

**KONTRIBUSI DIMENSI RELIGIUSITAS TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA TENAGA
ADMINISTRASI MADRASAH ALIYAH DI KOTA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi**

Disusun oleh :

**Bella Savira Fitriana
13710014**

Dosen Pembimbing :

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M. Si

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2018

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bella Savira Fitriana

NIM : 13710014

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : Kontribusi Dimensi Religiusitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Administrasi Madrasah Aliyah di Kota Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa selama melakukan penelitian dan dalam membuat laporan penelitian, saya tidak melanggar etika akademik seperti penjiplakan, pemalsuan data, dan manipulasi data. Jika dikemudian hari saya terbukti melanggar kode etik akademik, maka saya bersedia ditindak sesuai aturan hukum di UIN Sunan Kalijaga.

Yogyakarta, 17 April 2018

Yang menyatakan



Bella Savira Fitriana
NIM.13710014

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Skripsi

Lampiran :-

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum, Wr Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : Bella Savira Fitriana

Nim : 13710014

Program Studi : Psikologi

Judul : "Kontribusi Dimensi Religiusitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Administrasi Madrasah Aliyah di Kota Yogyakarta"

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata I (satu) Psikologi. Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatiannya terima kaih.

Wassalamualaikumsallam Wr Wb.

Yogyakarta, 17 April 2018

Pembimbing,


Dr. Erika Setyanti K. M. Si
NIP. 19750514200012004



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. 519571
YOGYAKARTA 55281 FM-UINSK-PBM-05-07/RO

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.9/681.a/2018

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : KONTRIBUSI DIMENSI RELIGIUSITAS
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR PADA TENAGA ADMINISTRASI
MADRASAH ALIYAH DI KOTA YOGYAKARTA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Bella Savira Fitriana

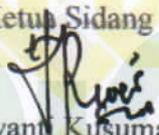
NIM : 13710014

Telah dimunaqsyahkan pada: Jumat, tanggal: 25 Mei 2018
dengan nilai 95.33/A

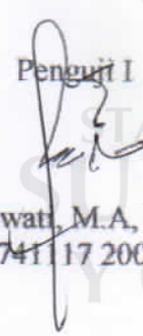
Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQSYAH :

Ketua Sidang


Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si
NIP. 19750514 200501 2 004

Penguji I


Pihasniwati, M.A, Psi
NIP.19741117 200501 2 006

Penguji II


Mayreyna Nurwardani, M.Psii
NIP. 19810505 200901 2 011

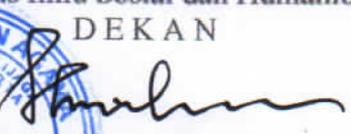
Yogyakarta, 31 Mei 2018

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

DEKAN




Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
NIP. 196804161995031004

MOTTO

"I have learnt to accept that there are my plans and also Allah's plans for me. My Plans are According to my whises and His are according to His infinite wisdom. I need to trust Allah with all my heart and remember that He knows what is best for me. Always." -Bella-

"Succes is not measured by how high we go up in life but by how many times we bounce back when we fall down"
(Abigail Van Buren)

Thoolabul ilmi faridhotun 'alaa kulli muslimin wa muslimatin
"Menuntut ilmu wajib bagi setiap muslim dan muslimah"
(HR. Ibnu Abdil Bari)

"Doamu yang mana, usahamu yang keberapa. Kau tak pernah tahu mana yang akan membuahkan hasil. Tugasmu hanya satu diantara keduanya; perbanyaklah!" -Bella-

"Tiap kali kamu beruntung, percayalah doa ibumu telah didengar."

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas Berkah, rahmat, serta hidayah-Nya, dengan segenap ketulusan dan keikhlasan. Aku persembahkan karya sederhanaku ini kepada:

Papa Agung Sukarno dan Mama Sri Yusmini

Atas bimbingannya, kesabarannya, keteguhan, perhatian, cinta, kasih sayang, do'a, dukungan, dan motivasi yang luar biasa untukku selama ini. Terimakasih sebanyak-banyaknya karena tanpa kalian aku tak bisa menjadi "wanita kuat" seperti sekarang ini.

Semoga karya sederhana ini bisa menjadi bukti dedikasiku kepada orangtuaku.

Bapak Wandono dan Ibu Kuswati

Atas perhatiannya, dukungannya, kesabarannya, dan do'anya. Terimakasih sudah menerima aku menjadi bagian dari keluarga. Terimakasih sudah menjadi orangtua kedua yang sangat sayang padaku. Semoga karya sederhana ini bisa membanggakan kalian.

Suamiku Danar Ahmad Hidayat Putut Jatmiko

Sumber inspirasiku, kekuatanku, semangatku, kakakku, sahabatku, teman berantemku, teman curhatku, teman diskusiku dan *moodbosterku* dalam mengerjakan karya ini.

Terimakasih sudah mau menjadi bagian hidupku, yang selalu mendukungku baik material maupun non material. Sehingga karya ini tercipta dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Adekku Dinda Novi Fitriana, Adek iparku Avinda Arnis

Cahyani serta Kakak Iparku Ganik Vialin

Atas dukungannya, motivasinya, do'anya dan kebersamaan kita. Semoga kelak kita bisa membanggakan orangtua baik di dunia dan di akhirat.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT yang atas kehendak-Nya Peneliti dapat menyelesaikan karya ini. Sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW semoga kita dapat meneladani kemuliaan sifat beliau.

Laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil dari sebuah perjalanan dalam mengkaji “Kontribusi Dimensi Religiusitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Administrasi Madrasah Aliyah di Kota Yogyakarta”. terselesaikannya laporan ini tentunya tidak lepas dari bantuan serta dukungan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti hendak mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Mochammad Sodik. S. Sos, M. Si sebagai dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memudahkan dan melapangkan proses penelitian untuk skripsi ini.
2. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M. Si sebagai Wakil Dekan I Bidang Administrasi Umum, Kepegawaian dan Perencanaan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan Selaku Dosen Pembimbing Akademik serta Skripsi saya. Terimakasih sebanyak-banyaknya atas kesabarannya dalam memberikan ilmu, nasehat, dan dalam membimbing skripsi saya hingga selesai. Suatu kebanggaan saya bisa menjadi anak dpa Ibu, dan sekaligus anak bimbingan skripsi karena terlalu banyak ilmu yang saya dapat dari Ibu dalam proses pembelajaran saya dari semester 1 hingga proses pembuatan skripsi ini. Tak banyak kata untuk bisa mendeksripsikan rasa terimakasih banyak saya terhadap Ibu yang juga menjadi Ibu kedua saya di kampus UIN Sunan Kalijaga ini. Harapan dan doa selalu kami junjung untuk Ibu dan semoga ibu sukses terus dalam berkarya baik didalam kampus maupun diluar kampus.

3. Bapak Dr. Mustadin Taggala, S. Psi, M.Si sebagai Ketua Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga yang telah memudahkan proses penelitian untuk skripsi ini.
4. Ibu Maya Fitria, S. Psi, M.A selaku dosen pembahas seminar proposal yang telah memberikan kritik, saran, masukan dan membimbing peneliti sehingga memudahkan peneliti dalam menyusun skripsi ini.
5. Segenap Dosen Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang telah banyak membagikan ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti.
6. Segenap karyawan dan staf Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, khususnya bapak Sukamto, S.Sos yang sangat membantu kelancaran skripsi ini.
7. Tenaga Administrasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Yogyakarta, Madrasah Aliyah Negeri 2 Yogyakarta, Madrasah Aliyah Muallimat Muhammadiyah Yogyakarta, Madrasah Aliyah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta, Madrasah Aliyah Nurul Ummah, Madrasah Aliyah Gedongtengen yang telah membantu peneliti dalam melakukan pengambilan data penelitian ini hingga selesai.
8. Papa Agung Sukarno dan Mama Sri Yusmini kedua orangtuaku tercinta, terimakasih atas kesabaran, pengorbanan, kasih sayang, dukungan dan doa yang selama ini kalian berikan kepada saya. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat-Nya, menjaga, serta senantiasa mengasihi kedua orangtua saya yang luar biasa. Semoga saya dan adek bisa menjadi anak yang membanggakan kedua orangtua saya baik di dunia dan diakhirat.
9. Ibu Kuswati dan bapak wandono kedua mertuaku tercinta, terimakasih atas doanya, dukungannya, kasih sayangnya dan penerimaannya yang hangat untuk menjadi bagian keluarga inti. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat-Nya, menjaga, serta senantiasa mengasihi kedua orangtua saya yang luar biasa.
10. Suamiku Danar Ahmad Hidayat Putut Jatmiko, terima kasih telah menjadi sumber kekuatan, semangat, dan motivasi selama ini, semoga Allah SWT

selalu melimpahkan rahmat-Nya, menjaga, serta senantiasa melindungi kalian semua.

11. Sahabat terlamaku Sovia Sandhi Zahra, terimakasih atas A-Z yang selama ini telah engkau berikan, semoga Allah selalu memberikan kasih sayang-Nya kepada salah satu teman terbaikku ini.
12. Sahabat-sahabatku dan pendukung tim sukses Nisfi Balqish Rusli, Deddy Susanto, Narendra, Edwin, Hasaniah Zulfiani, Kanza Husnina, Khoirul Umam, terimakasih banyak atas usaha mensukseskan pernikahanku kemarin tanggal 28 desember 2018 dan terimakasih banyak dukungan serta doanya. Semoga persahabatan ini selalu bermanfaat untuk kita semua, dan persahabatan ini bisa kita jaga sampai tua.
13. Teman-teman psikologi angkatan 2013, yang ingin rasanya saya sebutkan semua di sini, terimakasih untuk tahun-tahun yang berharga ini, semoga langkah kita adalah lompatan yang bagus ke masa depan yang cerah.
14. Semua pihak yang telah ikut berjasa dalam penyusunan skripsi ini yang tidak mungkin bisa disebutkan satu persatu.

Kepada seluruh pihak tersebut semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian. Akhir kata, semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan khazanah psikologi pada khususnya dan ilmu pengetahuan pada umumnya. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan, maka saran dan kritik sangat peneliti harapkan.

Yogyakarta, 17 April 2018
Peneliti,

Bella Savira Fitriana
NIM. 13710014

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR BAGAN.....	xiv
LAMPIRAN-LAMPIRAN	xv
INTISARI.....	xvi
ABSTRACT	xvii
I. BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	16
C. Tujuan Penelitian	17
D. Manfaat Penelitian	18
E. Keaslian Penelitian.....	19
II. BAB II LANDASAN TEORI	31
A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	31
1. Pengertian <i>OCB</i>	31

2. Aspek-aspek <i>OCB</i>	34
3. Faktor-faktor <i>OCB</i>	39
4. Manfaat <i>OCB</i>	41
B. Religiusitas	45
1. Pengertian Religiusitas	45
2. Dimensi Religiusitas	48
C. Dinamika Hubungan Dimensi Religiusitas Terhadap <i>OCB</i>	54
D. Hipotesis	61
III. BAB III METODE PENELITIAN	64
A. Identifikasi Variabel	64
B. Definisi Operasional	64
C. Populasi dan Subjek penelitian	66
D. Metode Pengumpulan Data	69
E. Validitas, Seleksi Item dan Reliabilitas	73
1. Validitas	73
2. Seleksi Aitem	74
3. Reliabilitas	74
F. Metode Analisis Data	75
1. Uji Asumsi	76
2. Uji Hipotesis	78
IV. BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	82
A. Orientasi Kancah	82
B. Persiapan Penelitian	89

1. Proses Perizinan.....	89
2. Persiapan <i>Try Out</i>	94
3. Hasil <i>Try Out</i>	95
4. Seleksi Aitem.....	96
C. Pelaksanaan Penelitian	102
D. Analisis Data	103
1. Uji Multikolinearitas.....	103
2. Uji Heterokedastisitas.....	107
3. Uji Normalitas Residual	108
4. Kategorisasi Individu.....	109
5. Uji Hipotesis	115
E. Pembahasan.....	124
V. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	139
A. Kesimpulan	139
B. Saran.....	140
1. Saran Teoritis.....	140
2. Saran Praktis	141
DAFTAR PUSTAKA	142

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kerangka Penelitian	58
Tabel 2. Daftar Subjek Penelitian	64
Tabel 3. Skor Alternatif Jawaban.....	66
Tabel 4. <i>Blueprint</i> skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	67
Tabel 5. <i>Blueprint</i> skala dimensi Religiusitas.....	68
Tabel 6. Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala <i>OCB</i>	94
Tabel 7. Distribusi Aitem Skala <i>OCB</i> dengan nomor baru	95
Tabel 8. Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Religiusitas	96
Tabel 9. Distribusi Aitem Skala Religiusitas dengan nomor baru	97
Tabel 10. Reliabilitas Skala Religiusitas dan <i>OCB</i>	98
Tabel 11. Tabel <i>R Square</i>	100
Tabel 12. Hasil analisis <i>Eigenvalue</i> dan <i>Condition Index</i>	101
Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas.....	102
Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas	103
Tabel 15. Tabel Normalitas.....	105
Tabel 16. Deskripsi Skor <i>OCB</i> dan Dimensi Religiusitas.....	106
Tabel 17. Kategorisasi Skor masing-masing variabel.....	108
Tabel 18. Tabel <i>R Square</i>	114
Tabel 19. Hasil Uji Simultan.....	115
Tabel 20. Analisis regresi linier berganda.....	116

DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Dimensi <i>OCB</i> Podsakoff, <i>et. al</i> (2000).....	35
Bagan 2. Grafik Kategorisasi	108



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. *Print Out* Skala untuk Try Out

Lampiran 2. *Print Out* Skala untuk Ambil Data

Lampiran 3. Validitas Skala: *Professional Judgement*

Lampiran 4. Tabulasi Data Reliabilitas

Lampiran 5. Reliabilitas Kedua Skala

Lampiran 6. Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 7. Uji Asumsi

Lampiran 8. Uji Hipotesis

Lampiran 9. Surat Izin Penelitian

Lampiran 10. Surat Keterangan Penelitian



**KONTRIBUSI DIMENSI RELIGIUSITAS TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA TENAGA
ADMINISTRASI MADRASAH ALIYAH KOTA YOGYAKARTA**

Bella Savira Fitriana
NIM. 13710014

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi dimensi religiusitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Administrasi Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara religiusitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Administrasi Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta dengan nilai signifikansi $p = 0,000$, dengan demikian hipotesis mayor diterima. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa sumbangan efektif religiusitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 37,7% dengan $R^2 = 0,377$. Dimensi *General Religiosity*, *Involved God*, *Forgiveness*, *God As Judge*, *Unvengefulness*, dan *Thankfulness* tidak memiliki hubungan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hubungan yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah dimensi *Social Religiosity* dengan nilai signifikansi $p = 0,001$ dan memberikan sumbangan efektif sebesar 16,6%.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, Religiusitas, Tenaga Administrasi, Madrasah Aliyah

**CONTRIBUTION DIMENSION OF RELIGIOSITY TO
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON THE
ADMINISTRATIVE STAFF OF MADRASAH ALIYAH IN
YOGYAKARTA**

Bella Savira Fitriana
NIM. 13710014

ABSTRACT

This Study Aimed to determine the contribution between religiosity and organizational citizenship behavior on the administrative staff of madrasah aliyah in yogyakarta. The result showed that there is a very significant positive correlation between religiosity and organizational citizenship behavior on the administrative staff of madrasah aliyah in yogyakarta shown with significant $p = 0,000$, the hypothesis mayor is accepted. Based on the result of statistical calculations show that the effective contribution of religiosity on Organizational Citizenship Behavior of 37,7% indicated by $R \text{ square} = 0,377$. The results prove that the dimension of religiosity that General Religiosity, Involved God, Forgiveness, God As Judge, Unvengefulness, and Thankfulness does not significantly correlation the Organizational Citizenship Behavior, the correlation of the independent variables that significant on Organizational Citizenship Behavior is the dimension Social Religiosity with $p = 0,001$ and the effective contribution is 16,6%.

