

**ETIKA KERJA ISLAM DAN PENGARUHNYA
TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP
BEHAVIOR APARATUR NEGARA
(Studi di Kantor Kementerian Agama Kebumen)**

Fawzi Rizki Pradana

*Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta
Email: pradanarizki1994@gmail.com*

Mikhriani

*Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta
Email: mikhriani@aol.com*

Abstract

Organization generally is believed that to be surviving in competition that requires maximum individual performance. To achieve maximum individual performance is requires organization citizenship behavior (OCB) because it can improve the effectiveness of organization. In fact, there are still a lot of negativity practices of OCB in Indonesia. So, there should be a breakthrough by applying Islamic work ethics to give good impacts like toil, commitment, and it can give some advantages for both individuals and organizational. This research used quantitative method which got the data from the Ministry of Religious Affairs Office in Kebumen. The data were taken by using questionnaire which supported by documentation and observation. The Questionnaire was distributed to 100 state apparatus in the Ministry of Religious Affairs Office in Kebumen. The data were processed by using SPSS 24.0 version for windows. The analysis methods are validity test, reliability test, analysis descriptive, assumption classics test, regression test used simple linear regression, the test of hypothesis by using t test, and coefficient determination test. The research result showed that Islamic work ethics has significant and positive influence on OCB by 0.301 or 30.1%.

Keywords: *Islamic Work Ethics, Organization Citizenship Behavior, Ministry of Religious Affairs Office in Kebumen, State Apparatus*

Abstrak

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk dapat bertahan dalam kompetisi diperlukan kinerja individu yang maksimal. Untuk mencapai kinerja individu yang maksimal diperlukan organization citizenship behavior (OCB) karena dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Namun pada kenyataannya masih banyak kekurangan penerapan OCB di Indonesia. Maka itu diperlukan terobosan yakni melalui etika kerja Islam untuk memberikan pengaruh yang baik seperti kerja keras, komitmen, dan dedikasi serta memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan mengambil lokasi di Kantor Kementerian Agama Kebumen. Data diambil dengan kuesioner, serta didukung dengan dokumentasi dan observasi. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 100 aparatur di lingkungan Kantor Kemenag Kebumen. Data diolah dengan SPSS versi 24.0 for windows dengan metode analisis data yang dilakukan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis data deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi menggunakan uji regresi linear sederhana, uji hipotesis menggunakan uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan variabel Etika Kerja Islam memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 0,301 atau 30,1 % terhadap variabel OCB pada aparatur negara di lingkungan Kantor Kemenag Kebumen.

Kata Kunci: Etika Kerja Islam, Organization Citizenship Behavior, Kantor Kemenag Kebumen, Aparatur Negara

LATAR BELAKANG

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk dapat bertahan dalam kompetisi diperlukan kinerja individu yang maksimal. Hal ini karena kinerja individu yang maksimal pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.¹ Mencapai kinerja individu yang maksimal diperlukan perilaku *extra- role* atau disebut *organization citizenship behavior (OCB)*. *Organization Citizenship Behavior* adalah kontribusi individu

¹ May Chiun Lo *et al.*, "Dimensionality of Organization Citizenship Behavior in a Multicultural Society: The Case of Malaysia", *International Business Research Vol.2* (2009), hlm. 49.

yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.² *OCB* sangat diperlukan karena dapat meningkatkan efektifitas organisasi, karena *OCB* mampu mempengaruhi aspek-aspek sosial yang ada di dalam organisasi³, seperti kerjasama tim, komunikasi dan kemampuan interpersonal lain. *OCB* juga mampu meningkatkan ketertarikan sosial, dan berdampak pada tumbuhnya saling menghargai antar rekan kerja.⁴ Efeknya proses bekerja akan lebih efektif dan kondusif. Dengan kata lain organisasi yang memiliki *OCB* yang baik akan memiliki kinerja organisasi yang lebih baik di banding organisasi lain. Pada prakteknya, banyak kasus yang terjadi pada organisasi yang disebabkan buruknya *OCB* yang dimiliki, dan menyebabkan organisasi tidak berjalan semestinya.

