

BAB IV

ANALISIS DATA

Pada bab ini disajikan gambaran data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data tersebut. Hasil pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk analisis dan menjawab hipotesis penelitian yang diajukan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis diskriptif dan model persamaan struktural *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *Software Smart PLS (Partial Least Squares)*.

4.1. Profil Obyek Penelitian

Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta didirikan oleh KH Ahmad Dahlan pada tahun 1918 dengan nama "Qismul Arqa" di Kampung Kauman Yogyakarta. Sepanjang sejarahnya, Madrasah al-Qismu al-Arqa mengalami beberapa kali perubahan nama. Secara kronologis, perubahan nama ini dimulai dari Madrasah al-Qismu al-Arqa kemudian Hogere Muhammadiyah School, kemudian Kweekschool Islam dan menjadi Kweekschool Muhammadiyah. Nama Kweekschool muncul dalam pikiran KH Ahmad Dahlan setelah kunjungannya dari Kweekschool Katholik di Muntilan. Pada mulanya sekolah ini bertempat di Kauman. Kemudian pindah ke Ketanggungan Wirobrajan (sekarang Jl. Letjend. S. Parman 68). Pada

tahun 1952, Komite Ara-ara melaporkan telah berhasil mendirikan bangunan permanen sekolah meliputi ruang kelas, masjid, rumah direktur dan sebagainya. Perubahan nama menjadi Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah terjadi pada tahun 1941 berdasar hasil kongres Muhammadiyah ke-23 19-25 Juli 1934 di Yogyakarta. Nama Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta dipergunakan hingga sekarang. Perubahan nama ini bermula dari kritik para warga Muhammadiyah, mengapa harus memakai nama sekolah Belanda "Kweekschool" mengingat ijazahnya dan kurikulumnya jelas berbeda.

Pada mulanya, sekolah ini didirikan dengan tujuan untuk mencetak muballigh, guru dan pemimpin Muhammadiyah. Awalnya sekolah ini lebih mirip sebagai pesantren dengan mengadopsi sistem dan metode pendidikan modern. Namun setelah berubah menjadi Hogere Muhammadiyah School, kurikulumnya ditambah dengan pelajaran ilmu sekuler/umum. Materi kurikulum sekolah yang meliputi ilmu agama dan ilmu sekuler/umum menjadi satu wujud cita-cita dan eksperimen KH Ahmad Dahlan untuk mendamaikan dua kutub ilmu tersebut dalam sistem pendidikan Muhammadiyah. Versi lain menyebutkan bahwa latar belakang pendirian al-Qismu al-Arqa sangat sederhana. Sekolah ini didirikan menjawab tuntutan para alumnus Sekolah Rakyat (sekolah onkoko loro) Muhammadiyah yang tidak bisa melanjutkan ke sekolah guru milik gubernemen.

Tamatan-tamatan Kweekschool Islam/Muhammadiyah ini kemudian menyebar, mengajar di sekolah-sekolah Muhammadiyah terutama di Jawa. Tamatan-tamatan Kweekschool Muhammadiyah ini mengajar semua mata pelajaran yang ada, baik ilmu agama seperti Tafsir, Hadits, Fiqih maupun ilmu umum/sekuler seperti ilmu bumi, ilmu hayat, falak/hisab dan lain sebagainya. Namun warna pesantren masih terlihat lebih kental dengan porsi pendidikan keagamaan yang lebih banyak.

Peran para alumnus ini ternyata tidak hanya mengajar di sekolah-sekolah Muhammadiyah yang baru berdiri. Mereka ternyata juga aktif dalam dakwah Islam dan pengembangan masyarakat khususnya dalam cabang-cabang Muhammadiyah. Kiprah mereka dalam perkembangan awal Muhammadiyah menempatkan Muallimin menjadi pusat pendidikan generasi mudanya.

Kemudian pada tahun 1987, di bawah kepemimpinan Drs. H. Sri Satoto, dilakukanlah resistematisasi kurikulum. Tujuannya agar proses pendidikan dan pengajaran dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna. Sehubungan dengan itu, pengembangan Mu'allimin dilanjutkan lagi dengan kebijakan untuk merekayasa suatu paket terpadu yang menyangkut materi bidang studi Al-Islam dan Kemuhammadiyah dengan teknik kurikulum silang (*crossing curriculum*), yakni memadukan materi GBPP Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah Departemen Agama RI dengan materi Mu'allimin yang

merujuk kepada referensi “kitab kuning”. Proses terakhir inilah yang masih terus berlangsung hingga saat ini. Tentu saja, dalam rangka memperoleh hasil yang sempurna, evaluasi dan revisi (perbaikan) terus menerus dilakukan terhadap materi bidang studi Al-Islam dan Kemuhammadiyah.

