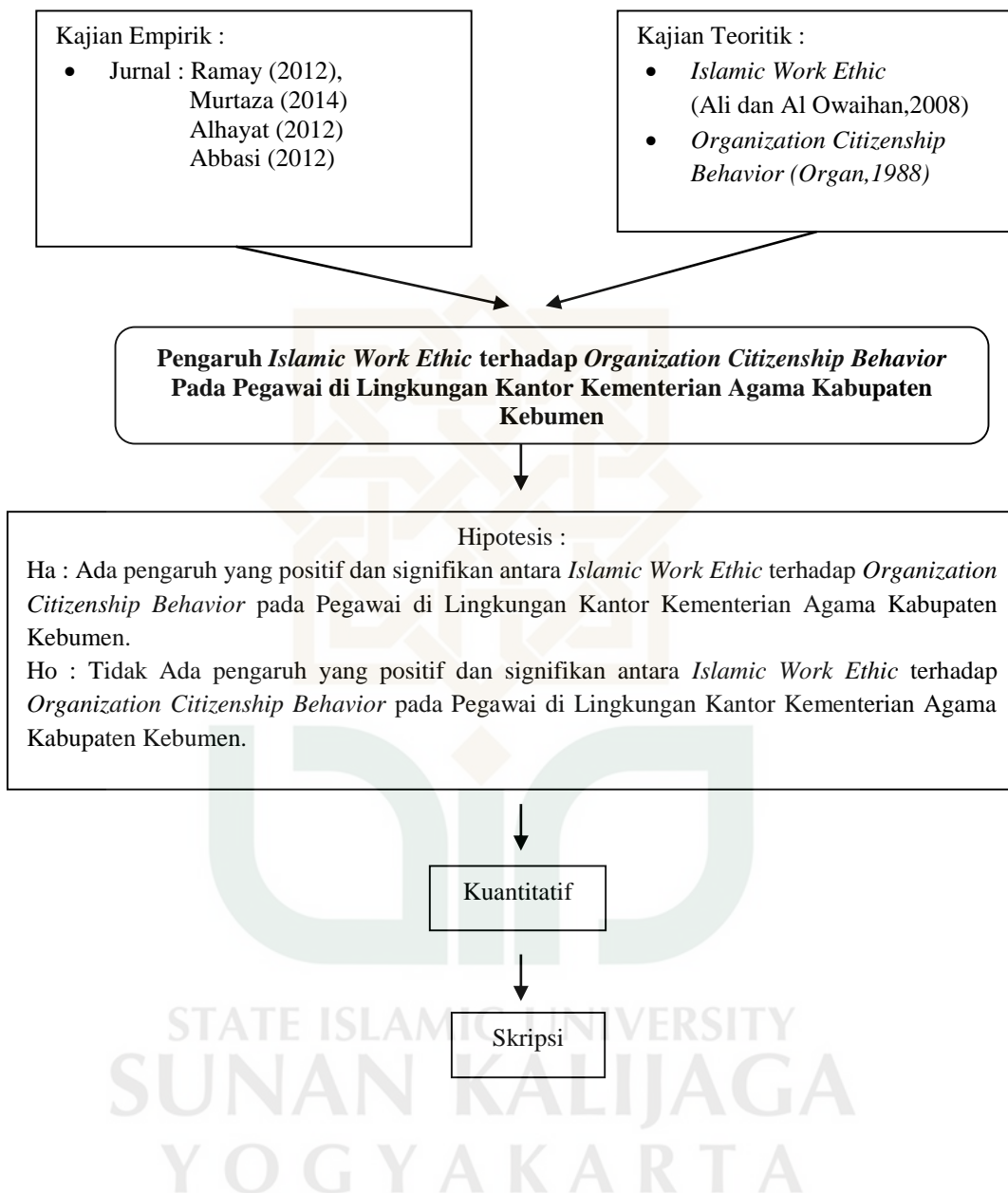
Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

J. Sistematika Pembahasan

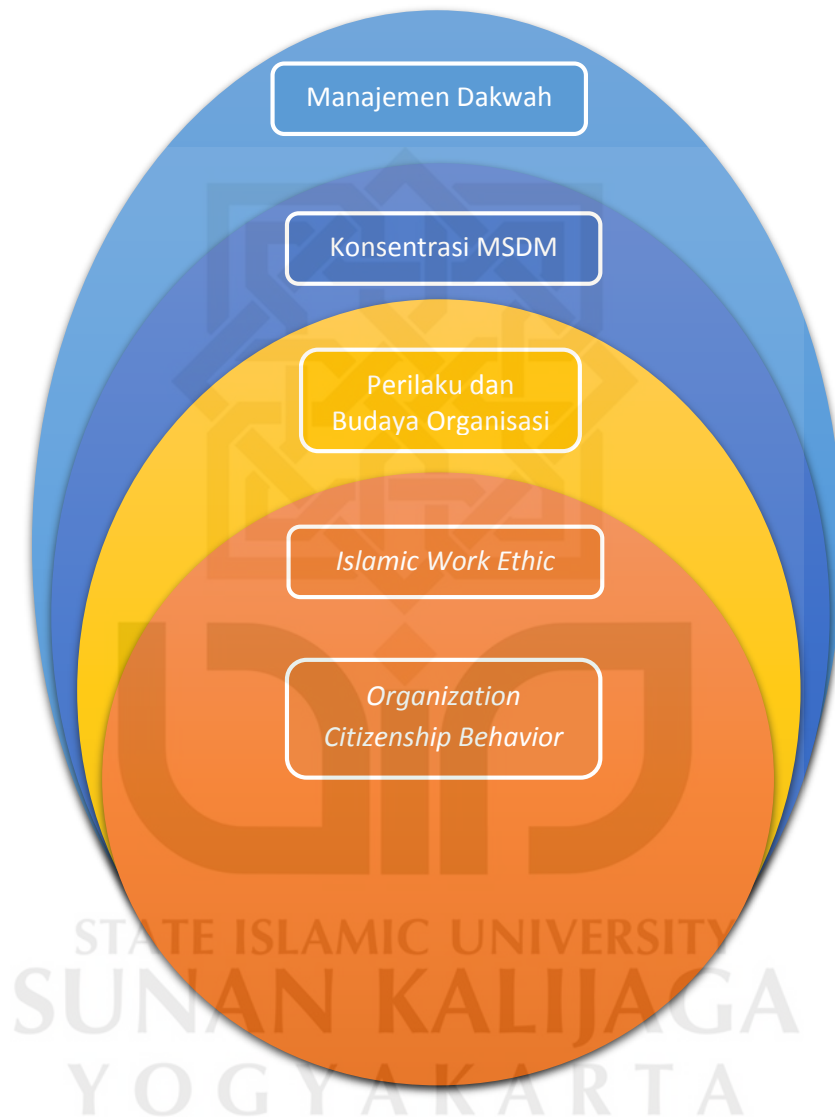
Untuk mempermudah pembaca memahami penelitian skripsi ini, pembahasan di bagi menjadi 4 bagian, yaitu :