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

Etika Kerja Islam dapat diartikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al Quran dan Sunnah mengenai kerja⁵. EKI memberikan pengaruh yang baik terhadap sikap kerja yang positif seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan

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

³ Bolino *et al.*, “Citizenship Behavior and the creation of Social Capital in Organization”, *Academy of Management, Vol. 27, No.4* (2002), hlm. 505.

⁴ May Chiun Lo *et al.*, “Dimensionality of Organization...”. hlm. 49.

⁵ Shukri Ahmad dan Yusuf Owoyemi, “The Concept of Islamic Work Ethics: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition”, *International Journal of Business and Social Science Vol. 3, No. 20* (2012), hlm.118.

bagi individu itu sendiri dan organisasi.⁶ Etika Kerja Islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial.⁷ Hubungan sosial didukung untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan membangun keseimbangan kehidupan individu dan sosial.⁸

Kementerian Agama merupakan lembaga pemerintah yang mengurus persoalan keagamaan di Indonesia. Kemenag memiliki lima budaya kerja yang menunjang perilaku *extra-role* yaitu Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab, dan Keteladanan.⁹ Kantor Kemenag Kebumen merupakan Kantor Kemenag terbaik di Jawa Tengah tahun 2015 dalam hal efisiensi dan efektifitas anggaran dengan serapan 90% lebih.¹⁰ Namun berdasarkan hasil observasi beberapa oknum aparatur Kemenag Kebumen masih belum menunjukkan kinerja yang maksimal.¹¹ Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti berketetapan untuk mengkaji lebih mendalam pengaruh etika kerja islam terhadap *organization citizenship behavior* aparatur negara di Kantor Kementerian Agama Kebumen.

KERANGKA TEORI

1. Etika Kerja Islam

Etika Kerja Islam menurut Ali dan Al Owaihan adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja.¹² Pendapat lain dari Ahmad dan Musa mendefinisikan Etika Kerja Islam sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang

⁶ Yousef, "Islamic Work Ethics: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context", *Personnel Review Vol. 30, No. 2* (2001), hlm. 163.

⁷ Abbas J. Ali dan Al Owaihan, "Islamic Work Ethics: A Critical Review", *Cross Cultural Management: An International Journal* (2008), hlm.10.

⁸ Yousef, "Islamic Works Ethics...", hlm.153.

⁹ Husni Thamrin, Diakses Melalui http://www.academia.edu/9613743/5_budaya_Kemenag pada 26 November 2016 pukul 18.35 WIB.

¹⁰ Kantor Kemenag Kebumen, Diakses <http://www.kebumen.Kemenag.go.id/berita/page/10>, pada 26 November 2016 pukul 18.40 WIB.

¹¹ Observasi perilaku aparatur negara di Kantor Kemenag Kebumen dan beberapa satuan kerja di bawahnya, 6 Maret 2017 - 3 April 2017.

¹² Abbas J. Ali dan Al Owaihan, "Islamic Work Ethics...", hlm. 10.

bersumber dari Al Quran dan Sunnah yang mengenai kerja dan kerja keras¹³. Rizk secara singkat menyatakan Etika Kerja Islam adalah orientasi terhadap kerja.¹⁴ Etika Kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan *prestise* sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman.¹⁵ *Etika Kerja Islam* memuat nilai-nilai Islam yang berkaitan dengan perilaku seseorang di lingkungan kerjanya yang di dalamnya terdapat usaha, dedikasi, kerjasama, tanggungjawab, hubungan sosial, dan kreativitas.¹⁶ Konsep awalnya yaitu berasal dari Al-Quran dan Sunnah atau perkataan Nabi Muhammad SAW yang salah satunya terdapat pada Q.S.Al An'am ayat 135 yang artinya: “*Katakanlah: ‘Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan’*”.¹⁷