Keyword: Organizational Citizenhip Behavior, Religiosity, Administrasi Staff, Madrasah Aliyah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dari pencapaian tujuan sebuah organisasi. Manusia sebagai sumber daya utama yang terampil sangat dibutuhkan dalam berbagai bidang karena sudah merupakan tuntutan dunia global. Sumber daya manusia ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu yang bersangkutan dalam lingkup pekerjaan, oleh sebab itu sumber daya manusia memiliki kedudukan sentral karena berperan dalam menentukan tingkat keefektifan dan keefisienan organisasi. Menurut Munandar (2001), kemampuan dan kemauan yang dimiliki oleh masing-masing pekerja menjadi kontribusi paling besar bagi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi.

Kunci sukses sebuah organisasi adalah bagaimana anggota organisasi dapat membuat kontribusi positif pada perencanaan dan juga implementasi tugas-tugas dalam pencapaian tujuan organisasi. Mereka dituntut untuk memiliki pekerja yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja (Bakker, 2007). Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini bukan hanya perilaku yang harus dikerjakan (*in-role*) tetapi juga perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh karyawan (*extra-role*). Kontribusi pekerja yang lebih dari kerja formal

ini disebut *Organizational Citizenship Behavior* (Smith, Organ, dan Near, 1983; dalam Podsakof, et.al., 2000; Organ, 2006; Bateman & Rastogi, 2006).

Organizational Citizenship Behavior atau yang disingkat dengan *OCB* menjadi bentuk perilaku yang sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan karena *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, dan tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara penuh akan meningkatkan efektifitas organisasi (Organ, 2006). Perilaku tersebut tidak termasuk dalam deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Selanjutnya, Bateman & Rastogi (2006) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai *extra role performance*, yaitu perilaku bermanfaat yang dilakukan atas kemauan karyawan sendiri, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai efektifitas organisasi.

Beberapa bentuk perilaku yang tergolong ke dalam *Organizational Citizenship Behavior* antara lain, perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh dan disiplin terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja, loyalitas terhadap organisasi, kemauan untuk berkomunikasi dengan karyawan lainnya dalam mencegah terjadinya kesalahan pelaksanaan tugas pekerjaan, serta bagaimana karyawan dapat bertahan dari situasi perusahaan ataupun organisasi yang tidak semestinya tanpa mengeluh. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* ini akan membantu perusahaan atau organisasi menjadi lebih efektif dan efisien.

Pasalnya, seseorang yang mempunyai *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi maka dia akan memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi juga pada organisasi tersebut (Naoralizad, *et. al.*, dalam Azizah, 2016).

Karyawan yang menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* akan saling tolong menolong satu sama lain dalam menyelesaikan masalah di suatu perusahaan atau organisasi sehingga tidak perlu melibatkan atasan, konsekuensinya atasan dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas yang lebih penting seperti membuat perencanaan kemajuan organisasi, dan sebagainya. Menurut Podsakoff *et al.* (2009), karyawan yang menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* tinggi dalam organisasi juga akan menurunkan tingkat ketidakhadiran karyawan, dan lebih menekankan aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya, seperti tidak senang protes, tidak mengeluh, tidak membesar-besarkan masalah kecil. Membuat *statement* konstruktif tentang kelompok kerjanya dan organisasi, membantu orang lain dalam tim, melakukan pekerjaan ekstra secara sukarela, menghindari konflik yang tidak perlu, menunjukkan perhatian pada kepemilikan organisasi dan menghargai spirit.

Salah satu bentuk organisasi yang berperan penting dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia berkualifikasi tinggi dan kompetensi tinggi adalah lembaga pendidikan (sekolah). Pendidikan merekonstruksi suatu peradaban merupakan salah satu kebutuhan (jasa) asasi yang dibutuhkan oleh setiap manusia, namun terdapat beberapa masalah dalam pengelolaan dan efisiensi pendidikan tersebut, diantaranya yaitu kinerja pegawai pendidikan

yang belum optimal. Hal ini diperkuat dengan data UNESCO pada tahun 2012 melaporkan bahwa Indonesia berada diperingkat ke-64 dari 120 berdasarkan penilaian *Education Development Index* (EDI). Total nilai EDI itu diperoleh dari rangkuman perolehan empat kategori penilaian pengajar dan pelayanan. Sementara *The United Nations Development Programme* (UNDP) tahun 2011 juga telah melaporkan Indeks Pembangunan Manusia atau *Human Development Index* (HDI) Indonesia mengalami penurunan dari peringkat 108 pada 2010 menjadi peringkat 124 pada tahun 2012 dari 180 negara (Dellasera, 2013).

Keunggulan suatu sekolah tidak dapat dipisahkan dengan potensi SDM yang ada didalamnya. Salah satunya adalah Tenaga administrasi yang merupakan kunci keberhasilan suatu madrasah/sekolah selain guru. Pegawai tenaga admininstrasi atau tata usaha berperan aktif dalam memberikan layanan kepada seluruh pihak yang berkepentingan terutama dalam hal layanan adminstrasi untuk menunjang segala kelancaran aktivitas sekolah. Tenaga administrasi atau tata usaha bertanggung jawab untuk mengurus administrasi kepegawaian, keuangan, sarana dan prasarana, hubungan masyarakat dan sekolah, kesiswaan, persuratan, kurikulum dan administrasi umum dengan berkualifikasi pendidikan minimum yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008. Administrasi sekolah tidak hanya dilakukan dalam waktu tertentu saja tetapi setiap hari secara berkelanjutan. Pentingnya keberadaan fungsi tenaga

administrasi dalam mendukung efektifitas sekolah, menuntut sekolah/madrasah untuk terus mengembangkan potensi karyawannya.

Berbagai uraian fenomena yang memaparkan tentang kurangnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan tenaga administrasi dibidang pendidikan dapat dijumpai dalam beberapa penelitian dan media *Online*. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2015) terhadap 62 karyawan di salah satu Perguruan Tinggi Negeri di Riau. Penelitian ini mengungkapkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi pada tenaga administrasi salah satu Perguruan Tinggi Negeri di Riau itu rendah. Hal ini ditandai dengan keluhan yang sering dilontarkan mahasiswa tentang pelayanan kampus yang mereka terima. Bahwa masih ditemukan karyawan yang tidak tersenyum, tidak ramah dalam melayani, dan lambat dalam proses birokrasi sehingga mahasiswa yang membutuhkan pelayanan bisa terlambat mendapatkan layanan. Ditambah masih ada karyawan yang kurang bersedia membantu rekannya walaupun pekerjaannya telah selesai. Hal tersebut tidak tersirat dalam *Job Desk* mereka yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia No 24 Tahun 2008, namun menjadi sesuatu yang tidak efektif dan efisien jika hal tersebut terjadi berlarut-larut. Kasus tersebut merupakan bukti dari rendahnya perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) terutama dalam aspek *Altruism* (perilaku menolong), dan *Courtesy* (bersikap sopan) dimana karyawan masih kurang ramah dalam melayani dan menolong sesama rekan kerja serta kepada mahasiswa.

Kasus lain mengenai rendahnya perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) di dunia pendidikan juga ditemukan dalam pemberitaan media *online*. Dilansir dari pemberitaan media pada hari Rabu tanggal 11 Januari 2017, pukul 08.00 WIB dari <https://www.tempo.com/topik/masalah/51/guru-dan-permasalahannya>, survei yang dilakukan oleh organisasi peduli pendidikan Indonesia terhadap beberapa Sekolah dan Madrasah mengungkapkan bahwa beberapa konflik sering terjadi antara guru dan tata usaha atau tenaga administrasi. Ketidajelasan perbedaan pemahaman TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) antara guru dan tata usaha menjadi pemicu banyak kekisruhan konflik guru dan Tata Usaha di sekolah. Akibatnya, tidak sedikit guru maupun tenaga administrasi yang hanya melakukan *Job Desk* mereka tanpa memberikan kontribusi lebih kepada Sekolah, dikarenakan tanggung jawab mereka sudah berat. Survei tersebut juga mengungkapkan bahwa konflik ini menimbulkan beberapa dampak, diantaranya tata usaha lamban dalam memproses beberapa administrasi yang dibutuhkan oleh guru, tata usaha juga memperlambat pemberian sarana dan prasarana sekolah, dan sebagainya. Kasus tersebut mengindikasikan rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* terutama dalam aspek *Sportmanship* (toleransi yang tinggi) dan *Courtesy* (bersikap sopan) sesama rekan kerja.

Fenomena tenaga administrasi atau tata usaha mengobrol di saat jam kerja juga sering ditemui di beberapa sekolah. Seperti yang dilansir media *online* <https://alamsyahsb99.wordpress.com/2016/03/18/10-masalah-dalam->

bidang-atau-manajemen-pendidikan/ yang diunduh pada hari Rabu tanggal 11 Januari 2017 pukul 09.00 WIB, menyatakan bahwa penyidikan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah pada salah satu Madrasah Aliyah di Bali menemukan kerja yang kurang efektif dari staff Tata Usaha. Banyak pegawai yang berbicara saat jam kerja dan belum menyelesaikan tugasnya. Ada beberapa staff yang bermain *gadget*, tidur, dan sebagainya. “Tidak sedikit dari mereka yang datang terlambat, lebih dari jam 07.00 dan pulang lebih awal tidak sesuai jadwal. Hal ini yang menyebabkan para guru dan civitas akademisi lainnya menjadi terhambat dalam proses belajar mengajar,” ujar Wardiman selaku Kepala Sekolah.

Kasus-kasus tersebut merupakan sebagai bukti dari rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* di Indonesia, demikian pula yang terjadi pada karyawan tenaga administrasi Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta. Beberapa karyawan terlihat enggan membantu tugas pekerjaan karyawan lain yang *overload* sehingga terjadi penumpukan kerja karyawan yang bersangkutan (*Altruism*), seperti pada bagian keuangan. Keluhan wali siswa atau siswa juga menjadi salah satu penilaian *Organizational Citizenship Behavior* tenaga administrasi cukup rendah, contoh kasus saat berkepentingan membayar SPP atau administrasi lainnya, terlihat beberapa karyawan yang bersangkutan tidak ada ditempatnya saat jam kerja sehingga harus menunggu (*Conscienstiousness*), beberapa karyawan terlihat kurang ramah dalam melayani (*Sportmanship*), tak banyak karyawan juga terlihat pulang lebih awal ketika pekerjaan yang dilakukannya telah selesai dilaksanakan sedangkan

karyawan bagian tertentu terlihat lembur (*Conscientiousness*) dan sebagainya (Komunikasi personal dengan pegawai bagian tata usaha Kementerian Agama Kota pada tanggal 15 Februari 2017). Karyawan administrasi Madrasah Aliyah Swasta yang memiliki asrama didalamnya turut dibebani tanggung jawab tambahan dalam mengurus asrama. Bertambahnya beban dan tanggung jawab tersebut, menuntut karyawan harus kerja lebih ekstra dan efektif dalam menjalankan tugasnya.

Di tengah arus perkembangan teknologi yang semakin pesat, madrasah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang sekarang menjadi alternatif masyarakat untuk mengemban ilmu dengan menyusung prinsip-prinsip syari'ah sebagai nilai *plus* tersendiri seiring persaingan dengan sekolah-sekolah konvensional lainnya yang ada di Yogyakarta. Seperti yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 dan Peraturan Pemerintah tahun 1990 serta Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Pengajaran No. 0489/U/1992 dan Surat Keputusan Menteri Agama No 373 Tahun 1993, madrasah adalah sekolah yang berciri khas Islam, sehingga seluruh karyawan Madrasah dituntut untuk meningkatkan kecerdasan, dan kepribadian serta menanamkan akhlak mulia bagi seluruh civitas akademik didalamnya.

Hampir seluruh Madrasah aliyah baik negeri maupun swasta memiliki visi dan misi yang sama dalam mencapai tujuan sesuai landasan agama (Islam). Hal tersebut yang membuat madrasah mengembangkan budaya organisasi yang sedikit berbeda dengan Sekolah Menengah Atas yakni mengedepankan nilai-nilai religiusitas (Islam). Karyawan dibiasakan untuk

ibadah sunnah, shalat berjamaah, mempelajari Al-Qur'an setiap hari minimal 1 halaman. Karyawan dituntut untuk selalu mengedepankan cara berkomunikasi yang sopan baik kepada guru, kepala, maupun murid dan wali murid dengan adab yang telah diajarkan oleh Islam. Karyawan juga harus amanah, amanah disini artinya mengembangkan budaya kerja yang sesuai aturan dan tata tertib yang ada tanpa harus diperintah terlebih dahulu. Hal tersebut yang menjadi alasan peneliti ingin melakukan penelitian *Organizational Citizenship Behavior* dan religiusitas di Madrasah.

Jumlah madrasah mengalami peningkatan hingga 3 persen setahun (Rahman, 2014; 131-142). Madrasah yang berstatus swasta mencapai 91,5 persen, dan yang berstatus madrasah negeri hanya 8,5 persen. Di Yogyakarta, keberadaan madrasah menjadi penggerak kegiatan lembaga pendidikan yang cukup kuat. Berdasarkan data Kementerian Agama 2017 dilansir dari website <https://kemenag.go.id/home/artikel/12433/jumlah-madrasah> yang diunduh pada hari Rabu tanggal 11 Januari 2017 pukul 09.00 WIB, terdapat 38 madrasah negeri dan swasta yang telah berkembang dan tersebar di Yogyakarta sedangkan di Kota Yogyakarta terdapat 6 madrasah negeri maupun swasta. Adapun jumlah siswa dan guru Madrasah Aliyah negeri maupun swasta di provinsi Yogyakarta yang dilansir dari laman <https://www.bps.go.id/statictable/2014/09/10/1534/jumlah-sekolah-guru-dan-murid-madrasah-aliyah-ma-di-bawah-kementerian-agama-menurut-provinsi-tahun-ajaran-2005-2006-2016-2017.html>, pada hari Kamis 29 Maret 2018 pukul 07.00 WIB, mencapai 294.140 siswa dan 1.427 guru pada tahun ajaran

2016/2017. Sementara rata-rata jumlah tenaga administrasi madrasah aliyah tidak mencapai 1% dari jumlah siswa (Muhyadi, 2013; 39-50).

Fungsi strategis bagian administrasi terjadi karena layanan administrasi menjangkau keseluruhan operasional organisasi. Tugas dan fungsi tenaga administrasi diuraikan secara jelas dalam peraturan menteri pendidikan tahun 2008. Namun mereka turut dibebani dengan tugas tambahan seperti pada kasus Madrasah Aliyah di Kota Yogyakarta, diantaranya mengatur administrasi asrama diluar jam sekolah baik itu sarana prasarana, pembendaharaan, pembinaan di asrama, penyelenggaraan acara, mengikuti undangan rapat diluar organisasi, serta berusaha membantu organisasi (sekolah) dan di asrama keluar dari masalah yang tengah dihadapi. Melihat jumlah tenaga administrasi yang kurang ideal dan bertambahnya beban tanggung jawab tersebut, mewajibkan para karyawan untuk memiliki perilaku kerja diluar tugas pekerjaan formal (*Organizational Citizenship Behavior*) yaitu perbuatan membantu orang lain secara sukarela dan di luar dari kewajibannya agar tercapainya visi misi organisasi (Robbins & Judge, 2008). Jika dikaitkan dengan ajaran Islam, maka madrasah yang merupakan lembaga pendidikan agama sangat menekankan perlunya menegakkan *tolong-menolong dalam kebaikan dan menghindari tolong-menolong dalam kejahatan*.