1. **BAB I** adalah merupakan bab pendahuluan yang akan dijadikan acuan langkah dalam penyusunannya yang meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kajian teori, hipotesis, sistematika pembahasan.
2. **BAB II** merupakan metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi jenis analisis penelitian, definisi konseptual, definisi oprasional, populasi dan sampel, instrument penelitian dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas dan analisis data.
3. **BAB III** merupakan uraian hasil penelitian yang berisi gambaran umum mengenai Kantor Kemenag Kabupaten Kebumen.
4. **BAB IV** membahas hasil penelitian yang meliputi *Islamic work ethics*, dan *organization citizenship behavior*.
5. **BAB V** merupakan bab kesimpulan dan saran yang membahas mengenai kesimpulan terhadap analisis yang dapat diambil oleh peneliti dan saran yang diberikan peneliti untuk instansi sebagai objek penelitian terkait kesimpulan hasil analisis.

Gambar 1.3 Skema Penelitian



Gambar 1.4 Relevansi Variabel Penelitian dengan Manajemen Dakwah



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, penggalan data, analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Ada pengaruh yang positif dan signifikan *Islamic Work Ethics* terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen. Hal ini terlihat dari nilai beta pada kolom *Unstandardized Coefficients* adalah 0,323 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,005 dan nilai *R Square* yang menunjukkan nilai 0,301 atau 30,1%. Maka dinyatakan bahwa *Islamic Work Ethics* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

B. Saran

1. Saran Untuk Lembaga

- a. Sangat penting dan relevan untuk meningkatkan *Islamic work ethic* pada pegawai, karena hal ini dapat menaikkan *organization citizenship behavior* pada pegawai.
- b. Peningkatan pada indikator *work intentions* (minat bekerja) dapat dilakukan dengan cara, melakukan kegiatan – kegiatan rohani bersama

seperti tadarus bersama, sholat dhuha, atau puasa. Hal tersebut bertujuan menambah keimanan dan senantiasa mengingat Allah SWT.

- c. Peningkatan pada indikator *work type* dan *work as the only source of ownership* dapat dilakukan dengan cara, membuat training khusus yang bertema fiqh kerja. Hal tersebut bertujuan untuk memberi pengetahuan tentang betapa pentingnya kerja serta halal dan haram dalam pekerjaannya.
- d. Peningkatan pada indikator *work results of islamic ummah* dan *justice and fairness* dapat dilakukan dengan cara, membuat gerakan ZISWAF internal atau menggandeng pihak luar untuk menyalurkan ZISWAF kepada masyarakat, sehingga pegawai dapat berperan aktif membantu mensejahterahkan masyarakat.
- e. Peningkatan pada indikator *Trusteeship* , *Cooperation and collaboration (IWE)*, *Alturism dan Courtesy (OCB)* dapat dilakukan dengan cara, melakukan kegiatan outbound bersama 6 bulan sekali atau 1 tahun sekali. Tema outbound dapat disesuaikan dengan kebutuhan seperti kepemimpinan, tanggung jawab, problem solving, pencegahan konflik dan kerjasama antar pegawai. Hal tersebut dapat membantu pegawai keluar dari rutinitas kerja, lebih mengenal rekan kerja dan mendapatkan semangat baru dalam bekerja.

2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan pada saat proses penggalan data/penyebaran kuesioner lebih persuasif pada responden, karena ada

beberapa orang responden pada lembaga dibawah Kemenag yang sulit untuk dilakukan kerja sama untuk penelitian.

- b.** Penelitian selanjutnya diharapkan dalam menerjemahkan kuesioner dari bahasa asing sebaiknya dimintakan koreksi atau konsultasi terlebih dahulu terhadap ahli bahasa agar tidak mengubah esensi dan makna pertanyaan dan merugikan peneliti.
- c.** Penelitian selanjutnya diharapkan mengikuti pelatihan tentang metode penelitian dan statistik.
- d.** Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan aplikasi olah data terbaru yang lebih akurat dan komprehensif dalam menganalisa data.
- e.** Penelitian selanjutnya diharapkan lebih mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi *organization citizenship behavior*. Masih terdapat 69,9% faktor lain yang mempengaruhi *organization citizenship behavior* di lembaga tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, Abdus Sattar, and Aiza Hussain Rana, "Impact of Islamic Work Ethics, Reward System and Organizational Environment on Citizenship Behavior of Employees", *Science International-Lahore*, Vol.24, No.4, 2012.
- Alhyasat, Khaled MK, "The Role of Islamic Work Ethics in Developing Organizational Citizenship Behavior at the Jordanian Press Foundations", *Journal of Islamic Marketing*, Vol.3, No.2, 2012.
- Ali, Abbas J, and Abdullah Al-Owaidan, "Islamic Work Ethic: A Critical Review", *Cross cultural management: An international Journal*, Vol.15, No.1, 2008.
- Anwar Abu Bakar, Muhammad, *Al Quran dan Terjemahan*, Bandung: Sinar Baru, 2010.
- Appelbaum, Steven, Nicolas Bartolomucci, Erika Beaumier, Jonathan Boulanger, Rodney Corrigan, Isabelle Dore, Chrystine Girard, and Carlo Serroni, "Organizational Citizenship Behavior: A Case Study of Culture, Leadership and Trust", *Management decision*, Vol.42, No.1, 2004.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Vol, Edisi Revisi IV, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Aziz, Abdul, "Etika Bisnis Perspektif Islam (Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha)", *Bandung: Alfabeta*, 2013.
- Bolino, Mark C, William H Turnley, and James M Bloodgood, "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations", *Academy of management review*, Vol.27, No.4, 2002.
- Budiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Surakarta: UNS Press, 2009.
- Chanzanagh, Hamid Ebadollahi, and Mahdi Akbarnejad, "The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic: Initial Validation of a Multidimensional IWE in Iranian Society", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol.30, 2011.
- Cozby, Paul, *Methods in Behavioral Research*, Terj., Maufur, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Debeljak, Jelena, Kristijan Krkac, and Riham Ragab Rizk, "Back to Basics: An Islamic Perspective on Business and Work Ethics", *Social Responsibility Journal*, Vol.4, No.1/2, 2008.
- Dokumen Kemenag RI "Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama", Pasal 430 dan Pasal 431, 2012.