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan Etika Kerja Islam adalah seperangkat nilai yang bersumber dari Al Quran dan hadist nabi yang membentuk orientasi mukmin dalam bekerja dan interaksi sosial dengan lingkungan kerjanya sesuai dengan syariat Islam. Indikator yang digunakan untuk mengukur Etika Kerja Islam adalah yang pertama *Work Intention*. *Work Intention* adalah niat dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik, dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan iman kepada Allah. Sehingga maksud di atas kegiatan ekonomi dalam Islam yaitu untuk mencapai ridha Allah. Kedua *Trusteeship* atau Kepercayaan (*amanah*) adalah anjuran bagi umat Muslim agar memiliki modal sosial yang besar dalam hubungan sosio-ekonomi.

¹³ Shukri Ahmad dan Yusuf Owoyemi, “The Concept of Islamic...”, hlm. 118.

¹⁴ Rizk, “Back to Basics: An Islamic Perspective on Business and Work Ethics”, *Social Responsibility Journal Vol. 4, No. 1/2* (2008), hlm. 247.

¹⁵ Abbas J. Ali Dan Al Owaihan, “Islamic Work Ethics...”, hlm.10.

¹⁶ Keumala and Indra, “Islamic Work Ethics: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance”, *Procedia Social and Behavioral Sciences Vol. 65* (2012). hlm. 272.

¹⁷ Al Quran ,6:135.Diambil dari Al Quran dan Terjemahan, (Bandung: Sinar Baru, 2010).

Islam menganjurkan umat Muslim untuk *amanah* tidak hanya pada aktifitas ekonomi akan tetapi juga pada seluruh aspek kehidupan. Ketiga *Work type*. Dalam Islam, perdagangan (bisnis) merupakan kegiatan yang paling banyak mendatangkan keberkahan. Banyaknya tipe pekerjaan mengharuskan umat Muslim untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat Islam. Keempat *Work results for Islamic Ummah*. Dalam Islam, aktivitas ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat Islam secara spesifik atau jika aktivitas ini merugikan saudara yang beragama lain sangat tidak dianjurkan. Sehingga kegiatan ekonomi yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi umat Islam.

Kelima *Justice and Fairness*. Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi Islam memberi kesejahteraan untuk seluruh umat. Islam sangat melarang pengumpulan kekayaan melalui jalan yang tidak baik atau Haram. Keadilan yang diterapkan akan menjadikan hubungan antar muslim menjadi kuat dan menghilangkan jarak atau perbedaan kelas sosial. Keenam *Cooperation & Collaboration*. Dalam Islam, masyarakatnya dianjurkan untuk saling membantu dan bekerjasama khususnya dalam aktivitas ekonomi dan hal tersebut diakui sebagai salah satu ciri orang-orang yang *Saleh*. Saling membantu dan bekerjasama dalam pekerjaan akan membantu meningkatkan *teamwork* dan dapat mendukung peningkatan produktivitas pada perusahaan. Ketujuh *Work as the only source of ownership*. Bekerja adalah satu-satunya cara dalam sistem pemerataan kekayaan dalam Islam, dan setiap Muslim akan mendapatkan kekayaan dari hasil pekerjaannya. Berdasarkan ajaran Islam, setiap Muslim harus bekerja untuk mendapatkan pendapatan dan orang-orang yang hidup seperti parasit bagi yang lainnya sangat tidak dianjurkan.