Berdasarkan fakta yang dilansir dari media *online* dan jurnal penelitian yang dilakukan oleh perseorangan menyatakan karyawan tenaga administrasi memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah sesuai dengan indikator yang dikemukakan Organ (2006). Hal ini juga terungkap di

Madrasah Aliyah Yogyakarta yakni rendahnya perilaku membantu pekerjaan rekan kerja yang *over load (altruism)* dan tidak adanya karyawan saat jam kerja berlangsung, ketidakhadiran karyawan tanpa surat izin yang sah, serta bermain *gadget* saat jam kerja, pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan (*conscientiousness*), berkonflik dengan guru, kurang menghargai TUPOKSI serta kurang ramah dengan wali siswa (*sportsmanship*), dan kurangnya tanggung jawab (*civic virtue*). Pemaparan diatas tentu saja tidak boleh dibiarkan berlarut-larut. Hal tersebut akan berdampak pada efektifitas dan efisiensi sekolah. Diperlukan perubahan internal organisasi untuk mengimbangi perubahan eksternal yang sedang berlangsung pesat saat ini.

Pentingnya penerapan *Organizational Citizenship Behavior* yang baik oleh tenaga administrasi, dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi, maka faktor apa yang menyebabkan timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* perlu diketahui. Di dalam perspektif Islam, karyawan yang ingin melakukan *Organizational Citizenship Behavior* didasari akan sikap taqwanya kepada Allah. Taqwa adalah menjadi sadar akan keberadaan Allah, bertindak ke arah menyenangkan Allah, mencari perlindungan dari murka Allah dan hukuman-Nya. Menurut Kamil, Sulaiman, Osman-Gani dan Ahmad (2010), semakin tinggi tingkat ketaqwaan seseorang maka akan semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* yang mereka miliki. Karyawan akan bekerja secara sukarela hanya demi Allah apabila ia bertakwa. Mereka akan melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, tetap bersikap jujur dan setia kepada perusahaan (Kamil, Sulaiman, Osman-Gani, & Ahmad, 2010).

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain seperti masa kerja dan jenis kelamin (Greeberg & Baron, 2000), kepuasan kerja (Robbins, 2003), komitmen organisasi (Yilmaz & Bokeoglu, 2008), spiritualitas (Rastgar, Zarei, Davoudi & Fartash, 2012), modal psikologis (Avey, Wernsing & Luthans, 2008), budaya organisasi (Aronson & Lechler, 2009), dan religiusitas (Olowookere, Oguntuashe, & Adekeye, 2016). Berdasarkan pada relevansi dengan permasalahan yang ada dan ketertarikan penulis sendiri untuk mendalami teori tertentu maka faktor religiusitas akan diuji dalam penelitian ini.

Dimensi religiusitas manusia semula kurang dapat diterima dalam dunia kerja. Namun pada masa sekarang penolakan dunia kerja terhadap dimensi religiusitas manusia telah berkurang. Gerakan religiusitas mulai tampak di beberapa negara Amerika Serikat. Hal ini dapat dilihat dari merebaknya publikasi tertulis (jurnal cetak maupun *on line*, buku) dan konferensi-konferensi dengan tema religiusitas (Olowookere, *et. al*, 2016). Penelitian mengenai religiusitas sudah menjadi objek yang relevan dalam ranah psikologi semenjak abad ke-19.

Menurut Ashmos dan Duchon (2000) tekanan kompetisi global telah membuat pemimpin perusahaan berpikir bahwa kreativitas karyawan dibutuhkan untuk mengekspresikan diri secara penuh dalam bekerja dan hal ini akan terjadi jika pekerjaan tersebut dirasa bermakna bagi karyawan.

Religiusitas menjadi harapan baru untuk terjadinya perbaikan moral, etika, nilai, kreativitas, produktivitas dan sikap kerja.

Indonesia adalah salah satu negara yang religiusitasnya tinggi dan mempunyai nilai kolektivistik tinggi dimana kepentingan kelompok berada di atas kepentingan individu, sehingga dapat dikatakan sistem tim kerja berkembang dengan baik di Indonesia. Aktifitas beragama masyarakat Indonesia yang erat berkaitan dengan religiusitas, bukan hanya terjadi ketika melakukan ritual (ibadah) tetapi juga aktivitas lain yang didorong kekuatan batin (Jalaludin, 2001). Hill and Smith (dalam Wahyudin, dkk, tt) menemukan bukti bahwa selama dekade antara tahun 1994 sampai dengan tahun 2004, persentase karyawan yang mulai merasakan bahwa mereka membutuhkan pengalaman spiritual dalam pekerjaannya semakin meningkat, dari 30% menjadi 78%. Hal ini menuntut para praktisi dan akademisi untuk meneliti religiusitas dan spiritualitas dengan variabel-variabel organisasi lainnya.

Berbagai penelitian mengenai religiusitas dan *Organizational Citizenship Behavior* mulai banyak dilakukan oleh para peneliti. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Zulaikha, dkk tahun 2012 pada seluruh civitas akademika Unsoed Purwokerto. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dimensi religiusitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi religiusitas Glock dan Stark (1994) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Diantara kelima dimensi tersebut hanya dimensi konsekuensi yang berpengaruh signifikan terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior. Ini menggambarkan keputusan para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur dan peraturan yang ada didasarkan pada konsekuensi mereka sebagai seorang muslim. Karyawan mempunyai komitmen untuk menerapkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari diantaranya ketika mereka berada dalam sebuah organisasi, yang pasti mempunyai kewajiban yang harus dijalankan dan harus memperhatikan larangan – larangan dan yang pasti menjalankan amanah sesuai dengan prosedur.

Hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Rita Susanti pada tahun 2015 tentang hubungan religiusitas dan kualitas kehidupan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini mengambil subjek dari karyawan administrasi Universitas Islam Negeri Suska Riau. Hasil analisis data diperoleh nilai F sebesar 3,220 dengan $p = 0,047$. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan signifikan antara religiusitas dengan kualitas kehidupan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*. Perbedaan hasil penelitian ini semakin memperkuat penulis untuk meneliti variabel religiusitas dan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, agar dapat mendapatkan suatu perspektif yang utuh.

Religiusitas dapat didefinisikan sebagai kekuatan hubungan atau keyakinan seseorang terhadap agamanya. (King, 1996). Menurut Kendler, *et. al* (2013) religiusitas perwujudan individu penganut agama yang menggambarkan, bagaimana hubungan individu dengan Tuhannya, bagaimana individu tersebut membina hubungannya dengan individu sesama penganut

agamanya, segala sesuatu yang menurut manusia melambangkan Tuhan yang mencerminkan kepercayaan dan keyakinan terhadap keterlibatan Tuhan dalam urusan manusia, bagaimana menggambarkan pendekatan kepedulian, rasa kasih sayang, dan saling memaafkan pada dunia, menggambarkan kekuasaan yang dimiliki Tuhan, menggambarkan perilaku individu yang tidak mendendam, dan bagaimana individu menggambarkan rasa syukurnya. Dimensi religiusitas terdiri dari tujuh dimensi yakni dimensi religiusitas *general religiosity*, *social religiosity*, *involved God*, *forgiveness*, *God as Judge*, *unvengefulness*, *thankfulness*.

Religiusitas membantu meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* yang pada akhirnya memiliki banyak keuntungan positif bagi organisasi. Hasil penelitian Olowookere, et. al (2016) mengatakan bahwa religiusitas memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin tinggi religiusitas karyawan maka mereka akan cenderung untuk memiliki perilaku di luar pekerjaan (*Organizational Citizenship Behavior*) dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari sehingga mendukung efektivitas organisasi. Mereka menyarankan kepada para manajer seharusnya menyediakan suasana yang tepat dan meningkatkan religiusitas untuk melibatkan karyawan dalam perilaku *extra-role*. Karyawan yang memiliki religiusitas akan mendorong mereka melakukan tindakan melebihi tugas pekerjaan formal.

Data-data di atas menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang penting dalam mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior*.

Religiusitas dibutuhkan dalam mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* untuk efektifitas organisasi. Organisasi yang membantu untuk menemukan religiusitas karyawan mereka, tidak mungkin melakukan perilaku kontraproduktif (penyimpangan), dan lebih kooperatif untuk bersedia melakukan perilaku sukarela yang dilakukan di luar peran formal seseorang. Sekolah Madrasah merupakan salah satu contoh organisasi yang menerapkan religiusitas keagamaan didalamnya. Diharapkan karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang baik akan mudah menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* dalam bekerja.

Berdasarkan pemikiran tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui apakah dimensi-dimensi religiusitas dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Maka dalam penelitian ini penulis mengangkat suatu judul “Kontribusi Dimensi Religiusitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Administrasi Madrasah Aliyah di Kota Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan dimensi religiusitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan dimensi religiusitas *general religiosity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta?

3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan dimensi religiusitas *social religiosity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta?
4. Apakah terdapat hubungan yang signifikan dimensi religiusitas *involved God* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta?
5. Apakah terdapat hubungan yang signifikan dimensi religiusitas *forgiveness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta?
6. Apakah terdapat hubungan yang signifikan dimensi religiusitas *God as judge* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta?
7. Apakah terdapat hubungan yang signifikan dimensi religiusitas *Unvengefulness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta?
8. Apakah terdapat hubungan yang signifikan dimensi religiusitas *thankfulness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan dimensi religiusitas, yaitu dimensi religiusitas *general religiosity*, dimensi religiusitas *social religiosity*, dimensi religiusitas *involved God*, dimensi religiusitas *forgiveness*, dimensi religiusitas *God as judge*, dimensi religiusitas

unvengefulness dan dimensi religiusitas *thankfulness* terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian teori mengenai religiusitas, khususnya dimensi-dimensi religiusitas (*general religiosity, social religiosity, involved God, forgiveness, God as judge, unvengefulness, thankfulness*) dan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) terutama dalam kajian psikologi industri dan organisasi.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin menggali lebih dalam tentang dimensi religiusitas dan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*).

2. Manfaat Praktis

a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi sekolah dalam membuka dan menambah wawasan mengenai religiusitas dan khususnya dimensi

religiusitas, yakni *general religiosity*, *social religiosity*, *involved God*, *forgiveness*, *God as judge*, *unvengefulness*, *thankfulness*, dan peran nya dalam perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Wawasan tersebut bisa menjadi pertimbangan bagi sekolah untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dengan mengubah faktor luar seperti budaya organisasi, iklim kerja, kepemimpinan, dan sebagainya.

E. Keaslian Penelitian

Berbagai penelitian telah banyak diangkat terkait religiusitas dan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*). Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Eugene J. Kutcher, Jennifer D. Bragger, Ofelia Rodriguez-Srednicki dan Jamie L. Masco tahun 2010 tentang "*The Role of Religiosity in Stress, Job Attitudes, and Organizational Citizenship Behavior*". Subjek dalam penelitian ini berjumlah 218 orang dengan menggunakan teknik *snowball sampling*. Aspek-aspek yang digunakan dalam skala pengukuran *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada teori Organ (1988) yakni *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *counstienciousness*, dan *civic virtue*. Sedangkan skala pengukuran religiusitas yang digunakan dalam penelitian ini antara lain demografi, item identifikasi agama, perilaku beragama (menggunakan enam item dari *springfield* religiusitas), keyakinan agama, intrinsik motivasi religius, ritual keagamaan

dan praktik dan kenyamanan dalam mengekspresikan identitas keagamaan. Hasil yang didapatkan adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat memediasi beberapa hubungan antara pengukuran religiusitas dan *Organizational Citizenship Behavior*. Religiusitas dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dengan mediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Gita Andriani, M. As'ad Djalali, dan Diah Sofiah yang berjudul "*Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan*" tahun 2012. Subjek dalam penelitian ini adalah 100 karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya. Pengambilan data *Organizational Citizenship Behavior* pada subjek penelitian, digunakan skala Morrison (dalam Brahmawati, 2010) dengan menggunakan aspek-aspek dari Organ (1988) yakni *altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness*, dan *civic virtue*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif yang sangat signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior* dengan hasil *rho spearman* sebesar 0,758 pada taraf signifikansi $p = 0,000$.

Penelitian lainnya pada tahun 2012 dilakukan oleh Wahyudin, Larisa Padisti, Drs. Sumarsono, Siti Zulaikha tentang "*Dimensi Religiusitas dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior*". Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh dimensi religiusitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta menganalisis dimensi religiusitas yang paling berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Subjek penelitian ini adalah seluruh civitas akademika Unsoed Purwokerto yaitu mahasiswa, karyawan dan dosen di dalam delapan fakultas. Dimensi religiusitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori Glock dan Stark (1994) yakni dimensi ritual, ideologis, intelektual, pengalaman, dan konsekuensi yang dijabarkan dalam 22 item pertanyaan. Sedangkan aspek *Organizational Citizenship Behavior* yang digunakan sebagai pengukuran mengacu pada Allison, dkk (2001) yakni *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy* dan *sportsmanship* yang terdiri dalam 12 item pertanyaan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dimensi religiusitas yakni dimensi ritual (X1), dimensi ideologis (X2), dimensi intelektual (X3), dan dimensi pengalaman (X4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pengaruh variabel bebas yang paling besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah dimensi konsekuensi (X5) dengan nilai beta 0,857 yang artinya koefisien regresi positif, artinya peningkatan dimensi konsekuensi akan membawa peningkatan pula terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,857 satuan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh DR. Abbas Ali Rastgar, DR. Azim Zarei, Seyed Mehdi Mousavi Davoudi, dan Kiarash Fartash yang berjudul "*The Link Between Workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behavior and Job Performance in Iran*" tahun 2012. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 300 karyawan dari 47 perusahaan asuransi di Iran. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Davoudi (2012) yakni *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportsmanship*.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa spiritualitas di tempat kerja mempunyai pengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja kerja. Sementara itu, *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Penelitian religiusitas lainnya disusun oleh Fauzan dan Irma Tyasari tentang “*Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja*” tahun 2012. Subjek penelitian ini adalah para guru di SMP yang dikelola oleh LP Ma’arif kota Malang. Penelitian ini menggunakan kuisioner adaptasi dan modifikasi skala *Islamic Work Ethics* yang dikembangkan oleh Abbas Ali (1987) dan skala religiusitas yang dikembangkan oleh Glork dan Stark (1996) dengan lima dimensi yakni dimensi ideologi, intelektual, ritual, pengalaman dan konsekuensi. Hasil dari penelitian mengindikasikan bahwa religiusitas atau rasa keberagaman, cukup mewarnai motivasi kerja seorang guru dalam melaksanakan aktivitasnya. Religiusitas memberikan suatu dorongan kepada seorang (guru) untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kualitas kerjanya, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Secara bersama-sama religiusitas dan etika kerja islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Islam LP Ma’arif kota Malang.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Marlinda dan Kaiman Turnip tentang “*Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior dengan Produktivitas Kerja Karyawan*” tahun 2014. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Skala

Organizational Citizenship Behavior disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Graham (dalam Bolino dkk, 2001) yaitu *obedience*, *loyalty*, dan *participation*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja dan semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, dan sebaliknya semakin buruk kualitas kehidupan kerja dan semakin buruk *Organizational Citizenship Behavior* maka akan semakin rendah produktivitas kerja karyawan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Haibin Luo dan Shanshi Liu dengan judul “*Effect of Situational Leadership and Employee Readiness Match on Organizational Citizenship Behavior in China*” tahun 2014. Subjek penelitian ini berjumlah 450 orang yang terdiri dari 150 pemimpin dan 300 karyawan dari organisasi yang terletak di delta sungai pearl selatan Cina. Skala pengukuran menggunakan skala likert dimana skala *Organizational Citizenship Behavior* dikembangkan oleh Farth *et. al* (1997) yang telah sukses dan valid digunakan dalam konteks Cina dengan koefisien alpha cronbach 0,79. Hasil penelitian ini mengungkapkan terdapat pengaruh kepemimpinan situasional dan kesiapan karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Budaya pemimpin di Cina cenderung mengadopsi perilaku pengendalian yang ketat tanpa koordinasi yang efektif. Selain itu, Cina termasuk masyarakat yang berbasis *guanxi*, dimana kekerasan antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berperilaku *extra role*.