———, http://sipka.kemenag.go.id/public/5BudayaKerja_Kemenag.pdf , Diakses 15 Maret 2017, pukul 15.05 WIB.

Dokumen Kementerian Agama Kabupaten Kebumen, "Data Urut Kepangkatan Kementerian Agama Kabupaten Kebumen Tahun 2017",2017.

———, "Sejarah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen" ,2010.

Fitriastuti,Triana, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Dinamika Manajemen* ,Vol. 4, No. 2,2013.

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.

Gunas,Marselinus, <http://www.jitunews.com/read/51126/peringkat-pertama-pelaku-korupsi-di-indonesia-dari-kalangan-birokrasi>, di akses 2 Februari 2017 pukul 20.39 WIB.

Hafid,Hariandi, <https://m.tempo.co/read/news/2016/01/27/063739957/ini-daftar-peringkat-korupsi-dunia-indonesia-urutan-berapa>, di akses 2 Februari 2017 pukul 15.20 WIB.

Harahap, Sofyan S, *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.

Hatcher, Larry, Timothy L Ross, and Denis Collins, "Prosocial Behavior, Job Complexity, and Suggestion Contribution under Gainsharing Plans", *The Journal of Applied Behavioral Science*, Vol.25,No.3,1989.

Hayati, Keumala, and Indra Caniogo, "Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*,Vol.65,2012.

Hesani, GholamReza, "Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Factor to Decrease Organizational Conflict Malikehbeheshtifar", *Institute of Interdisciplinary Business Research*,Vol.5,No.1,2013.

Hidayat, Arif Hidayat, and Ratna Kusumawati Kusumawati, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di PT, Argamukti Pratama Semarang" ,*AKSES*, Vol.9, No. 18,2014.

Imam, <https://www.suarajatimpost.com/read/1454/20160823/180655/dugaan-korupsi-bppmdgs-kemenag-situbondo-dilimpahkan-ke-kejaksaan/> , di akses 2 Februari 2017 pukul 15.57 WIB.

- Iskandar, <http://citraindonesia.com/ini-10-kementerian-dan-lembaga-berpotensi-terkorup/>, Di akses 2 Februari 2017 pukul 15.20 WIB.
- Jonathan, Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Kuncoro, Mudrajad, *Metode Kuantitatif*, Yogyakarta: STIM YKPN, 2011.
- Lo, May Chiun, and T Ramayah, "Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) in a Multicultural Society: The Case of Malaysia", *International Business Research*, Vol.2, No.1,2009.
- Luthans, Fred, *Perilaku Organisasi*, Terj., Vivin Andika, Yogyakarta: ANDI, 2010.
- Ma'rifah, Diana, and Adi Indrayanto, "Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam: Kajian Tentang Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Perilaku Kewargaan Organisasional", *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, Vol.3, No.1,2013.
- Marri, Muhammad Yousuf Khan, Arshad Mahmood Sadozai, Hafiz Muhammad Fakhar Zaman, and Muhammad I Ramay, "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan", *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, Vol.2, No.12,2012.
- Mia, <http://www.jpnn.com/news/bolos-45-pns-kemenag-diberhentikan>, di akses 10 Januari 2017 pukul 21.25 WIB.
- Mohamed, Norshidah, Nor Shahriza Abdul Karim, and Ramlah Hussein, "Linking Islamic Work Ethic to Computer Use Ethics, Job Satisfaction and Organisational Commitment in Malaysia", *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, Vol.5, No.1,2010.
- Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994.
- Morrison, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2012.
- Murtaza, Ghulam, Muhammad Abbas, Usman Raja, Olivier Roques, Afsheen Khalid, and Rizwan Mushtaq, "Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors" *,Journal of Business Ethics*, Vol.133, No.2,2016.
- Nazir, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2013.
- , Mohammad, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988.

- Neoloka, Amos, *Metode Penelitian Dan Statistik*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2014.
- Newland, Sarah J, "Organizational Citizenship Behavior-Individual or Organizational Citizenship Behavior-Organization: Does the Underlying Motive Matter?", *Masters Theses & Specialist Projects*, 2012.
- Organ, Dennis W, Philip M Podsakoff, and Scott B MacKenzie, *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, Sage Publications, 2005.
- Owoyemi, Musa Yusuf, "The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition", *International Journal of Business and Social Science*, Vol.3, No.20, 2012.
- Podsakoff, Philip M, Scott B MacKenzie, Julie Beth Paine, and Daniel G Bachrach, "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research", *Journal of management*, Vol.26, No.3, 2000.
- Pradita, Wahyu, <http://www.netralnews.com/news/nasional/read/22017/kejagung-tetapkan-tersangka-kasus-korupsi-siskohat-di-kemenag>, di akses 10 Januari 2017 pukul 21.15 WIB.
- Priyatno, Duwi. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan Spss 17*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2009.
- Purwanto, *Statistika Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Ramay, Muhammad, "Islamic Work Ethics in Contemporary Era and Its Relationship with Organizational Citizenship Behavior (a Study Based on Public Sector Hospitals and Banks in Pakistan)", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, Vol.4, No.6, 2012.
- Redaksi Kemenag, <http://www.kebumen.kemenag.go.id/berita/page/10>, di akses 26 November 2016 pukul 18.40 WIB.
- , <https://www.kemenag.go.id/berita/427832/kasus-pungli-86-asn-kemenag-kena-sanksi-dan-4-diberhentikan>, di akses 10 Januari 2017 pukul 21.20 WIB.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi* Vol, Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Sherif, Mohamed Ahmed, *Ghazali's Theory of Virtue*, SUNY Press, 1975.

- Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2013.
- Subagyo, Djarwanto dan Pangestu, *Statistik Induktif*, Vol, Edisi 5, Yogyakarta: BPFE, 2013.
- Sudarmanto, R Gunawan, *Analisis Regresi Linear Ganda Dengan Spss*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005.
- Sudiono, Aries <http://www.beritasatu.com/nasional/258124-kejati-jatim-tetapkan-2-tersangka-baru-kasus-korupsi-mes-santri.html>, di akses 2 Februari 2017 pukul 15.53 WIB.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- , *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- , *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sumanto, *Statistika Terapan*, Yogyakarta: CAPS, 2014.
- Sunyoto, Danang, *Analisis Regresi Dan Korelasi Bivariat*, Yogyakarta: Amara Books, 2007.
- Taufik, Muhammad, <http://surabaya.tribunnews.com/2015/08/11/mantan-kepala-kemenag-surabaya-jadi-tersangka-korupsi-rp-600-juta>, di akses 2 Februari 2017 pukul 15.57 WIB.
- Thamrin, Husni, http://www.academia.edu/9613743/5_budaya_kemenag, di akses 26 November 2016 pukul 18.35 WIB.
- Wibisono. <http://www.madiunpos.com/2015/08/28/korupsi-madiun-kejaksan-tak-kunjung-tahan-tersangka-pungli-kemenag-kabupaten-madiun-637376>, di akses 2 Februari 2017 pukul 16.02 WIB.
- Wijaya, Tony, *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis, Teori Dan Praktik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Yousef, Darwish A, "Islamic Work Ethic-a Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context", *Personnel Review*, Vol.30, No.2, 2001.