Ketika Muallimin membuka jurusan Keagamaan dalam program pendidikan Aliyah pada tahun pendidikan 1996/1997, antara lain untuk mengimbangi program MAN PK (Pendidikan Keagamaan) yang digagas dan dicanangkan oleh Menteri Agama RI waktu itu, H. Munawwir Sadzali, M.A., maka Muallimin pun mempertegas orientasi program pendidikannya dengan memberikan peluang sebesar-besarnya kepada para siswanya untuk melanjutkan studi ke berbagai Perguruan Tinggi Agama dan Umum, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Program pendidikan yang dimaksud terbagi dua, yaitu pertama, Madrasah Aliyah Umum (MAU) jurusan IPA dan IPS, serta kedua, Madrasah Aliyah Keagamaan (MAK).

4.1.1. Visi dan Misi

a. Visi

Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta sebagai institusi pendidikan Muhammadiyah tingkat menengah yang unggul dan mampu menghasilkan kader ulama, pemimpin, dan pendidik sebagai pembawa misi gerakan Muhammadiyah.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan Islam guna membangun kompetensi dan keunggulan siswa di bidang ilmu-ilmu dasar keislaman, ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya.
- 2) Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan bahasa Arab dan bahasa Inggris sebagai alat komunikasi untuk mendalami agama dan ilmu pengetahuan.
- 3) Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan kepemimpinan guna membangun kompetensi dan keunggulan siswa di bidang akhlak dan kepribadian.
- 4) Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan keguruan guna membangun kompetensi dan keunggulan siswa di bidang kependidikan.
- 5) Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan keterampilan guna membangun kompetensi dan keunggulan siswa di bidang wirausaha.
- 6) Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan kader Muhammadiyah guna membangun kompetensi dan keunggulan siswa di bidang organisasi dan perjuangan Muhammadiyah.

4.1.2. Sumber Daya Manusia

Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta memiliki 163 karyawan yang terdiri dari 93 karyawan pendidik/Guru, 70 tenaga kependidikan/karyawan. Karyawan keseluruhan tersebut dibagi dalam 14 divisi (yaitu devisa KPMA; KPMTs; K. Perpus; ksarpras Madrasah; KTU; KRT; Bendahara; Ka. Humas; KBS; KPKP; KPKPS; KBKIS; KPB; KPM).

Karyawan madrasah mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta bekerja selama 7 jam per hari, yaitu dari pukul 07.00-14.00 pada hari Sabtu-Kamis, hari Jum'at libur sehingga hari Minggu tetap masuk.

Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta memperhatikan kesejahteraan karyawannya, yang ditunjukkan dengan:

- a. Tunjangan Hari Raya (THR)
- b. Jaminan sosial dan tenaga kerja
- c. Penghargaan bagi karyawan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun
- d. Memberikan pelatihan, seminar dan pendidikan berkelanjutan.

4.2. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Tenaga kerja yang bekerja di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta dibagi menjadi 2 kategori, yang pertama yaitu karyawan pendidik atau lebih sering disebut dengan guru dan yang kedua yaitu

karyawan kependidikan atau karyawan non akademik. Dalam penelitian ini, peneliti memilih guru di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta sebagai responden dengan total guru sebanyak 95 guru.

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Jumlah Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Kuesioner disebar	95	
Kuesioner kembali	84	88%
Kuesioner yang tidak diisi secara lengkap	6	6%
Kuesioner yang dapat diolah	78	82%

Sumber : data primer yang diolah (2016)

Kuesioner yang disebar sebanyak 95 dan yang kembali sebanyak 84 kuesioner. Kuesioner yang layak digunakan untuk diolah hanya sebanyak 78 kuesioner, karena sebanyak 6 kuesioner tidak diisi secara lengkap, sehingga tidak bisa dilanjutkan untuk diolah. Deskripsi data ini menggambarkan beberapa kondisi responden ditampilkan secara statistik. Data deskriptif responden ini memberikan beberapa informasi secara sederhana tentang keadaan responden yang dijadikan subyek penelitian.

4.3. Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini meliputi usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir guru di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Profil responden disajikan pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Profil Responden

Keterangan Responden		Frekuensi (orang)	Presentase
Usia	21-30 tahun	17	21,79%
	31-40 tahun	28	35,89%
	41-50 tahun	20	25,64%
	51-60 tahun	3	3,84%
	Tidak ada data	10	12,82%
Masa Kerja	1-15 tahun	35	44,87%
	16-25 tahun	23	29,48%
	26-36 tahun	10	12,82%
	Tidak ada data	10	12,82%
Pendidikan Terakhir	Diploma	1	1,28%
	S1	37	47,43%
	S2	15	19,23%
	S3		
	Tidak ada data	25	32,05%

Sumber : data primer yang diolah (2016)

Pada tabel 4.2 usia guru rata-rata paling banyak mulai dari 31 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 28 orang (35,89%) sedangkan umur terkecil adalah 51-60 tahun sebanyak 3 orang (3,84%) dan yang tidak mengisi sebanyak 10 orang (12,82%) guru Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta sebagian besar masih dalam usia produktif yaitu kurang dari 60 tahun. Masa kerja rata-rata mulai dari 1 tahun sampai dengan 15 tahun sebanyak 35 orang (44,87%). Rata-rata pendidikan terakhir Guru di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta yaitu Sarjana Strata 1 (S1) sebanyak 32 orang (47,43%). Guru Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta terbagi menjadi dua yaitu guru tetap dan tidak

tetap, guru tetap berjumlah 30 orang dan guru tidak tetap berjumlah 65 orang dan pada penelitian ini guru tetap yang mengisi kusioner sebanyak 100% dan guru tidak tetap 73% atau sebanyak 48 orang.