Penelitian *Organizational Citizenship Behavior* lainnya dilakukan oleh Ugung D. A. Wibowo, Tb. Zulriska Iskandar, dan A. Gimmy Prathama dengan judul “*Organizational Commitment as Mediator of Antecedents of Organizational Citizenship Behavior in Sharia Organization*” tahun 2014. Subjek penelitian ini adalah karyawan BMT Dana Menteri sebanyak 45 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis path. Berdasarkan analisis tersebut diperoleh hasil *Islamic self regulation* dan persepsi psikososial terhadap lingkungan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi tapi tidak berkontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Islamic self regulation* berkontribusi secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian berikutnya di tahun 2015 dilakukan oleh Peerayuth Charoensukmongkol, Jose-Luis Daniel, dan Ruth Chatelain-Jardon dengan judul “*The Contribution of Workplace Spirituality to Organizational Citizenship Behavior*”. Subjek penelitian ini adalah mahasiswa baik yang sudah lulus dan belum lulus dari dua Universitas di South Texas berjumlah 178 mahasiswa. Teknik analisis data ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) analisis regresi. Pengukuran *Organizational Citizenship Behavior* menggunakan skala yang diadopsi dari teori William dan Anderson (1991) yakni *Organizational Citizenship Behavior-O* dan *Organizational Citizenship Behavior-I*. Kesimpulannya adalah spiritualitas ditempat kerja dapat dijadikan kunci variabel bebas untuk membangun *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Hasil empirik ini didukung dengan dampak positif dari tiga dimensi

spiritualitas ditempat kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior -I* dan *Organizational Citizenship Behavior -O*.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Bekir Buluc tahun 2015 dengan judul “*The Relationship between Academic Staff’s Perceptions of Organizational Citizenship Behaviors*”. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota staf di Universitas Gazi. Sampel grup dipilih berdasarkan pangkat dengan menggunakan teknik *cluster sampling*, kemudian didapatkan 295 responden. Penelitian ini menggunakan skala yang dikembangkan dari aspek Organ (dalam Dipaola & Hoy, 2005). Teknik analisis data menggunakan *pearson moment two way correlation analysis* dan analisis multi regresi. Hasil menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara dimensi keadilan organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* ($R = .425$, $R^2 = .181$, $P = 0.01$).

Penelitian lainnya dilakukan oleh Rita Susanti tentang “*Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan*” tahun 2015. Penelitian ini menggunakan satu variabel tergantung yakni *Organizational Citizenship Behavior* dan dua variabel bebas yakni religiusitas dan kualitas kehidupan kerja. Subjek penelitian ini adalah karyawan Universitas Islam Negeri Suska Riau dengan menggunakan teknik sistem *random sampling*. Dimensi religiusitas dalam penelitian ini mengacu pada teori Glork dan Stark (1994) dan dimensi yang digunakan dalam skala pengukuran *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada Podsakoff, Bachrach, dan Bendoly (2001)

yakni perilaku menolong, *sportsmanship*, *organizational loyalty*, *organizational compliance* dan *individual initiative*. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis data diperoleh nilai F sebesar 3,220 dengan $p = 0,047$ dengan sumbangan efektif variabel religiusitas sebesar 25,4% dan kualitas kehidupan kerja sebesar 28%. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang baik dan kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan mudah menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* dalam bekerja.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Dwi Hurriyati tentang “*Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior Karyawan Departemen Produksi Pusri IV PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang*” tahun 2015. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen produksi Pusri IV PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang dengan karakteristik populasi berusia dewasa awal (usia 18-40 tahun), masa kerja minimal 1 tahun sebanyak 200 orang dan responden yang sesuai dengan karakteristik penelitian sebanyak 148 orang. Skala *Organizational Citizenship Behavior* dibuat dengan mengacu pada dimensi Allison *et. al* (2001) yakni *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, dan *courtesy*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai koefisien korelasi $R = 0,448$ dan nilai $p = 0,000$ yang artinya sangat signifikan.

Penelitian religiusitas lainnya di tahun 2015 dilakukan oleh Fauzan dengan judul “*Pengaruh Religiusitas dan Ethical Climate terhadap Ethical*

Behavior”. Tujuan penelitian ini untuk mengukur pengaruh religiusitas dan *ethical climate* terhadap *ethical behavior*. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa international Master dan Ph. D pada *graduate school of business Othman Yeop Abdullah University utara Malaysia*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan teknik pemilihan sampel adalah *accidental sampling*. Ada 31 responden yang mengisi kuisisioner. Dimensi religiusitas yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori Glock dan Starck (1968) yakni lima dimensi. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap perilaku etis. *Ethical climate* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku etis. Sementara secara bersama-sama (simultan) religiusitas dan *ethical climate* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku etis.

Penelitian lainnya pada tahun 2016 dilakukan oleh Siti Nur Azizah tentang “*Religiosity Dimension and The Effect on Organizational Citizenship Behaviour Islamic Perspective in Al Huda Kebumen*”. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan *purposive sampling* yakni sebanyak 30 guru Al-Huda Kebumen. Data analisis menggunakan *product moment correlation*. Dimensi yang digunakan dalam skala pengukuran mengacu pada Glock dan Stark (1968) dan skala pengukuran *Organizational Citizenship Behavior* menggunakan acuan dari Naail Mohammed Khaliq Ahmad Kamil (2014) yang mengembangkan konstruk validitas *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam. Dimensi tersebut

diantaranya *altruism* (al-eethar), *civic virtue* (Qiyam al-muawanah), *high moral standards advocacy* (da'wah), *elimination of harm* (raf' al haraj). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa dimensi religiusitas yakni dimensi ritual (X1), dimensi ideology (X2), dimensi intelektual (X3), dan dimensi pengalaman (X4) tidak berdampak signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam. Namun, dimensi konsekuensi (X5) memiliki dampak yang signifikan terhadap OCBIP.

Penelitian lainnya dilakukan tahun 2016 oleh Elizabeth I. Olowookere, Kayode A. Oguntuashe, dan Olujide A. Adekeye tentang “*Relationship between Religiosity and Citizenship Behaviours in Organizations, Empirical Evidence from Selected Organizations in Lagos State*”. Jumlah subjek penelitian adalah 400 karyawan yang terpilih dari empat sektor ekonomi Nigerian. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling sistematis. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* yang digunakan sebagai pengukuran dalam penelitian ini mengacu pada konstruk dimensi oleh Consequently, Olowookere, dan Adejuwon (2015) yang telah valid dilakukan di Nigeria yakni dimensi *dutifulness*, *organizational involvement*, dan *interpersonal relationship*. *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS) dikembangkan oleh Olowookere dan Adejuwon (2015) dimana terdapat 30 item valid dengan nilai alpha cronbach sebesar 0,81.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Dr. Erika Setyanti Kusumaputri dan Nitya Goestina Nafisah tentang “*Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada Guru Sekolah*

Menengah Atas". Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Muhammadiyah Kalasan sebanyak 18 orang dan guru di SMA UII Yogyakarta sebanyak 12 orang. Metode analisis data menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Skala Perilaku Kewarganegaraan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 aspek yang dikemukakan oleh Organ dan Podsakoff (2006) dan skala kepemimpinan transformasional mengacu pada Bass (1985). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kewarganegaraan organisasi pada guru SMA dengan nilai $p = 0,71$ ($p > 0,05$).

Sedangkan dimensi religiusitas mengacu pada Allport dan Ross (1967) yakni religiusitas intrinsik dan religiusitas ekstrinsik. Instrument dalam penelitian ini diadaptasi dari skala *Religious Orientation Scale* (ROS) yang dikembangkan oleh Allport dan Ross (1967) dan memiliki 20 item yang valid. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara religiusitas intrinsik dan tiga dimensi *Organizational Citizenship Behavior*. Religiusitas intrinsik dengan *dutifulness* memiliki nilai $r = 0,182$, $p < 0,01$. Religiusitas intrinsik dengan *organizational involvement* dengan nilai $r = 0,170$, $p < 0,01$. Religiusitas intrinsik dengan *interpersonal relationship* memiliki nilai sebesar $r = 0,146$, $p < 0,01$. Sedangkan terdapat hubungan yang negatif antara religiusitas ekstrinsik dengan *dutifulness* dan *organizational involvement*. Namun, berhubungan positif dengan *interpersonal relationship*.

Berdasarkan referensi terkait penelitian-penelitian sebelumnya mengenai Religiusitas dan *Organizational Citizenship Behavior* di atas, maka

peneliti dapat menyimpulkan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Keaslian Alat Ukur

Pada penelitian ini, skala *Organizational Citizenship Behavior* didalam penelitian disusun sendiri berdasarkan aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* yang diambil dari teori Organ (1988) dalam model skala likert, sedangkan skala mengenai Religiusitas dalam penelitian ini juga disusun sendiri berdasarkan dimensi religiusitas dari teori yang dikemukakan oleh Kendler *et. al* (2003) dalam model skala likert.

2. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini yaitu tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta yakni MAN 1 Yogyakarta, MAN 2 Yogyakarta, MA Muallimat Muhammadiyah Yogyakarta, MA Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta, MA Nurul Ummah, dan MA Muhammadiyah GedongTengen. Dimana belum ada peneliti yang meneliti tentang Dimensi Religiusitas dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap para karyawan (tenaga administrasi) di Madrasah Aliyah tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil di atas, kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah “terdapat hubungan yang signifikan dari variabel religiusitas terhadap *OCB*” dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya sangat signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis nihil yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan variabel religiusitas terhadap *OCB* ditolak.

Dilihat dari signifikan tidaknya koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas, ditemukan bahwa terdapat satu variabel bebas yang menghasilkan koefisien regresi signifikan, yaitu *Social Religiosity* dengan nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,05$) SE 16,6%. Besar sumbangan efektif yang diberikan oleh religiusitas terhadap tingkat munculnya perilaku kewarganegaraan organisasi (*OCB*) pada karyawan sebesar 37,7%, itu artinya masih ada 62,3% faktor lain yang mempengaruhi munculnya perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenhsip Behavior*) pada karyawan yang dapat digali lebih dalam lagi.

B. Saran

Berdasarkan penulisan penelitian, peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini. Untuk itu, peneliti memberikan beberapa saran untuk bahan pertimbangan sebagai penyempurnaan penelitian selanjutnya, baik berupa saran teoritis dan saran praktis.

1) Saran Teoritis

a. Pada penelitian ini ditemukan bahwa proporsi varians dari *OCB* yang dijelaskan oleh semua variabel bebas adalah sebesar 37,7%, sedangkan 62,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar meneliti dan menganalisis pengaruh variabel-variabel lain seperti kepribadian (mengacu pada penelitian Borman, Penner, Allen & Motowidlo, 2001), *leader-member exchange* (mengacu kepada Ilies, Nahrgang, & Morgeson, 2007), gaya kepemimpinan (mengacu pada penelitian Ehrhart, 2004) dan kontrak psikologis (mengacu pada penelitian Shapiro, 2002) sehingga didapatkan proporsi varians yang lebih tinggi dibandingkan penelitian ini.

b. Bagi peneliti selanjutnya, bisa menggunakan tujuh dimensi oleh Podsakoff, Organ & MacKenzie dalam menjelaskan konstruk *OCB* yang telah direvisi. Penambahan dua dimensi tersebut yaitu, *organizational loyalty* dan *organizational compliance*.

c. Penulis menyarankan untuk mencari sampel lain selain karyawan Tenaga Administrasi misalnya guru (mengacu pada penelitian Nasra & Heilbrum, 2015),

karyawan *call centre* (mengacu pada penelitian Shameem & Ganesh, 2013), calon kandidat karyawan (mengacu pada Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Mishra, 2010).

2) Saran Praktis

Terkait hasil penelitian yang signifikansi pengaruhnya terhadap *OCB* hanyalah dimensi *Social Religiosity* maka dapat disarankan sebagai berikut:

- a. Karyawan Tenaga Administrasi disarankan agar mengerti lebih dalam makna menjalin hubungan hangat dengan sesama karyawan, atasan dan organisasi. Saling membantu dan bergotong royong dalam menyelesaikan masalah demi terwujudnya visi misi organisasi tanpa suruhan atasan. Fokus pada pekerjaannya dan menganggap bekerja adalah panggilan Tuhan.
- b. Untuk organisasi, dapat mengembangkan budaya organisasi Islam yang *ukhuwah islamiyah* untuk menumbuhkan rasa empati dan perilaku prososial karyawan serta guru dan menanamkan nilai kekeluargaan serta musyawarah untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Daftar Pustaka

- Andriani, G., Djalali, A., Sofiah, D. (2012). Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 03, 341-354.
- Aronson, Z. H. & Lechler, T. G. (2009). Contributing beyond the call of duty: Examining the role of culture in fostering citizenship behavior and success in project-based work. *R & D Management*, 39, 444-460.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9, 134-145.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2008). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 705-711.
- Azizah, S. N. (2016). Religiosity Dimension and The Effect on Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective in AL Huda Kebumen. *International Conference of Management Sciences*, 236, 50-53.
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan Validitas* (Ed. 4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Blakely, G. L., Andrews, M. C., Moorman, R. H. (2005). The moderating effects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 20, 259-273.
- Bolino, M. C., Turnley, H. W., Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship Behavior and The Creation of Social Capital in Organization. *Academy of Management Review*, 27, 505-522.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10, 99-109.
- Buluc, B. (2015). The Relationship Between Academic Staff's Perceptions of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors. *Studia Psychologica*, 57, 79-83.
- Clark, O. L., Zickar, M. J., Jex, S. M. (2014). Role Definition as a Moderator of The Relationship Between Safety Climate and Organizational Citizenship

- Behavior Among Hospital Nurses. *Journal Business Psychology*, 29, 101-110.
- Daniel, J. L., Chatelain, R. (2015). The Contribution of Workplace Spirituality to Organizational Citizenship Behavior. *Advances Business Research*, 6, 32-45.
- Dellasera, Q. (2013). *Kualitas Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Kompas.
- Dyne, L. V., & Ang, S. (1998). Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *The Academy of Management Journal*, 41, 692-703.
- Fauzan. (2015). Pengaruh Religiusitas dan Ethical Climate Terhadap Ethical Behavior. *Jurnal Modernisasi*, 11, 543-558.
- Fauzan., dan Tyasari, I. (2012). Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Modernisasi*, 8, 83-95.
- Fetzer. (1999). *Multidimensional Measurement of Religiousness/ Spirituality for Use in Health Research*. Kalamazoo: Fetzer Institute.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartel, C. E. J., Zerbe, W. J., Ashkanasy, N. M. (2005). *Emotions In Organizational Behavior*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publisher.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational behavior*, (13th ed.). United States of America: Cengage Learning.
- Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories. *Academy of Management Executive*, 7, 81-94.
- Hoseini, H., Sadaghiani, J. S., Ghandour, M. (2015). Organizational Citizenship Behavior (OCB) model from Islam Perspective. *Technical Journal of Engineering and Applied Sciences*, 5, 412-417.
- Huang, J., Wang, L., Xie, J. (2014). Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Identification With Leader and Leader's Reputation. *Social Behavior and Personality*, 42, 1699-1712.
- Hurriyati, D. (2015). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Karyawan Departemen Produksi

- Pusri IV PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, 9, 73-79.
- Idler, L. E., *et. al.* (2003). Measuring Multiple Dimensions of Religion and Spirituality for Health Research. *Religion and Health Research*, 25, 327-365.
- Jalaludin, A. (1996). *Psikologi Agama*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Janie, D. N. (2012). *Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang : Semarang University Press.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Kamil, N. M., Sulaiman, M. Osman-Gani, A. M., & Ahmad, K. (2010). Implications of piety (taqwa) on Organizational Citizenship Behavior (OCB) from Islamic perspective: A study of professionals in Southeast Asia. *9th International Conference of the Academy of HRD (Asia Chapter)*, 10, 166-181.
- Kendler, K. S., *et. al.* (2003). Dimensions of Religiosity and Their Relationship to Lifetime Psychiatric and Substance Use Disorders. *Am J Psychiatri*, 160, 496-503.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research (4th ed.)*. California: Wadsworth.
- King, J. E. (2008). (Dis) Missing the obvious. *Journal of Management Inquiry*, 17, 214-224.
- Kusumaputri, E., Nitya, G. N. (2014). Peran Kepemimpinan Transformational terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada Guru Sekolah Menengah keatas. *Psikologika*, 19, 105-110.
- Kutcher, E. J., Bragger, J. D., Srednicki, O., dan Masco, J. (2010). The Role of Religiosity in Stress, Job Attitudes, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*, 95, 319-337.
- Lakshmi, P. A., Simarmata, N. (2015). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Ritel. *Jurnal Psikologi Udayana*, 2, 25-37.