LAMPIRAN

Data kuesioner *Islamic Work Ethic (Try Out)*

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | Total |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 68 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 67 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 65 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 54 |
| 6 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 54 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 69 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 59 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 67 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 59 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 63 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 57 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 58 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 64 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 62 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 59 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 58 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 59 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 55 |
| 21 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 68 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 24 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 53 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 61 |
| 26 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 52 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 58 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 62 |
| 29 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 55 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 64 |

Uji validitas dan reliabilitas *Islamic Work Ethic (Try Out)*

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .846 | 14 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Item_1 | 55.37 | 27.757 | .428 | .840 |
| Item_2 | 55.63 | 26.033 | .681 | .827 |
| Item_3 | 55.83 | 24.006 | .516 | .838 |
| Item_4 | 55.50 | 27.569 | .384 | .842 |
| Item_5 | 55.77 | 27.082 | .547 | .834 |
| Item_6 | 55.63 | 26.033 | .681 | .827 |
| Item_7 | 55.63 | 26.033 | .681 | .827 |
| Item_8 | 56.60 | 25.972 | .377 | .846 |
| Item_9 | 55.67 | 26.920 | .615 | .832 |
| Item_10 | 55.73 | 26.547 | .446 | .838 |
| Item_11 | 55.47 | 27.430 | .409 | .840 |
| Item_12 | 55.87 | 26.257 | .456 | .838 |
| Item_13 | 55.80 | 24.372 | .492 | .840 |
| Item_14 | 55.50 | 26.948 | .493 | .836 |

Data kuesioner *Organization Citizenship Behavior (Try Out)*

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Total |
|----|---|---|---|---|---|---|-------|
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 24 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 7 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 9 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 12 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 15 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 18 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 19 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 22 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 21 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 24 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| 26 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 23 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 28 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |

Uji validitas dan reliabilitas *Organization Citizenship Behavior (Try Out)*

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .766 | 6 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Item_1 | 19.83 | 6.489 | .537 | .729 |
| Item_2 | 20.50 | 5.155 | .811 | .644 |
| Item_3 | 20.87 | 5.913 | .493 | .736 |
| Item_4 | 20.27 | 6.892 | .497 | .742 |
| Item_5 | 20.13 | 5.775 | .385 | .783 |
| Item_6 | 20.23 | 6.323 | .464 | .742 |

Data kuesioner *Islamic Work Ethic*

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | Total |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 57 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 51 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 60 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 61 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 60 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 55 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 59 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 59 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 51 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 59 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 54 |
| 13 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 56 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 54 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 55 |
| 16 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 51 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 66 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 59 |
| 19 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 53 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 59 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 57 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 55 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 51 |
| 24 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 54 |
| 25 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 51 |
| 26 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 55 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 54 |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 51 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 59 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 60 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 65 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 63 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 54 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 60 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 57 |
| 36 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 59 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 62 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 56 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 60 |
| 40 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 51 |
| 41 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 54 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 61 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 63 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 55 |
| 45 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 63 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 61 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 47 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 55 |
| 48 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 55 |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 52 |
| 50 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 59 |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 63 |
| 52 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 55 |
| 53 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 49 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 56 |
| 55 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 54 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 64 |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 62 |
| 58 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 59 |
| 59 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 60 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 61 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 59 |
| 62 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 54 |
| 63 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 57 |
| 64 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 63 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 53 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 66 |
| 67 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 64 |
| 68 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 63 |
| 69 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 68 |
| 71 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 64 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 56 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 55 |
| 75 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 55 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 66 |
| 77 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 55 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 66 |
| 79 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 57 |
| 80 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 61 |
| 81 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 54 |
| 82 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 59 |
| 83 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 63 |
| 84 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 62 |
| 85 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 61 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 64 |
| 87 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 64 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 88 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 57 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 55 |
| 90 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 58 |
| 91 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 57 |
| 93 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 53 |
| 94 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 56 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 54 |
| 96 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 55 |
| 97 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 59 |
| 98 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 55 |
| 99 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 61 |
| 100 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 59 |

Data kuesioner *Islamic Work Ethic* setelah item tidak valid dikeluarkan

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | Total |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 53 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 47 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 55 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 57 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 56 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 51 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 55 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 55 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 46 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 54 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 50 |
| 13 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 51 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 50 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 51 |
| 16 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 47 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 61 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 54 |
| 19 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 49 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 55 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 53 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 51 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 47 |
| 24 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 50 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 25 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 46 |
| 26 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 51 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 49 |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 47 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 55 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 55 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 61 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 60 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 49 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 55 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 53 |
| 36 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 54 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 57 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 53 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 55 |
| 40 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 46 |
| 41 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 50 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 50 |
| 45 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 59 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 59 |
| 47 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 50 |
| 48 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 51 |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 48 |
| 50 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 54 |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 58 |
| 52 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 52 |
| 53 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 47 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 52 |
| 55 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 50 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 60 |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 58 |
| 58 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 57 |
| 59 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 56 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 61 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 55 |
| 62 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 49 |
| 63 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 53 |
| 64 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 59 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 51 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 62 |
| 67 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 59 |
| 68 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 59 |
| 69 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 63 |
| 71 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 60 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 52 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 53 |
| 75 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 52 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 61 |
| 77 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 51 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 61 |
| 79 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 52 |
| 80 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 57 |
| 81 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 50 |
| 82 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 56 |
| 83 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 58 |
| 84 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 58 |
| 85 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 57 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 59 |
| 87 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 88 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 54 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 51 |
| 90 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 54 |
| 91 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 54 |
| 93 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 49 |
| 94 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 51 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 51 |
| 96 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 51 |
| 97 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 55 |
| 98 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 51 |
| 99 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 58 |
| 100 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 55 |