2. Organization Citizenship Behavior

Dennis Organ dalam Bolino dkk., mendefinisikan *Organization Citizenship Behavior* sebagai perilaku karyawan yang melampaui persyaratan peran yang tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal dan memfasilitasi fungsi organisasi.¹⁸ Perilaku positif

¹⁸ Bolino *et al.*, "Citizenship Behavior and the Creation...", hlm. 505.

karyawan yang mau bekerja melebihi *job description* formalnya dapat memberikan nilai tambah dan kontribusi positif bagi efektifitas organisasi. Menurut Robbin dalam Appelbaum mendefinisikan OCB sebagai suatu perilaku sukarela dan pilihan yang bukan menjadi bagian tugas formal karyawan tapi hal itu meningkatkan efektifitas organisasi¹⁹ Peran di luar tugas formal contohnya seperti kerjasama, menolong, memberikan saran, dan contoh-contoh lain yang bisa dianggap sebagai perilaku OCB

Dalam perspektif Islam OCB lebih dekat pada istilah *hablumminannas* (hubungan antar manusia), Allah SWT telah memerintahkan manusia untuk saling tolong-menolong dalam kebaikan. Kebaikan disini adalah karyawan saling membantu tanpa pamrih untuk bersama-sama meraih tujuan. Hal ini tertuang dalam Q.S Al Maidah ayat 2 yang artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya”.²⁰ Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku positif yang dikembangkan karyawan dalam organisasi dan dilakukan secara sukarela di luar *job description* (*extra role*) yang berdampak pada peningkatan efektifitas organisasi secara keseluruhan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur OCB adalah dimensi OCB-I yaitu *altruism*, didefinisikan sebagai perilaku memperhatikan dan mengutamakan kepentingan orang lain seperti membantu dengan sukarela menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi rekan kerja terkait pekerjaan. Kedua *courtesy*, merupakan perilaku yang berfokus pada pencegahan masalah dan mengambil langkah yang diperlukan untuk meminimalisir dampak-dampak permasalahan dimasa yang akan datang.

3. Hipotesis

Etika kerja Islam menekankan pentingnya muslim memiliki sifat kerja keras, dedikasi, kreatifitas, dan kerjasama dalam bekerja.²¹ Hal ini

¹⁹ Appelbaum dkk., “Organizational Citizenship Behavior: A Case Study of Culture, Leadership and Trust”, *The Emerald Research Journal Vol. 42, No. 1* (2004), hlm. 19.

²⁰ Al Quran, 5 : 2. Diambil dari Al Quran dan Terjemahan (Bandung: Sinar Baru, 2010).

²¹ Yousef, “Islamic Work Ethics...”, hlm. 163.

diperkuat oleh Abeng dalam Ghulam, mengatakan Islam melarang umatnya untuk bermalas-malasan dan membuang-buang waktu atau aktifitas yang tidak produktif lainnya ditempat kerja.²² Islam mengajarkan umatnya untuk memiliki sifat sukarela.²³ Sukarela disini adalah aktifitas saling membantu dalam konteks organisasi disebut *Organization Citizenship Behavior*. Alhabsy dalam Ghulam, muslim didorong untuk selalu bersikap sopan santun pada rekan kerja yang lain dan saling bekerjasama. Berdasarkan pemaparan di atas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

Ha: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap *organization citizenship behavior* pada Aparatur Kantor di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kebumen.

Ho: Tidak Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap *organization citizenship behavior* pada aparatur negara di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kebumen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur di bawah Kantor Kemenag Kebumen. Sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan mengambil 100 orang sebagai sampel. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah etika kerja islam dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah *organization citizenship behavior*. Definisi operasional dari variabel-variabel penelitian akan dibatasi secara jelas sebagai berikut: pertama etika kerja Islam, Ali dan Al Owaihan mendefinisikan etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja.²⁴ Adapun indikator dari etika kerja Islam disadur dari Akbardinejad yaitu: *work intentions, trusteeship, work type, work results of Islamic ummah, justice and fairness, cooperation and collaboration, dan work as the only source of ownership*. Kedua *organization citizenship behavior*,

²² M Murtaza, *et al.*, "Impact of Etika Kerja Islams on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors", *Springer Science Business Media Dordrecht*, (11 September 2014), hlm.327.