- Luo, H., dan Liu, S. (2014). Effect of Situational Leadership and Employee Readiness Match on Organizational Citizenship Behavior in China. *Social Behavior and Personality*, 42, 1725-1732.
- Luthans, F., & Doh, J. P. (2012). *International management: Culture, strategy, and behavior*, (8th ed). USA: McGraw-Hill.
- Messer, B. A. E., White, F. A. (2006). Employees' Mood, Perceptions Of Fairness, And Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business and Psychology*, 21, 65-82.
- Netemeyer, R. G., Bearden, W. O., & Sharma, S. (2011). *Scaling Procedures Issues and Applications*. London : Sage Publication.
- Novliadi, F. (2006). Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi terhadap Dukungan Organisasional. *Psikologia*, 2, 39-46.
- Olowookere, E. I., Oguntuashe, K. A., Adekeye, O. A. (2016). Relationship Between Religiosity and Citizenship Behaviours in Organizations: Empirical Evidence from Selected Organizations in Lagos State. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7, 475-484.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Coognitive Vs Affective determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74, 157-164.
- Organ, D. W., et. al. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1998). Organizational Citizenship Behavior And Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31, 351-353.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26, 513-63.
- Polomino, P., Canas, R. (2014). Ethical Culture, Ethical Intent, and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating and Mediating Role of Person-Organization Fit. *Journal Bssiness Ethics*, 120, 95-108.

- Rastgar, A. A., Zarei, A., Davoudi, S. M., dan Fartash, K. (2012). The Link Between Workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behavior and Job Performance in Iran. *Journal of Economics and Management*, 1, 2278-0629.
- Rioux, S. M. & Penner, L. A. (2001). The causes of original citizenship behavior: a motivational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1306-1314.
- Robbins, S. P. (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). England: Pearson Education Limited.
- Rusdiana, D. (2013). Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Staf Administrasi di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam. *Skripsi*. Bandung: Manajemen Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: a Skill Building Approach*. John Wiley & Sons, Inc.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedent. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sururi. (2002). *Pengembangan Visi Sekolah Meningkatkan Profesionalitas Guru dan Kepala Sekolah*.
- Susanti, R. (2015). Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 11, 94-102.
- Suseno, M. N. (2012). *Statistika: Teori dan Aplikasi untuk Penelitian Ilmu Sosial dan Humaniora*. Yogyakarta: Ash-Shaff.
- Wahyudin., et. al. (2015). Dimensi Religiusitas dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Management*, 13, 1-13.
- Wibowo, U. D. A., Iskandar, Z., Prathama, G. (2014). Organizational Commitment as Mediator of Antecedents of Organizational Citizenship Behavior in Sharia Organization. *International Conference on Economics, Education and Humanities*, 14, 10-11.

- Widhiarso, W. (2016). *Cara Mencari Sumbangan Efektif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Williams, L. J., Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617.
- Zehir, C., Muceldili, B., Altindag, E., Zehir, S. (2014). Charismatic Leadership and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating of Ethical Climate. *Social Behavior and Personality*, 42, 1365-1376.



Daftar Laman

- Hendro. (2014). *Kualitas Guru di Indonesia Masih Banyak yang Rendah*. <http://www.harianterbit.com/welcome/read/2014/05/09/1981/33/22/Kualitas-Guru-di-Indonesia-Masih-Banyak-yang-Rendah/>, Diakses pada, bulan Desember 2016.
- Susanto, T. (2014). *Wujudkan Karakter Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang Baik*. <http://www.paudni.kemdikbud.go.id/berita/159.html>, Diakses pada, Desember 2016.
- WikiPNS. (2014). *Apa Pengertian PNS?*. <http://wikipns.com/apa-pengertian-pns/>, Diakses pada, Desember 2016.
- Wordpress. (2014). *Pelanggaran PNS di Pemprov DIJ*. <http://www.wordpress.com/16-temuan-pelanggaran-pns-di-pemprov-dij/>, Diakses pada tanggal 17 Februari 2017.



LAMPIRAN 1



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

IDENTITAS PARTISIPAN

Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Masa Kerja :

SURAT PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth, Bapak/Ibu

Dengan Hormat

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada program Sarjana, Program Studi Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai bahan penulisan skripsi kami melaksanakan penelitian. Sehubungan dengan itu, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu, untuk mengisi skala ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya.

Perlu kami sampaikan bahwa sesuai dengan etika penelitian kami akan merahasiakan identitas Bapak/Ibu dalam penelitian ini, sehingga Bapak/Ibu tidak perlu khawatir mengenai kerahasiaan jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu.

Skala yang kami berikan terkait dengan pekerjaan Bapak/Ibu sehari-hari sehingga tidak ada pilihan jawaban yang dianggap benar/salah. Oleh karena itu, bantuan dari Bapak/Ibu, untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara objektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Peneliti

Bella Safira Fitriana

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

SKALA

1. Bacalah sejumlah pernyataan ini dengan teliti
2. Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda secara objektif dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut Bapak/Ibu paling tepat.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

- SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
N : Netral
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bangun pagi setiap harinya					

*) Jika Bapa/Ibu ingin menjawab “Sesuai” (S) maka :

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bangun pagi setiap harinya		✓			

*) Apabila Bapak/Ibu ingin mengganti jawaban yang ada sebelumnya, Bapak/Ibu dapat mencoret tanda centang yang ada (✓) dan menggantinya dengan mencentang kembali pada jawaban yang baru (✓).

SELAMAT MENGERJAKAN

SKALA I

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

N : Netral

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Ketika ada rekan kerja yang berhalangan hadir, saya membantu menangani pekerjaannya					
2.	Saya lebih mengutamakan pekerjaan saya					
3.	Saya selalu memberikan saran kepada rekan kerja					
4.	Saya sering pulang terlambat untuk menyelesaikan pekerjaan					
5.	Saya terbebani jika ada rekan kerja yang selalu meminta bantuan					
6.	Saya datang dan pulang sesuai peraturan kantor					
7.	Saya melakukan istirahat kerja sesuai waktu istirahat yang sudah ditetapkan					
8.	Saya melakukan hal pribadi di dalam kantor saat jam kerja masih berlangsung					
9.	Saya berusaha bekerja sesuai tata tertib walaupun tidak ada yang memperhatikan					
10.	Peraturan yang ada merupakan formalitas organisasi					
11.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
12.	Saya lebih memilih bekerja daripada membicarakan permasalahan kantor					
13.	Saya mendahulukan urusan pribadi sebelum mengerjakan pekerjaan kantor					
14.	Saya mengeluh kepada rekan kerja tentang pekerjaan saat ini					
15.	Meskipun jenuh saya tetap menjalankan kewajiban					
16.	Banyak waktu bersama keluarga yang tersita saat saya harus menyelesaikan pekerjaan ini					
17.	Ketika ada situasi sulit di kantor, saya tetap bertahan					
18.	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja saya					
19.	Saya sering terbesit keinginan untuk mengundurkan diri dari kantor					
20.	Saya merasa kecewa dengan organisasi ketika saran yang saya berikan ditolak					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
21.	Saya tidak pernah mengungkit masalah lalu dengan rekan kerja					
22.	Saya memilih bekerja sendiri					
23.	Saya menghadiri rapat-rapat kecil yang diadakan oleh organisasi					
24.	Saya kurang aktif dalam mengikuti perkembangan yang terjadi di organisasi					
25.	Bagi saya, sangat penting mengikuti acara diluar organisasi untuk mendapatkan informasi penting bagi perkembangan organisasi					
26.	Saya malas menghadiri undangan rapat diluar organisasi					
27.	Saya tetap memberikan informasi pengumuman terbaru kepada rekan kerja yang berhalangan					
28.	Rekan kerja terbiasa membicarakan masalah pribadi					
29.	Saya menyelesaikan pekerjaan sendiri					
30.	Saya tidak peduli dengan masalah orang lain					
31.	Datang lebih awal mempermudah saya memulai pekerjaan					
32.	Saya dengan senang hati membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja berat					
33.	Saya tidak pernah lembur untuk menyelesaikan pekerjaan					
34.	Saya tidak memiliki waktu untuk mendengarkan keluh kesah rekan kerja saya					
35.	Mengobrol santai disaat jam kerja merupakan hal yang biasa bagi saya					
36.	Saya tetap mengikuti jam istirahat selesai meskipun terlambat istirahat					
37.	Saya mengikuti peraturan saat pimpinan mengawasi					
38.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu					
39.	Saya memakai atribut seragam yang lengkap meskipun yang lain tidak memakainya					
40.	Saya menyampaikan kritik disaat rapat kerja					
41.	Saya menunda pekerjaan untuk dilanjutkan esok hari					
42.	Pengorbanan waktu merupakan resiko dari pekerjaan					
43.	Fasilitas-fasilitas bekerja sebagian besar tidak sesuai dengan standar yang ada					
44.	Situasi kerja saat ini membuat saya tertarik pindah ke institusi lain					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
45.	Keputusan bersama selalu kami kedepankan dalam menghadapi masalah yang ada					
46.	Saya terhambat melakukan pekerjaan akibat kurangnya fasilitas yang ada di sekolah ini					
47.	Saya lebih baik pergi daripada menyelesaikan perdebatan dengan rekan kerja					
48.	Saya tidak pernah membawa masalah pribadi dengan rekan kerja di lingkungan kantor					
49.	Kurangnya fasilitas tidak menghalangi saya untuk memberikan hasil pekerjaan yang terbaik					
50.	Saya selalu berdebat dengan rekan kerja					
51.	Saya selalu mengikuti perkembangan terbaru yang terjadi di organisasi					
52.	Saya berpartisipasi aktif dalam undangan rapat diluar organisasi					
53.	Bagi saya kegiatan rapat hanya membuang waktu saja					
54.	Saya suka berbagi informasi yang penting mengenai organisasi tempat saya bekerja kepada rekan dari organisasi lain, walaupun informasi tersebut bersifat rahasia saat ada undangan diluar organisasi					

SKALA II

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

N : Netral

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pengalaman Spiritual sangat penting					
2.	Saya mencari kesempatan untuk melakukan ibadah sunnah					
3.	Saya bisa menghitung anugrah yang diberikan Allah					
4.	Saya belum merasakan kedamaian batiniah setelah melakukan ibadah					
5.	Tanpa Allah, saya merasa tidak memiliki tujuan hidup					
6.	Saya merasakan kasih sayang Allah setiap hari					
7.	Saya bebas melakukan apa saja karena hanya saya yang mengetahui apa yang saya lakukan					
8.	Saya berdoa kepada Allah dalam membuat keputusan penting saat situasi sulit					
9.	Saya tidak merasakan kehadiran Allah setiap hari					
10.	Saya mencoba mencari hikmah dibalik musibah yang Allah berikan					
11.	Bertukar pikiran serta berdiskusi tentang agama merupakan hal yang penting bagi saya					
12.	Saya bisa menghitung jumlah teman yang membantu saya ketika sedang susah					
13.	Situasi sulit yang saya alami merupakan akibat perbuatan diri sendiri					
14.	Saya mengikuti berbagai kegiatan keagamaan di masjid					
15.	Shalat berjamaah dengan keluarga di rumah sudah menjadi kebiasaan saya tanpa harus ke masjid					
16.	Saya mencoba memahami situasi sulit dan memutuskan apa yang harus dilakukan tanpa mengandalkan Allah					
17.	Melihat gunung-gunung yang menjulang, membuktikan Allah itu ada					
18.	Menurut saya, semua bencana dan musibah datangnya dari Allah SWT					
19.	Orang menjadi kaya karena kerja keras mereka					
20.	Sekalipun sulit, saya mencoba untuk memaafkan orang lain yang telah menyakiti perasaan saya					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
21.	Saya sering mempertanyakan keberadaan الله					
22.	Saya mencoba mengingatkan diri sendiri untuk terus mencintai sesama manusia, dan makhluk ciptaan الله lainnya					
23.	Saya acuh pada teman yang tidak saya sukai					
24.	Saya bisa terlibat pertengkaran dengan teman meskipun masalahnya kecil					
25.	Saya percaya firman الله pasti terjadi					
26.	Saya merasa bahwa situasi yang penuh tekanan merupakan cara الله untuk menghukum saya atas dosa-dosa yang telah saya lakukan					
27.	Saya percaya الله Maha Penyayang tidak akan menghukum perbuatan jahat hambaNya					
28.	Saya akan melupakan perbuatan seseorang yang menyakiti saya					
29.	Saya percaya jika terus berbuat dosa, maka الله berhenti mencintai saya					
30.	Saat saya melihat keindahan pemandangan, banyak yang harus saya syukuri					
31.	Saya lebih bersyukur jika الله memberikan materi berlebih					
32.	Ketika seseorang menyakiti saya, saya ingin membalas dendam apapun yang saya bisa					
33.	Saya merasa bersyukur hampir setiap hari					
34.	Keimanan saya membentuk pola perilaku dan pikiran					
35.	Saya menilai diri saya sangat spritual					
36.	Saya jarang berdoa ketika selesai shalat					
37.	Setiap hari saya melihat kejadian-kejadian sebagai bukti kekuasaan الله					
38.	Keindahan ciptaan الله belum membuat saya tersentuh					
39.	Kasih sayang الله belum saya rasakan baik secara langsung maupun lewat perantara orang lain					
40.	Saya mengandalkan diri sendiri untuk menyelesaikan masalah					
41.	Keimanan saya terhadap الله membantu saya dalam situasi sulit					
42.	Banyak teman saya yang religius					
43.	Saya jarang berdiskusi tentang agama					
44.	Banyak dari teman saya yang melakukan shalat berjamaah di masjid					
45.	Saya jarang mengikuti kegiatan keagamaan di masjid					
46.	Saya yakin الله selalu mengabulkan doa hamba-hambanya					
47.	Saya menanyakan kebenaran surga dan neraka					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
48.	Saya bisa memaafkan bahkan jika seseorang menyakiti saya dengan sengaja					
49.	Saya tetap menolong dan peduli terhadap orang lain tanpa mengharapkan imbalan					
50.	Saya tidak terharu bila ada teman saya menangis					
51.	Sulit bagi saya memaafkan seseorang yang saya percayai melakukan perbuatan yang mengecewakan					
52.	Saya percaya الله mempunyai banyak peraturan yang harus dijalankan oleh semua orang					
53.	Alquran merupakan Firman الله yang tidak perlu kita pahami kata demi katanya					
54.	Jika seseorang tidak baik terhadap saya, saya akan tetap berbuat baik pada dia					
55.	الله acuh terhadap amal perbuatan manusia					
56.	Tidak apa-apa membalas seseorang yang telah menyakiti kita					
57.	Saya mengucapkan syukur kepada الله atas apa yang saya terima di dunia ini					
58.	Aku bertanya-tanya الله telah meninggalkanku					





LAMPIRAN 2



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

IDENTITAS PARTISIPAN

Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Masa Kerja :

PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth, Bapak/Ibu

Dengan Hormat

Dalam rangka penelitian , Program Studi Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, bersama ini saya mohon bantuan Ibu/Bapak/Sdr bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan (angket terlampir).

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis dimensi religiusitas dan pengaruhnya terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah beragama Islam. Perlu kami sampaikan bahwa sesuai dengan etika penelitian kami akan merahasiakan identitas Bapak/Ibu dalam penelitian ini, sehingga Bapak/Ibu tidak perlu khawatir mengenai kerahasiaan jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu.

