

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA KARYAWAN LAZISMU KEBUMEN)**

Atika Hindun¹, Irfan Helmy²

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa

Email: atikahindun12@gmail.com¹, vansmedia@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh religiusitas dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behaviour (OCB)* sebagai variabel intervening. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis variabel, yaitu variabel bebas yang meliputi religiusitas dan etika kerja Islam. Variabel terikat meliputi kinerja karyawan dan variabel intervening yaitu *organizational citizenship behaviour (OCB)*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LAZISMU Kebumen yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh karena jumlah responden yang relatif kecil sehingga jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, analisis jalur, dan sobel test. Alat bantu pengelolaan data menggunakan *SPSS for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)*. Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)*. Religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Religiusitas secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behaviour (OCB)*. Secara tidak langsung etika kerja Islam melalui *organizational citizenship behaviour (OCB)* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Religiusitas, Etika Kerja Islam, *Organizational Citizenship Behaviour*, dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of religiosity and Islamic work ethics on employee performance with organizational citizenship behavior (OCB) as an intervening variable. The variables in this study consisted of three types of variables, namely the independent variables which included religiosity and Islamic work ethics. The dependent variable includes employee performance and the intervening variable, namely organizational citizenship behavior (OCB). The population in this study were 35 employees of LAZISMU Kebumen. The sampling technique is saturated sampling because the number of respondents is relatively small so that the entire population is used as the sample. The data collection technique used a questionnaire, the data analysis used was the validity and reliability instrument test, classical assumption test, hypothesis test, correlation analysis, path analysis, and sobel test. Data management tools using SPSS for windows. The results showed that religiosity had a positive effect on organizational citizenship behavior (OCB). Islamic work ethics have a positive effect on organizational citizenship behavior (OCB). Religiosity has no effect on employee performance. Islamic work ethics have a positive effect on employee performance. Religiosity indirectly affects employee performance through organizational citizenship behavior (OCB). Indirectly, Islamic work ethics through organizational citizenship behavior (OCB) has no effect on employee performance.

Keywords: Religiosity, Islamic Work Ethics, *Organizational Citizenship Behavior*, and Employee Performance

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN LAZISMU KEBUMEN)

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penduduk yang berperan penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Pada saat ini, organisasi dituntut untuk memilih dan memiliki sumber daya manusia berkualitas yang bergerak cepat, adaptif, tepat dan efisien dalam bekerja. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Manusia menjadi bagian organisasi yang paling dominan dalam setiap aktifitas yang dilakukan, karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan juga penentu terwujudnya suatu organisasi yang efektif dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada.

Kinerja karyawan (job performance) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya (Singh et al., 1996). Bagi setiap organisasi penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting. Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Faustino Gomes (1995) mengatakan performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (outcomes) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Pengukuran performansi menurut Gomes (1995) merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasinya. Oleh karena itu kinerja memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi. Kinerja karyawan umumnya diposisikan sebagai variabel dependen dalam penelitian-penelitian empiris karena dipandang sebagai akibat atau dampak dari perilaku organisasi atau praktek-praktek sumber daya manusia bukan sebagai penyebab atau determinan.

Salah satu organisasi berbentuk Lembaga Pelayanan Sosial di Kebumen yaitu LAZISMU. LAZISMU merupakan lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf dan dana kederewanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya. Dengan budaya kerja amanah, profesional dan transparan, LAZISMU berusaha mengembangkan diri menjadi Lembaga Zakat terpercaya. Seiring berjalannya waktu, kepercayaan publik semakin menguat. Kinerja karyawan LAZISMU dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan, seperti menyelesaikan tugas tepat waktu serta mematuhi aturan-aturan yang ada pada kantor LAZISMU. Berdasarkan data pencapaian program LAZISMU tahun 2019, dikatakan bahwa kinerja karyawan LAZISMU Kebumen selalu memberikan pencapaian yang optimal atas program-program yang dilaksanakan, bahkan selalu melebihi target yang diharapkan. Saat ini, LAZISMU telah tersebar hampir di seluruh Indonesia yang menjadikan program-program pendayagunaan mampu menjangkau seluruh wilayah secara cepat, fokus dan tepat sasaran. Oleh

karena itu penelitian ini akan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor LAZISMU Kebumen.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor LAZISMU Kebumen yaitu religiusitas. Hidayat (2010) mengemukakan bahwa kinerja karyawan terkait dengan latar belakang sikap hidup karyawan yang dibentuk oleh suasana religiusitasnya. Tingkat religiusitas karyawan membawa dampak positif pada kinerja organisasi. Religiusitas yang tinggi akan mendorong karyawan bersikap lebih baik dan lebih bijak di dalam organisasi, karena hal itu menjadikan manusia mentaati perintah dan menjauhi larangan Allah SWT. Menurut Mathew et al. (2018) religiusitas dapat diukur dengan frekuensi seseorang mengunjungi dan melakukan tugas-tugas keagamaan di gereja atau masjid, atau berpartisipasi dalam organisasi keagamaan. Glock (1968) mendefinisikan religiusitas sebagai sistem simbol, sistem kepercayaan, sistem nilai dan perilaku yang semuanya berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai sesuatu yang maknawi. Menurut Asamani & Mensah (2016) agama dapat mengatur perilaku manusia melalui norma dan prinsip karyawan ke dalam kehidupan kerja mereka untuk menjadikan anggota organisasi yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di kantor LAZISMU Kebumen bahwa religiusitas merupakan salah satu yang berperan penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Religiusitas karyawan di LAZISMU Kebumen dapat mempengaruhi kinerjanya, apabila karyawan terlebih dahulu menerapkan sikap saling menolong antar rekan dan bekerja sama dalam mewujudkan tujuan organisasi. Beberapa kebiasaan dan kegiatan-kegiatan rutin di kantor LAZISMU seperti sholat wajib tepat waktu, zakat yang dilaksanakan secara rutin, puasa sunnah serta kajian rutin setiap minggunya dinilai dapat meningkatkan etos kerja para karyawan sehingga kinerjanya meningkat dan dilakukan atas dasar keikhlasan dan beribadah. Pada intinya, religiusitas karyawan di suatu organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka karena kepercayaan dan motif mendasar umat beragama adalah melakukan kegiatan sehari-hari mereka sebagai manifestasi dari kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Selanjutnya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja di Kantor LAZISMU Kebumen yaitu etika kerja Islam. Menurut Ali & Al-Owaidan (2008) etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Etika kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Etika kerja didefinisikan sebagai seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kinerjanya. Seorang muslim yang menerapkan etika kerja Islam dalam

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN LAZISMU KEBUMEN)

pekerjaannya, akan dengan sungguh-sungguh menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja. Mereka senantiasa akan terus mencapai ridho Allah dan bukan hanya sekedar mementingkan kepentingan pribadi.

Sistem yang dilaksanakan oleh kantor LAZISMU Kebumen mengedepankan norma-norma syariat yaitu dengan etika kerja yang Islami, karena dengan etika kerja yang baik akan menimbulkan suatu kemaslahatan. LAZISMU Kebumen memiliki tujuan untuk berperan serta dalam usaha peningkatan pelayanan sosial berdasarkan nilai-nilai yang Islami, lembaga ini tidak hanya bergerak dalam bidang sosial dan mencari tetapi tetap memperhatikan aqidah keislaman dalam setiap aktivitas yang dilaksanakan. Selain itu tata tertib yang berlaku di LAZISMU Kebumen yaitu setiap pegawai memiliki kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi seperti harus bersikap dan bertindak sesuai syariah dan akhlaq Islam, menaati kode etik pegawai berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku, melaksanakan tugas dan perintah dengan kesungguhan hati, disiplin, tekun, jujur, cermat, sopan santun dan penuh tanggung jawab.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan faktor selanjutnya dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZISMU Kebumen. Aset kunci yang sangat penting untuk pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi, atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (Triyanto, 2009). Robbins dan Judge (2008:40) mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki Organizational Citizenship Behaviour (OCB) yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik, Winardi (2012:49). Borman dan Motowidlo dalam Novliadi (2007, hlm 6) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior(OCB) dapat meningkatkan kinerja organisasi (organizational performance) karena perilaku ini merupakan "pelumas" dari mesin sosial dalam organisasi, dengan kata lain dengan adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi.

Selain berpengaruh langsung terhadap kinerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga berperan sebagai variabel mediasi bagi religiusitas dan etika kerja Islam terhadap kinerja. Penelitian Saputro (2006) menyebutkan bahwa religiusitas sangat berpengaruh terhadap perilaku sukarela (Altruism). Hasil ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki religiusitas yang baik akan selalu berusaha melakukan perbuatan yang baik secara sukarela. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Benson (dalam Allen dan Myers, 1996) yang menemukan bahwa individu yang mempunyai komitmen religiusitas

yang tinggi akan menghabiskan waktu bekerja dengan sukarela. Kesediaan bekerja sukarela ini merupakan perilaku positif yang akan memunculkan perilaku baik warga organisasi atau disebut Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Kesediaan untuk melakukan pekerjaan secara sukarela menunjukkan bahwa orang bersedia melakukan hal-hal yang seharusnya bukan menjadi tanggung jawabnya. Perilaku ini dalam dunia kerja akan sangat bermanfaat bagi organisasi. Karena kesediaan orang-orang dalam organisasi untuk berkontribusi secara positif tergantung pada peningkatan efisiensi dan produktivitas setiap individu. Ketersediaan individu untuk memberikan kontribusi positif tidak hanya sebatas dalam kewajiban kerja secara formal, melainkan idealnya lebih baik dari kewajiban formalnya.

Terdapat beberapa sikap yang menggambarkan ada dan timbulnya perilaku sukarela atau Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada sumber daya manusia di LAZISMU Kebumen. Seluruh karyawan dapat menunjukkan kecenderungan untuk membantu rekan kerja yang lain, lebih kooperatif dalam bekerja dengan divisi maupun rekan yang lain. Salah satu contoh yaitu perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan bagian administrasi atau front office yang membantu peran karyawan bagian keuangan, bagian program maupun IT, dan begitupun sebaliknya. Dengan demikian pelaksanaan setiap program hingga proses tasharuf dan evaluasi berjalan dengan semestinya. Sikap dan tindakan tersebut dapat membuat karyawan merasa pekerjaan lebih menyenangkan, memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, aktif serta percaya diri sehingga dapat meningkatkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka peneliti bermaksud untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga peneliti tertarik mengambil judul "Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan di LAZISMU Kebumen)".

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah meningkatnya kinerja karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini diduga disebabkan oleh faktor religiusitas, etika kerja Islam dan organizational citizenship behaviour (OCB) yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) pada karyawan LAZISMU Kebumen?
2. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) pada karyawan LAZISMU Kebumen?
3. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen?

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN LAZISMU KEBUMEN)

4. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen?
5. Apakah organizational citizenship behaviour (OCB) berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen?
6. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja dengan organizational citizenship behaviour (OCB) sebagai variabel intervening pada karyawan LAZISMU Kebumen?
7. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja dengan organizational citizenship behaviour (OCB) sebagai variabel intervening pada karyawan LAZISMU Kebumen?

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Ainsworth, Smith, dan Millership (Fattah, 2014: 12) bahwa kinerja berarti suatu hasil akhir. Kinerja adalah titik akhir orang, sumber daya, lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk yang kasat mata atau jasa yang kurang terlihat langsung. Pendapat tersebut menitik beratkan bahwa kinerja seorang pegawai/karyawan adalah hasil atau keluaran (outcomes) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi (Fattah, 2014: 12). Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2007: 67) adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Organizational Citizenship Behaviour

Menurut Organ (Podsakoff et al., 2000, hlm. 513), bahwa Organizational Citizenship Behavior merupakan suatu perilaku individu yang tidak diatur oleh organisasi, dan yang tidak diperhitungkan sistem reward secara formal, namun perilaku ini akan mendorong efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi secara keseluruhan. Perilaku tersebut meliputi: mempelajari tugas-tugas baru, sebagai sukarelawan yang melakukan sesuatu bagi keuntungan kelompok, dan lebih memiliki orientasi terhadap karyawan baru.

Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku in-role tetapi juga perilaku extra-role. Perilaku extra-role sangat penting artinya karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi. Perilaku extra-role di dalam

organisasi dikenal dengan istilah Organizational Citizenship Behavior (Oguz, 2010, hlm. 1188).

Religiusitas

Religiusitas adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku dan ritual (Mansen, dalam Kaye & Raghavan, 2000). Religiusitas merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani pribadi dan sikap personal (Mangunwija, 1986). Hal serupa juga diungkapkan oleh Glock & Stark (dalam Dister, 1988) mengenai religiusitas yaitu sikap keberagamaan yang berarti adanya unsur internalisasi agama ke dalam diri seseorang.

Konsep religiusitas dalam Alquran dijabarkan secara jelas melalui nilai-nilai ketauhidan. Dimana nilai tauhid tersebut tergambar pada kepercayaan atas keesaan Allah SWT. Ketika kepercayaan atas keesaan Allah terbentuk, maka seluruh perintah yang diturunkannya akan berpengaruh besar bagi kehidupan para umat-Nya. Pengaruh tersebut akan mengalir seluruh sendi-sendi kehidupan manusia (Nashori & Diana, 2002). Dengan demikian seluruh tindakan dan aktivitas yang dilakukan harus dikarenakan atas Allah SWT.

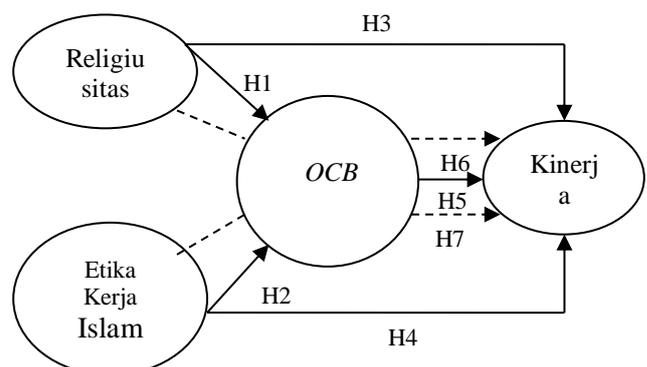
Etika Kerja Islam

Ahmad & Owoyemi (2012) mendefinisikan etika kerja Islam sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari al-Qur'an dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras. Rizk (2008) dalam Marri, et. al. (2012) berpendapat bahwa etika kerja Islam adalah orientasi terhadap pekerjaan, dan hampir sama dengan kebaikan dalam kehidupan manusia.

Etika kerja Islam adalah karakter dan kebiasaan manusia yang berhubungan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/ aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Sebagaimana Rasulullah bersabda, "*Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang diantara kamu yang melakukan pekerjaan dengan itqon (tekun, rapi dan teliti).*" (HR. Al-Baihaqi).

METODE

Model empiris pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN LAZISMU KEBUMEN)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor LAZISMU Kebumen yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui:

1. Kuesioner

Data diperoleh dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap subjek penelitian melalui pembagian kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang peranan religiusitas dan etika kerja Islam terhadap kinerja dengan organizational citizenship behaviour (OCB) sebagai variabel intervening pada karyawan Kantor LAZISMU Kebumen sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data untuk menunjang keabsahan penelitian berupa literatur, artikel, serta bahan-bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

3. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada Manajer atau Pimpinan dan karyawan di Kantor LAZISMU Kebumen untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian.

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memberikan informasi tentang pengalaman dan pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut dan menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data dapat dibedakan menjadi:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik.

2. Analisis Statistik

Analisis statistik digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode-metode statistik. Dalam perhitungan pengelolaan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi computer yaitu SPSS (Statistical Product and Services Solution) for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Religiusitas

Butir	r tabel	r hitung	Keterangan
X1_1	0,3338	0,574	Valid
X1_2	0,3338	0,607	Valid
X1_3	0,3338	0,672	Valid
X1_4	0,3338	0,817	Valid
X1_5	0,3338	0,676	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1, semua item pertanyaan religiusitas menunjukkan hasil bahwa nilai r hitung lebih besar rtabel. X1_1 memiliki r hitung 0,574, X1_2 memiliki r hitung 0,607, X1_3 memiliki r hitung 0,672, X1_4 memiliki r hitung 0,817, dan X1_5 memiliki r hitung 0,676. Masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel religiusitas dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islam

Butir	r tabel	r hitung	Keterangan
X2_1	0,3338	0,724	Valid
X2_2	0,3338	0,655	Valid
X2_3	0,3338	0,692	Valid
X2_4	0,3338	0,425	Valid
X2_5	0,3338	0,745	Valid
X2_6	0,3338	0,474	Valid
X2_7	0,3338	0,628	Valid
X2_8	0,3338	0,705	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 2, semua item pertanyaan etika kerja Islam menunjukkan hasil bahwa nilai r hitung lebih besar rtabel. X2_1 memiliki r hitung 0,724, X2_2 memiliki r hitung 0,655, X2_3 memiliki r hitung 0,692, X2_4 memiliki r hitung 0,425, X2_5 memiliki r hitung 0,745, X2_6 memiliki r hitung 0,474, X2_7 memiliki r hitung 0,628, dan X2_8 memiliki r hitung 0,705. Masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel etika kerja Islam dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel OCB

Butir	r tabel	r hitung	Keterangan
Y1_1	0,3338	0,655	Valid
Y1_2	0,3338	0,749	Valid
Y1_3	0,3338	0,723	Valid
Y1_4	0,3338	0,738	Valid
Y1_5	0,3338	0,794	Valid
Y1_6	0,3338	0,603	Valid
Y1_7	0,3338	0,617	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 3, semua item pertanyaan organizational citizenship behaviour (OCB) menunjukkan hasil bahwa nilai r hitung lebih besar rtabel. Y1_1 memiliki r hitung 0,655, Y1_2 memiliki r hitung 0,749, Y1_3 memiliki r hitung 0,723, Y1_4 memiliki r hitung 0,738, Y1_5 memiliki r hitung 0,794, Y1_6 memiliki r hitung 0,603, dan Y1_7 memiliki r hitung 0,617. Masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel organizational citizenship behaviour (OCB) dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	r tabel	r hitung	Keterangan
Y2_1	0,3338	0,481	Valid
Y2_2	0,3338	0,826	Valid
Y2_3	0,3338	0,587	Valid

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN LAZISMU KEBUMEN)

Y2_4	0,3338	0,738	Valid
Y2_5	0,3338	0,760	Valid
Y2_6	0,3338	0,557	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4, semua item pertanyaan kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa nilai r hitung lebih besar rtabel. Y2_1 memiliki r hitung 0,481, Y2_2 memiliki r hitung 0,826, Y2_3 memiliki r hitung 0,587, Y2_4 memiliki r hitung 0,738, Y2_5 memiliki r hitung 0,760, dan Y2_6 memiliki r hitung 0,557. Masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 23:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	r kritis	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Religiusitas	0,60	0,696	Reliabel
2	Etika Kerja Islam	0,60	0,773	Reliabel
3	OCB	0,60	0,820	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,60	0,732	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa kuesioner untuk seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini dilihat dari hasil koefisien cronbach's alpha yang bernilai > dari 0,60. Nilai cronbach's alpha untuk variabel religiusitas sebesar 0,696, variabel etika kerja Islam sebesar 0,773, variabel organizational citizenship behaviour (OCB) sebesar 0,820, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,732.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain di dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural I

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Religiusitas	0,623	1,606
2	Etika Kerja Islam	0,623	1,606

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa Collinieritas Statistic mempunyai angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan tolerance lebih dari 0,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural II

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Religiusitas	0,475	2,103
2	Etika Kerja Islam	0,484	2,066

3	OCB	0,393	2,545
---	-----	-------	-------

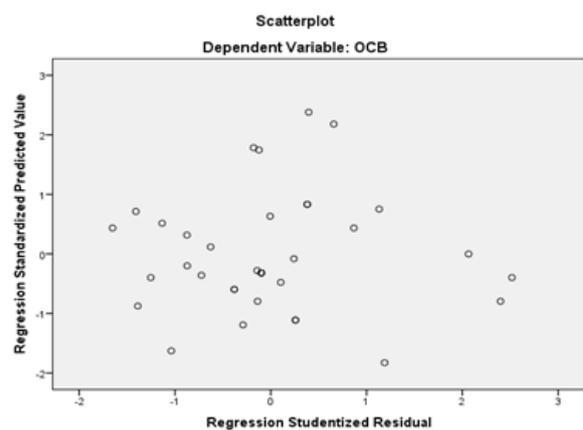
Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel IV-11 dapat dijelaskan bahwa Collinieritas Statistic mempunyai angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan tolerance lebih dari 0,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

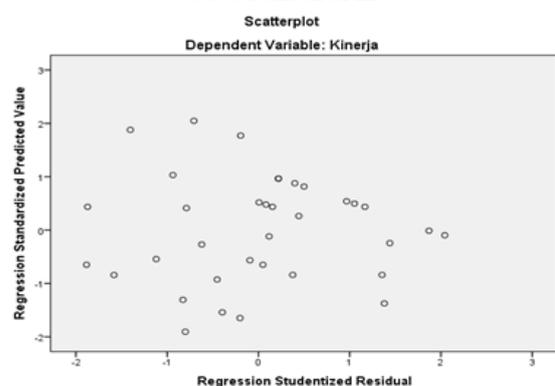
Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural I



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Gambar 1 menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural II



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

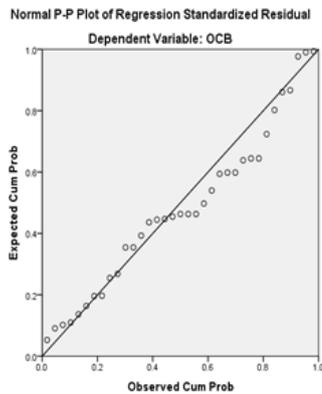
Gambar 2 menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN LAZISMU KEBUMEN)

Uji Normalitas

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

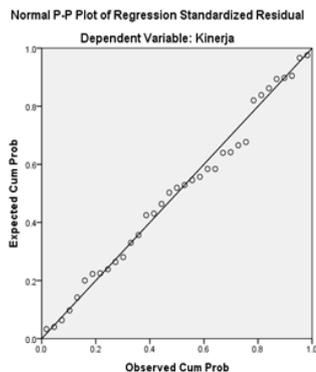
Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Substruktural I



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan gambar 3 terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Substruktural II



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan gambar 4 terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi secara parsial variabel bebas (religiusitas dan etika kerja Islam) terhadap variabel intervening (organizational citizenship behaviour) dan variabel terikat (kinerja karyawan) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Penentuan ttabel untuk persamaan dengan rumus $df = n - k$ ($35 - 2 = 33$), diperoleh angka tabel sebesar 2,035. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t Substruktural I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.592	2.896		.895	.378

Religiusitas	.620	.197	.442	3.148	.004
Etika Kerja Islam	.388	.128	.425	3.027	.005

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

a. Hubungan religiusitas dan organizational citizenship behaviour (OCB)

Hasil uji t pada Tabel 8 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel religiusitas (X1) sebesar $0,004 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka thitung sebesar $3,148 > ttabel 2,035$. Hasil ini menyatakan bahwa religiusitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviour (Y1), maka H0 ditolak dan H1 diterima.

b. Hubungan etika kerja Islam dan organizational citizenship behaviour (OCB)

Hasil uji t pada Tabel 8 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel etika kerja Islam (X2) sebesar $0,005 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka thitung sebesar $3,027 > ttabel 2,035$. Hasil ini menyatakan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviour (Y1), maka H0 ditolak dan H2 diterima.

Penentuan ttabel untuk persamaan dengan rumus $df = n - k$ ($35 - 3 = 32$), diperoleh angka ttabel sebesar 2,037. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji t Substruktural II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.857	1.913		2.017	.052
Religiusitas	-.150	.147	-.133	-1.022	.314
Etika Kerja Islam	.484	.095	.658	5.094	.000
Organizational Citizenship Behaviour	.298	.115	.370	2.585	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

a. Hubungan religiusitas dan kinerja karyawan

Hasil uji t pada Tabel 9 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel religiusitas (X1) sebesar $0,314 > 0,05$ dan hasil perhitungan angka thitung sebesar $-1,022 < ttabel 2,037$. Hasil ini menyatakan bahwa religiusitas tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2), maka H0 diterima dan H3 ditolak.

b. Hubungan etika kerja Islam dan kinerja karyawan

Hasil uji t pada Tabel 9 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel etika kerja Islam (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka thitung sebesar $5,094 > ttabel 2,037$. Hasil ini

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN LAZISMU KEBUMEN)

menyatakan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2), maka H0 ditolak dan H4 diterima.

c. Hubungan OCB dan kinerja karyawan

Hasil uji t pada Tabel 9 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel organizational citizenship behaviour (Y1) sebesar $0,015 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka thitung sebesar $2,585 > t_{tabel} 2,037$. Hasil ini menyatakan bahwa organizational citizenship behaviour mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2), maka H0 ditolak dan H5 diterima.

Koefisien Determinasi

Pengujian ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika R2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.582	1.622
a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Religiusitas				
b. Dependent Variable: OCB				

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 10 hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square persamaan I sebesar 0,582 artinya kontribusi variabel religiusitas dan etika kerja Islam terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) adalah sebesar 58,2% , sedangkan 41,8% (100% - 58,2%) dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.726	1.058
a. Predictors: (Constant), OCB, Religiusitas, Etika Kerja Islam				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 11 hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square persamaan I sebesar 0,726 artinya kontribusi variabel religiusitas, etika kerja Islam dan organizational citizenship behaviour (OCB) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,6% , sedangkan 27,4% (100% - 72,6%) dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk menentukan kuatnya atau derajat hubungan linier antar variabel bebas yaitu variabel religiusitas dan etika kerja Islam. Kekuatan

hubungan antara dua variabel dibagi menjadi beberapa kriteria, yaitu:

- a. 0-0,25 : korelasi sangat lemah/ dianggap tidak ada
- b. >0,25-0,5 : korelasi cukup
- c. >0,5-0,75 : korelasi kuat
- d. >0,75-1 : korelasi sangat kuat

Hasil analisis korelasi yang dilakukan terhadap dua persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Religiusitas	Etika Kerja Islam
Religiusitas	Pearson Correlation	1.000	.614**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Etika Kerja Islam	Pearson Correlation	.614**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara religiusitas (X1) dan etika kerja Islam (X2) sebesar 0,614. Korelasi sebesar 0,614 mempunyai maksud hubungan antara kedua variabel tersebut kuat dan searah (karena hasilnya positif). Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk mengetahui hubungan religiusitas (X1), etika kerja Islam (X2), organizational citizenship behaviour (Y1), dan kinerja karyawan (Y2) dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Substruktural I

$$Y_1 = \beta_{Y_1X_1}X_1 + \beta_{Y_1X_2}X_2 + \epsilon_1$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

Dimana

Keterangan:

Y1 = Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Y2 = Kinerja Karyawan

X1 = Religiusitas

X2 = Etika Kerja Islam

ϵ_1 = error

Hasil uji persamaan struktural adalah sebagai berikut:

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN LAZISMU KEBUMEN)

Tabel 13. Hasil Analisis Jalur Substruktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.592	2.896		.895	.378
Religiusitas	.620	.197	.442	3.148	.004
Etika Kerja Islam	.388	.128	.425	3.027	.005

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 13, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,442X_1 + 0,425X_2 + \epsilon_1$$

Dimana $\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,607} = \sqrt{0,393} = 0,627$

Keterangan:

- a. Koefisien regresi X1 sebesar 0,442 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel religiusitas akan meningkatkan organizational citizenship behaviour (OCB) pada karyawan LAZISMU Kebumen sebesar 0,442. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien religiusitas berarti organizational citizenship behaviour (OCB) pada karyawan LAZISMU Kebumen semakin meningkat.
- b. Koefisien regresi X2 sebesar 0,425 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel etika kerja Islam akan meningkatkan organizational citizenship behaviour (OCB) pada karyawan LAZISMU Kebumen sebesar 0,425. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien etika kerja Islam berarti organizational citizenship behaviour (OCB) pada karyawan LAZISMU Kebumen semakin meningkat.
- c. Nilai residual atau eror sebesar 0,627 menunjukkan bahwa organizational citizenship behaviour (OCB) pada karyawan LAZISMU Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel religiusitas dan etika kerja Islam.

2. Substruktural 2

$$Y = PY_2X_1 + PY_2X_2 + PY_2Y_1 + \epsilon_2$$

Dimana $\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2}$

Tabel 14. Hasil Analisis Jalur Substruktural II

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.857	1.913		2.017	.052
Religiusitas	-.150	.147	-.133	-1.022	.314
Etika Kerja Islam	.484	.095	.658	5.094	.000
Organizational Citizenship Behaviour	.298	.115	.370	2.585	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 14, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = (-0,133)X_1 + 0,658X_2 + 0,370Y_1 + \epsilon_2$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - 0,750} = \sqrt{0,250} = 0,50$$

Dimana

Keterangan :

- a. Koefisien regresi X1 sebesar -0,133 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel religiusitas tidak meningkatkan kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen sebesar 0,133. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien religiusitas tidak dapat meningkatkan kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen.
- b. Koefisien regresi X2 sebesar 0,658 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel etika kerja Islam akan meningkatkan kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen sebesar 0,658. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien etika kerja Islam berarti kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen semakin meningkat.
- c. Koefisien regresi Y1 sebesar 0,370 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel organizational citizenship behaviour (OCB) akan meningkatkan kinerja karyawan LAZISMU Kebumen sebesar 0,370. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien organizational citizenship behaviour (OCB) berarti kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen semakin meningkat.
- d. Nilai residual atau eror sebesar 0,50 menunjukkan bahwa kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen tidak dapat dijelaskan oleh variabel religiusitas, etika kerja Islam, dan organizational citizenship behaviour (OCB).

Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect atau DE*)

Untuk mengetahui pengaruh langsung atau DE, digunakan formula sebagai berikut:

1) Pengaruh variabel religiusitas terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)
 $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,442$

2) Pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)
 $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,425$

3) Pengaruh variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan
 $X_1 \rightarrow Y_2 = -0,133$

4) Pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan
 $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,658$

5) Pengaruh variabel OCB terhadap kinerja karyawan
 $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,370$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect atau IE*)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau IE, digunakan formula sebagai berikut:

1) Pengaruh variabel religiusitas terhadap kinerja melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,442 \times 0,370) = 0,163$$

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN LAZISMU KEBUMEN)

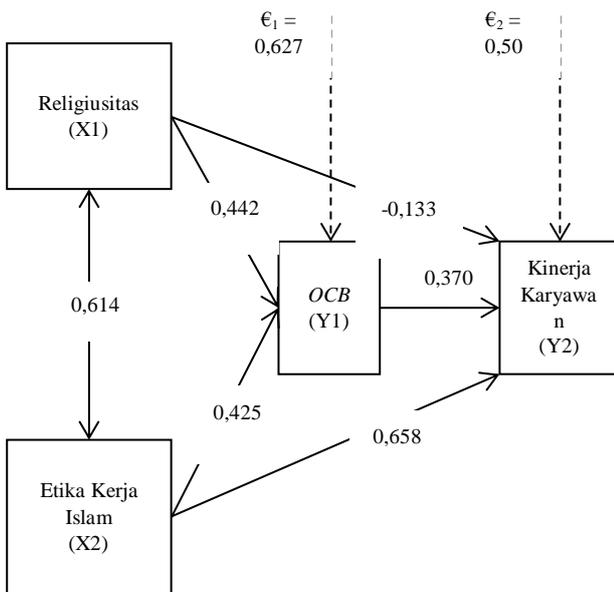
2) Pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap kinerja melalui Organizational Citizenship Behaviour
 $X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,425 \times 0,370) = 0,157$

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- 1) Pengaruh variabel religiusitas terhadap kinerja melalui Organizational Citizenship Behaviour
 $X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,442 + 0,370) = 0,812$
- 2) Pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap kinerja melalui Organizational Citizenship Behaviour
 $X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,425 + 0,370) = 0,795$
- 3) Pengaruh variabel religiusitas terhadap Organizational Citizenship Behaviour
 $X1 \rightarrow Y1 = 0,442$
- 4) Pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap Organizational Citizenship Behaviour
 $X2 \rightarrow Y1 = 0,425$
- 5) Pengaruh variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan
 $X1 \rightarrow Y2 = -0,133$
- 6) Pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan
 $X2 \rightarrow Y2 = 0,658$
- 7) Pengaruh variabel Organizational Citizenship Behaviour terhadap kinerja karyawan
 $Y1 \rightarrow Y2 = 0,370$

Diagram Analisis Jalur

Diagram jalur untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung dari variabel langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat:



Sobel Test

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) melalui variabel intervening (M) (Ghozali, 2013: 248-249). Uji sobel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kalkulator sobel test yang

diakses melalui <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behaviour*

Tabel 15. Hasil Uji Sobel

Test Statistic	Standar Error	P-Value
2,04446653	0,09235846	0,04544991

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 15, menunjukkan bahwa test statistic > ttabel yaitu 2,044 > 2,035 dan p-value < α yaitu 0,04 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) dapat memediasi antara variabel religiusitas (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y2).

2. Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behaviour*

Tabel 16. Hasil Uji Sobel

Test Statistic	Standar Error	P-Value
1,96968183	0,05870187	0,04887485

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 16, menunjukkan bahwa test statistic < ttabel yaitu 1,969 < 2,037 dan p-value < α yaitu 0,04 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) tidak dapat memediasi antara variabel etika kerja Islam (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y2).

PEMBAHASAN

Pengaruh Religiusitas terhadap Organizational Citizenship Behaviour

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3,148 > ttabel 2,035 dan tingkat signifikansi sebesar 0,004 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa religiusitas mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi religiusitas maka akan semakin tinggi pula tingkat OCB pada karyawan LAZISMU Kebumen. Karyawan LAZISMU Kebumen memiliki keyakinan bahwa dengan berdoa kepada Allah SWT akan memudahkan harapan dan pekerjaan yang dicapai. berpedoman pada ajaran Islam dalam kehidupan sosial, salah satunya sikap untuk saling menolong. Oleh sebab itu, penerapan perilaku tersebut berpengaruh terhadap tingkat *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang ditunjukkan. Karyawan merasa senang dan ikhlas apabila dapat membantu rekan kerjanya di luar tanggung jawabnya sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Budhiarti (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel religiusitas terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(STUDI PADA KARYAWAN LAZISMU KEBUMEN)

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar $3,027 > t_{tabel} 2,035$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islam maka akan semakin tinggi pula tingkat OCB pada karyawan LAZISMU Kebumen. Dalam Islam diajarkan untuk selalu bekerja sesuai syariat, tidak melanggar aturan, mampu bekerja sama dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya. LAZISMU Kebumen selalu mengajarkan karyawan agar dapat bekerja sama antar individu atau tim, sehingga karyawan terbiasa mematuhi etika kerja dalam organisasi sesuai dengan syariat Islam. Selain itu karyawan selalu bekerja sesuai syariat Islam dan memberikan manfaat dari pekerjaannya. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap hubungan kewargaan yang baik atau *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang terjalin dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradana dan Mikhriani (2017) dimana etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar $-1,022 < t_{tabel} 2,037$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,314 > 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa religiusitas tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen. LAZISMU mengadakan kegiatan keagamaan secara rutin dengan harapan dapat meningkatkan religiusitas karyawan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi, kegiatan ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi mungkin dikarenakan adanya keterpaksaan dari setiap individu dalam pelaksanaannya, sehingga kegiatan ini hanya dianggap sebagai kewajiban bukan panggilan dari hati. Selain itu, pemahaman agama yang dangkal diduga merupakan faktor yang menjadikan seseorang tidak mengetahui makna yang sebenarnya tentang agama yang mereka anut. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2017) yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi sejalan dengan penelitian Rohayati (2014) yang menyatakan bahwa religiusitas berkorelasi positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar $5,094 > t_{tabel} 2,037$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islam maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan LAZISMU Kebumen. Karyawan LAZISMU Kebumen merasa bahwa dengan bekerja keras maka akan mendapatkan hasil yang maksimal, sehingga dapat mencapai tujuan yang ditentukan. Hal tersebut sesuai dengan kerja keras yang ditunjukkan oleh karyawan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, salah satunya dengan mengoptimalkan pendayagunaan ZIS untuk masyarakat. Dengan demikian, etika kerja yang ditunjukkan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faqih (2011) dimana etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar $2,585 > t_{tabel} 2,037$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi OCB maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan LAZISMU Kebumen. Karyawan LAZISMU Kebumen menyatakan bahwa mereka bersedia diberi tambahan kuantitas kerja di luar jam kerja apabila dibutuhkan dan selalu menjaga hubungan baik atau bekerjasama antar karyawan dalam bekerja. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan LAZISMU Kebumen memiliki tingkat *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang tinggi sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandhika dan Sobandi (2018) dimana *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behaviour*

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behaviour* (OCB). Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui pengaruh langsung yang diberikan religiusitas (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar $-0,133$. Pengaruh tidak langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui OCB yaitu $0,442 \times 0,370 = 0,163$ dan pengaruh totalnya adalah $0,442 + 0,370 = 0,812$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung ($0,163$) lebih besar dibandingkan dengan

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN LAZISMU KEBUMEN)

pengaruh langsung (-0,133). Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung religiusitas (X1) melalui OCB (Y1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2) pada LAZISMU Kebumen. Berdasarkan hasil uji yang digunakan dengan kalkulator sobel menunjukkan bahwa t test statistic > t tabel yaitu $2,044 < 2,035$ dan p -value < α yaitu $0,04 > 0,05$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) dapat memediasi antara variabel religiusitas dengan variable kinerja karyawan pada LAZISMU Kebumen. Adanya religiusitas yang tinggi pada karyawan menimbulkan rasa untuk saling menolong dan membantu peran rekan kerjanya, karena mereka menerapkan apa yang diajarkan oleh agamanya. Seseorang akan mengharapkan adanya timbal balik dan kerja sama antar karyawan sehingga dapat menciptakan hasil kerja yang maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maesaroh, dkk. (2020) yang menyimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behaviour*

Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behaviour* (OCB). Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui pengaruh langsung yang diberikan etika kerja Islam (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,658. Pengaruh tidak langsung etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui OCB yaitu $0,425 \times 0,370 = 0,157$ dan pengaruh totalnya adalah $0,425 + 0,370 = 0,795$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung (0,157) lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung (0,658). Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung etika kerja Islam (X2) melalui OCB (Y1) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2) pada LAZISMU Kebumen. Berdasarkan hasil uji yang digunakan dengan kalkulator sobel menunjukkan bahwa t test statistic < t tabel yaitu $1,969 < 2,037$ dan p -value < α yaitu $0,04 > 0,05$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) tidak dapat memediasi antara variabel etika kerja Islam dengan variabel kinerja karyawan pada LAZISMU Kebumen. Etika kerja Islam secara langsung dapat mempengaruhi OCB dan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi OCB tidak dapat memediasi Etika kerja Islam dengan kinerja karyawan. Karyawan mampu bekerjasama di dalam pekerjaan tetapi cenderung kurang dalam membangun hubungan kerjasama di luar pekerjaan, sehingga pencapaian kerja menjadi kurang maksimal. Penelitian Faridho (2019) menyimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan OCB

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Tetapi OCB tidak dapat memediasi antara etika kerja Islam dengan kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai religiusitas dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behaviour* dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi religiusitas maka akan semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan LAZISMU Kebumen.
2. Etika kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi etika kerja Islam maka akan semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan LAZISMU Kebumen.
3. Religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa religiusitas tidak dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen.
4. Etika kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi etika kerja Islam maka akan semakin tinggi kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen.
5. *Organizational citizenship behaviour* (OCB) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behaviour* (OCB) maka akan semakin tinggi kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen.
6. Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen melalui *organizational citizenship behaviour* (OCB). Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi religiusitas maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen.
7. Secara tidak langsung etika kerja Islam melalui *organizational citizenship behaviour* (OCB) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) tidak dapat menjadi pemediasi antara pengaruh etika kerja Islam dengan kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen.

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA KARYAWAN LAZISMU KEBUMEN)**

Keterbatasan

1. Kepala kantor/pimpinan sulit ditemui untuk wawancara dikarenakan jadwal padat.
2. Terdapat karyawan yang bekerja di lapangan atau di luar kantor, sehingga kuesioner harus dititipkan.

Implikasi

Implikasi Praktis

1. Religiusitas berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan LAZISMU Kebumen. Implikasi dari hasil penelitian ini, karyawan perlu meningkatkan pengetahuan dan pemahaman ilmu-ilmu agama sebagai pedoman dalam mengamalkan berbagai macam hal yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut seperti organisasi dan rekan kerja. Selain itu, karyawan harus mempertahankan sikap kewargaan atau secara sukarela membantu peran rekan kerja di luar tanggung jawabnya, sehingga bermanfaat bagi perusahaan. Hal tersebut membuktikan bahwa religiusitas dapat meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB), dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan LAZISMU Kebumen. Upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan berupa pendidikan ilmu-ilmu agama Islam agar seluruh karyawan dapat menguasai ilmu-ilmu tersebut.
2. Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LAZISMU Kebumen. Implikasi dari hasil penelitian ini, karyawan perlu meningkatkan hubungan kerjasama yang baik serta menjaga amanah atau kepercayaan dalam bekerja, baik dari atasan, rekan kerja, maupun masyarakat. Selain itu, karyawan harus mempertahankan ketaatan terhadap aturan dan bekerja sesuai syariat Islam agar bermanfaat bagi organisasi dan juga masyarakat. Hal tersebut membuktikan bahwa etika kerja Islam dapat meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan LAZISMU Kebumen. Upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk membangun hubungan kerjasama/ teamwork yang baik yaitu memberikan tujuan dan aturan yang jelas, mendorong kegiatan sosialisasi serta mengizinkan tim untuk aktif dalam pengambilan keputusan. Misalnya dengan mengadakan rutinitas atau kegiatan di luar kantor atau di luar jam kerja. Dengan demikian anggota tim dapat mengenal lebih baik satu sama lain sehingga hubungan kerja dapat ditingkatkan.
3. *Organizational citizenship behaviour* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LAZISMU Kebumen. Implikasi dari hasil penelitian ini, karyawan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan agar dapat terlibat aktif dalam memberikan argumen dan rekomendasi guna meningkatkan prosedur-prosedur organisasi. Selain itu, karyawan harus mempertahankan sikap saling

tolong menolong antar rekan kerja di luar tanggung jawabnya serta menjaga sumber-sumber dan fasilitas yang dimiliki organisasi. Upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu menerapkan kebijakan yang transparan. Perusahaan harus mau membuka diri menerima ide dan pendapat dari karyawan mengenai beberapa hal tertentu. Kemudian perusahaan dapat melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan akan merasa dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan.

Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan religiusitas karyawan maka mempengaruhi tingkat OCB pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Budhiarti (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel religiusitas terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).
2. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islam maka akan semakin tinggi pula tingkat OCB pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradana dan Mikhriani (2017) dimana etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).
3. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, religiusitas tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini berarti peningkatan atau penurunan religiusitas karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2017) yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rohayati (2014) yang menyatakan bahwa religiusitas berkorelasi positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.
4. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islam maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan LAZISMU Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faqih (2011) dimana etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *organizational citizenship behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN LAZISMU KEBUMEN)

karyawan LAZISMU Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi OCB maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan LAZISMU Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandhika dan Sobandi (2018) dimana *organizational citizenship behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan LAZISMU Kebumen. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi religiusitas maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maesaroh, dkk. (2020) yang menyimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi *organizational citizenship behaviour* (OCB).
7. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, etika kerja Islam akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila tidak melalui variabel intervening yaitu *organizational citizenship behaviour* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) tidak dapat memediasi antara etika kerja Islam dengan kinerja pada karyawan LAZISMU Kebumen. Penelitian ini tidak sejalan dengan lokus dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas J. Ali dan Abdullah Al-Owaidan, Islamic Work Ethics: A Critical Review. Cross Cultural Management: An International Journal, Vol. 15, No.1, 2008.
- Abdullah, B., & Saebani, B. A. 2014. Metode Penelitian Ekonomi Islam Muamalah. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Aini, Desy Nur. 2016. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga.
- Alfisyah, Karina Dewi & Anwar, Moch. Khoerul. 2018. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. Jurnal Ekonomi Islam, Vol. 1, No. 2. 2018.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek. Bandung: Rineka Cipta.
- Barhem, Belal, dkk. 2009. Religiosity and Work Stress Coping Behavior of Muslim Employees. Education, Business and Society, Vol. 2, No. 2. 2009.
- Chanzanagh, H.E. and Akbarnejad, M. 2011. The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. Social and Behavioral Sciences, Vol.30, pp.916-924.
- Clark, J. W., & Dawson, L. E. 1996. Personal Religiousness and Ethical Judgements: An Empirical Analysis. Journal of Business Ethics, 359-372.
- Darto, Mariman. 2014. Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris. Jurnal Borneo Administrator, Vol. 10, No. 1. 2014.
- Faqih, Moh. Nur. 2011. Pengaruh Komunikasi dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fatabiq Pati. Semarang: Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesebelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutagalung, Dhaniel, dkk. 2020. Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Guru. Journal of Education, Psychology and Counseling, Vol. 2, No. 1. 2020.
- Jamil, Alwiyah. 2007. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-Sikap pada Perubahan Organisasi, Komitmen Organisasi sebagai Mediator. Tesis. Semarang: Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro 2007.
- Kencana, Rheinata Citra. 2019. Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islam dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim di Surabaya. Artikel Ilmiah STIE Perbanas Surabaya. Diambil 02 Oktober 2020.
- Kurniawan, Kukuh Hadi. 2017. Pengaruh Tingkat Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Indojoya Perkasa Cabang Kediri. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 06, No. 02. 2017.
- Margono. 2004. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: PT Rineka Cipta.

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA KARYAWAN LAZISMU KEBUMEN)**

- Markides, K.S. 1983. Aging, Religiosity, and Adjustment: A Longitudinal Analysis. *Journal of Gerontology*. Vol. 38. p: 621-25.
- Novliadi, Ferry. 2007. Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Antara Atasan-Bawahan dan Persepsi terhadap Dukungan Organisasi. Artikel Psikologi bagi Tenaga Akademik maupun Nonakademik di Lingkungan Universitas Sumatera Utara, Medan, 30 Agustus 2007.
- Podsakoff, P. M. MacKenzie, S. B. Paine, J. b. & Bachrach, D. G. 2007. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26. Hal 513-563.
- Pradana, Fawzi Rizki & Mikhriani. 2017. Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior Aparatur Negara. Vol. 3, No. 1. 2017.
- Sandhika, Deviandra, & Sobandi, Ade. 2018. Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajerial*, ISSN 1412-6613, Vol. 3, No. 5. 174.
- Siagian, D., dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Soleh, Khoerul. 2020. Pengaruh Pemberian Upah, Budaya Kerja Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Tesis Magister IAIN Salatiga 2020.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo, Heru. 2011. Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi. *Media Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 11, No. 3: 252-270.
- Susanti, Rita. 2015. Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, Volume 11 Nomor 2, Desember 2015.
- Suzana, Anna. 2017. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Logika*, Vol. 19, No. 1. 2017. Diambil 15 Oktober 2020 dari <http://jurnal.unswagati.ac.id>.
- Syah, Amirul. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Kualitas Kehidupan Kerja, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior. Disertasi Doktor UIN Sumatera Utara 2020.
- Ticoalu, Linda Kartini. 2013. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 4, Hal. 782-790. 2013.
- Wibowo, U. D. A., & Dewi, D. S. E. (2016). The Role Of Religiosity On Organizational Citizenship Behavior Of Employee Of Islamic Banking. The 2nd International Multidisciplinary Conference 2016, 1239, 1235–1239. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/IMC/article/view/1328/1196>.
- Yusuf, Tamzil. 2015. Pengaruh Religiusitas Dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*, ISSN 2252-7885, Vol. 1 No. 1 2015.