²³ M. Murtaza *et al.*, "Impact of Islamic Work Ethics...", hlm.328.

²⁴ Abbas J. Ali dan Al Owaihan, "Islamic Work Ethics...", hlm.10.

Dennis Organ dalam Bolino dkk. mendefinisikan sebagai perilaku karyawan yang melampaui persyaratan peran yang tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal dan memfasilitasi fungsi organisasi.²⁵ Adapun indikator dari *organization citizenship behavior* disadur dari Dennis Organ dan William Anderson yaitu: *alturism* dan *courtesy*.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Variabel

Penelitian ini menggunakan tryout kepada 30 responden dan dinyatakan valid dan reliable. Kemudian digunakan untuk mendapatkan data primer dan disebar ke 100 responden. Namun ada satu pernyataan yang tidak valid yaitu pernyataan ke 5, karena nilai r hitung $<$ r tabel. Pada penelitian ini menggunakan r tabel sebesar 0,195. Berikut tabel hasil uji validitas dan reliabilitas:

Tabel 1. Angket Etika Kerja Islam

No.	Indikator	No Item Soal	Jumlah
1.	<i>Work intentions</i>	1,2	2
2.	<i>Trusteeship</i>	9,10	2
3.	<i>Work type</i>	8,12	2
4.	<i>Work results of islamic ummah</i>	5*,13	2
5.	<i>Justice and fairness</i>	6,7	2
6.	<i>Cooperation and collaboration</i>	11,14	2
7.	<i>Work as the only source of ownership</i>	3,4	2
Total			14

Keterangan: *= Gugur

Tabel 2. Angket Organization Citizenship Behavior

No.	Indikator	No Item Soal	Jumlah
1.	<i>Alturism</i>	1,3,5	3
2.	<i>Courtesy</i>	2,4,6	3
Total			6

²⁵ Bolino *et al.*, "Citizenship Behavior...", hlm. 505.

2. Uji Reliabilitas Variabel

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Standar	Ket.
<i>Etika Kerja Islam</i>	0,681	0,6	Reliabel
<i>Organization Citizenship Behavior</i>	0,685	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel > dari 0,6, hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat dikatakan *reliable*.

3. Analisis Data Deskriptif

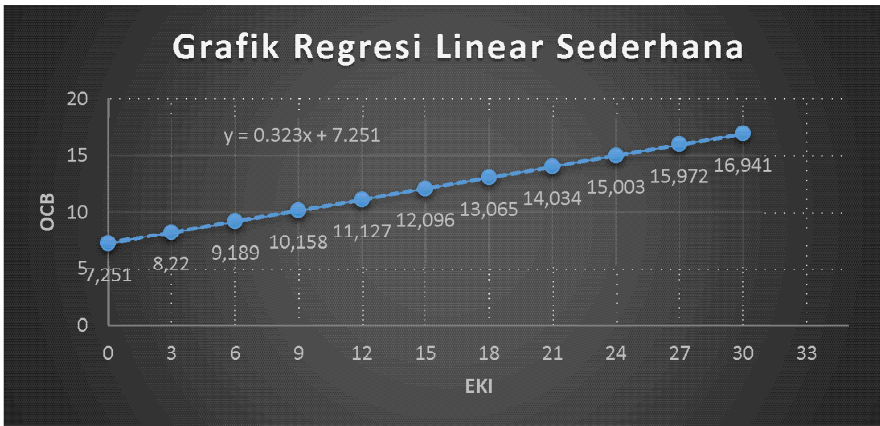
Berdasarkan data responden yang terkumpul, dapat dikategorikan menjadi empat yaitu *pertama* berdasarkan usia, berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui aparatur sebanyak 5 orang atau 6% berusia 20 hingga 30 tahun, sebanyak 15 orang atau 17% berusia 31 hingga 40 tahun, sebanyak 42 orang atau 49% berusia 41 hingga 50 tahun, dan lebih dari >51 tahun sebanyak 24 orang atau 28%. *Kedua* berdasarkan pendidikan, berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui aparatur sebanyak 19 orang atau 25% berpendidikan SMA/Sederajat, sebanyak 3 orang atau 3% berpendidikan Diploma, sebanyak 47 orang atau 57% berpendidikan Sarjana/S1, dan berpendidikan S2 sebanyak 24 orang atau 17%. *Ketiga* berdasarkan Lama Bekerja, berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui aparatur sebanyak 17 orang atau 20% telah bekerja pada lembaga di bawah kemenag kurang dari 10 tahun, sebanyak 36 orang atau 42% telah bekerja pada lembaga di bawah kemenag dalam rentang waktu 11-20 tahun, sebanyak 29 orang atau 34% telah bekerja dalam rentang waktu 21-30 tahun, dan sebanyak 4 orang atau 4% telah bekerja pada lembaga di bawah kemenag lebih dari 30 tahun. *Keempat*, berdasarkan Jenis Kelamin, berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui aparatur sebanyak 56 orang atau 60% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sebanyak 38 orang atau 40% berjenis kelamin perempuan.