Uji validitas dan reliabilitas *Islamic Work Ethic*

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 100 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 100 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .669 | 14 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Item_1 | 53.85 | 15.705 | .457 | .628 |
| Item_2 | 54.10 | 16.758 | .257 | .657 |
| Item_3 | 54.02 | 17.010 | .269 | .655 |
| Item_4 | 53.75 | 16.674 | .429 | .640 |
| Item_5 | 53.98 | 18.363 | .026 | .681 |
| Item_6 | 54.14 | 16.687 | .396 | .642 |
| Item_7 | 54.08 | 16.478 | .415 | .639 |
| Item_8 | 54.50 | 15.889 | .268 | .659 |
| Item_9 | 54.19 | 17.004 | .228 | .661 |
| Item_10 | 54.16 | 16.015 | .360 | .642 |
| Item_11 | 53.78 | 16.840 | .384 | .644 |
| Item_12 | 55.75 | 14.230 | .302 | .666 |
| Item_13 | 54.11 | 17.594 | .213 | .662 |
| Item_14 | 53.88 | 16.834 | .239 | .660 |

Uji validitas dan reliabilitas *Islamic Work Ethic* setelah item tidak valid dikeluarkan

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 100 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 100 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .681 | 13 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Item_1 | 49.50 | 15.343 | .458 | .641 |
| Item_2 | 49.75 | 16.553 | .227 | .674 |
| Item_3 | 49.67 | 16.547 | .288 | .666 |
| Item_4 | 49.40 | 16.323 | .425 | .652 |
| Item_6 | 49.79 | 16.349 | .390 | .655 |
| Item_7 | 49.73 | 16.179 | .401 | .653 |
| Item_8 | 50.15 | 15.381 | .289 | .668 |
| Item_9 | 49.84 | 16.722 | .211 | .676 |
| Item_10 | 49.81 | 15.691 | .353 | .656 |
| Item_11 | 49.43 | 16.490 | .380 | .657 |
| Item_12 | 51.40 | 13.636 | .331 | .674 |
| Item_13 | 49.76 | 17.194 | .219 | .674 |
| Item_14 | 49.53 | 16.413 | .248 | .671 |

Data kuesioner *Organization Citizenship Behavior*

| No | 1 | 2 | 3 | 6 | 9 | 12 | Total |
|----|---|---|---|---|---|----|-------|
| 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 25 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 25 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 12 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 13 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 18 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 20 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 21 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 23 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 21 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 26 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 20 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 25 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 24 |
| 29 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 30 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 33 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 35 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 38 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 24 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 40 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 24 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 50 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 51 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 22 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 53 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 55 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 57 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 58 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 59 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 61 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 62 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 64 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 66 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 67 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 70 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 71 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 24 |
| 72 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 74 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 75 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 76 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 78 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |



| | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|
| 80 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 81 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 82 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 83 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 84 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 85 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 87 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 88 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 89 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 19 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 91 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 92 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 21 |
| 93 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 24 |
| 94 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 95 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 23 |
| 96 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 97 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 98 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 99 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 100 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |

Uji validitas dan reliabilitas *Organization Citizenship Behavior*

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 100 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 100 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| .685 | 6 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| Item_1 | 20.08 | 5.064 | .438 | .643 |
| Item_2 | 20.80 | 4.222 | .489 | .617 |
| Item_3 | 21.01 | 4.273 | .389 | .662 |
| Item_4 | 20.50 | 4.899 | .531 | .620 |
| Item_5 | 20.54 | 4.918 | .344 | .667 |
| Item_6 | 20.37 | 4.741 | .381 | .656 |

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

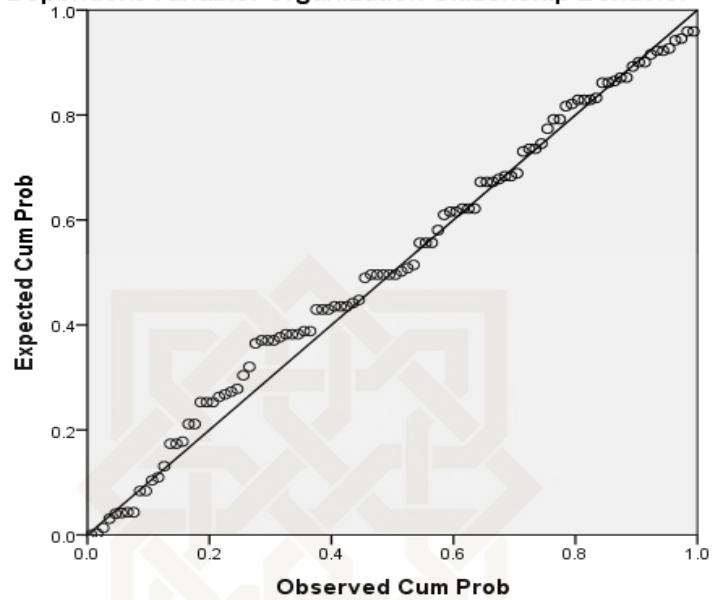
| | Islamic Work Ethic | Organization Citizenship Behavior | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|-----------------------|---|----------------------------|
| N | 100 | 100 | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 53.98 | 24.66 |
| | Std. Deviation | 4.285 | 2.519 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .107 | .133 |
| | Positive | .107 | .133 |
| | Negative | -.079 | -.117 |
| Test Statistic | .107 | .133 | .094 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .007 ^c | .000 ^c | .029 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Organization Citizenship Behavior