Angket ini ditujukan untuk diisi oleh Ibu/Bapak/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Ibu/Bapak/Sdr berikan nantinya adalah jawaban **Obyektif, Jujur, Mengisi dengan tidak terpaksa** dan **Terbuka sesuai keadaan yang dialami** agar diperoleh hasil maksimal. Jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi status dan jabatan Ibu/Bapak/Sdr, hanya jawaban yang obyektif dan realistislah yang saya perlukan .

Demikian pengantar ini disampaikan, atas perhatian serta partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta,

Tim Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

SKALA

1. Bacalah sejumlah pernyataan ini dengan teliti
2. Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda secara objektif dengan memberi tanda centang (√) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut Bapak/Ibu paling tepat.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

- SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
N : Netral
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bangun pagi setiap harinya					

*) Jika Bapa/Ibu ingin menjawab “Sesuai” (S) maka :

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bangun pagi setiap harinya		√			

*) Apabila Bapak/Ibu ingin mengganti jawaban yang ada sebelumnya, Bapak/Ibu dapat mencoret tanda centang yang ada (~~√~~) dan menggantinya dengan mencentang kembali pada jawaban yang baru (√).

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bangun pagi setiap harinya	√	√			

SELAMAT MENGERJAKAN

SKALA I

- SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 N : Netral
 TS : Tidak Sesuai
 STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sendiri					
2.	Datang lebih awal mempermudah saya memulai pekerjaan					
3.	Saya dengan senang hati membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja berat					
4.	Saya tidak peduli dengan masalah orang lain					
5.	Saya tidak pernah lembur untuk menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya terbebani jika ada rekan kerja yang selalu meminta bantuan					
7.	Saya melakukan hal pribadi di dalam kantor saat jam kerja masih berlangsung					
8.	Saya tidak memiliki waktu untuk mendengarkan keluh kesah rekan kerja saya					
9.	Mengobrol santai disaat jam kerja merupakan hal yang biasa bagi saya					
10.	Saya berusaha bekerja sesuai tata tertib tanpa ada yang memperhatikan					
11.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
12.	Saya mengeluh kepada rekan kerja tentang pekerjaan saat ini					
13.	Saya menunda pekerjaan untuk dilanjutkan esok hari					
14.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu					
15.	Fasilitas-fasilitas bekerja sebagian besar tidak sesuai dengan standar yang ada					
16.	Saya mendahulukan urusan pribadi sebelum mengerjakan pekerjaan kantor					
17.	Ketika ada situasi sulit dikantor, saya tetap bertahan					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
18.	Saya sering terbesit keinginan untuk mengundurkan diri dari kantor					
19.	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja saya					
20.	Kurangnya fasilitas tidak menghalangi saya untuk memberikan hasil pekerjaan yang terbaik					
21.	Keputusan bersama selalu kami kedepankan dalam menghadapi masalah yang ada					
22.	Situasi kerja saat ini membuat saya tertarik pindah ke institusi lain					
23.	Saya merasa kecewa dengan organisasi ketika saran yang saya berikan ditolak					
24.	Saya selalu berdebat dengan rekan kerja					
25.	Saya kurang aktif dalam mengikuti perkembangan yang terjadi di organisasi					
26.	Saya lebih baik pergi daripada menyelesaikan perdebatan dengan rekan kerja					
27.	Bagi saya kegiatan rapat hanya membuang waktu saja					
28.	Saya berpartisipasi aktif dalam undangan rapat diluar organisasi					
29.	Saya malas menghadiri undangan rapat diluar organisasi					
30.	Saya suka berbagi informasi yang penting mengenai organisasi tempat saya bekerja kepada rekan dari organisasi lain, walaupun informasi tersebut bersifat rahasia saat ada undangan diluar organisasi					

SELAMAT MENGERJAKAN ☺

SKALA II

- SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 N : Netral
 TS : Tidak Sesuai
 STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Keimanan saya membentuk pola perilaku					
2.	Saya belum merasakan kedamaian batiniah setelah melakukan ibadah					
3.	Tanpa الله, saya merasa tidak memiliki tujuan hidup					
4.	Saya jarang berdoa ketika selesai shalat					
5.	Saya merasakan kasih sayang الله setiap hari					
6.	Keindahan ciptaan الله belum membuat saya tersentuh					
7.	Setiap hari saya melihat kejadian-kejadian sebagai bukti kekuasaan الله					
8.	Saya bebas melakukan apa saja karena hanya saya yang mengetahui apa yang saya lakukan					
9.	Saya berdoa kepada الله dalam membuat keputusan penting saat situasi sulit					
10.	Saya mencoba mencari hikmah dibalik musibah yang الله berikan					
11.	Saya tidak merasakan kehadiran الله setiap hari					
12.	Keimanan saya terhadap الله membantu saya dalam situasi sulit					
13.	Kasih sayang الله belum saya rasakan baik secara langsung maupun lewat perantara orang lain					
14.	Saya mengandalkan diri sendiri untuk menyelesaikan masalah					
15.	Bertukar pikiran serta berdiskusi tentang agama merupakan hal yang penting bagi saya					
16.	Saya mencoba memahami situasi sulit dan memutuskan apa yang harus dilakukan tanpa mengandalkan الله					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
17.	Saya jarang berdiskusi tentang agama					
18.	Saya mengikuti berbagai kegiatan keagamaan di masjid					
19.	Saya bisa menghitung jumlah teman yang membantu saya ketika sedang susah					
20.	Saya jarang mengikuti kegiatan keagamaan di masjid					
21.	Saya yakin الله selalu mengabulkan doa hamba-hambanya					
22.	Saya sering mempertanyakan keberadaan الله					
23.	Sulit bagi saya memaafkan seseorang yang saya percayai melakukan perbuatan yang mengecewakan					
24.	Kekayaan seseorang hasil dari kerja keras mereka					
25.	Saya bisa terlibat pertengkar dengan teman meskipun masalahnya kecil					
26.	Saya mencoba mengingatkan diri sendiri untuk terus mencintai sesama makhluk الله					
27.	Saya acuh pada teman yang tidak saya sukai					
28.	Saya percaya firman الله pasti terjadi					
29.	الله acuh terhadap amal perbuatan manusia					
30.	Saya tetap menolong dan peduli terhadap orang lain tanpa mengharapkan imbalan					
31.	Jika seseorang tidak baik terhadap saya, saya akan tetap berbuat baik pada dia					
32.	Alquran merupakan Firman الله yang tidak perlu kita pahami kata demi katanya					
33.	Saat saya melihat keindahan pemandangan, banyak yang harus saya syukuri					
34.	Tidak apa-apa membalas seseorang yang telah menyakiti kita					
35.	Ketika seseorang menyakiti saya, saya ingin membalas dendam apapun yang saya bisa					
36.	Saya mengucapkan syukur kepada الله atas apa yang saya terima di dunia ini					
37.	Saya percaya jika terus berbuat dosa, maka الله berhenti mencintai saya					
38.	Saya merasa bersyukur setiap hari					
39.	Saya bersyukur jika الله memberikan rezeki berupa materi berlebih					
40.	Saya merasa الله telah meninggalkan saya					



LAMPIRAN 3



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Item-Total Statistics ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem 1	130,90	231,631	-,104	,838
Aitem 2	133,08	232,122	-,111	,839
Aitem 3	131,65	231,310	-,080	,839
Aitem 4	131,55	232,510	-,130	,839
Aitem 5	131,58	213,892	,619	,824
Aitem 6	133,03	240,589	-,517	,845
Aitem 7	131,05	226,510	,157	,834
Aitem 8	131,68	211,610	,589	,823
Aitem 9	131,10	222,400	,296	,831
Aitem 10	132,35	226,746	,065	,837
Aitem 11	130,90	221,169	,406	,829
Aitem 12	131,50	228,256	,038	,836
Aitem 13	131,63	212,446	,632	,823
Aitem 14	131,70	210,831	,586	,823
Aitem 15	131,25	225,936	,147	,834
Aitem 16	132,05	228,972	,005	,837
Aitem 17	131,43	219,892	,351	,830
Aitem 18	130,88	217,753	,512	,827
Aitem 19	131,63	208,292	,669	,821

Aitem 20	131,28	216,512	,617	,825
Aitem 21	131,58	227,738	,067	,835
Aitem 22	132,20	222,626	,196	,834
Aitem 23	131,38	228,292	,036	,836
Aitem 24	131,73	220,204	,418	,829
Aitem 25	131,53	224,153	,221	,832
Aitem 26	131,50	213,282	,547	,825
Aitem 27	131,08	224,020	,260	,832
Aitem 28	132,05	239,331	-,375	,845
Aitem 29	132,35	217,926	,331	,830
Aitem 30	131,80	216,882	,426	,828
Aitem 31	131,28	219,743	,435	,828
Aitem 32	131,15	221,567	,350	,830
Aitem 33	131,98	220,025	,313	,830
Aitem 34	131,58	220,456	,364	,830
Aitem 35	131,83	212,917	,574	,824
Aitem 36	131,73	225,179	,135	,835
Aitem 37	132,00	222,410	,272	,831
Aitem 38	131,23	220,128	,433	,829
Aitem 39	131,35	221,618	,210	,833
Aitem 40	131,90	229,579	-,017	,838
Aitem 41	131,73	216,512	,516	,826

Aitem 42	131,25	228,756	,029	,836
Aitem 43	132,03	220,128	,388	,829
Aitem 44	131,60	214,144	,608	,824
Aitem 45	130,93	221,917	,335	,830
Aitem 46	131,75	229,321	-,005	,837
Aitem 47	132,20	214,574	,437	,827
Aitem 48	131,43	230,712	-,059	,840
Aitem 49	131,28	221,794	,360	,830
Aitem 50	131,38	217,061	,437	,828
Aitem 51	131,48	224,769	,170	,834
Aitem 52	131,85	220,182	,379	,829
Aitem 53	131,35	212,849	,547	,824
Aitem 54	131,73	218,307	,304	,831

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Item-Total Statistics RELIGIUSITAS

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem 1	155,57	416,148	-,045	,893
Aitem 2	155,90	415,426	-,023	,892
Aitem 3	155,95	402,715	,215	,890
Aitem 4	156,07	392,584	,591	,885
Aitem 5	155,37	399,728	,431	,887
Aitem 6	155,10	403,426	,446	,887
Aitem 7	156,17	389,020	,498	,886
Aitem 8	155,35	405,567	,369	,888
Aitem 9	155,62	389,112	,658	,884
Aitem 10	155,77	393,358	,523	,886
Aitem 11	156,00	401,487	,309	,888
Aitem 12	156,67	401,507	,331	,888
Aitem 13	156,85	426,541	-,308	,896
Aitem 14	156,05	405,433	,369	,888
Aitem 15	156,70	412,164	,045	,892
Aitem 16	155,60	384,092	,706	,883
Aitem 17	155,17	409,687	,109	,891
Aitem 18	155,67	412,174	,031	,893
Aitem 19	156,72	406,256	,137	,892

Aitem 20	155,52	406,615	,294	,889
Aitem 21	155,87	392,881	,549	,885
Aitem 22	155,35	404,849	,428	,888
Aitem 23	155,82	395,635	,598	,885
Aitem 24	155,80	399,087	,473	,887
Aitem 25	155,10	401,477	,609	,887
Aitem 26	156,05	428,151	-,306	,897
Aitem 27	156,75	416,962	-,063	,894
Aitem 28	155,82	407,943	,183	,890
Aitem 29	156,67	398,635	,346	,888
Aitem 30	155,22	401,153	,418	,887
Aitem 31	156,42	407,328	,171	,890
Aitem 32	155,62	396,138	,538	,886
Aitem 33	155,62	400,343	,413	,887
Aitem 34	155,45	399,946	,459	,887
Aitem 35	156,70	420,472	-,180	,893
Aitem 36	155,85	394,797	,475	,886
Aitem 37	155,77	399,358	,471	,887
Aitem 38	155,72	387,076	,603	,884
Aitem 39	155,80	384,728	,606	,884
Aitem 40	156,20	396,574	,350	,888
Aitem 41	155,50	396,974	,632	,886

Aitem 42	155,82	415,071	-,012	,892
Aitem 43	156,27	400,563	,355	,888
Aitem 44	155,72	410,461	,158	,890
Aitem 45	156,12	392,471	,594	,885
Aitem 46	155,42	400,199	,445	,887
Aitem 47	156,12	403,958	,262	,889
Aitem 48	155,85	403,259	,291	,889
Aitem 49	155,55	401,279	,449	,887
Aitem 50	156,10	409,374	,177	,890
Aitem 51	156,65	401,208	,343	,888
Aitem 52	155,62	405,266	,280	,889
Aitem 53	155,62	389,728	,563	,885
Aitem 54	155,85	400,849	,394	,887
Aitem 55	155,65	384,182	,689	,883
Aitem 56	156,22	386,538	,596	,884
Aitem 57	155,10	406,092	,399	,888
Aitem 58	155,45	396,151	,557	,886

REKAPAN SKALA TRY OUT *OCB*

No	Aspek	Indikator Perilaku	Nomor Aitem Sebelum Try Out		No Aitem Setelah Try Out	
			Favorable	Unfavorable	Favorable	Unfavorable
1.	Mementingkan kepentingan orang lain (<i>Altruism</i>)	- Membantu pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk	1, 27	2, 29	-	1
		- Membantu orang lain yang memiliki beban kerja berat dan masalah terkait pekerjaannya	3, 28, 32	5, 30, 34	3	4, 6, 8
2.	Sikap berhati-hati (<i>Conscientiousness</i>)	- Kehadiran ditempat kerja melebihi kebutuhan dan harapan normal	4, 31	6, 33	2	5
		- Tidak mengambil waktu istirahat ekstra	7, 36	8, 35	-	7, 9
		- Mematuhi peraturan organisasi/ sekolah dan tata tertib bahkan ketika tidak ada yang memperhatikannya	9, 39	10, 37	10	-
		- Tidak menunda-nunda pekerjaan dan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	11, 38	13, 41	11, 14	13, 16
3.	Sikap sportif (<i>Sportmanship</i>)	- Tidak mengonsumsi banyak waktu untuk mengeluh tentang hal-hal spele	12, 40	14, 43	-	12, 15
		- Mentoleransi ketidaknyamanan yang pasti terjadi dan resiko pekerjaan tanpa mengeluh	15, 42	16, 46	-	-
		- Mencoba untuk berbuat yang terbaik dari setiap situasi, bahkan ketika ada masalah	17, 49	19, 44	17, 20	18, 22
4.	Menghormati (<i>Courtesy</i>)	- Mengambil langkah-langkah untuk mencoba/ mencegah masalah dengan anggota lain	18, 45	20, 47	19, 21	23, 26
		- Mencoba untuk menghindari menciptakan masalah bagi rekan kerja	21, 48	22, 50	-	24
5.	<i>Civic virtue</i>	- Menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi organisasi	23, 51	24, 53	-	25, 27
		- Mewakili organisasi untuk menghadiri pertemuan diluar	25, 52	26, 54	28	29, 30