4. Uji Asumsi Klasik

Terdapat tiga uji asumsi klasik yang perlu dilakukan yaitu: *Pertama*, Uji normalitas, dalam penelitian ini diuji dengan uji statistik *non-parametrik*

Kolmogorov Smirnov. Instrumen dikatakan normal jika nilai probabilitas signifikansinya $> 0,05$. Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa residual etika kerja Islam terhadap *organization citizenship behavior* memiliki distribusi normal karena nilai probabilitas signifikansinya sebesar $0,094 > 0,05$. Kedua, Uji Linearitas, Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Model disebut linear jika nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa antara variabel *etika kerja Islam* terhadap *organization citizenship behavior* terjadi model linear, karena memiliki nilai signifikansi $0,258 > 0,05$. Ketiga, Uji Heterokedastisitas, Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat *scatterplot*. Berdasarkan gambar *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Menentukan berpengaruh tidaknya suatu variabel digunakan uji regresi sederhana, dengan rumus $Y = a + bX$. *Organization citizenship behavior* = $7.251 + 0,323$ etika kerja Islam. Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut: Nilai Konstanta (a) = 7.251, jika variabel *Etika Kerja Islam* dianggap konstan, maka rata-rata *OCB* karyawan ialah sebesar 7.251. Sedangkan koefisien Regresi. Etika kerja Islam sebesar 0,323, artinya bahwa setiap peningkatan 1% dari variabel etika kerja Islam maka *OCB* akan naik sebesar 0,323. Nilai beta pada kolom *Unstandardized Coefficients* adalah 0,323, artinya pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap *organization citizenship behavior* dapat dikatakan positif karena nilai beta tidak bersimbol negatif melainkan positif.



Gambar 1. Grafik Regresi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji berikut ini, yang pertama Uji t, tingkat signifikansi sebuah model dapat dilihat dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan. Berdasarkan perhitungan dapat diketahui nilai t hitung ialah $6.495 > t_{tabel} 1,658$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *organization citizenship behavior*. Yang kedua Uji Koefisien Determinasi, koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan perhitungan nilai *R square* adalah 0,301. Hal ini berarti variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh sebesar 30,1% terhadap variabel *organization citizenship behavior*.

5. Pembahasan

Ahmad dan Musa mengatakan istilah etika dalam islam merujuk kepada akhlak, yang sumbernya berasal dari Al Quran dan Sunnah dan mengatur mengenai perilaku baik dan buruk.²⁶ EKI memuat nilai-nilai Islam yang berkaitan dengan perilaku seseorang di lingkungan kerjanya yang di dalamnya terdapat usaha, dedikasi, kerjasama, tanggungjawab,

²⁶ Shukri Ahmad dan Yusuf Owoyemi, "The Concept of Islamic Work Ethics...", hlm. 117.

hubungan sosial, dan kreativitas.²⁷ EKI dengan kata lain dapat memberikan dampak positif bagi organisasi. Karena Al Quran melarang umat muslim untuk melakukan hal-hal negatif, tidak produktif, membuang waktu dan aktifitas mubazir waktu yang lain. Dan islam mendorong umatnya untuk melakukan perilaku yang positif dan membawa manfaat bagi umat lain, atau dalam kontesk organisasi disebut *organization citizenship behavior* (OCB). Dapat dikatan pula orang yang menerapkan EKI pada proses kerjanya akan memiliki jiwa OCB.

Berdasarkan analisis data, uji regresi sederhana pada tabel 4.8 didapatkan nilai beta pada kolom *Unstandardized Coefficients* adalah 0,323 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* pada aparatur di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen. Berdasarkan uji t pada tabel 4.9 dapat diketahui nilai t hitung ialah $6.495 > t$ tabel 1,658, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa variabel *Etika Kerja Islam* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *organization citizenship behavior* atau H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan nilai *R Square* pada tabel 4.10 didapatkan nilai sebesar 0,301 atau 30,1% , maka dapat kita ketahui bahwa etika kerja Islam menyumbang pengaruh sebesar 30,1% terhadap *organization citizenship behavior*, sedangkan sisnya 69,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan teori dan analisis yang digunakan dapat ditarik kesimpulan bahwa: Ada pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja Islam terhadap *organization citizenship behavior* pada aparatur negara di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kebumen. Hal ini terlihat dari nilai beta pada kolom *Unstandardized Coefficients* adalah 0,323 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ dan nilai *R Square* yang menunjukkan nilai 0,301 atau 30,1%. Maka dinyatakan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organization citizenship*

²⁷ Keumala and Indra, "Islamic Work Ethics...", hlm. 272.

behavior pada aparatur negaradi lingkungan Kantor Kementerian Agama Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas J. Ali dan Abdullah Al-Owaihian, "Islamic Work Ethics: A Critical Review", *Cross Cultural Management: An International Journal Vol. 15, No.1*, 2008.
- Darwish A. Yousef, "Islamic Work Ethics: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context", *Personnel Review Vol.30, No.2*, 2001.
- Ghulam Murtaza *et al.*, "Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors", *Journal of Business Ethics Vol.133, No.2*, 2016.
- Husni Thamrin, Diakses http://www.academia.edu/9613743/5_budaya_Kemenag pada 26 November 2016 pukul 18.35 WIB.
- Kantor Kemenag Kebumen, diakses melalui <http://www.kebumen.kemenag.go.id/berita/page/10>, pada 26 November 2016 pukul 18.40 WIB.
- Keumala Hayati dan Indra Caniago, "Islamic Work Ethics: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Performance", *Procedia: Social and Behavioral Sciences Vol.65*, 2012.
- M. Anwar Abu Bakar, *Al Quran dan Terjemahan*, Bandung: Sinar Baru, 2010.
- Mark C. Bolino *et al.*, "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations", *Academy of Management Review Vol. 27, No.4*, 2002.
- May Chiun Lo dan T. Ramayah, "Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior in a Multicultural Society: The Case of Malaysia", *International Business Research Vol.2, No.1*, 2009.
- Musa Yusuf Owoyemi, "The Concept of Islamic Work Ethics: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition", *International Journal of Business and Social Science Vol.3, No.20*, 2012.

- Riham Ragab Rizk *et al.*, “Back to Basics: An Islamic Perspective on Business and Work Ethics”, *Social Responsibility Journal Vol.4, No.1/2*, 2008.
- Steven Appelbaum *et al.*, “Organizational Citizenship Behavior: A Case Study of Culture, Leadership and Trust”, *Management Decision Vol.42, No.1*, 2004.
- Triana Fitriastuti, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Dinamika Manajemen* ,Vol. 4, No. 2, 2013.