4.4. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel penelitian merupakan gambaran variabel yang diperoleh berdasarkan jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada kuesioner terhadap indikator yang diteliti. Dalam hal ini akan dilihat kecenderungan jawaban responden untuk semua variabel penelitian. Untuk menentukan kategori dari masing-masing variabel, terlebih dahulu ditentukan interval kelas, yang dihitung berdasarkan perumusan sebagai berikut :

$$I = \frac{\text{Range}}{\text{Kategori}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan interval kelas di atas, selanjutnya dapat disusun *range* untuk kategori interpretasi, seperti ditampilkan pada Tabel berikut ini.

Tabel 4.3
Kategori Interpretasi Rata-rata Nilai *Mean* Jawaban Responden

<i>Range</i>	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,80 – 2,60	Rendah
2,60 – 3,40	Sedang
3,40 – 4,20	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan nilai kategori di atas, selanjutnya akan dihitung nilai *mean* dari masing-masing variabel penelitian dan hasilnya akan dicocokkan masuk dalam kategori yang mana dari tabel interpretasi di atas.

Tabel 4.4
Kategori Jawaban Responden

Variabel	Nilai Rata-Rata	Kategori
Etika Kerja Islam	4,54	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	4,21	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasi	4,15	Tinggi
<i>Organizational citizenship behavior</i>	4,30	Sangat Tinggi

Sumber : data primer yang diolah (2016)

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

kerja sebagian besar telah diperoleh yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 4,21 yang masuk dalam kategori sangat tinggi.

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

4.5. Analisis Data dengan *Smart-PLS*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square (PLS)* ada beberapa tahapan analisis yang di lakukan, diperoleh dari analisis awal dengan *Smart- PLS* sebagai berikut:

4.5.1. Pengukuran Model Variabel

Pengukuran model variabel merupakan langkah untuk melihat validitas dan reliabilitas indikator pada model. Suatu model dinyatakan valid jika memiliki *loading factor* di atas 0,5, atau karena nilai *loading factor* yang kurang dari 0,5 bisa juga dikatakan memiliki *convergent validity* rendah, sehingga *loading factor* yang kurang dari 0,5 harus didrop dari model, sedangkan uji *reliability* dari *composite reliability* $pc > 0,8$ dapat dikatakan

bahwa konstruk memiliki reabilitas yang tinggi atau *reliable* dan $pc > 0,6$ dikatakan cukup *reliable*. (Ghozali, 2011), dan di perkuat lagi dengan melihat cronbach alpha dimana konsistensi setiap jawaban diujikan. *Composite Reliability* dikatakan baik apabila $\alpha \geq 0,6$. (Ghozali, 2011)

4.5.2. Uji Validitas

Validitas dari masing-masing konstruk diuji dengan *Average Variance Extracted* (AVE), konstruk dengan validitas baik jika bernilai lebih dari 0,5. Dari hasil pengolahan pengujian validitas dengan menggunakan *loading factor* yang didapatkan seluruh item pertanyaan memenuhi nilai disarankan, sehingga indikator yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian ini adalah valid.

Tabel 4.5

***Loading Factor* Variabel Etika Kerja Islam**

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

EKI 16	0,692
EKI 17	0,806

Sumber : data primer yang diolah (2016)

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

Tabel 4.6
***Loading Factor* Variabel Kepuasan Kerja**

Kode	KK
KK1	0,755
KK 2	0,748
KK 3	0,867
KK 4	0,810
KK 5	0,819
KK 6	0,789
KK 7	0,899
KK 8	0,809
KK 9	0,801
KK 10	0,829
KK 11	0,896
KK 12	0,823
KK 13	0,750
KK 14	0,754
KK 15	0,840
KK 16	0,750
KK 17	0,745
KK 18	0,831
KK 19	0,888
KK 20	0,823

Sumber : data primer yang diolah (2016)

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

Tabel 4.7
***Loading Factor* Variabel Komitmen Organisasi**

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

Sumber: data primer yang dioalah (2016)

Berdasarkan hasil *output* analisis faktor variabel komitmen organisasi terdapat 1 item intrumen (kuesioner) penelitian yang digunakan yang tidak

memenuhi batas minimal nilai *loading factor* yaitu di atas 0,5 atau bisa dikatakan memiliki *convergent validity* rendah yaitu pada instrumen KO 13 sehingga instrumen tersebut harus di drop dari model. Sehingga yang tersisa hanya instrumen yang valid.

Tabel 4.8
Loading Factor Variabel Organizational citizenship behavior

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

Sumber : data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan hasil *output* pengujian analisis faktor variabel OCB terdapat 1 item instrumen (kuesioner) penelitian yang digunakan yang tidak memenuhi batas minimal nilai *loading factor* di atas 0,5 atau bisa dikatakan memiliki nilai *convergent validity* rendah yaitu pada instrumen OCB 23

sehingga instrumen tersebut harus didrop dari model. Sehingga yang tersisa hanya instrumen yang valid.

Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi skor item dengan skor variabelnya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan suatu indikator dalam suatu variabel jika indikator lain pada variabel yang sama berubah (atau dikeluarkan dari model). Indikator reflektif cocok digunakan untuk mengukur persepsi sehingga penelitian ini menggunakan indikator reflektif. Semua variabel diatas telah menunjukkan nilai *loading factor* di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Berarti indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

4.5.3. Discriminan Validity

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

Tabel 4.9

Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	EKI	KK	KO	OCB
EKI 1	0,879	0,574	0,463	0,673
EKI 2	0,877	0,565	0,388	0,644
EKI 3	0,921	0,666	0,454	0,717
EKI 4	0,901	0,590	0,424	0,668
EKI 5	0,876	0,534	0,416	0,618
EKI 6	0,912	0,657	0,513	0,694
EKI 7	0,907	0,568	0,451	0,661
EKI 8	0,912	0,588	0,452	0,675
EKI 9	0,857	0,639	0,452	0,716
EKI 10	0,911	0,667	0,547	0,723
EKI 11	0,836	0,624	0,487	0,672
EKI 12	0,847	0,664	0,455	0,698
EKI 13	0,804	0,681	0,511	0,697
EKI 14	0,780	0,658	0,483	0,695
EKI 15	0,692	0,568	0,450	0,659
EKI 16	0,692	0,592	0,413	0,591
EKI 17	0,806	0,652	0,409	0,639
KK 1	0,580	0,755	0,443	0,580
KK 2	0,529	0,748	0,446	0,533
KK 3	0,742	0,867	0,503	0,719
KK 4	0,685	0,810	0,479	0,634
KK 5	0,584	0,819	0,556	0,629
KK 6	0,601	0,789	0,484	0,635
KK 7	0,750	0,899	0,580	0,743
KK 8	0,516	0,809	0,463	0,615
KK 9	0,540	0,801	0,503	0,686
KK 10	0,578	0,829	0,589	0,725
KK 11	0,665	0,896	0,507	0,757
KK 12	0,602	0,823	0,474	0,655
KK 13	0,465	0,750	0,389	0,598
KK 14	0,594	0,754	0,508	0,667
KK 15	0,612	0,840	0,514	0,682
KK 16	0,453	0,750	0,465	0,591
KK 17	0,459	0,745	0,387	0,615
KK 18	0,587	0,831	0,548	0,662
KK 19	0,643	0,888	0,534	0,697
KK 20	0,593	0,823	0,436	0,668
KO 1	0,378	0,455	0,775	0,527
KO 2	0,523	0,478	0,760	0,541
KO 3	0,567	0,597	0,823	0,645
KO 4	0,626	0,514	0,808	0,587
KO 5	0,624	0,560	0,770	0,621
KO 6	0,667	0,594	0,715	0,656
KO 7	0,500	0,498	0,829	0,555

KO 8	0,082	0,285	0,652	0,419
KO 9	0,306	0,434	0,762	0,472
KO 10	0,109	0,220	0,615	0,345
KO 11	0,231	0,368	0,677	0,390
KO 12	0,163	0,312	0,725	0,359
KO 14	0,136	0,333	0,621	0,377
KO 15	0,412	0,384	0,662	0,432
KO 16	0,347	0,429	0,625	0,458
KO 17	0,516	0,511	0,644	0,495
OCB 1	0,708	0,731	0,637	0,864
OCB 2	0,642	0,614	0,563	0,760
OCB 3	0,731	0,706	0,622	0,876
OCB 4	0,798	0,696	0,560	0,850
OCB 5	0,706	0,609	0,518	0,832
OCB 6	0,756	0,682	0,555	0,826
OCB 7	0,722	0,710	0,605	0,878
OCB 8	0,539	0,589	0,629	0,769
OCB 9	0,725	0,716	0,603	0,875
OCB 10	0,696	0,631	0,567	0,836
OCB 11	0,633	0,641	0,539	0,810
OCB 12	0,447	0,600	0,612	0,692
OCB 13	0,332	0,512	0,424	0,611
OCB 14	0,450	0,523	0,463	0,635
OCB 15	0,610	0,611	0,428	0,745
OCB 16	0,521	0,599	0,410	0,696
OCB 17	0,423	0,507	0,423	0,611
OCB 18	0,537	0,602	0,382	0,621
OCB 19	0,526	0,507	0,377	0,656
OCB 20	0,350	0,463	0,390	0,628
OCB 21	0,474	0,525	0,540	0,682
OCB 22	0,606	0,522	0,418	0,665

Sumber : data primer yang diolah (2016)

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

4.5.4. Uji Reliabilitas Data

Untuk mengukur reliabilitas kuesioner yang diberikan kepada responden tersebut dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan *software Smart PLS*. Reliabilitas telah dianggap memuaskan apabila koefisiennya mencapai minimal $r_{xy} = 0.900$. Namun, apabila koefisien reliabilitas yang didapat tidak setinggi itu, masih dapat cukup berarti pada kasus tertentu. Menurut kriteria Gulidford dalam Sugiyono (2010) koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* terbagi dalam jenjang sebagai berikut :