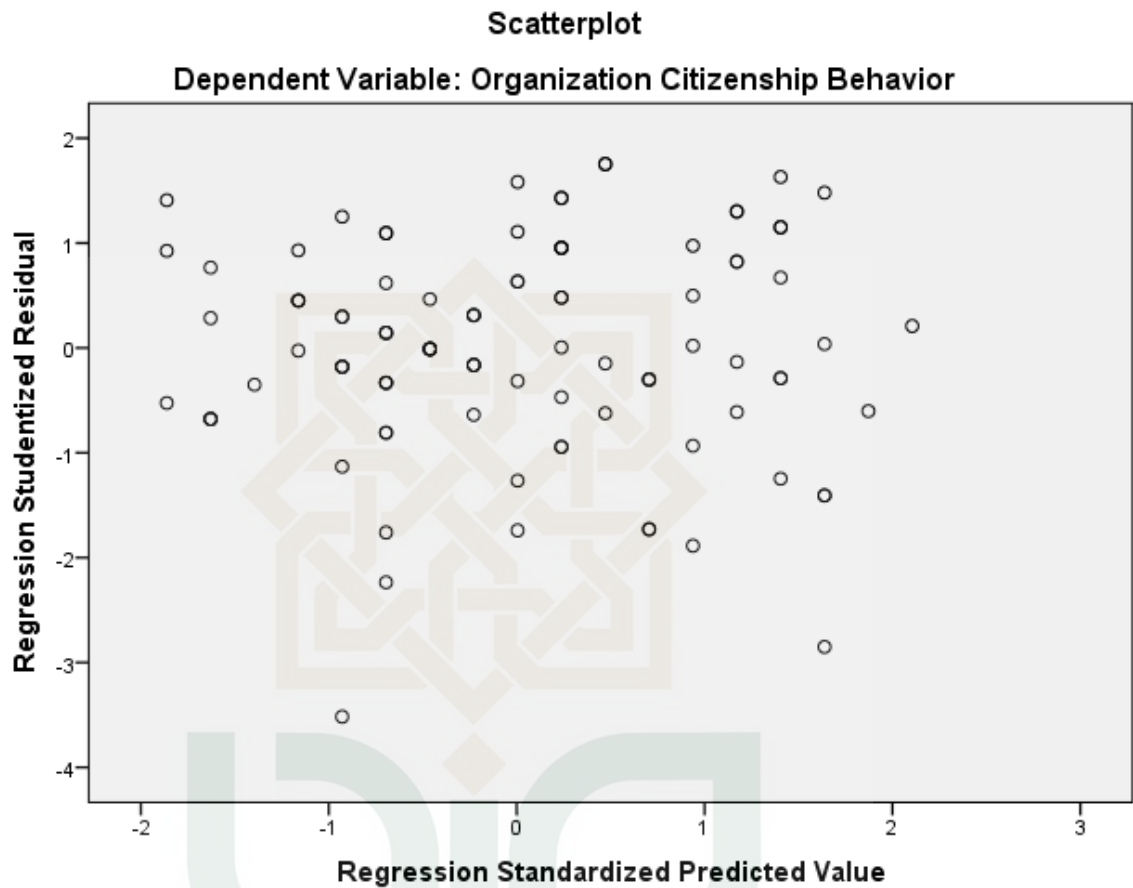


Uji Linearitas

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|---------------|----------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Organization | Between | (Combined) | 274.561 | 17 | 16.151 | 3.742 | .000 |
| Citizenship | Groups | Linearity | 189.097 | 1 | 189.097 | 43.817 | .000 |
| Behavior * | | Deviation from | 85.464 | 16 | 5.342 | 1.238 | .258 |
| Islamic Work | | Linearity | | | | | |
| Ethic | Within Groups | | 353.879 | 82 | 4.316 | | |
| | Total | | 628.440 | 99 | | | |

Uji Heterokedastisitas



Uji Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables | Variables | Method |
|-------|------------------------------------|-----------|--------|
| | Entered | Removed | |
| 1 | Islamic Work Ethic ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Organization Citizenship Behavior

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .549 ^a | .301 | .294 | 2.117 |

a. Predictors: (Constant), Islamic Work Ethic

b. Dependent Variable: Organization Citizenship Behavior

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 189.097 | 1 | 189.097 | 42.180 | .000 ^b |
| | Residual | 439.343 | 98 | 4.483 | | |
| | Total | 628.440 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: Organization Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Islamic Work Ethic

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.251 | 2.689 | | 2.696 | .008 |
| | Islamic Work Ethic | .323 | .050 | .549 | 6.495 | .000 |

a. Dependent Variable: Organization Citizenship Behavior

Grafik Regresi Linear Sederhana

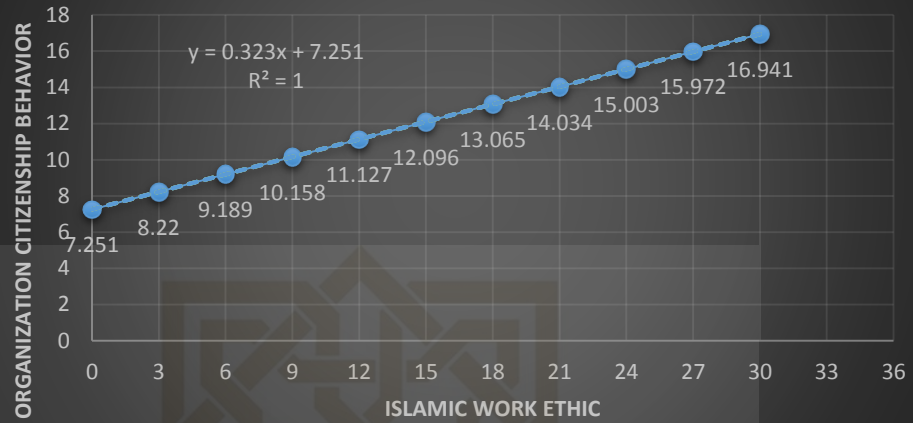
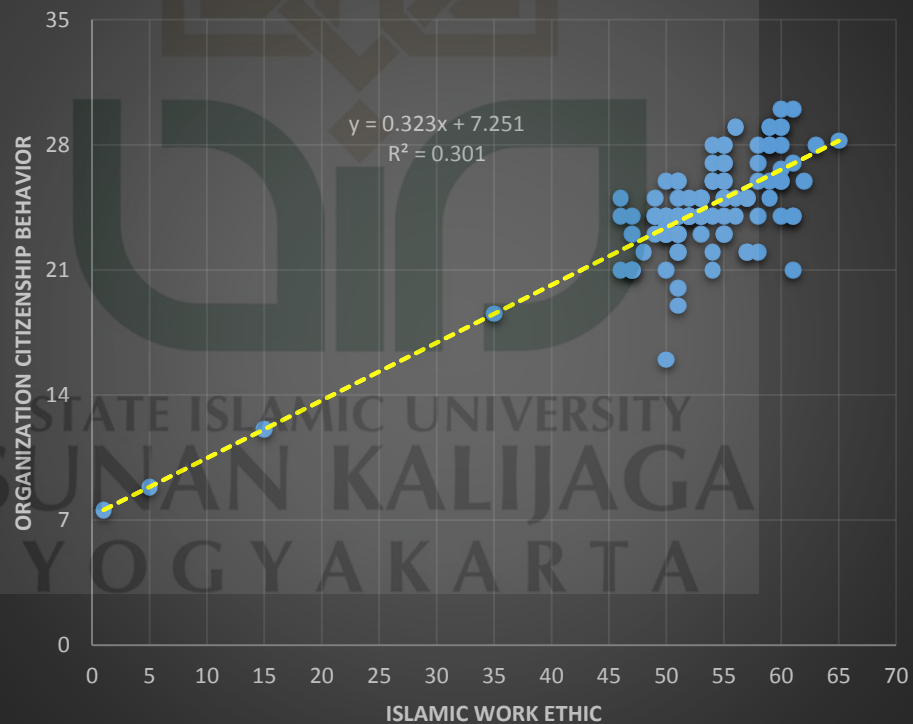
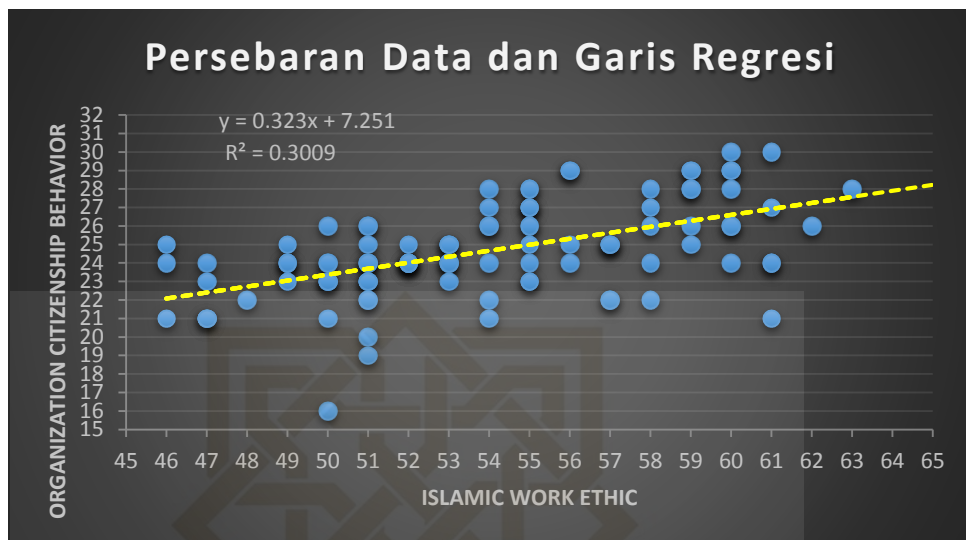


Diagram Pancar dan Arah Regresi





Kuesioner Try Out

| No | Etika Kerja Islam |
|-----|---|
| 1. | Saya meyakini nilai dari sebuah pekerjaan berasal dari niat dan mencari ridha Allah. |
| 2. | Allah menyukai hamba yang bertindak daripada hanya sekedar niat. |
| 3. | Allah menyukai hamba yang berusaha dan bekerja maka saya menilai orang – orang yang mendapatkan kekayaannya dari bekerja, lebih baik daripada orang yang kaya karena warisan. |
| 4. | Bekerja adalah sebuah ibadah maka, saya lebih menghargai orang yang bekerja. |
| 5. | Saya yakin hasil dari menjual barang – barang terlarang itu haram dan merugikan masyarakat. |
| 6. | Muslim diajarkan untuk saling menghormati rekan kerja, walaupun dalam bekerja mereka kadang merugikan. |
| 7. | bersikap adil adalah salah satu karakteristik penting bagi seorang pegawai dan merupakan tuntunan agama. |
| 8. | Saya lebih suka berada di jabatan yang lebih tinggi. |
| 9. | Islam mengajarkan, membuang – buang waktu di kantor adalah sebuah pengkhianatan dari kewajiban. |
| 10. | Islam mengajarkan bertanggung jawab adalah kewajiban seorang muslim. |
| 11. | Muslim dituntut untuk saling membantu satu sama lain. |
| 12. | Saya menilai menjadi seorang wirausaha lebih baik, karena Nabi Muhammad adalah seorang wirausaha. |
| 13. | Islam mengajarkan manfaat untuk masyarakat luas lebih penting |
| 14. | Muslim diajarkan untuk saling bekerjasama dan berkolaborasi. |

| No | <i>Organization Citizenship Behavior</i> |
|----|---|
| 1. | Saya berusaha tidak menciptakan masalah dengan rekan kerja yang lain |
| 2. | Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak hadir |
| 3. | Saya mempertimbangkan dampak setiap perbuatan yang dilakukan rekan kerja |
| 4. | Saya bersedia membantu rekan kerja yang mendapat tugas berat dan banyak |
| 5. | Saya selalu bersikap professional pada rekan kerja, meskipun sedang ada masalah |
| 6. | Saya tidak suka membuang – buang waktu untuk bermalasan – malasan |

Kuesioner Penelitian

| No | Etika Kerja Islam |
|-----|---|
| 1. | Saya meyakini nilai dari sebuah pekerjaan berasal dari niat dan mencari ridha Allah. |
| 2. | Allah menyukai hamba yang bertindak daripada hanya sekedar niat. |
| 3. | Allah menyukai hamba yang berusaha dan bekerja maka saya menilai orang – orang yang mendapatkan kekayaannya dari bekerja, lebih baik daripada orang yang kaya karena warisan. |
| 4. | Bekerja adalah sebuah ibadah maka, saya lebih menghargai orang yang bekerja. |
| 5. | Saya yakin hasil dari menjual barang – barang terlarang itu haram dan merugikan masyarakat. |
| 6. | Muslim diajarkan untuk saling menghormati rekan kerja, walaupun dalam bekerja mereka kadang merugikan. |
| 7. | bersikap adil adalah salah satu karakteristik penting bagi seorang pegawai dan merupakan tuntunan agama. |
| 8. | Saya lebih suka berada di jabatan yang lebih tinggi. |
| 9. | Islam mengajarkan, membuang – buang waktu di kantor adalah sebuah pengkhianatan dari kewajiban. |
| 10. | Islam mengajarkan bertanggung jawab adalah kewajiban seorang muslim. |
| 11. | Muslim dituntut untuk saling membantu satu sama lain. |
| 12. | Saya menilai menjadi seorang wirausaha lebih baik, karena Nabi Muhammad adalah seorang wirausaha. |
| 13. | Islam mengajarkan manfaat untuk masyarakat luas lebih penting |
| 14. | Muslim diajarkan untuk saling bekerjasama dan berkolaborasi. |

| No | <i>Organization Citizenship Behavior</i> |
|----|---|
| 1. | Saya berusaha tidak menciptakan masalah dengan rekan kerja yang lain |
| 2. | Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak hadir |
| 3. | Saya mempertimbangkan dampak setiap perbuatan yang dilakukan rekan kerja |
| 4. | Saya bersedia membantu rekan kerja yang mendapat tugas berat dan banyak |
| 5. | Saya selalu bersikap professional pada rekan kerja, meskipun sedang ada masalah |
| 6. | Saya tidak suka membuang – buang waktu untuk bermalas – malasan |

Kuesioner Penelitian Setelah dikeluarkan pernyataan tidak valid

| No | Etika Kerja Islam |
|-----|---|
| 1. | Saya meyakini nilai dari sebuah pekerjaan berasal dari niat dan mencari ridha Allah. |
| 2. | Allah menyukai hamba yang bertindak daripada hanya sekedar niat. |
| 3. | Allah menyukai hamba yang berusaha dan bekerja maka saya menilai orang – orang yang mendapatkan kekayaannya dari bekerja, lebih baik daripada orang yang kaya karena warisan. |
| 4. | Bekerja adalah sebuah ibadah maka, saya lebih menghargai orang yang bekerja. |
| 5. | Muslim diajarkan untuk saling menghormati rekan kerja, walaupun dalam bekerja mereka kadang merugikan. |
| 6. | bersikap adil adalah salah satu karakteristik penting bagi seorang pegawai dan merupakan tuntunan agama. |
| 7. | Saya lebih suka berada di jabatan yang lebih tinggi. |
| 8. | Islam mengajarkan, membuang – buang waktu di kantor adalah sebuah pengkhianatan dari kewajiban. |
| 9. | Islam mengajarkan bertanggung jawab adalah kewajiban seorang muslim. |
| 10. | Muslim dituntut untuk saling membantu satu sama lain. |
| 11. | Saya menilai menjadi seorang wirausaha lebih baik, karena Nabi Muhammad adalah seorang wirausaha. |
| 12. | Islam mengajarkan manfaat untuk masyarakat luas lebih penting |
| 13. | Muslim diajarkan untuk saling bekerjasama dan berkolaborasi. |

| No | <i>Organization Citizenship Behavior</i> |
|----|--|
| 1. | Saya berusaha tidak menciptakan masalah dengan rekan kerja yang lain |
| 2. | Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak hadir |
| 3. | Saya mempertimbangkan dampak setiap perbuatan yang dilakukan rekan kerja |
| 4. | Saya bersedia membantu rekan kerja yang mendapat tugas berat dan banyak |
| 5. | Saya selalu bersikap profesional pada rekan kerja, meskipun sedang ada masalah |
| 6. | Saya tidak suka membuang – buang waktu untuk bermalas – malasan |

DAFTAR JUMLAH POPULASI

| No | Satuan Kerja | Jumlah Pegawai |
|-----|--|----------------|
| 1. | Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen | 94 |
| 2. | KUA Kecamatan Pejagoan | 6 |
| 3. | KUA Kecamatan Sruweng | 4 |
| 4. | KUA Kecamatan Sempor | 4 |
| 5. | KUA Kecamatan Sadang | 2 |
| 6. | KUA Kecamatan Rowokele | 3 |
| 7. | KUA Kecamatan Puring | 7 |
| 8. | KUA Kecamatan Prembun | 3 |
| 9. | KUA Kecamatan Poncowarno | 3 |
| 10. | KUA Kecamatan Petanahan | 4 |
| 11. | KUA Kecamatan Padureso | 2 |
| 12. | KUA Kecamatan Mirit | 5 |
| 13. | KUA Kecamatan Kuwarasan | 5 |
| 14. | KUA Kecamatan Kutowinangun | 4 |
| 15. | KUA Kecamatan Klirong | 5 |
| 16. | KUA Kecamatan Kebumen | 6 |
| 17. | KUA Kecamatan Karangsembung | 3 |
| 18. | KUA Kecamatan Karanggayam | 5 |
| 19. | KUA Kecamatan Karanganyar | 2 |
| 20. | KUA Kecamatan Gombong | 4 |

| | | |
|-----|-------------------------------|----|
| 21. | KUA Kecamatan Bulus Pesantren | 6 |
| 22. | KUA Kecamatan Buayan | 4 |
| 23. | KUA Kecamatan Bonorowo | 3 |
| 24. | KUA Kecamatan Ayah | 3 |
| 25. | KUA Kecamatan Ambal | 5 |
| 26. | KUA Kecamatan Alian | 6 |
| 27. | KUA Kecamatan Adimulyo | 4 |
| 28. | MAN Gombong | 23 |
| 29. | MAN 2 Kebumen | 58 |
| 30. | MAN 1 Kebumen | 53 |
| 31. | MAN Kutowinangun | 39 |
| 32. | MTS N Kaleng | 35 |
| 33. | MTS N Klirong | 42 |
| 34. | MTS N Prembun | 57 |
| 35. | MTS N 1 Kebumen | 48 |
| 36. | MTS N 2 Kebumen | 53 |
| 37. | MTS N Rowokele | 37 |
| 38. | MTS N Gombong | 40 |
| 39. | MTS N Triwarno Kutowinangun | 64 |
| 40. | MIN Model Tanuraksan | 20 |
| 41. | MIN Muktisari | 16 |
| 42. | MIN Grogol Penatus | 14 |

| | | |
|-----|---|------|
| 43. | MIN Tanjungsari | 15 |
| 44. | MAS di lingkungan Kabupaten Kebumen | 8 |
| 45. | MTs S di lingkungan Kabupaten Kebumen | 36 |
| 46. | MI S di lingkungan Kabupaten Kebumen | 165 |
| 47. | RA/BA di lingkungan Kabupaten Kebumen | 3 |
| 48. | SLTA Negeri di lingkungan Kabupaten Kebumen | 2 |
| 49. | SLTP Negeri di lingkungan Kabupaten Kebumen | 4 |
| 50. | SD Negeri di lingkungan Kabupaten Kebumen | 10 |
| | Total | 1043 |

Kotak yang dihitamkan adalah lokasi pengambilan sampel penelitian



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Fawzi Rizki Pradana
Tempat/Tgl.Lahir : Kebumen, 20 Oktober 1994
Alamat : Desa Kutosari, RT 07/ RW 05, Kecamatan
Kebumen, Kabupaten Kebumen

B. Nama Orang Tua

Ayah : Dwi Purwantoro
Ibu : Dasimah

C. Riwayat Pendidikan

1. SD N 1 Kutosari, 2006
2. SMP N 3 Kebumen, 2009
3. SMA N 2 Kebumen, 2012

D. Pengalaman Organisasi

1. Anggota Pramuka SMP N 3 Kebumen
2. Anggota PMR SMP N 3 Kebumen
3. Anggota PMR SMA N 2 Kebumen
4. Anggota Ekstrakurikuler Futsal SMA N 2 Kebumen (RANDOM FC)
5. Anggota UKM Karate UIN Sunan Kalijaga
6. Anggota KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
7. Panitia Diksar KOPMA Angkatan XV