REKAPAN SKALA TRY OUT RELIGIUSITAS

No.	Dimensi	Indikator Perilaku	Nomor Aitem Sebelum Try Out		No Aitem Setelah Try Out	
			Favorable	Unfavorable	Favorable	Unfavorable
1.	<i>General Religiosity</i>	- Keterlibatan aktif dengan Tuhan dalam sehari-hari	5, 6, 37	7, 9, 39	3, 5, 7	8, 11, 13
		- Keterlibatan aktif dengan Tuhan dalam masa krisis/ menghadapi kesulitan	8, 10, 41	13, 16, 40	9, 10, 12	14, 16
		- Perhatian dan keterlibatan individu dengan hal-hal yang berkaitan spiritual maupun keagamaan	1, 2, 34, 35	3, 4, 36, 38	1	2, 4, 6
2.	<i>Social Religiosity</i>	- Membina hubungan dengan individu sesama manusia maupun sesama penganut agama	11, 42	12, 43	15	17, 19
		- Kehadiran di tempat beribadah	14, 44	15, 45	18	20
3.	<i>Involved God</i>	- Mempercayai dan meyakini Tuhan	17, 18, 46	19, 21, 47	21	22, 24
4.	<i>Forgiveness</i>	- Memaafkan orang lain dan diri sendiri	20, 48	24, 51	-	23, 25
		- Merasakan kepedulian, rasa kasih sayang, dan saling maaf memaafkan pada dunia	22, 49	23, 50	26, 29	27
5.	<i>God as judge</i>	- Mempercayai hukum dan nilai-nilai dari Tuhan	25, 26, 52	27, 53, 55	28	30, 32
6.	<i>Unvengefulness</i>	- Tidak menaruh rasa dendam terhadap Tuhan dan dunia	28, 30, 54	29, 32, 56	31, 33	34, 35, 37
7.	<i>Thankfulness</i>	- Merasakan bersyukur	33, 57	31, 58	36, 38	39, 40



LAMPIRAN 4



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



LAMPIRAN 5

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

RELIABILITAS SKALA *OCB*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,834	54

RELIABILITAS SKALA RELIGIUSITAS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,909	29

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



LAMPIRAN 6



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

General Religiosity

No	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A16
1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	4
2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	0	4	3	4	0	3	4	0	4	4	4	4	3	1
4	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
5	4	3	4	4	4	3	4	1	4	4	3	2	3	1	1
6	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	0	4
7	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3
9	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	3	3	4	4	4	3	4	1	3	4	4	3	3	3
12	3	4	1	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
13	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	0	4	4	4
14	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
15	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
16	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3
17	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
18	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4
19	4	3	1	4	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	1
20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
22	3	3	1	0	3	3	0	3	4	4	3	1	4	3	1
23	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1
24	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4
25	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4
26	0	1	1	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
27	0	1	1	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
28	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
29	4	0	4	0	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
30	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4
31	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	3	4	3	4	0	4	3	4	4	3	4	3	2	3
33	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4
34	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	0	4	4	3
35	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	4	4	3	1	4
36	4	1	4	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	0	4
37	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
38	3	4	0	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3

39	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
40	3	1	3	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	3	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	1	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	3	4	4
45	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	0	4
46	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3
48	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	4	3	3	4	4	4	3	4	1	3	4	4	3	3	3
51	3	4	1	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
52	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	0	4	4	4
53	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
54	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
55	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3
56	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
57	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4
58	4	3	1	4	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	1
59	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
61	3	3	1	0	3	3	0	3	4	4	3	1	4	3	1
62	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1
63	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Social Religiosity

No	A15	A17	A18	A19	A20
1	3	3	3	2	3
2	3	3	1	3	3
3	3	1	3	3	3
4	3	1	1	1	1
5	3	3	3	2	3
6	4	4	4	4	4
7	4	3	1	0	4
8	3	3	3	3	3
9	3	3	2	2	1
10	3	3	3	1	2
11	3	1	4	3	3
12	3	3	3	1	4
13	2	2	4	2	4
14	3	3	2	2	3
15	2	4	3	3	4
16	2	3	2	3	3
17	3	2	1	2	1
18	3	3	3	1	3
19	3	0	4	1	4
20	0	0	0	0	3
21	4	3	3	3	3
22	3	3	4	1	3
23	3	3	3	3	3
24	4	3	3	3	4
25	3	3	2	2	1
26	3	3	3	3	3
27	3	3	2	3	3
28	3	3	3	3	3
29	3	3	2	3	2
30	3	3	4	3	4
31	1	3	2	1	2
32	3	3	4	2	3
33	2	3	3	1	3
34	3	3	4	3	4
35	2	2	2	2	2
36	3	1	0	1	1
35	3	4	3	2	2
38	3	3	2	2	2

39	4	3	3	3	4
40	3	3	2	1	3
41	3	4	4	3	4
42	2	2	4	2	4
43	4	4	4	3	3
44	4	4	4	3	4
45	4	3	4	3	4
46	4	3	1	0	4
47	3	3	3	3	3
48	3	3	2	2	1
49	3	3	3	1	2
50	3	1	4	3	3
51	3	3	3	1	4
52	2	2	4	2	4
53	3	3	2	2	3
54	2	4	3	3	4
55	2	3	2	3	3
56	3	2	1	2	1
57	3	3	3	1	3
58	3	0	4	1	4
59	0	0	0	0	3
60	4	3	3	3	3
61	3	3	4	1	3
62	3	3	3	3	3
63	4	3	3	3	4

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Involved God

No	A21	A22	A24
1	4	3	2
2	3	3	3
3	4	1	1
4	3	1	1
5	4	2	1
6	4	4	1
7	4	4	4
8	4	3	2
9	4	4	4
10	3	3	1
11	4	4	3
12	3	4	4
13	4	4	3
14	4	4	1
15	2	4	3
16	3	2	2
17	2	2	3
18	4	4	1
19	4	1	1
20	3	3	1
21	4	3	3
22	3	1	1
23	3	1	3
24	4	4	3
25	4	4	2
26	4	1	1
27	4	1	1
28	3	3	3
29	4	4	3
30	4	4	3
31	3	3	3
32	4	3	3
33	4	4	4
34	4	4	4
35	4	3	1
36	4	3	0
35	3	4	3
38	3	4	1

39	4	3	3
40	4	3	3
41	4	4	4
42	3	1	1
43	4	4	4
44	4	4	0
45	4	3	3
46	4	4	1
47	4	3	1
48	4	4	4
49	3	3	2
50	4	4	4
51	3	4	1
52	4	4	3
53	4	4	4
54	2	4	3
55	3	2	1
56	2	2	3
57	4	4	4
58	4	1	4
59	3	3	1
60	4	3	0
61	3	1	3
62	3	1	1
63	4	4	0

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Forgiveness

No	A23	A25	A26	A27	A29
1	4	3	4	3	4
2	3	3	3	3	3
3	2	3	4	2	3
4	3	3	1	3	1
5	2	2	3	2	3
6	4	4	4	4	4
7	4	3	4	4	0
8	3	3	3	3	3
9	2	3	3	3	4
10	3	3	3	3	3
11	4	4	3	4	3
12	3	2	4	4	4
13	3	2	3	2	4
14	2	3	3	3	4
15	1	2	2	3	4
16	3	3	3	3	3
17	2	1	2	2	2
18	4	4	2	3	4
19	3	3	3	2	1
20	3	2	3	3	3
21	2	3	3	3	4
22	3	3	0	1	3
23	3	3	3	3	3
24	4	3	3	3	4
25	4	3	3	3	4
26	3	3	3	1	3
27	3	3	3	1	3
28	3	3	3	2	4
29	1	1	3	2	4
30	2	3	2	2	1
31	2	3	3	3	3
32	3	3	4	3	3
33	1	3	4	3	4
34	3	4	1	2	3
35	2	2	3	2	4
36	1	4	4	4	4
37	3	3	3	3	3
38	1	3	3	4	3

39	4	4	4	3	4
40	4	3	3	1	4
41	4	4	4	4	4
42	3	3	3	4	4
43	2	4	4	1	0
44	3	4	4	4	4
45	3	4	4	4	4
46	4	2	3	2	3
47	3	4	4	4	4
48	2	3	4	4	0
49	3	3	3	3	3
50	4	3	3	3	4
51	3	3	3	3	3
52	3	4	3	4	3
53	2	2	4	4	4
54	1	2	3	2	4
55	3	3	3	3	4
56	2	2	2	3	4
57	4	3	4	3	4
58	3	4	1	2	3
59	3	2	3	2	4
60	2	4	4	4	4
61	3	3	3	3	3
62	3	2	3	2	4
63	4	4	4	4	4

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

God As Judge

No	A28	A30	A32
1	4	3	4
2	3	3	3
3	3	4	1
4	3	3	3
5	4	3	1
6	4	4	4
7	4	4	4
8	3	3	3
9	4	2	4
10	3	3	3
11	3	4	4
12	3	4	3
13	4	4	3
14	3	3	4
15	4	3	3
16	4	2	3
17	2	2	2
18	4	3	4
19	3	4	4
20	3	3	3
21	3	3	3
22	4	4	4
23	3	3	3
24	4	3	4
25	4	3	3
26	3	3	4
27	3	3	3
28	3	1	4
29	4	3	4
30	4	3	3
31	3	3	3
32	4	4	3
33	4	3	3
34	2	4	4
35	4	4	4
36	4	4	4
37	3	3	3
38	3	3	3

39	3	4	4
40	4	3	4
41	4	4	4
42	4	4	1
43	4	4	4
44	4	4	4
45	4	4	3
46	4	3	1
47	4	4	4
48	4	4	4
49	3	3	3
50	4	2	4
51	3	3	3
52	3	4	4
53	3	4	3
54	4	4	3
55	3	3	4
56	4	3	3
57	4	3	3
58	2	4	4
59	4	4	4
60	4	4	4
61	3	3	3
62	4	4	4
63	4	4	4

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Unvengefulness

No	A31	A33	A34	A35	A37
1	3	4	1	4	0
2	3	3	3	3	1
3	3	4	0	1	0
4	3	3	1	3	1
5	3	4	1	3	1
6	4	4	4	4	0
7	4	4	4	4	4
8	2	3	2	3	3
9	3	4	3	4	0
10	3	3	1	3	1
11	3	4	4	4	3
12	3	4	3	3	0
13	4	4	3	3	4
14	3	3	3	3	1
15	2	3	1	3	3
16	2	3	4	3	1
17	2	2	3	3	2
18	2	3	1	3	0
19	3	3	3	4	4
20	2	3	2	2	3
21	3	4	4	4	0
22	4	3	3	4	3
23	3	3	3	3	3
24	4	4	2	4	0
25	3	3	4	4	3
26	3	4	3	3	0
27	3	4	3	3	0
28	3	3	3	3	1
29	2	4	2	3	3
30	3	3	1	3	3
31	2	3	2	2	1
32	4	3	3	3	0
33	3	3	3	3	1
34	4	4	4	3	4
35	3	3	4	4	3
36	0	4	1	3	0
35	4	4	4	4	3
38	3	3	3	3	3

39	3	4	1	4	4
40	3	4	1	3	3
41	0	4	4	4	0
42	3	4	4	4	3
43	3	4	3	4	0
44	4	4	3	4	4
45	4	4	1	4	3
46	3	4	1	3	1
47	4	4	4	4	0
48	4	4	4	4	4
49	2	3	2	3	3
50	3	4	3	4	0
51	3	3	1	3	1
52	3	4	4	4	3
53	3	4	3	3	0
54	4	4	3	3	4
55	3	3	3	3	1
56	2	3	1	3	3
57	3	3	3	3	1
58	4	4	4	3	4
59	3	3	4	4	3
60	0	4	1	3	0
61	4	4	4	4	3
62	3	3	4	4	3
63	0	4	1	3	0

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Thankfulness

No	A36	A38	A39	A40
1	4	4	1	4
2	3	3	1	3
3	4	4	0	0
4	3	3	1	3
5	4	4	1	4
6	4	3	0	4
7	4	4	0	4
8	4	4	2	4
9	4	4	1	4
10	3	4	0	4
11	4	4	4	4
12	4	4	0	4
13	0	3	2	4
14	3	3	1	4
15	4	3	1	4
16	3	3	1	3
17	2	2	2	3
18	3	2	1	4
19	4	3	1	3
20	3	3	1	3
21	3	3	3	4
22	4	4	0	4
23	3	3	1	3
24	4	3	0	4
25	4	3	3	4
26	4	2	0	3
27	4	3	0	3
28	3	3	0	3
29	4	4	4	4
30	3	4	0	3
31	3	3	1	3
32	4	4	3	3
33	4	3	4	4
34	1	3	3	4
35	4	3	2	4
36	4	3	0	1
35	4	4	1	3
38	3	3	0	4

39	4	4	3	4
40	4	4	3	4
41	4	4	0	4
42	4	3	0	4
43	4	4	4	4
44	4	4	0	4
45	4	4	4	4
46	4	4	1	4
47	4	3	0	4
48	4	4	0	4
49	4	4	2	4
50	4	4	1	4
51	3	4	0	4
52	4	4	4	4
53	4	4	0	4
54	0	3	2	4
55	3	3	1	4
56	4	3	1	4
57	4	3	4	4
58	1	3	3	4
59	4	3	2	4
60	4	3	0	1
61	4	4	1	3
62	4	3	2	4
63	4	3	0	1

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

No	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	
1	1	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
3	0	0	0	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	1	4	1	4	4	3	4	3	2	3	3	3	1	4	3	3	2	
4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	
5	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	0	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	
6	1	4	0	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	1	4	4
7	0	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4
8	4	3	2	2	2	2	3	1	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3
9	1	3	2	3	3	1	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	2	4	
10	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3
11	1	4	3	4	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	0	4	4	3	2	2	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1
13	3	4	2	2	1	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
14	2	3	0	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
15	0	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3
16	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2
17	0	2	2	2	3	3	1	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3
18	0	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	0	2	2
19	1	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	0	1	3	2	3	4	2	3	1	1
20	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3
22	2	4	3	4	3	3	0	4	3	4	4	3	4	4	3	3	1	4	4	0	4	3	3	3	3	0	1	1	0	0	0
23	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3

49	1	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	2	3	2	3	3	
50	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	2	3	4	
51	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	
52	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	
53	0	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
54	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	2	3	4
55	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	0	3	3	1	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	0	1	4	0	1	1
56	2	4	3	4	3	3	0	4	3	4	4	3	4	4	3	3	1	4	4	0	4	3	3	3	3	0	4	1	0	0	
57	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	0	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2
58	1	4	0	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	1	4	4
59	0	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	0	2	
60	1	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	0	1	3	2	3	4	2	3	1	
61	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	1	3	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
62	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	
63	2	4	3	4	3	3	0	4	3	4	4	3	4	4	3	3	1	4	4	0	4	3	3	3	3	0	4	1	0	0	



LAMPIRAN 7



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

UJI ASUMSI

A. NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,30491082
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,045
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		,503
Asymp. Sig. (2-tailed)		,962

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,924	5,828		1,188	,240
	General_Religiosity	,019	,092	,032	,211	,834
	Social_Religiosity	-,095	,232	-,059	-,408	,685
	Involved_God	,036	,478	,011	,075	,941
	Forgiveness	,273	,261	,138	1,046	,300
	God_as_Judge	-1,000	,372	-,359	-2,691	,009
	Unvengefulness	,340	,281	,166	1,210	,231
	Thankfulness	,013	,355	,005	,036	,971

a. Dependent Variable: AbsUi

C. MULTIKOLINEARITAS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,614 ^a	,377	,298	8,818

a. Predictors: (Constant), Thankfulness, Forgiveness, General_Religiosity, God_as_Judge, Unvengefulness, Involved_God, Social_Religiosity

