

Pengaruh Etika Kerja Islam, Kecerdasan Spiritual dan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior Towards Individual* (OCB-I)

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, KECERDASAN SPIRITUAL, DAN *LEADER MEMBER EXCHANGE* (LMX) TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TOWARDS INDIVIDUAL* (OCB-I)
(Studi Pada Guru SD Islam Ulil Albab Kebumen)

Deni Musafah
Manajemen, STIE Putra Bangsa
Email: denimusafah@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam, Kecerdasan Spiritual, dan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior Towards Individual* di Pada Guru SD Islam Ulil Albab Kebumen. Subjek dalam penelitian ini adalah 33 guru SD Islam Ulil Albab Kebumen. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Analisis dalam penelitian menggunakan uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, hipotesis, analisis korelasi dan analisis jalur. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kecerdasan spiritual menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior towards individual*. Variabel *leader member exchange* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior towards individual*. Variabel etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior towards individual*.

Kata kunci: etika kerja Islam, kecerdasan spiritual, *leader member exchange*, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior towards individual*.

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia saat ini mengalami perkembangan yang dinamis dan mengalami persaingan yang kompetitif, membuat organisasi pendidikan khususnya pendidikan swasta yang bernaung dibawah yayasan melakukan terobosan dengan segala upaya perubahan dalam menyediakan pendidikan yang berkualitas untuk masyarakat dan mengatasi ketatnya persaingan.

SD Islam Ulil Albab Kebumen merupakan salah satu sekolah yang mempunyai konstribusi besar dan masih berkompeten di bidang pendidikan di wilayah Kebumen. Hal tersebut terbukti dengan diraihnya akreditasi A berdasarkan SK Penetapan Hasil Akreditasi BAP-S/M Nomor 130/BAP-SM/X/2012.

Seorang guru merupakan seorang yang mempunyai andil dan amanah besar pada organisasi sekolah untuk membangun pribadi cerdas, yaitu pribadi yang tidak hanya cerdas

dalam ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi juga cerdas dalam ilmu agama, yang nantinya dengan ilmu tersebut maka akan menjadikan pribadi yang mandiri dimasa depan, baik di dunia maupun akhirat. Tanggung jawab yang besar inilah menuntut para guru untuk bekerja ekstra (*extra roll*) dalam mengajar dan mendidik para muridnya. Dalam rangka menyelesaikan amanah tersebut maka seorang guru tidak hanya bekerja sesuai apa yang menjadi tanggung jawab kewajibannya, tetapi adanya perilaku lebih yang harus dilakukan diluar tugas wajibnya. Perilaku inilah yang nantinya akan membantu tercapainya visi misi dan meningkatkan efektifitas organisasi.

Guru berupaya membantu membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), mengantikan tugas rekan guru yang tidak masuk mengajar, merupakan cerminan dari perilaku ekstra dalam organisasi sekolah. Kesediaan inilah yang bisa dikenal sebagai

perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Bahkan seorang guru yang menyatakan rasa positif terhadap pekerjaannya karena merasa puas, maka akan memiliki kesediaan untuk terus melakukan pekerjaan lebih diluar tanggung jawab formalnya. Hal senada juga dikemukakan oleh Robbins (2006: 109) bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama OCB. Bukti yang lain menyatakan kepuasan kerja berhubungan erat atau berpengaruh terhadap OCB adalah penelitian Bolon (dalam Sambung, 2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada dua tipe OCB yaitu OCB-I dan OCB-O. Pengertian OCB-I sendiri menurut William dan Anderson (dalam Sambung, 2011) adalah perilaku membantu antar individu dalam organisasi, secara tidak langsung juga memberikan kontribusi pada organisasi.

Organ (dalam Hermaningsih, 2013) menyatakan bahwa OCB merupakan faktor penting yang memiliki kontribusi bagi keberlangsungan organisasi. Faktor yang mempengaruhi perilaku OCB adalah *leader member exchange*, Minner (dalam Novliadi, 2006). Minner (dalam Novliadi, 2006) juga mengemukakan bahwa interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas, dan kinerja karyawan. Riggio (dalam Novliadi, 2006: 44) dalam konsep *leader member exchange* (LMX) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahan sehingga bawahan akan merasakan bahwa atasan banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini akan meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasan sehingga mereka termotivasi untuk melakukan “lebih dari” yang diharapkan oleh perusahaan.

Untuk memiliki guru cekatan dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap organisasi bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah etika kerja Islam. Hal senada dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan

oleh Koh dan Boo (dalam Hidayat & Heru, 2015), menemukan adanya hubungan antara etika kerja Islam dan kepuasan kerja. Itu artinya lingkungan yang beretika tinggi akan mampu mendorong terjadinya kepuasan kerja.

Seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dalam menghadapi tantangan, selain harus berpedoman kepada etika profesi guru juga harus berpegang teguh pada etika yang sudah ditetapkan agamanya. Etika yang dianut berdasarkan agamanya adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam menurut Ahmad (2003: 27) adalah perilaku karyawan yang sesuai dengan apa yang dianjurkan di dalam Al-Qur'an dan As-sunah. Dengan adanya etika kerja Islam maka menjadi stimulus seseorang dalam bekerja lebih baik, karena dalam Islam bekerja dengan bersungguh-sungguh maka kerja tersebut adalah ibadah.

Timple (1992: 31) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Dalam hal ini kinerja juga erat kaitannya dengan OCB. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi adalah faktor dalam sikap manusia itu sendiri seperti kecerdasan spiritual. Zohar dan Marshall (2007) kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Sebagai kecerdasan yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin spiritualitas karyawan mereka cenderung memiliki perilaku diluar pekerjaan (OCB) dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari sehingga mendukung efektifitas organisasi (Podsakof et al, dalam Hermaningsih, 2013). Kecerdasan spiritual pada SD Islam Ulil Albab tercermin dengan masih dapat melaksanakan kewajiban seorang guru sebagai pendidik dengan baik, bahkan bisa melakukan pekerjaan diluar kewajibannya sehingga dalam mengajarpun memperoleh hasil yang maksimal. Hal ini terbukti dengan hasil

nilai ujian nasional yang diperoleh, dimana beberapa tahun terakhir mengalami peningkatan.

Tahun Pelajaran	MTK	IPA	Bahasa Indonesia	PAI	Rata-rata Nilai
2014/2015	79,8	66,0	81,6	89,9	79,2
2015/2016	88,5	86,2	86,4	90,8	88,0
2015/2016	90,5	86,2	85,0	90,8	88,1

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja pada guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja pada guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *leader member exchange* (LMX) terhadap kepuasan kerja pada guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja islam terhadap OCB-I pada guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap OCB-I pada guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *leader member exchange* (LMX) terhadap OCB-I guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB-I pada guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.

KAJIAN TEORI

Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam menurut Yousef (dalam Rahmanto, 2016) adalah perspektif Islam berupa nilai-nilai pedoman dan tuntunan dalam bekerja yang sejalan dengan ajaran Islam, bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebijakan. Etika kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri

secara ekonomi., sosial, dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk mamajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Konsep awalnya yaitu berasal dari Al-Qur'an dan Sunah atau perkataan Nabi Muhammad SAW. Etika kerja Islam dibangun berdasarkan empat konsep utama, yaitu usaha (*effort*), kompetisi (*competition*), transparansi (*transparency*), dan perilaku bertanggung jawab (*morally responsible conduct*). Menurut Ali (1988) dimensi etika kerja Islam yaitu (1) Pertanggungjawaban, (2) Keadilan, (3) Kebenaran.

Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall (2007) menyatakan kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Menurut Hasan (2006: 27) mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan hidup yang dihadapi, manusia dituntut untuk kreatif mengubah penderitaan menjadi semangat (motivasi) hidup yang tinggi sehingga penderitaan berubah menjadi kebanggan hidup. Manusia harus mampu menemukan makna kehidupannya. Dimensi kecerdasan spiritual menurut Sukidi (dalam Mandala, 2016) antara lain: (1) Mutlak jujur, (2) Keterbukaan, (3) Pengetahuan diri, (4) Fokus pada kontribusi, (5) Spiritual non dogmatis.

Leader Member Exchange (LMX)

Leader Member Exchange (LMX) merupakan kedekatan hubungan dalam sebuah organisasi, dimungkinkan terdapat hubungan yang berbeda antara pimpinan dengan karyawan yang menjadi anak buahnya (Liden & Maslyn, 1998). Pengertian LMX menurut Ivancevich dkk (2006: 215) adalah bahwa pendekatan ini mengenali bahwa tidak ada perilaku pemimpin yang konsisten pada seluruh bawahan. LMX tidak hanya mengenali, tetapi menekankan perbedaan hubungan yang dikembangkan pemimpin dengan bawahan yang berbeda dalam kelompok kerja. Menurut Liden & Maslyn (dalam Gutama, 2015) *Leader Member Exchange* dipengaruhi oleh 4 dimensi,

Pengaruh Etika Kerja Islam, Kecerdasan Spiritual dan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior Towards Individual* (OCB-I)

yaitu: (1) Konstribusi, (2) Loyalitas, (3) Afeksi, (4) Respek profesional.

Kepuasan Kerja

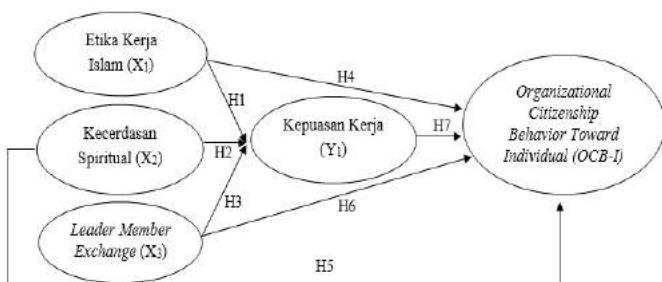
Robbins dan Judge (2009: 99) menyatakan kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik. Definisi kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2008: 202) dimana kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antara keduanya. Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja terdiri dari lima indikator yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Mutu pengawasan supervisi, (3) Gaji atau Upah, (4) Kesempatan promosi, (5) Rekan kerja.

Organizational Citizenship Behavior Towards Individual (OCB-I)

Menurut Robbins (2001: 30) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku diskresioner yang bukan merupakan bagian dari persyaratan-persyaratan jabatan formal seorang karyawan, meskipun demikian hal itu mempromosikan pemfungsihan efektif atas organisasi. Menurut William dan Andersons (1991) OCB-I berarti perilaku membantu antar individu dalam organisasi, secara tidak langsung juga memberikan konstribusi dalam organisasi. Menurut Willian dan Anderson (dalam Roby Sambung et al, 2011) OCB-I terdiri dari empat dimensi, yaitu (1) *Altruism*, (2) *Courtesy*, (3) *Peacekeeping*, (4) *Cheerleading*.

Model Empiris

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas, maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan model empiris diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.

H2 : Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.

H3 : *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.

H4 : Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior Towards Individual* (OCB-I) pada guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.

H5 : Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior Towards Individual* (OCB-I) pada guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.

H6 : *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior Towards Individual* (OCB-I) pada guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.

H7 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior Towards Individual* (OCB-I) pada guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan SD Ulil Albab Kebumen dan metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah 33 guru.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain: (1) Menyebar kuesioner langsung kepada para guru SD Islam Ulil Albab Kebumen, (2) Wawancara, (3) Studi Pustaka. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 22.0 Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji validitas dan reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji

Pengaruh Etika Kerja Islam, Kecerdasan Spiritual dan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior Towards Individual* (OCB-I)

hipotesis; (4) Analisis Korelasi; (5) Analisis Jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika $\alpha > 0,60$, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya

Tabel 1. Uji reliabilitas

Butir Variabel	r kritis	Cronbach Alpha	Keterangan
Etika Kerja Islam	0,60	0,938	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0,60	0,917	Reliabel
<i>Leader Member Exchange</i>	0,60	0,936	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,60	0,905	Reliabel
OCB-I	0,60	0,955	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis instrumen dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena $\alpha > 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural I

No	Variabel Bebas	Keterangan	
		Tolerance	VIF
1.	Etika Kerja Islam	0,459	2,180
2.	Kecerdasan Spiritual	0,167	6,005
3.	<i>Leader Member Exchange</i>	0,223	4,447

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* diatas 0,01 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural II

No	Variabel Bebas	Keterangan	
		Tolerance	VIF
1.	Etika Kerja Islam	0,356	2,881
2.	Kecerdasan Spiritual	0,142	7,020
3.	<i>Leader Member</i>	0,192	5,205

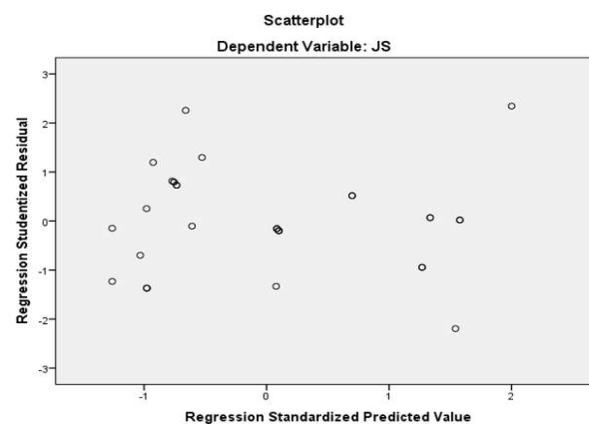
	Exchange		
4. Kepuasan Kerja	0,145	6,893	

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* diatas 0,01 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

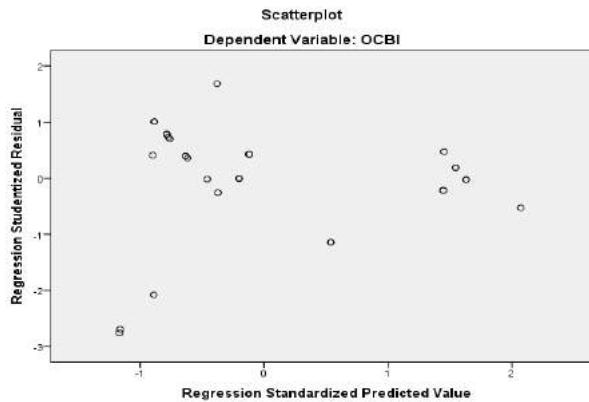
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural I



Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural II



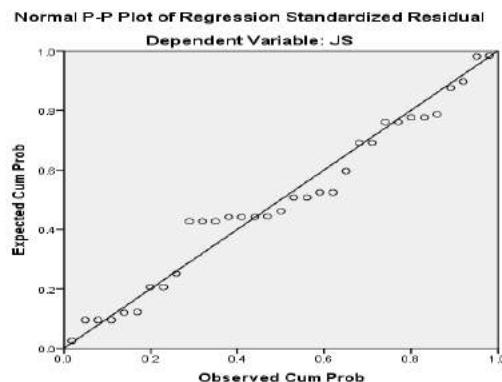
Berdasarkan gambar IV-1 dan gambar IV-2 diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat

Pengaruh Etika Kerja Islam, Kecerdasan Spiritual dan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior Towards Individual* (OCB-I)

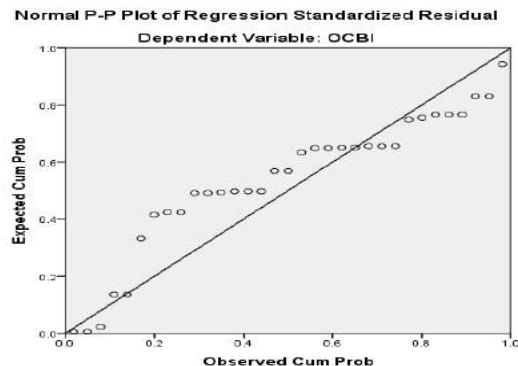
disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Substruktural I



Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Substruktural II



Berdasarkan hasil uji normalitas diatas (*Normal P-P Plot of Regression Residual*) diketahui bahwa menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial

Tabel 8. Hasil Uji t Substruktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.625	3.514		.463	.647
EKI	.231	.080	.302	2.897	.007
SQ	.396	.179	.384	2.214	.035
LMX	.471	.217	.325	2.170	.038

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa:

- a. Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen, karena menunjukan probabilitas signifikansi untuk variabel etika kerja Islam (X_1) sebesar $0,007 < 0,05$ dan hasil perhitungan peroleh angka t_{hitung} sebesar $2,897 > t_{tabel}$ sebesar 2,042.

Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen, karena menunjukan probabilitas signifikansi untuk variabel kecerdasan spiritual (X_2) sebesar $0,035 < 0,05$ dan hasil perhitungan peroleh angka t_{hitung} sebesar $2,214 > t_{tabel}$ sebesar 2,042.

- c. *Leader member exchange* (LMX) berpengaruh postif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena menunjukan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *leader member exchange* (X_3) sebesar $0,038 < 0,05$ dan hasil perhitungan peroleh angka t_{hitung} sebesar $2,170 > t_{tabel}$ sebesar 2,042. Hasil ini menyatakan *leader member exchange* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.

Tabel 9. Hasil Uji t Substruktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-8.395	3.070		-2.735	.011
EKI	.012	.079	.018	.153	.880
SQ	.501	.168	.566	2.974	.006
LMX	.451	.204	.363	2.214	.035
JS	.009	.162	.010	.056	.956

a. Dependent Variable: OCB-I

- a. Etika kerja Islam tidak berpengaruh tehadap *organizational citizenship behavior towards individual* (OCB-I) guru SD Islam Ulil Albab Kebumen, kerena menunjukan probabilitas signifikansi untuk variabel etika kerja Islam (X_1) sebesar $0,880 > 0,05$ dan hasil perhitungan peroleh angka t_{hitung} sebesar $0,153 < t_{tabel}$ sebesar 2,045
- b. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational*

Pengaruh Etika Kerja Islam, Kecerdasan Spiritual dan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior Towards Individual* (OCB-I)

citizenship behavior towards individual (OCB-I) guru SD Islam Ulil Albab Kebumen, karena menunjukkan probabilitas signifikansi untuk variabel kecerdasan spiritual (X_2) sebesar $0,006 < 0,05$ dan hasil perhitungan peroleh angka t_{hitung} sebesar $2,974 > t_{tabel}$ sebesar 2,045.

- c. *Leader member exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior towards individual* (OCB-I) guru SD Islam Ulil Albab Kebumen, karena menunjukkan probabilitas signifikansi untuk variabel *leader member exchange* (X_3) sebesar $0,035 < 0,05$ dan hasil perhitungan peroleh angka t_{hitung} sebesar $2,214 > t_{tabel}$ sebesar 2,045.
- d. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior toward individual* (OCB-I) SD Islam Ulil Albab Kebumen, karena menunjukkan probabilitas signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (Y_1) sebesar $0,956 > 0,05$ dan hasil perhitungan peroleh angka t_{hitung} sebesar $0,010 < t_{tabel}$ sebesar 2,045.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Sustruktural I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.855	.840	1.93536

a. Predictors: (Constant), LMX, EKI, SQ

kecerdasan spiritual, dan *leader member exchange*, sedangkan sisanya sebesar 16% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Sustruktural II

Model Summary^b

Mode I	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.855	.835	1.68452

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R^2 persamaan II sebesar 0,835 artinya 83,5% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel etika kerja Islam, kecerdasan spiritual, dan *leader member exchange*, sedangkan sisanya sebesar 16,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Analisis Korelasi

Tabel 12. Hasil Uji Korelasi

		Correlations		
		EKI	SQ	LMX
EKI	Pearson Correlation	1	.733**	.616**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	33	33	33
SQ	Pearson Correlation	.733**	1	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	33	33	33
LMX	Pearson Correlation	.616**	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	33	33	33

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

Berdasarkan tabel diatas, nilai korelasi antara etika kerja Islam dan kecerdasan spiritual sebesar 0,733, dan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti antara variabel etika kerja Islam dan kecerdasan spiritual terdapat korelasi yang kuat dan signifikan. Nilai korelasi antara etika kerja Islam dan *leader member exchange* sebesar 0,616 dan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti korelasi kedua variabel tersebut korelasi yang kuat dan signifikan. Nilai korelasi variabel kecerdasan spiritual dan *leader member exchange* sebesar 0,880, dan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti korelasi kedua variabel tersebut sangat kuat dan signifikan.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan analisis yang menghubungkan lebih dari dua variable. Untuk mengetahui etika kerja Islam (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), leader member exchange (X_3), kepuasan kerja (Y_1) dan OCB-I (Y_2) dapat digunakan rumus:

$$Y_1 = 0,302X_1 + 0,384X_2 + 0,325X_3 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,855} = \sqrt{0,145} = 0,381$$

Pengaruh Etika Kerja Islam, Kecerdasan Spiritual dan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior Towards Individual* (OCB-I)

Keterangan:

- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,302 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel etika kerja Islam akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,302 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,384 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel kecerdasan spiritual akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,384 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,325 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel *leader member exchange* (LMX) akan meningkatkan LMX guru sebesar 0,302 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- Nilai residu sebesar 0,381 menunjukkan kepuasan kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel etika kerja Islam (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), dan *leader member exchange* (X_3) sebesar 0,381 (38,1%).

$$Y_2 = 0,018X_1 + 0,566X_2 + 0,363X_3 + 0,010Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,855} = \sqrt{0,145} = 0,381$$

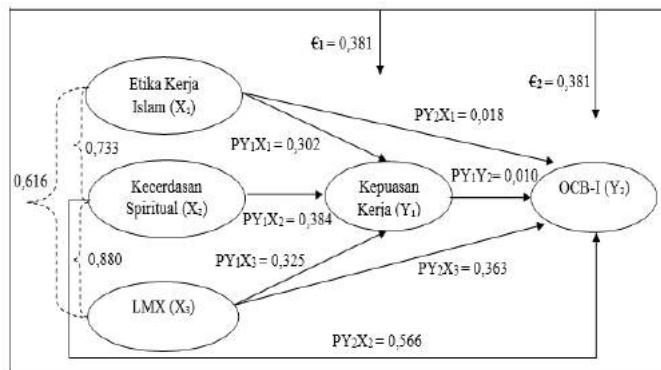
Keterangan:

- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,018 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel etika kerja Islam akan menambahkan OCB-I guru sebesar 0,018 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,566 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel kecerdasan spiritual akan meningkatkan OCB-I guru sebesar 0,566 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
- Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,363 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel *leader member exchange* (LMX) akan meningkatkan OCB-I guru sebesar 0,363 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
- Nilai koefisien regresi Y_1 sebesar 0,010 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel kepuasan kerja akan

meningkatkan OCB-I guru sebesar 0,010 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

- Nilai residu sebesar 0,381 menunjukkan kepuasan kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel etika kerja Islam (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), dan *leader member exchange* (X_3) sebesar 0,381 (38,1%).

Diagram Jalur



Berdasarkan gambar diagram jalur diatas dapat dijelaskan bahwa variabel etika kerja islam berpengaruh sebesar 0,302 terhadap variabel kepuasan kerja, variabel kecerdasan spiritual berpengaruh sebesar 0,384 terhadap variabel kepuasan kerja, variabel *leader member exchange* (LMX) berpengaruh sebesar 0,325 terhadap variabel kepuasan kerja, variabel etika kerja Islam tidak berpengaruh sebesar terhadap variabel OCB-I, variabel kecerdasan spiritual berpengaruh sebesar 0,566 terhadap variabel OCB-I, variabel LMX berpengaruh sebesar 0,363 terhadap variabel OCB-I dan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB-I. Korelasi antara variabel etika kerja Islam dan kecerdasan spiritual sebesar 0,733, korelasi antara variabel etika kerja Islam dan *leader member exchange* sebesar 0,616, dan korelasi antara kecerdasan spiritual dan *leader member exchange* sebesar sebesar 0,880.

Implikasi Manajerial

- Hubungan Antara Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Islam Ulil Albab Kebumen

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja, berdasarkan hasil

ujji t diperoleh dari t_{hitung} sebesar $2,897 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, jadi H1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya hubungan yang harmonis antara sesama guru mampu menimbulkan kepuasan kerja. Bagi seorang guru SD Islam Ulil Albab mengajar merupakan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kapasitas diri, sehingga guru mampu meningkatkan kemampuan serta kreatifitasnya. Selain itu dengan bekerja diniatkan ibadah sesuai prinsip etika kerja Islam sehingga memberi manfaat bagi orang lain mampu menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang guru. Serta adanya keadilan seperti kesempatan promosi yang sama bagi semua guru untuk memiliki status yang lebih tinggi, karena dengan adanya rasa keadilan dalam organisasi akan menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Hidayat dan Heru K. T. (2015) dengan judul "Peran Etika Kerja Islam dalam mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap Komitmen Organisasional". Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Islam Ulil Albab Kebumen

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja, berdasarkan hasil uji t diperoleh dari t_{hitung} sebesar $2,214 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, jadi H2 diterima. Hal ini bermakna semakin cerdas secara spiritual seorang guru maka akan mengakibatkan semakin meningkatnya kepuasan kerja. Tanggung jawab yang diemban dan kesadaran yang tinggi seorang guru

merupakan cerminan adanya kecerdasan spiritual yang tinggi, sehingga adanya keberhasilan yang didapatkan dari tanggung jawab yang diemban seorang guru mampu menimbulkan kepuasan kerja. Selain itu adanya visi misi organisasi yang sudah diterapkan seorang guru mampu mengakibatkan perasaan puas dalam setiap melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani Supriyanto (2012) dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer". Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Hubungan Antara *Leader Member Exchange* (LMX) Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Islam Ulil Albab Kebumen

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *leader member exchange* terhadap kepuasan kerja, berdasarkan hasil uji t diperoleh dari t_{hitung} sebesar $2,170 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, jadi H3 diterima. Artinya semakin tinggi tingkat LMX maka kepuasan seorang guru juga semakin tinggi. Seorang guru SD Islam Ulil Albab tidak hanya bersikap loyal terhadap organisasinya, tetapi adanya loyalitas/kesetiaan terhadap seseorang secara terus menerus, hal ini akan mengakibatkan timbulnya kepuasan kerja. Terciptanya interaksi yang baik antara kepala sekolah dengan para guru, dimana kepala sekolah memperlakukan bawahan (guru) dengan bijaksana, memperhatikan kemajuan, dan perkembangan guru juga mampu menimbulkan kepuasan kerja bagi guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budijanto (2016) dengan judul "Pengaruh *Leader Member Exchange* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)". Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *Leader Member*

Exchange berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Hubungan Antara Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behavior Towards Individual* (OCB-I) Guru SD Islam Ulil Albab Kebumen

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap OCB-I, berdasarkan hasil uji t diperoleh dari t_{hitung} sebesar $0,153 < t_{tabel} 2,045$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,880 > 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap OCB-I, jadi H4 ditolak. Berarti hal tersebut tidak mendukung penelitian terdahulu dalam penelitian ini. Etika kerja Islam dalam Al-Qur'an menganjurkan bekerja sebaik mungkin dengan memanfaatkan waktu yang ada untuk produktifitas. Etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap OCB-I karena guru SD Islam Ulil Albab memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan pada masing-masing guru, sehingga untuk membantu antar individu dilakukan hanya sekedarnya saja.

5. Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Terhadap *Organizational Citizenship Behavior Towards Individual* (OCB-I) Guru SD Islam Ulil Albab Kebumen

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap OCB-I, berdasarkan hasil uji t diperoleh dari t_{hitung} sebesar $2,974 > t_{tabel} 2,045$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB-I, jadi H5 diterima. Hal ini menunjukan bahwa semakin cerdas secara spiritual seorang guru maka semakin tinggi tingkat OCB-I. Kemampuan yang dimiliki guru SD Islam Ulil Albab dalam menciptakan hubungan yang harmonis dengan rekan sesama guru, menciptakan kerukunan, dan saling terbuka, sehingga akan tercipta perasaan tolong menolong sesama guru dengan ikhlas karena sudah diilhami visi misi dalam kehidupan mereka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hermaningsih (2013)

dengan judul "Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)". Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

6. Hubungan Antara *Leader Member Exchange* (LMX) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior Towards Individual* (OCB-I) Guru SD Islam Ulil Albab Kebumen

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh *leader member exchange* terhadap OCB-I, berdasarkan hasil uji t diperoleh dari t_{hitung} sebesar $2,170 > t_{tabel} 2,045$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB-I, jadi H6 diterima. Dengan demikian, semakin tinggi kualitas LMX maka semakin tinggi OCB-I seorang guru. Dalam SD Islam Ulil Albab menjelaskan bahwa dinamika hubungan yang dibangun antara kepala sekolah dengan para guru baik, hal tersebut tercermin dari adanya bentuk kepedulian dimana antara guru dengan kepala sekolah menganggap seperti sahabat sehingga tidak adanya kecanggungan dalam berkomunikasi. Hal inilah yang mengakibatkan tumbuhnya perilaku membantu baik antar sesama guru maupun guru dengan kepala sekolah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budijanto (2016) dengan judul "Pengaruh *Leader Member Exchange* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)". Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

7. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior Towards Individual* (OCB-I) Guru SD Islam Ulil Albab Kebumen

Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB-I, berdasarkan hasil uji t diperoleh dari t_{hitung} sebesar $0,056 > t_{tabel} 2,045$ dengan tingkat signifikansi sebesar

0,956<0,05 hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB-I, jadi H7 ditolak. Berarti hal tersebut tidak mendukung penelitian terdahulu dalam penelitian ini. Namun penelitian ini menghasilkan temuan yang sama dengan Intaraprasong et al (2012), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap OCB. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB-I karena guru SD Islam Ulil Albab menyebutkan tidak terpenuhinya kepuasan kerja yang bersumber dari gaji, dimana gaji bersifat lebih kepada kepuasan yang bersumber dari luar atau faktor eksternal. Hal tersebutlah yang menyebabkan bahwa kepuasan kerja pengaruhnya tidak signifikan terhadap OCB, karena kepuasan eksternal sifatnya lebih tidak stabil. Hal ini juga terlihat dari hasil kuesioner dimana indikator gaji memiliki nilai terendah dan ekstrim dibandingkan dengan indikator lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.
2. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.
3. *Leader member exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja SD Islam Ulul Albab Kebumen.
4. Etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior towards individual* (OCB-I) guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.
5. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior towards individual* (OCB-I) guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.
6. *Leader member exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior towards individual* (OCB-I) guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.

7. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior towards individual* (OCB-I) guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.

Saran

1. Etika kerja Islam merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh terhadap OCB-I. Oleh sebab itu, penulis menyarankan agar pihak sekolah khususnya kepala sekolah untuk dapat menjaga dan terus meningkatkan etika kerja Islam agar dapat bermanfaat khusunya bagi guru, sehingga nantinya dengan meningkatnya etika kerja Islam mampu memberikan rasa kepedulian antar individu yang nantinya akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki berpengaruh terhadap OCB-I. dari hasil tersebut, penulis menyarankan agar pihak sekolah khususnya kepala sekolah yang sering berhubungan langsung dengan para guru untuk terus meningkatkan kepuasan kerja guru dengan cara ikut menjaga agar hubungan antar sesama guru tetap harmonis sehingga nantinya lebih mampu memunculkan kepedulian antar sesama individu untuk saling membantu.
3. Penelitian dilakukan di sebuah organisasi sekolah Islam dengan sampel yang masih sedikit, untuk itu penulis berharap penelitian selanjutnya dilakukan pada organisasi Islam yang lain dengan sampel yang lebih banyak sehingga nantinya memiliki banyak faktor yang bisa diteliti.
4. Penelitian ini hanya membatasi etika kerja Islam, kecerdasan spiritual, dan *leader member exchange* (LMX) sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior towards individual* (OCB-I), untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang sama tetapi dengan indikator yang berbeda atau menambahkan variabel yang lain sehingga

Pengaruh Etika Kerja Islam, Kecerdasan Spiritual dan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior Towards Individual* (OCB-I)

nantinya akan lebih berpengaruh terhadap OCB-I.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar & Ridwan Mukri. 2008. *ESQ for Teens 1 Why You Need ESQ Zero Mind Process With 1 Value*. Jakarta: Arga Printing.
- Ali, A & Al Owaihan. 2008. *Islamic Work Ethic in Kuwait*. Journal of Manusiament Development, Vol. 14.
- Ali, Abbas. 1988. *Scalling an Islamic Work Ethic*. The Journal of Social Psykology. Hal 575-583.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 7. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2006. *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 2009. *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 2011. *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gutama, Giovanni et al. 2015. *Analisis Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kerja Karyawan melalui Perceived Organizational Support sebagai Variabel Mediasi di Restoran De Bolivia Surabaya*. Skripsi Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Jilid 3. Yogyakarta: ANDI
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermaningsih, Anik. 2012. Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial Jilid 1. Universitas Mercubuana Jakarta.
- Hidayat, Syamsul & Heru K. T. 2015. *Peran Etika Kerja Islam dalam mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional*. Tesis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Ivencevich, John M. et al. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi 7. Jakarta: Erlangga.
- Jahangir, N. et al. 2004. *Organizational Citizenship Behavior: it's nature and antecedents*. BRAC University Journal, 1, 75-78.
- Kaori, Res Mineke Kin. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja pelayanan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Skripsi Universitas Jember.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi ke-3. Jakarta: Erlangga.
- Liden, C. R. & John M. Maslyn. 1998. *Multidimensional fifty of leader member exchange: an empirical assessment through scale development*. Jornal of Management, 124 (1), 43-712.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mandala, Erlangga A. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual pada Kepuasan Kerja yang berdampak terhadap Kinerja*. Skripsi Universitas Islam Indonesia.
- Novliadi, Ferry. 2006. Organizational Citizenship Behavior karyawan ditinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan persepsi terhadap dukungan Organisasional. Universitas Sumatera Utara.
- Purba, D. E. dan Ali N. L. S. 2004. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*. MAKARA, Sosial Humaniora, Vol. 8, No. 3, 105 – 111. Diambil pada 17 September 2017.
- Rahmanto, Efendi. 2016. *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja terhadap*

Pengaruh Etika Kerja Islam, Kecerdasan Spiritual dan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior Towards Individual* (OCB-I)

- Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.* Tesis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Ramadhani, Nur Amalia et al. 2016. Kcerdasan Spiritual dan Emosional sebagai Anteseden Kinerja Pegawai. STIE Makasar Bonggaya.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- . 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Erlangga.
- . 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap*. Edisi 10. Jakarta: Indeks.
- Sambung, Roby. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB-I dan OCB-O dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderating. Analisis Manajemen*. Vol. 5, No. 2. Skripsi Universitas Palangka Raya, Pontianak.
- Santoso, S. 2003. *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwono, Jonathan. 2005. *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi ke-6. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi ke-4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Buku 2. Edisi ke-4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, Herman & Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyandi, Herman & Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sukidi, 2002. *Rahasia Sukses Hidup Bahagia Kecerdasan Spiritual: Mengapa SQ Lebih Penting Daripada IQ dan EQ*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sukidi, Imawan. 2002. *Rahasia Sukses Hidup Bahagia, Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Gramedia.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jember: Graha Ilmu.
- Suryana, Alean K. H. 2014. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Leader Member Exchange (LMX) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. Tesis Universitas Sebelas Maret Surakarta, Surakarta.”
- Zohar, D. Marshal, I. 2002. *SQ (Spiritual Intelligence): The Ultimate Intelligence*, Bloomsbury Publishing, London.