Table 4.10
Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach*

Kriteria	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>
Sangat Reliabel	> 0.900
Reliabel	0.700 – 0.900
Cukup Reliabel	0.400 – 0.700
Kurang Reliabel	0.200 – 0.400
Tidak Reliabel	< 0.200

Sumber : Sugiyono (2010)

Berikut ini hasil test terhadap 78 responden penelitian, untuk mengetahui tingkat reliabilitas serta konsistensi instrumen penelitian sebagaimana yang disajikan dalam item-item pertanyaan pada kuesioner penelitian sebagai berikut

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja,
Komitmen Organisasi dan *Organizational citizenship behavior*

NO	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
1	Etika Kerja Islam	0,976	0,978	0,723
2	Kepuasan Kerja	0,973	0,975	0,661
3	Komitmen Organisasi	0,937	0,944	0,503
4	<i>Organizational citizenship behavior</i>	0,962	0,966	0,566

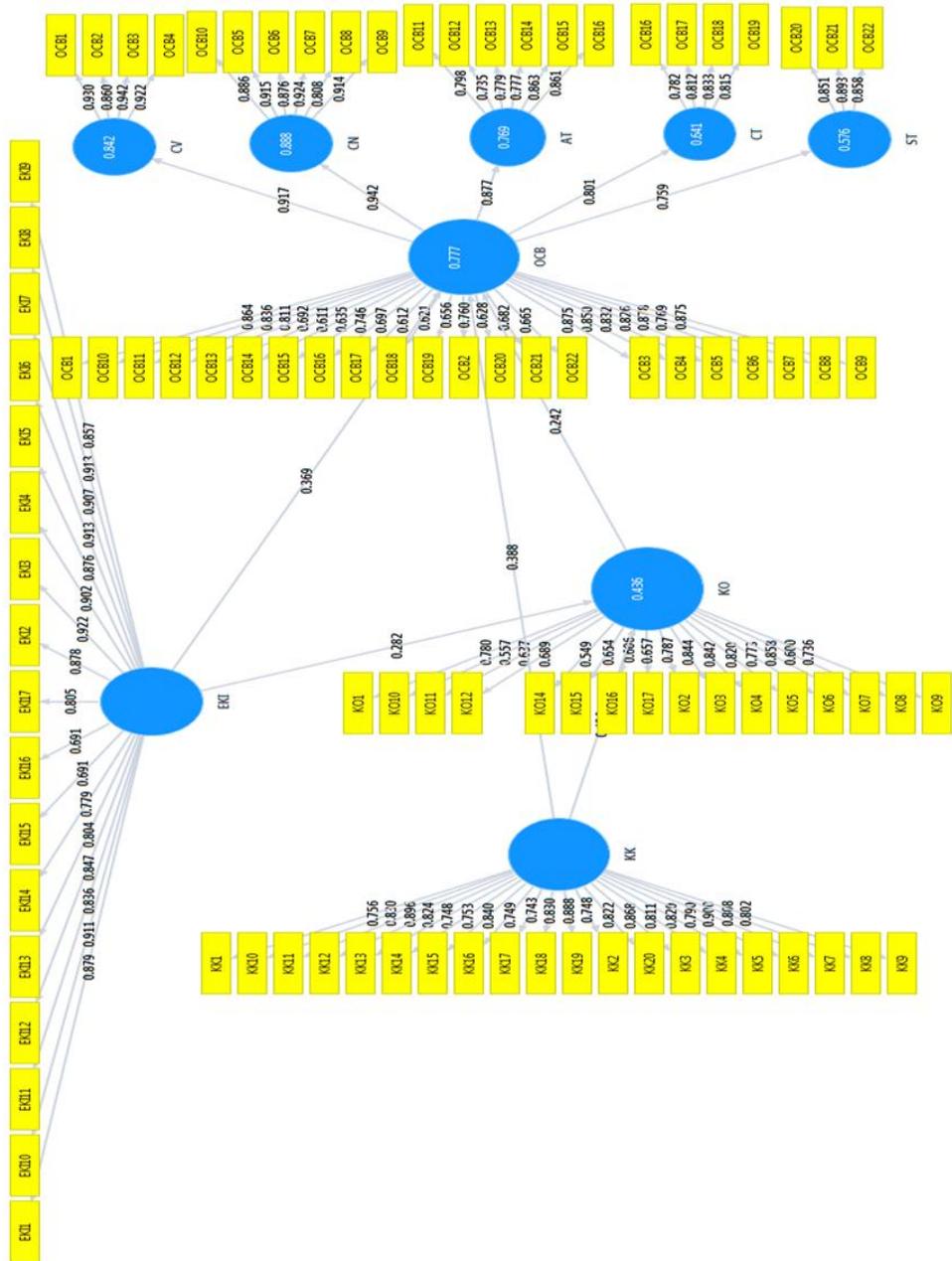
Sumber : data Primer yang diolah (2016)

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

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari *composite reliability* dan *average variance extracted* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai CR diatas 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Berdasarkan dari hasil *output* pengujian CR pada tabel 4,11 di atas diketahui bahwa nilai CR diatas batas minimal yang disarankan yaitu 0,70 sedangkan untuk nilai AVE semua telah menunjukkan hasil diatas 0,50. Sehingga semua variabel penelitian sudah menunjukkan

sebagai pengukuran yang fit, hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel adalah reliabel.

Gambar 4.1 di bawah menunjukkan bahwa semua *loading factor* memiliki nilai lebih dari 0,5 sehingga dapat dikatakan sudah memenuhi *convergent validity*.



Gambar 4.1 Full Model Fit

4.6. Pengukuran Struktur (*Inner Model*)

Pengukuran struktur/*inner model* digunakan untuk melihat hubungan antar variabel, melalui proses *bootstrapping*. Pengujian terhadap model struktural atau *inner model* dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* dari model penelitian, yang merupakan uji *goodness-fit* model. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang *substantives*.

Tabel 4.12
Nilai *R-Square Adjusted*

Variabel	Nilai <i>R-Square Adjusted</i>
Komitmen Organisasi	0,373
<i>Organizational citizenship behavior</i>	0,773

Sumber : data primer yang diolah (2016)

Tabel di atas menunjukkan nilai *R-Square* variabel komitmen organisasi sebesar 0,373 yang artinya variabel komitmen organisasi yang dapat di jelaskan oleh konstruk etika kerja Islam dan konstruk kepuasan kerja sebesar 37,3 persen. Selanjutnya, nilai *R-square* variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,773 yang artinya variabelitas *organizational citizenship behavior* yang dapat di jelaskan oleh konstruk

etika kerja Islam, konstruk kepuasan kerja dan konstruk komitmen organisasi sebesar 73,3 persen. Semakin tinggi nilai *R-Square*, maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan struktural.

Evaluasi model konstruk selanjutnya dilakukan dengan menghitung *Q-Square Predictive Relevance* (Ghozali,2011) sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - RKO^2) (1 - ROCB^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,373) (1 - 0,773) \\
 &= 1 - (0,627) (0,227) \\
 &= 1 - 0.142329 \\
 &= 0.857
 \end{aligned}$$

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

4.7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai yang terdapat pada analisis struktural model, tingkat signifikansi path coefficient didapat dari nilai *t statistic* dan nilai *standardized path coefficient*. Batas nilai pengujian hipotesis yaitu nilai *t* muatan faktornya (*factor loading*) lebih besar dari nilai kritis (≥ 1.96). berikut disajikan nilai koefisien parameter pada tabel berikut:

4.7.1. Uji Hipotesis Guru Tetap

Tabel 4.13
Tabel Path Coefficient Guru Tetap

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

Sumber: data primer yang diolah (2016)

Hasil uji hipotesis melalui inner model dapat dilihat pada path coefficient seperti tabel 4.13 di atas. Berdasarkan hasil *path coefficient* yang terdapat pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hipotesis pertama terbukti diterima karena mempunyai hasil T-Statistic adalah 2,353 (di atas 1,96) dan P value sebesar 0,019 (di bawah 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru tetap di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hipotesis kedua terbukti diterima karena mempunyai hasil T-statistic adalah 2,125 (di atas 1,96) dan P value 0,034 (di bawah 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru tetap di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta.

Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behavior*. Hipotesis ketiga ini terbukti diterima karena mempunyai hasil T- statistic adalah 3,989 (di atas 1,96) dan P value 0,000 (di bawah 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru tetap di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hipotesis keempat ini terbukti diterima karena mempunyai hasil T- statistic 3,195 (di atas 1,96) dan P value 0,001 (di bawah 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru tetap di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta.

Komitmen organisai berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hipotesis ini terbukti diterima karena mempunyai hasil T- statistic 2,564 (di atas 1,96) dan P value 0,011 (di bawah 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru tetap di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta.

Tabel 4.14
Hipotesis Intervening Guru Tetap

Hubungan Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Komitmen Organisasi.	Keterangan
Etika kerja Islam terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	0,440	0,105	Ditolak
Kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	0,353	0,093	Ditolak

Sumber : data primer yang diolah (2016)

Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai intervening. Hipotesis ini tidak terbukti tidak diterima karena dilihat dari nilai loading factor pengaruh langsung etika kerja islam terhadap *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar 0,440 lebih besar dari nilai loading factor pengaruh tidak langsung etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi yaitu sebesar 0,105. Sehingga disimpulkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai intervening pada guru tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai intervening. Hipotesis ini

tidak terbukti tidak diterima karena dilihat dari nilai loading factor pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar 0,633, lebih besar dari nilai loading factor pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi yaitu sebesar -0,043. Sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai intervening pada guru tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta.

4.7.2. Uji Hipotesis Guru Tidak Tetap

Tabel 4.15
Tabel Path Coefficient Guru Tidak Tetap

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

Sumber: data primer yang di olah (2016)

Hasil uji hipotesis melalui inner model dapat dilihat pada path coefficient seperti tabel 4.15 di atas. Berdasarkan hasil *path coefficient* yang terdapat pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hipotesis pertama terbukti diterima karena mempunyai hasil T-Statistic adalah 3,511 (di atas

1,96) dan P value sebesar 0,000 (di bawah 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru tidak tetap di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hipotesis kedua terbukti diterima karena mempunyai hasil T-statistic adalah 6,895 (di atas 1,96) dan P value 0,000 (di bawah 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru tidak tetap di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta.

Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behavior*. Hipotesis ketiga ini terbukti diterima karena mempunyai hasil T- statistic adalah 3,135 (di atas 1,96) dan P value 0,002 (di bawah 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru tidak tetap di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hipotesis keempat ini terbukti diterima karena mempunyai hasil T-statistic 3,740 (di atas 1,96) dan P value 0,000 (di bawah 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru tidak tetap di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Komitmen organisasi

berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hipotesis ini tidak terbukti diterima karena mempunyai hasil T-statistic 0,105 (di bawah 1,96) dan P value 0,916 (di atas 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru tidak tetap di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta.

Tabel 4.16
Hipotesis Intervening Guru Tidak Tetap

Hubungan Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Komitmen Organisasi.	Keterangan
Etika kerja Islam terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	0,368	-0,007	Ditolak
Kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	-0,019	-0,012	Ditolak

Sumber : data primer diolah (2016)

Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai intervening. Hipotesis ini tidak terbukti tidak diterima karena dilihat dari nilai loading factor pengaruh langsung etika kerja islam terhadap *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar 0,368 lebih besar dari nilai loading factor pengaruh tidak langsung etika kerja Islam terhadap *organizational*

citizenship behavior melalui komitmen organisasi yaitu sebesar -0,007. Sehingga disimpulkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai intervening pada guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai intervening. Hipotesis ini tidak terbukti tidak diterima karena dilihat dari nilai loading factor pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar -0,019, lebih besar dari nilai loading factor pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi yaitu sebesar -0,012. Sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai intervening pada guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta.

4.8. Pembahasan

Hasil penelitian ini pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa etika kerja Islam berdampak pada komitmen organisasi, artinya semakin etika kerja Islam tinggi baik pada guru tetap maupun guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta maka komitmen organisasi juga semakin meningkat. Demikian pula sebaliknya, apabila etika kerja Islam

rendah maka komitmen terhadap organisasi juga semakin rendah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi. Dalam kehidupan berorganisasi dituntut adanya komitmen dari anggota-anggotanya. Agama Islam mengajarkan dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia akan diminta pertanggungjawaban baik di dunia maupun di akhirat. Hal itu sesuai dengan Firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa ayat 85,

“Barang siapa memberikan hasil yang baik niscaya ia akan memperoleh bagian pahala. Dan barang siapa menimbulkan akibat yang buruk, niscaya ia akan memikul konsekuensinya”.

Kesuksesan dan keberhasilan pekerjaan tergantung pada kerja keras dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Komitmen terhadap pekerjaan juga dapat meningkatkan kesejahteraan sosial. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Ali (1988) “siapapun yang terlibat dalam organisasi harus bertujuan memajukan kepentingan rakyat, memenuhi kebutuhan, dan memuaskan mereka”. Kompetisi tidak hanya mendatangkan kerugian namun juga terdapat keuntungan atau manfaat di dalamnya. Dalam Islam kompetisi diperbolehkan bila kompetisi itu bermanfaat, tidak merugikan pihak lain dan berlangsung secara adil serta menghindari adanya monopoli, suap, dan sentralisasi kekuasaan, manipulasi, dan lain-lain. Berkaitan dengan etika kerja Islam dalam berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen

terhadap organisasi didunia dengan satu tuntunan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materil harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah dibumi.

Hal yang ditekankan dalam konsep etika kerja Islam adalah pertanyaan niat dalam melakukan suatu aktivitas. Jika bekerja dipandang sebagai sebuah kebaikan, maka pekerjaan akan dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Individu akan mengarahkan segala kemampuan yang dimiliki, dan merasa hidup tidak berarti tanpa bekerja (Ali, 2008). Rahman et al, (2006) menyimpulkan bahwa seseorang yang mempunyai level etika kerja Islam tinggi akan cenderung mengembangkan komitmen afektif bagi organisasinya. Yousef (2001) menyatakan bahwa peningkatan komitmen organisasi membutuhkan peningkatan dukungan dari etika kerja Islam dan kepuasan kerja.

Hasil hipotesis kedua menunjukkan jelas hubungan yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi baik guru tetap maupun guru yang tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbin, 2001). Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Harapan-harapan yang terpenuhi tersebut dapat mengarah pada

adanya suatu komitmen individu dengan organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuan. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi (Kreitner et al 2001 dalam Wibowo 2016).

Dengan demikian, hasil penelitian ini juga memperkuat teori yang disampaikan oleh Luthans (2006) bahwa jika variabel yang positif terhadap kepuasan kerja yaitu tipe pekerjaan itu sendiri, gaji dan bayaran, kesempatan dapat promosi, atasan mereka dan rekan kerja dapat terpenuhi, maka komitmen terhadap organisasi akan timbul dengan baik. Sehingga kepuasan kerja berkorelasi positif pada komitmen organisasi.

Hipotesis ketiga pengaruh etika kerja Islam dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan dengan OCB dengan kata lain guru yang menerapkan etika kerja Islam akan memiliki jiwa OCB yang tinggi begitu pula sebaliknya. Dalam pendidikan Islam, seluruh sendi kehidupan

seorang muslim akan bernilai ibadah jika diniatkan demikian. Mulai dari permasalahan ritual ibadah secara personal, hingga pendidikan dan politik sudah diberikan tuntunannya. Termasuk juga mengenai hubungan dengan sesama manusia (*Hablumminannas*). Agama Islam mengajarkan pada pengikutnya bahwa bekerja itu adalah ibadah, bekerja memungkinkan seseorang untuk menjadi mandiri dan merupakan sumber harga diri, kepuasan dan pencapaian. Pekerjaan sebaiknya dipilih berdasarkan keahlian dan kapasitas diri sehingga dapat mengurangi kesalahan dan ketidaksesuaian yang dapat muncul. Perusahaan yang menerapkan etika pada pelaksanaannya dan jika prinsip dari etika tersebut sesuai dengan prinsip dan nilai dari karyawan akan membuat para karyawan menganggap perusahaan telah berlaku adil. Prestasi yang didapatkan, pekerjaan yang dilakukan, serta memberikan manfaat bagi orang lain, dan adanya rasa keadilan yang dirasakan, dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. (Ali & Al- Owaihan 2008) .

Dalam dunia kerja, hubungan antar sesama manusia merupakan satu hal utama yang mendukung efektivitas pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam perspektif OCB dalam teori modern ini sesuai dengan nilai diajarkan dalam Islam yaitu *Hablumminallah* dan *Hablumminannas* yang didalamnya terdapat nilai keikhlasan.yang diajarkan ini sesuai dari teori OCB.

Organisasi yang memiliki karyawan dengan OCB yang baik akan mendapatkan karyawan dapat diandalkan baik itu dalam profesionalisme kerja ataupun sebagai individu. Mereka tidak hanya mampu bekerja ekstra tanpa pamrih, namun juga mampu menjaga interaksi dan kerja sama tim dengan rekan kerjanya.

“Barang siapa yang menghendaki keuntungan di akhirat akan Kami tambah keuntungan itu baginya dan barang siapa yang menghendaki keuntungan di dunia Kami berikan kepadanya sebagian dari keuntungan dunia dan tidak ada baginya suatu bahagianpun di akhirat”.(QS. Al-Syuraa,42:20).

Ayat tersebut di atas menganjurkan agar seorang Muslim dalam berbuat kebaikan kepada orang lain hendaknya mengharap imbalan akhirat. Allah SWT akan mencatat setiap perbuatan yang dilakukan hambanya sekecil apapun. Setiap kebaikan akan dibalas dengan kebaikan. Sepanjang ajaran ini diingat oleh setiap muslim, maka seorang Muslim/Muslimah akan selalu melakukan OCB, karena inti dari OCB adalah kebaikan yang dilakukan menyangkut hubungan dengan sesama yang harus disertai dengan niat ikhlas karena mengejar ridho Allah, dan hal ini sangat selaras dengan ajaran Islam.

Hipotesis keempat dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB dan hasil ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian yaitu semakin meningkat

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

Hipotesis kelima penelitian tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB menunjukkan hasil yang berbeda antara guru tetap dan guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta, untuk guru tetap memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Semakin guru tetap berkomitmen terhadap Mu'allimin maka semakin tinggi pula OCB begitu pula sebaliknya, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ristiana (2013), Rini et al (2013) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Sedangkan untuk guru tidak tetap tidak memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB dengan kata lain tinggi rendahnya komitmen guru kepada Mu'allimin tidak mempengaruhi OCB guru tersebut hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kidwell, Mossholder, Nathan (1997) meneliti secara khusus hubungan antara OCB dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Dalam penelitiannya mereka menemukan bahwa OCB berhubungan dengan kepuasan kerja, tapi tidak berhubungan dengan komitmen organisasi. Dari hasil penelitiannya, mereka berpendapat bahwa karyawan dalam sebuah perusahaan akan menunjukkan OCBnya bila terdapat keselarasan antara tujuan karyawan dengan tujuan perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Koster, Sanderrs dan Emmerik (2003) juga menemukan tidak adanya hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB.

Penelitiannya menunjukkan bahwa ada beberapa faktor seperti umur dan jenis kelamin yang dapat mempengaruhi OCB. Mereka juga menemukan bahwa OCB pada karyawan tergantung pada periode waktu atau lamanya karyawan bekerja dalam suatu perusahaan. OCB juga tergantung pada kualitas hubungan yang dimiliki dengan rekan kerja di dalam perusahaan. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai nilai yang dianutnya.

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

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

Hipotesis ketujuh pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* baik guru tetap dan guru tidak tetap Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Hasil uji menunjukkan bahwa komitmen

organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi tidak signifikan, dengan kata lain komitmen organisasi bukanlah variabel yang memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behavior*.