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2589,034	7	369,862	4,757	,000 ^a
	Residual	4276,236	55	77,750		
	Total	6865,270	62			

a. Predictors: (Constant), Thankfulness, Forgiveness, General_Religiosity, God_as_Judge, Unvengefulness, Involved_God, Social_Religiosity

b. Dependent Variable: OCB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	42,962	9,843		4,365	,000					
	General_Religiosity	,179	,155	,149	1,153	,254	,401	,154	,123	,681	1,468
	Social_Religiosity	1,352	,392	,426	3,446	,001	,551	,421	,367	,740	1,351
	Involved_God	-,734	,807	-,109	-,910	,367	,097	-,122	-,097	,793	1,260
	Forgiveness	,384	,441	,098	,872	,387	,240	,117	,093	,894	1,118
	God_as_Judge	,223	,628	,040	,355	,724	,151	,048	,038	,876	1,141
	Unvengefulness	,665	,475	,164	1,402	,167	,316	,186	,149	,827	1,210
	Thankfulness	,243	,600	,049	,406	,687	,239	,055	,043	,766	1,306

a. Dependent Variable: OCB

Coefficient Correlations^a

Model		Thankfulness	Forgiveness	General_Religiosity	God_as_Judge	Unvengefulness	Involved_God	Social_Religiosity	
1	Correlations	Thankfulness	1,000	-,042	-,040	-,137	-,209	-,245	-,122
		Forgiveness	-,042	1,000	,030	-,143	-,089	-,094	-,156
		General_Religiosity	-,040	,030	1,000	-,134	-,157	-,195	-,410
		God_as_Judge	-,137	-,143	-,134	1,000	-,041	-,097	,064
		Unvengefulness	-,209	-,089	-,157	-,041	1,000	-,073	-,043
		Involved_God	-,245	-,094	-,195	-,097	-,073	1,000	,033
		Social_Religiosity	-,122	-,156	-,410	,064	-,043	,033	1,000
	Covariances	Thankfulness	,360	-,011	-,004	-,052	-,060	-,119	-,029
		Forgiveness	-,011	,195	,002	-,040	-,019	-,033	-,027
		General_Religiosity	-,004	,002	,024	-,013	-,012	-,024	-,025
		God_as_Judge	-,052	-,040	-,013	,394	-,012	-,049	,016
		Unvengefulness	-,060	-,019	-,012	-,012	,225	-,028	-,008
		Involved_God	-,119	-,033	-,024	-,049	-,028	,651	,010
		Social_Religiosity	-,029	-,027	-,025	,016	-,008	,010	,154

Collinearity Diagnosticsa

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions							
				(Constant)	General_Religiosity	Social_Religiosity	Involved_God	Forgiveness	God_as_Judge	Unvengefulness	Thankfulness
1	1	7,794	1,000	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,055	11,938	,00	,01	,20	,69	,01	,00	,00	,00
	3	,044	13,291	,01	,02	,36	,20	,04	,21	,01	,00
	4	,029	16,325	,00	,01	,07	,01	,00	,49	,40	,06
	5	,027	16,974	,00	,07	,00	,03	,70	,11	,08	,04
	6	,022	18,926	,00	,19	,05	,01	,01	,00	,16	,73
	7	,018	20,663	,02	,59	,31	,04	,01	,14	,29	,08
	8	,010	27,366	,96	,11	,00	,01	,24	,05	,06	,09

a. Dependent Variable: OCB



LAMPIRAN 8



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

UJI HIPOTESIS

A. UJI SIGNIFIKANSI SIMULTAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2589,034	7	369,862	4,757	,000 ^a
	Residual	4276,236	55	77,750		
	Total	6865,270	62			

a. Predictors: (Constant), Thankfulness, Forgiveness, General_Religiosity, God_as_Judge, Unvengefulness, Involved_God, Social_Religiosity

b. Dependent Variable: OCB

B. Undersetndardized dan Standardized Beta Coeffisient Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42,962	9,843		4,365	,000
	General_Religiosty	,179	,155	,149	1,153	,254
	Social_Religiosity	1,352	,392	,426	3,446	,001
	Involved_God	-,734	,807	-,109	-,910	,367
	Forgiveness	,384	,441	,098	,872	,387
	God_as_Judge	,223	,628	,040	,355	,724
	Unvengefulness	,665	,475	,164	1,402	,167
	Thankfulness	,243	,600	,049	,406	,687

a. Dependent Variable: OCB

C. KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,614 ^a	,377	,298	8,818	,377	4,757	7	55	,000

a. Predictors: (Constant), Thankfulness, Forgiveness, General_Religiosity, God_as_Judge, Unvengefulness, Involved_God, Social_Religiosity

b. Dependent Variable: OCB

CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

- **Bella Savira Fitriana**



Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 16 Maret 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Umur : 22 tahun
Tinggi, Berat Badan : 163 cm, 56 Kg
Agama : Islam
IPK : 3,72
Alamat : Jalan Kramat, RT 02/ RW 01 No. 7, Godean, Sidoarum, Sleman, Yogyakarta
Telepon : 087838992778 (whatsapp) / 082141358599 (sms/tlp)
Email : Bellasafirafit@gmail.com

TUJUAN BERKARIR

Tujuan berkarir saya kedepan yang pertama adalah untuk menabung dan mencari penghasilan dalam membantu kehidupan keluarga. Selain itu, saya ingin menjadi yang terbaik dalam berbagai bidang pekerjaan dengan menambah pengalaman serta melatih *soft skill* dan *hard skill*, mengontrol regulasi emosi sehingga kinerja kerja tetap terjaga, lebih produktif dan dapat meningkatkan potensi-potensi diri sehingga saya bisa berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan agar lebih maju, dapat mencapai tujuan dan visi misi perusahaan.

RIWAYAT PENDIDIKAN

2002 – 2007 : SD Negeri 347 Banjar Jawa, Singaraja – Bali
(Juara 3 Lomba Cerdas Cermat Agama tingkat Kabupaten)
2007 – 2010 : SMP Negeri 1 Singaraja – Bali
(Juara 3 Lomba Pramuka Agama tingkat Kabupaten)
2010 – 2013 : MAN Negara, Jembrana – Bali
(Juara 4 Olimpiade Biologi tingkat Provinsi)
2013 – 2018 : UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta
(Juara 1 Riset Eksperimen Psikologi Fakultas)

PENGALAMAN KERJA

Periode 2014/2015	<p>Magang kerja di Aza Grafika Yogyakarta (perusahaan digital printing)</p> <ul style="list-style-type: none">Magang ini merupakan fasilitas dari CENDI UIN Sunan Kalijaga, dengan tujuan memberikan pengalaman dan pembelajaran kepada mahasiswa/i dalam dunia kerja sesungguhnya, dapat memadukan teori dan praktek, serta diharapkan mahasiswa/i UIN Sunan Kalijaga membentuk pribadi dengan mental wirausahawan. Persyaratan yang dibutuhkan dalam recruitment ini hanya mengumpulkan beberapa administrasi kemudian di seleksi oleh panitia CENDI, kemudian diberikan <i>workshop</i> dan pembagian tempat magang. Saat magang di aza grafika, banyak hal yang saya pelajari, yakni bagian administrasi, produksi, dan pelayanan konsumen. Pada bagian administrasi, saya mempelajari cara <i>me-list</i> inventaris, mencatat laporan
-------------------	--

	<p>pemasukan dan pengeluaran per hari, mengecek bahan yang habis dan sebagainya. Pada bagian produksi, saya mendapat pelajaran baru, yakni bahan-bahan percetakan seperti macam-macam kertas, alat-alat percetakan, serta ikut serta dalam produksi berbagai macam pesanan. Bagian pelayanan konsumen, saya belajar menyapa konsumen, melayani dengan <i>excellent service</i> dan sebagainya.</p>
Periode 2015/2016	<p>Magang Kerja di Pamella Supermarket Yogyakarta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berbeda dengan magang di percetakan Aza Grafika, saya mendapatkan pengalaman lain di Pamella Supermarket. Saya belajar tentang marketing dan <i>purchasing</i> serta menjalin hubungan kemitraan dengan produsen.
Juli 2015-Maret 2016	<p>Garda Depan PT Aseli Dagadu Djokdja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tugas dan tanggung jawab : <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Direct Selling</i> (menjual barang langsung kepada konsumen agar tercapai target bahkan lebih) 2. <i>Customer Service</i> (melayani konsumen dengan <i>excellent service</i> dalam mencari barang yang diinginkan dan menjelaskan hal-hal yang ditanyakan dan dikomplain oleh konsumen seperti kualitas, proses pembuatan, kuantitas barang, dan sebagainya) 3. <i>Entertainer</i> (membuat suasana gerai menjadi riang gembira, sehingga kami dituntut untuk profesionalitas, menyapa konsumen dengan sapaan khas dagadu, tersenyum, riang, dan sebagainya) 4. <i>Dagadu's Representative</i> (membawa citra baik dagadu yakni <i>Smart, Smile, Djokdja</i> baik didalam gerai maupun diluar gerai saat berbaur dengan masyarakat) 5. Sistem kerja berbentuk tim dan kita mempunyai tanggung jawab tambahan yakni terus melakukan rapat dan evaluasi dengan tim diluar jam kerja dalam memajukan PT Aseli Dagadu Djokdja (Diluar <i>Jobdesk</i> kerja)

Juli - Desember 2016	<p>Oblong Training divisi Rekrutmen dan Seleksi PT Aseli Dagadu Djokdja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tugas dan Tanggung Jawab : <ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem Kerja Secara Tim 2. Bertanggung jawab dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi Garda depan selanjutnya hingga menemukan kandidat baru 3. Proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan ada 9 tahap diantaranya <i>front interview</i>, tes tulis, <i>forum grup discussion</i> dan <i>depth interview</i>, <i>user interview</i>, outdoor, indoor, dan magang hingga tanda tangan kontrak
Periode 2016-2017	<p>Asisten Praktikum Laboratorium Psikologi UIN Sunan Kalijaga</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tugas dan Tanggung Jawab : <ol style="list-style-type: none"> 1. Asisten Statistika (Membantu dosen dalam mengajar perhitungan Statistika ke adek tingkat menggunakan aplikasi SPSS yang digunakan untuk penelitian kuantitatif) 2. Asisten Ruang Baca (Bertanggung jawab dalam menjaga ketertiban (perpustakaan mini) psikologi UIN Sunan Kalijaga) 3. Asisten <i>Aessment Center</i> (Membantu dosen dalam mengajar praktek simulasi <i>Aessment Center</i> ke adek tingkat) 4. Asisten <i>Brief Therapy</i> (Membantu dosen dalam mengajar praktek <i>Brief Therapy</i> psikologi pada klien ke adek tingkat) 5. Asisten <i>Aessment dan Intervensi Individu</i> (Membantu adek tingkat dalam melakukan praktek <i>Aessment dan Intervensi</i> klien yang memiliki masalah dalam dirinya)
Februari – April 2017	<p>Admin Gudang dan HRD Staff di Gurat Ungu Wedding Organizer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tugas dan Tanggung Jawab Admin Gudang : <ol style="list-style-type: none"> 1. Me-<i>list</i> data inventaris 2. Mengecek pengeluaran dan pemasukan barang 3. Merekapitulasi data stok gudang 4. Mengecek barang rusak 5. Dan tugas tambahan lainnya dari atasan • Tugas dan Tanggung Jawab HRD Staff : <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan training motivasi, <i>Character Building</i> dan sebagainya sesuai kebutuhan 2. Melakukan penilaian kinerja 3. Merekrut karyawan sesuai kebutuhan dan mensuspend karyawan 4. Melakukan penggolongan gaji dan karyawan

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Me-<i>list</i> data karyawan 6. Dan tugas tambahan lainnya dari atasan
April 2017- Juli 2017	<p>Senior Business Consultant di PT Kontak Perkasa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tugas dan Tanggung Jawab : <ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai marketing : Mencari data nasabah, <i>Contacting</i>, prospek nasabah hingga <i>closing</i> 2. Menjadi konsultan bagi nasabah dalam trading komoditi dengan pelayanan terbaik dan tanggung jawab yang besar 3. Me-<i>manage</i>, mengkoordinasi dan menjadi <i>leader</i> tim dalam pencapaian target 4. Bertanggung jawab atas kinerja tim dalam pelaporan ke atasan 5. Memberikan training mengenai ilmu terkait
Juli 2017 – Februari 2018	<p>Senior Financial Consultant dan HRD Team di PT Valbury Asia Futures</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tugas dan Tanggung Jawab Financial Consultant : <ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai marketing : Mencari data nasabah, <i>Contacting</i>, prospek nasabah hingga <i>closing</i> 2. Menjadi konsultan bagi nasabah dalam trading komoditi dengan pelayanan terbaik dan tanggung jawab yang besar 3. Me-<i>manage</i>, mengkoordinasi dan menjadi <i>leader</i> tim dalam pencapaian target 4. Bertanggung jawab atas kinerja tim dalam pelaporan ke atasan 5. Memberikan training mengenai ilmu terkait • Tugas dan Tanggung Jawab HRD Team : <ol style="list-style-type: none"> 1. Merekrut Karyawan baru sesuai kebutuhan 2. Memberikan training motivasi dan training mengenai ilmu terkait 3. <i>Keep</i> karyawan 4. Melakukan penilaian kerja karyawan 5. Dan tugas tambahan lainnya yang diberikan manager atas

PENGALAMAN ORGANISASI DAN PRESTASI

2007	: Palang Merah Indonesia
2008	: Pramuka
2013	: Anggota Club Riset Psikologi UIN Sunan Kalijaga
2015	: Ketua Divisi Kreatifitas dan Riset di Pusat Informasi Konseling Mahasiswa

2015-2016	: Kepanitiaan acara Duta Mahasiswa (PIKM LINGKAR SEROJA), Kepanitiaan acara Seminar Psikologi Positif (RUANG BACA), Kepanitiaan Psikologi Eksperimen (Prodi Psikologi).
2017	: Kenaikan Jabatan di PT Kontak Perkasa dari Business Consultant sebagai Senior Business Consultant
2018	: Kenaikan Jabatan di PT Valbury Asia Future dari Financial Consultant sebagai Senior Financial Consultant

KETERAMPILAN DAN SERTIFIKASI

- Kemampuan Komputer
 - Ms. Office
 - 1) Ms. Word
 - 2) Ms. Power Point
 - 3) Ms Excell (cukup baik)
 - Aplikasi Komputer lainnya :
 - 1) Video Maker
 - 2) SPSS (Aplikasi Penghitung Penelitian Kuantitatif)
- Kemampuan Bahasa
 - 1) Bahasa Indonesia (Bahasa Ibu)
 - 2) Bahasa Inggris (cukup baik)
 - 3) Reading, listening dan writing (cukup baik)
- Kemampuan Administratif dan Perhitungan Alat-alat tes Psikologi
 - 1) Tes tes Vocational seperti kraepelin, pauli, papikostik, dan sebagainya
 - 2) Tes-tes Kepribadian seperti tes grafis, tes grafiologi, wartegg dan sebagainya
 - 3) Tes bakat dan intelegensi seperti Wais, CFIT, IST dan sebagainya
- Kemampuan Hypnotherapy (*Sertifikat Brain Wave Management*)

KOMPETENSI DIRI

- Mampu bekerja dan beradaptasi di lingkungan kerja dengan cepat
- Mampu bekerja mandiri maupun tim
- Mampu Memanajemen tim dengan baik dan mencapai target bersama
- Solutif, Kreatif dan inovatif
- Memiliki Kemampuan Komunikasi yang baik dalam menjelaskan suatu hal dengan sangat detail, dapat membuat nasabah terpicat dalam penjelasan suatu hal, dan sebagainya.
- Dapat mengontrol dan meregulasi emosi sehingga tetap tenang dan berpikir jernih dalam menghadapi suatu masalah atau kasus
- Teliti dan Kritis dalam melihat suatu kasus

MINAT DAN HOBI

- Berenang, Buat Video, Buat Kue

REKOMENDASI

<p>Danar Ahmad <i>Asisten Business Manager</i> PT Kontak Perkasa Jl. Ringroad Utara Yogyakarta No HP : 087838992778 Email : Danarahmad4@gmail.com</p>	<p>Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M. Si. Wakil Dekan 1 Bidang Akademik Fak Soshum UIN Sunan Kalijaga Jl. Laksda Adisutjipto, 55281 Yogyakarta No HP : 081224442275 Email : erikakusumaputri@yahoo.co.id</p>
<p>Iwan Prasetyo <i>Business Manager</i> PT Valbury Asia Future Jl. Magelang Km 5,5 Sinduadi, Mlati, Sleman Yogyakarta No HP : 081915500900 Email : iprasetyo15@gmail.com</p>	<p>Adib Ahmad Ketua Laboratorium Psikologi UIN Sunan Kalijaga Jl. Laksda Adisutjipto, 55281 Yogyakarta No HP : 081802511727 Email : -</p>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA