

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA GURU
SEKOLAH ISLAM DI BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

SARINGATUN NAFINGAH



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA GURU SEKOLAH ISLAM DI BANDAR LAMPUNG

Oleh

Saringatun Nafingah

Globalisasi telah menciptakan lingkungan yang dinamis, menuntut organisasi diberbagai sektor, termasuk institusi pendidikan untuk beradaptasi agar dapat bertahan dan berkembang. Sekolah Islam sebagai lembaga pendidikan yang berbasis nilai-nilai agama, menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia. Keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kualitas akademik, tetapi juga oleh perilaku guru dalam menjalankan tugasnya. Etika kerja Islam berperan penting dalam membentuk standar perilaku guru, sementara kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam memotivasi dan mengarahkan guru untuk berkontribusi lebih dari sekadar tugas utama mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru sekolah Islam di Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 107 guru dari lima sekolah Islam di Bandar Lampung. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan IBM SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang di ajukan, yaitu etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, serta kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Saran bagi sekolah Islam di Bandar Lampung untuk lebih memperhatikan implementasi nilai-nilai etika kerja Islam, meningkatkan interaksi dan komunikasi antara kepala sekolah dan guru, serta meningkatkan kesadaran dan motivasi guru untuk berkontribusi secara aktif dalam mendukung tugas kepala sekolah, sehingga dapat mendorong peningkatan OCB guru dan kualitas pendidikan di sekolah Islam.

Kata kunci: Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior*.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ISLAMIC WORK ETHICS AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) OF ISLAMIC SCHOOL TEACHERS IN BANDAR LAMPUNG

By

Saringatun Nafingah

Globalization has created a dynamic environment, requiring organizations in various sectors, including educational institutions to adapt in order to survive and thrive. Islamic schools as educational institutions based on religious values, face challenges in managing human resources. The success of education is not only determined by academic quality, but also by the behavior of teachers in carrying out their duties. Islamic work ethics play an important role in shaping teacher behavioral standards, while transformational leadership has a strategic role in motivating and directing teachers to contribute more than just their main duties. This study aims to analyze the influence of Islamic work ethics and transformational leadership on organizational citizenship behavior (OCB) of Islamic school teachers in Bandar Lampung. The research method used in this study is quantitative. Data were collected through questionnaires distributed to 107 teachers from five Islamic schools in Bandar Lampung. The data analysis technique used simple linear regression with the help of IBM SPSS version 24. The results of the study indicate that this study supports the proposed hypothesis, namely that Islamic work ethics have a positive and significant effect on OCB, and transformational leadership also has a positive and significant effect on OCB. Suggestions for Islamic schools in Bandar Lampung to pay more attention to the implementation of Islamic work ethics values, improve interaction and communication between principals and teachers, and increase teacher awareness and motivation to actively contribute in supporting the principal's duties, so as to encourage an increase in teacher OCB and the quality of education in Islamic schools.

**Keywords: Islamic Work Ethics, Transformational Leadership, Organizational
Citizenship Behavior.**

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA GURU
SEKOLAH ISLAM DI BANDAR LAMPUNG**

Oleh

SARINGATUN NAFINGAH

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi : **PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
GURU SEKOLAH ISLAM DI BANDAR
LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Saringatun Nafingah**

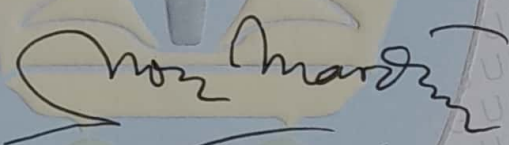
Nomor Pokok Mahasiswa : **2111011025**

Program Studi : **S1 Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

MENYETUJUI

1. **Komisi Pembimbing**


Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.

NIP. 19701106 199802 2 001

MENGETAHUI

2. **Ketua Jurusan Manajemen**

a.n.


Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

NIP. 19680708 2002 121003

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua Penguji : **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**

Sekretaris Penguji : **Dina Safitri, S.E., M.I.B.**

Penguji Utama : **Lis Andriani, S.E., M.Si.**

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP. 19660621 199003 1 003

3. Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 12 Juni 2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Saringatun Nafingah

NPM : 2111011025

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Guru Sekolah Islam di Bandar Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun merupakan karya tulis saya sendiri dan bukan hasil duplikasi dari karya orang lain. Semua kutipan, data, dan informasi yang tercantum dalam skripsi ini telah saya cantumkan secara jelas dan sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah yang berlaku. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa terdapat penyimpangan dalam karya ilmiah ini dan mengakibatkan pernyataan ini tidak benar maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada peneliti.

Bandar Lampung, 25 Juni 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Saringatun Nafingah

NPM. 2111011025

RIWAYAT HIDUP



Penulis yang bernama lengkap Saringatun Nafingah, lahir di Lampung Tengah pada hari Kamis, 04 September 2003. Anak keempat dari lima bersaudara, putri Bapak Barsono dan Ibu Waginah.

Penulis menempuh jenjang awal pendidikan di Taman Kanak-kanak (TK) Raudhatul Athfal (RA) Roudlotul Huda di tahun 2008-2009, setelah itu melanjutkan ke jenjang Sekolah Dasar di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Roudlotul Huda pada tahun 2009-2015. Pendidikan Sekolah Menengah Pertama ditempuh di Madrasah Tsanawiyah (MTS) Roudlotul Huda pada tahun 2015-2018 dan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA N 1 Kalirejo di tahun 2018-2021.

Penulis selanjutnya, mengikuti seleksi SNMPTN untuk melanjutkan studi ke perguruan tinggi, penulis lolos dalam seleksi SNMPTN tahun 2021 dan resmi menjadi mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung. Pada tahun ketiga perkuliahan, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Periode 1 Tahun 2024 selama 40 hari di Desa Negeri Jaya, Kecamatan Negeri Besar, Kabupaten Way Kanan sebagai bagian dari pengabdian kepada masyarakat. Selama perkuliahan penulis fokus pada akademik dan mengembangkan diri melalui mata kuliah serta tugas yang diberikan. Skripsi ini merupakan hasil kerja keras dan dedikasi penulis dalam menyelesaikan studi, penulis berharap dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan para pembacanya.

MOTTO

“It’s not always easy, but that’s life. Be strong because there are better days ahead.”

(Mark Lee)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kamu investasikan untuk menjadi dirimu serupa yang kamu impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kamu ceritakan.”

(Boy Candra)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S. Al-Insyirah: 5-6)

PERSEMBAHAN

“Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, serta sholawat dan salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulisan karya ini dapat diselesaikan dengan baik”.

Penulis mempersembahkan karya ini kepada:

Kedua Orangtuaku, Bapak dan Ibu

Terima kasih yang tak terhingga kepada Bapak Barsono dan Ibu Waginah yang telah merawat, membesarkan, dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak penulis kecil hingga saat ini. Pengorbanan, doa, dan dukungan yang telah diberikan oleh Bapak dan Ibu menjadi sumber kekuatan sekaligus motivasi terbesar bagi penulis untuk terus melangkah dan menyelesaikan perjalanan ini hingga titik pencapaian ini tercapai.

Saudaraku

Terima kasih kepada saudara-saudaraku tercinta Eva Yunita, Uswatun Hasanah, dan Siti Anisa yang senantiasa menjadi penyemangat dalam langkah penulis melalui kebersamaan dalam canda tawa, cerita, dan segala hal indah yang kita bagikan bersama. Semoga kita semua bisa terus diberikan kesehatan, kebahagiaan, dan mencapai impian yang diharapkan.

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT serta suri tauladan kita Nabi Muhammad SAW, atas karunia dan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Guru Sekolah Islam di Bandar Lampung”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penulis menyadari selama proses penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Kesempatan ini, penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing, penulis mengucapkan terima kasih atas nasihat dan bimbingan, serta berbagai masukan yang telah diberikan di tengah kesibukan ibu selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Dosen Pembahas 1, terima kasih atas pembelajaran berharga yang ibu berikan berupa saran dan masukan demi kesempurnaan skripsi ini.

6. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembahas 3 dan penguji utama, terima kasih atas saran dan masukan yang telah ibu berikan demi penyempurnaan skripsi ini, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Ibu Dina Safitri, S.E., M.I.B., selaku Dosen Pembahas 4 dan sekretaris penguji, terima kasih banyak atas saran dan masukan yang membangun dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Dr. RR. Erlina, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik, penulis menyampaikan terima kasih atas segala bentuk bimbingan, arahan, dan dukungan selama menjalani masa perkuliahan.
9. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, khususnya dosen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, terima kasih atas ilmu dan pembelajaran berharga untuk penulis selama menempuh Pendidikan hingga memperoleh gelar Sarjana ini.
10. Kepada seluruh Staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan yang telah diberikan, baik selama proses perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
11. Terima kasih kepada sekolah-sekolah Islam menengah atas di Bandar Lampung yang telah mendukung dan mengizinkan pelaksanaan penelitian, sehingga proses penyusunan skripsi ini dapat berlangsung dengan baik.
12. Kedua Orang Tuaku tercinta, Bapak Barsono dan Ibu Waginah, terima kasih banyak atas kasih sayang, doa, dan dukungannya baik secara moril maupun materil, sehingga penulis bisa terus semangat dan termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Saudara-saudaraku tersayang, Kakak Eva, Kakak Uus, dan juga Adikku Anisa, terima kasih banyak telah mengisi keseharianku dengan keceriaan serta doa dan kasih sayang untuk penulis.
14. Keluarga besarku, terutama Nenek Namsiyah dan Almarhumah Nenek Saonah, terima kasih banyak atas doa yang diberikan kepada penulis.
15. Sahabat seperjuanganku, Cuta, Indah, Khalisa, Atus, terima kasih banyak atas *support system* yang diberikan kepada penulis dan kebersamaan kita selama berkuliah di Universitas Lampung berbagi canda, tawa, tangis, dan keluh kesah. Terima kasih atas kehadiran dan pelukan hangat kalian disaat suka

maupun duka, kalian bukan sekadar teman tapi keluarga yang saling menguatkan. Semoga silaturahmi dan kebersamaan ini tetap terjaga, meski waktu dan jarak akan membawa kita ke arah yang berbeda.

16. Seluruh teman-teman Manajemen Angkatan 2021 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat, terima kasih banyak atas kebersamaannya selama perkuliahan.
17. Terima kasih kepada seluruh teman-teman KKN di Desa Negeri Jaya atas kebersamaan, pengalaman, dan kenangan berharga selama kegiatan KKN.
18. Terima kasih kepada diriku sendiri atas keteguhan dan semangat yang telah ditunjukkan dalam proses ini, meski sering ingin menyerah, tapi terus melangkah maju walau jalan terasa berat. Pada akhirnya semua lelah, tangis, dan perjuangan akhirnya terbayar. Aku bangga dengan diriku yang tidak menyerah dan tetap percaya bahwa segala proses akan indah pada waktunya.
19. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, atas segala bantuan dan masukan yang telah diberikan dalam proses penyelesaian skripsi.
20. Almamater tercinta, Universitas Lampung, terima kasih atas segala ilmu, pengalaman, dan proses pendewasaan diri yang telah penulis peroleh selama masa studi.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih memiliki keterbatasan, namun besar harapan penulis agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi setiap pembacanya. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak yang membantu dalam penulisan skripsi ini mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Bandar Lampung, 08 Mei 2025

Penulis,



Saringatun Nafingah

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	6
2.1 Tinjauan Teoritis	6
2.1.1 Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	6
2.1.2 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	7
2.1.3 Definisi Etika Kerja Islam.....	8
2.1.4 Dimensi Etika Kerja Islam	9
2.1.5 Definisi Kepemimpinan Transformasional	10
2.1.6 Dimensi Kepemimpinan Transformasional	11
2.2 Penelitian Terdahulu.....	12
2.3 Kerangka Pemikiran	14
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	16
III. METODE PENELITIAN	20
3.1 Jenis Penelitian	20
3.2 Sumber Data Penelitian	20
3.3 Objek Penelitian	20
3.4 Populasi dan Sampel.....	21

3.4.1	Populasi.....	21
3.4.2	Sampel.....	22
3.5	Teknik Pengumpulan Data	24
3.5.1	Kuesioner	24
3.6	Skala Pengukuran	25
3.7	Variabel Penelitian	25
3.7.1	Variabel Bebas	25
3.7.2	Variabel Terikat	26
3.8	Definisi Operasionl Variabel.....	26
3.9	Uji Instrumen Penelitian.....	29
3.9.1	Uji Validitas	29
3.9.2	Uji Reliabilitas	30
3.9.3	Uji Normalitas.....	30
3.10	Teknik Analisis Data	31
3.10.1	Uji Regresi Linier Sederhana	31
3.10.2	Uji Hipotesis	31
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1	Prosedur Penelitian.....	33
4.2	Hasil Analisis Deskriptif	34
4.3	Respon Partisipan	35
4.4	Hasil Uji Instrumen Penelitian	37
4.4.1	Hasil Uji Validitas.....	38
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas	40
4.4.3	Hasil Uji Normalitas	41
4.5	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji Parsial (Uji t)	41
4.6	Pembahasan	42
4.6.1	Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap <i>Organizational Citizeship Behavior</i> Pada Guru Sekolah Islam di Bandar Lampung	42
4.6.2	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Organizational Citizeship Behavior</i> Pada Guru Sekolah Islam di Bandar Lampung.....	44
V.	KESIMPULAN DAN SARAN	46
5.1	Kesimpulan.....	46

5.2 Saran.....	46
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3. 1 Populasi Sekolah Islam Menengah Atas di Bandar Lampung.....	21
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Etika Kerja Islam	26
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Kepemimpinan Transformasional.....	28
Tabel 3. 4 Definisi Operasional OCB	29
Tabel 4. 1 Daftar Partisipan Survei Sekolah Islam Menengah Atas	33
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Guru.....	34
Tabel 4. 3 Hasil Respon Partisipan Pada Variabel Etika kerja Islam	35
Tabel 4. 4 Respon Partisipan Pada Variabel Kepemimpinan Transformasional ..	36
Tabel 4. 5 Respon Partisipan Pada Variabel OCB.....	37
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	38
Tabel 4. 7 Daftar Item Pernyataan Valid	39
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	41
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji t Variabel Independen Etika Kerja Islam (X ₁)	41
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji t Variabel Independen Kepemimpinan Transformasional (X ₂).....	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	15

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	52
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas	58
Lampiran 3. Hasil Uji Reliabilitas	61
Lampiran 4. Hasil Uji Normalitas	63
Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji Parsial (Uji t)	63
Lampiran 6. Hasil Perhitungan Ukuran Sampel	64

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi menciptakan lingkungan yang dinamis, dan setiap organisasi di sektor publik maupun swasta, harus beradaptasi dengan cepat agar dapat bertahan dan terus berkembang. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam mengelola, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi, di mana permasalahan yang sering muncul biasanya berkaitan dengan perilaku, kinerja, dan sikap individu (Hermanto et al., 2024). *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan isu penting dalam membentuk perilaku karyawan di tempat kerja termasuk aspek formal (Podsakoff et al., 1996; Rioux et al., 2001). Organisasi yang memiliki SDM dengan kemauan dan inisiatif untuk melakukan pekerjaan lebih dari sekadar uraian tugasnya (OCB), dapat dipastikan organisasi tersebut akan mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dan meraih keberhasilan (Masrohatin et al., 2019). *Organizational citizenship behavior* (OCB) memerlukan dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas untuk berkembang secara optimal, karena mereka merupakan kunci penting bagi keberhasilan organisasi.

Etika dan norma yang berlaku di tempat kerja terkait erat dengan pertumbuhan kualitas kerja karyawan di dalam suatu organisasi. Sebagian besar peneliti yang mulai mempelajari gagasan etika kerja di masyarakat dan telah menemukan bahwa etika berakar pada agama (Murtaza et al., 2016). Etika kerja Islam adalah etika yang berkembang pesat, berlandaskan pada nilai dan prinsip dari Al-Qur'an dan Sunnah serta menekankan kerja keras (Ahmad et al., 2012). Niat kerja yang ikhlas, amanah, keadilan, kerja sama, dan orientasi kerja yang memberi manfaat bagi umat Islam dan sesama ditekankan dalam etika kerja Islam. (Chanzanagh et al., 2011). Hal ini berbeda dengan etika kerja dalam agama lainnya, seperti etika kerja Protestan yang menekankan kerja keras, kedisiplinan, penundaan

kepuasan, dan akumulasi kekayaan sebagai bentuk ibadah (Weber, 2002). Etika kerja Protestan memandang kerja keras sebagai tanda keberhasilan dan berkah dari Tuhan, serta lebih menekankan pada pencapaian hasil. Etika kerja Islam mengajarkan bahwa bekerja bukan hanya mencari penghasilan, tetapi juga untuk meraih ridha Allah, dengan menekankan pentingnya niat yang ikhlas. Negara yang memiliki nilai-nilai Islam yang kuat termasuk Indonesia, nilai-nilai Islam ini berperan penting dalam menentukan standar perilaku karyawan di lingkungan kerja. Etika kerja Islam juga merupakan bentuk etika manajemen yang mempengaruhi tindakan dan perilaku individu (Romi et al., 2020). Islam juga dianggap sebagai agama yang menjadi satu-satunya pedoman bagi umatnya di berbagai bidang kehidupan (Rice, 1999). Menurut Alhyasat (2012), etika kerja Islam menjadi faktor pendorong terhadap OCB karyawan. Hal ini didukung oleh Tufail et al. (2017) dan Romi et al. (2020), menemukan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Temuan lain yang ditunjukkan oleh Wibowo et al. (2017) tidak menemukan pengaruh signifikan etika kerja Islam terhadap OCB, yang mengindikasikan adanya kesenjangan dalam temuan sebelumnya.

Menurut Masrohatin et al. (2019), menemukan *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dipengaruhi oleh lingkungan organisasi dan individu, di mana faktor eksternalnya merupakan gaya kepemimpinan dan pengendalian organisasi. Sebagian besar peneliti percaya bahwa gaya kepemimpinan transformasional sangat penting bagi organisasi untuk mengantisipasi situasi di masa depan (Jung et al., 2003). Perilaku kepemimpinan transformasional seperti inovasi, kreativitas, integritas, transparansi, dan keteladanan berpengaruh positif terhadap perilaku seluruh karyawan (Darto et al., 2015). Temuan penelitian Fard et al. (2020), menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap OCB. Hal yang sebaliknya ditunjukkan oleh penelitian Made & Ketut (2023) yang bertentangan dengan temuan penelitian lain dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB, yang mengindikasikan adanya kesenjangan dalam temuan sebelumnya.

Penelitian-penelitian sebelumnya juga memiliki keterbatasan dalam pemilihan objek. Penelitian yang dilakukan oleh Hermanto et al. (2024), meneliti guru tetap sebagai subjek penelitian dan sekolah SMA negeri maupun swasta dengan karakteristik sekolah favorit di Madiun. Penelitian Novitasari et al. (2020), berfokus pada guru perempuan di sekolah swasta di Tangerang sebagai objek kajiannya. Hal tersebut memberikan peluang bagi peneliti untuk mengisi celah dari kedua penelitian di atas yaitu dengan melibatkan guru laki-laki maupun perempuan, tanpa membedakan status kepegawaian dan sekolah favorit atau non-favorit, guna memperoleh hasil yang lebih representatif. Penelitian ini mengambil fokus pada sekolah-sekolah Islam di Bandar Lampung, karena daerah ini menunjukkan dinamika perkembangan pendidikan Islam yang pesat dan relevan dengan penerapan nilai-nilai etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional. Sekolah-sekolah Islam di Bandar Lampung juga dipilih sebagai lokasi penelitian, karena belum menjadi lokasi penelitian dalam kajian serupa sebelumnya.

Uraian latar belakang di atas, menunjukkan bahwa diperlukan kajian lebih lanjut untuk mendalami **“Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru Sekolah Islam di Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Organizational citizenship behavior (OCB) menjadi perhatian penting dalam meningkatkan efektivitas kerja guru, karena berkaitan dengan perilaku sukarela yang mendukung tercapainya tujuan organisasi sekolah secara optimal. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa OCB dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian sebelumnya untuk variabel etika kerja Islam menurut Tufail et al. (2017) dan Romi et al. (2020), menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, namun hasil temuan Wibowo et al. (2017), menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian sebelumnya untuk variabel kepemimpinan transformasional menurut Fard et al. (2020), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, namun hasil temuan Made &

Ketut (2023), menunjukkan sebaliknya bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil pada penelitian sebelumnya. Keterbatasan objek pada penelitian sebelumnya yang cenderung berfokus pada sekolah favorit, guru tetap, dan guru perempuan juga menjadi celah bagi peneliti untuk mengeksplorasi objek tersebut. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru sekolah Islam di Bandar Lampung?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru sekolah Islam di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru sekolah Islam di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru sekolah Islam di Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM). Penelitian ini juga diharapkan dapat memperluas kajian-kajian ilmu terkait etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional, serta menjadi referensi yang berguna bagi penelitian selanjutnya terkait pengaruh keduanya terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat dijadikan acuan bagi organisasi pendidikan, terutama yang berbasis Islam, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dengan penerapan etika kerja Islam dan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional yang dapat membangun OCB guru.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Teoritis

Tinjauan teoritis adalah bagian penting dalam penelitian yang berfungsi sebagai dasar konseptual dalam memahami variabel-variabel yang diteliti. Pembahasan teoritis digunakan untuk memperkuat kerangka berpikir dan menjelaskan landasan teoritis dari hubungan antar variabel yang dikaji.

2.1.1 Definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah serangkaian tugas yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan, melampaui standar kerja yang telah ditetapkan dalam organisasi (Aldag et al., 1997; Carmeli et al., 2006). Pengertian tersebut sejalan dengan Organ et al. (2006) yang mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku sukarela karyawan di luar tugas formal mereka di dalam organisasi. Menurut Lilly (2016), OCB merupakan perilaku sukarela dan bukan kewajiban resmi karyawan. Perilaku karyawan yang secara sukarela dan tidak dipaksakan untuk melakukan tindakan demi kepentingan organisasi diartikan sebagai *organizational citizenship behavior* (Hartadi et al., 2020). Membantu rekan kerja, menjadi sukarelawan untuk tanggung jawab tambahan, dan mematuhi kebijakan dan prosedur perusahaan bahkan ketika melakukannya menyebabkan ketidaknyamanan adalah contoh *organizational citizenship behavior* (Darto et al., 2015). Berdasarkan, pengertian di atas OCB dapat diartikan sebagai perilaku yang positif, altruistik, dan bermanfaat yang dilakukan oleh karyawan di dalam suatu organisasi (Somech et al., 2004).

2.1.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) secara umum dipandang sebagai perilaku sukarela yang memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. OCB karyawan dalam suatu organisasi dapat diukur menggunakan lima dimensi dari Organ et al. (2006), yaitu sebagai berikut:

- 1) **Altruisme** (Perilaku Menolong), yaitu perilaku sukarela yang bertujuan untuk membantu rekan kerja yang bukan merupakan kewajibannya. Perilaku ini seperti menolong rekan kerja yang menghadapi kesulitan, baik yang bersifat pribadi maupun terkait dengan organisasi.
- 2) **Kesadaran Individu**, yaitu perilaku yang melebihi tuntutan peran formal dan melebihi harapan organisasi. Dimensi perilaku ini berorientasi pada aspek impersonal, seperti mematuhi peraturan dan prosedur dan menghindari potensi masalah yang dapat ditimbulkan di lingkungan kerja.
- 3) **Sportivitas**, yaitu kemampuan untuk menoleransi keadaan yang tidak menyenangkan di tempat kerja tanpa mengeluh dan mempertahankan pandangan positif terhadap keadaan tersebut. Karyawan dengan sportivitas yang tinggi mampu menghadapi tekanan dan perubahan dengan sikap yang positif, hal ini akan mendukung terciptanya lingkungan kerja harmonis.
- 4) **Kesopanan**, yaitu perilaku menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja untuk menghindari konflik di tempat kerja. Perilaku ini seperti menghormati kebutuhan rekan kerja, menjaga komunikasi yang baik, dan menghindari perilaku yang menyinggung sehingga tercipta hubungan yang harmonis antar rekan kerja serta lebih menghargai orang lain.
- 5) **Kebajikan Kewarganegaraan**, yaitu perilaku karyawan yang berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dan peduli terhadap keberlanjutannya. Perilaku ini mencerminkan loyalitas dan komitmen karyawan dalam mendukung tujuan organisasi, baik melalui kontribusi langsung dalam tugas sehari-hari maupun

partisipasi dalam jangka panjang yang berdampak pada organisasi secara keseluruhan.

2.1.3 Definisi Etika Kerja Islam

Etika adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia dengan melihat apakah perilaku itu dianggap benar atau salah dan baik atau buruk (Dewey & Tufts, 2022). Etika kerja merupakan keyakinan serta sikap yang menggambarkan nilai-nilai utama dalam bekerja (Miller et al., 2002). Nilai-nilai utama ini mencakup kerja keras, pemanfaatan waktu luang, pentingnya peran kerja, moralitas atau etika, penundaan kepuasan, dan pemborosan waktu yang cenderung membahas etika kerja secara umum tanpa mengacu pada perspektif agama. Hal ini berbeda dengan etika kerja Islam yang berpedoman pada nilai-nilai dari agama Islam (Suryani et al., 2023), sekaligus menjadi pedoman bagi perilaku individu dan organisasi (Ali et al., 2010). Menurut Khan et al. (2015), etika kerja Islam berpedoman pada hukum Islam dan oleh umat Islam dianggap permanen dan *universal*. Etika kerja Islam sangat menjunjung tinggi kerja keras, komitmen, kreativitas, dan kerjasama (Yousef, 2001). Islam menjunjung tinggi prinsip kerjasama antar karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif (Husin, 2012). Islam juga menawarkan sistem kehidupan yang lengkap dan berpedoman pada etika untuk memandu umatnya dalam segala bidang kehidupan, termasuk kehidupan sosial dan ekonomi (Rice, 1999). Umat Islam harus mengikuti norma-norma kehidupan Islam, seperti yang sudah dijelaskan dalam hukum fikih dan selalu berserah diri kepada Allah Swt. (Syed et al., 2010). Karyawan yang mengikuti prinsip etika kerja Islam, diharapkan bisa terlibat dalam perilaku kerja yang produktif dan kooperatif (Murtaza et al., 2016). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka etika kerja Islam dapat diartikan sebagai sebuah konsep yang dikembangkan untuk memasukkan nilai-nilai agama dan etika ke dalam kehidupan profesional individu (Tufail et al., 2017).

2.1.4 Dimensi Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam yang digunakan sebagai pedoman dalam bekerja dapat diukur menggunakan tujuh dimensi yang dikemukakan oleh Chanzanagh et al. (2011). Dimensi tersebut mencakup prinsip-prinsip penting dalam membimbing perilaku karyawan yaitu:

- 1) **Niat kerja**, yaitu kegiatan ekonomi harus dilakukan dengan niat untuk memperoleh keridhaan Allah. Niat kerja yang ikhlas dan tulus adalah landasan utama dalam melaksanakan aktivitas ekonomi.
Setiap pekerjaan yang dilakukan harus didorong oleh tujuan untuk mendapatkan berkah dan ridha Allah, bukan semata-mata untuk keuntungan pribadi atau keuntungan duniawi.
- 2) **Kepercayaan**, yaitu tanggung jawab individu untuk mengelola dan melindungi kepentingan individu lain dengan penuh integritas dan tanggung jawab. Kepercayaan melibatkan komitmen untuk bertindak adil, jujur, dan bertanggung jawab dalam setiap aspek hubungan sosial dan ekonomi. Kepercayaan yang tinggi berarti mengutamakan kepentingan bersama dan memastikan bahwa setiap tindakan mencerminkan norma-norma Islam, seperti keadilan dan transparansi.
- 3) **Jenis pekerjaan**, yaitu pekerjaan yang sesuai kemampuan umatnya dan tidak melanggar norma-norma Islam, dalam hal ini jenis pekerjaan yang paling ditekankan dalam Islam adalah perdagangan.
- 4) **Hasil kerja untuk umat Islam**, yaitu Islam melarang kegiatan ekonomi yang tidak memberikan manfaat bagi umat Islam, terutama jika kegiatan tersebut merugikan saudara seagama. Kegiatan ekonomi yang dianggap benar dalam Islam yaitu kegiatan ekonomi yang bermanfaat dan berpotensi untuk umat Islam.
- 5) **Keadilan dan Kesetaraan**, yaitu bagian dari etika ekonomi Islam dan membatasi pengumpulan kekayaan dengan cara yang tidak sah. Menerapkan keadilan dan kesetaraan secara otomatis melindungi masyarakat Islam dari perpecahan dan ketidakadilan yang disebabkan oleh perbedaan kasta atau kelas sosial.

- 6) **Kerjasama dan Kolaborasi**, yaitu Islam mendorong umatnya untuk saling bekerja sama dan berkolaborasi dalam berbagai aktivitas, khususnya pada kegiatan ekonomi. Islam mengajarkan bahwa kerjasama dan kolaborasi bukan hanya penting untuk mencapai tujuan bersama, tetapi juga merupakan tanda ketakwaan dan kebaikan moral.
- 7) **Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan**, yaitu bekerja sebagai sistem utama untuk mendistribusikan kekayaan, dan setiap muslim harus mencari nafkah dengan bekerja. Pekerjaan yang dilakukan harus selaras dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai dalam etika kerja Islam. Pekerjaan yang dikerjakan secara tidak adil adalah tercela, dan kepemilikan apapun yang dihasilkan darinya tidak diterima, meskipun Islam mengakui bekerja sebagai sumber kepemilikan. Islam tidak membenarkan penggunaan cara yang salah dalam mendapatkan kepemilikan tersebut.

2.1.5 Definisi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok individu guna mencapai tujuan (Northouse, 2021). Pemimpin juga yang menjadi inspirasi bagi pengikutnya, memberikan arahan, menghargai, dan mengembangkan kreativitas mereka (Allen et al., 2014).

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang didasarkan pada visi pemimpin yang dapat mentransformasikan atau mengubah usaha pengikutnya, karena pengikut cenderung mengikuti tindakan pemimpinnya (Khan et al., 2020). Kepemimpinan transformasional, memotivasi pengikutnya untuk memanfaatkan kemampuan yang mereka miliki (Bass & Riggio, 2005). Menurut Jensen (2006), pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk mengubah cara pandang pengikutnya, meningkatkan semangat, dan mendorong orang-orang untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi, bukan karena paksaan tetapi atas kemauan mereka sendiri. Kepemimpinan transformasional juga merupakan gaya kepemimpinan yang memperlakukan anggota karyawan sebagai rekan kerja dan dapat memengaruhi perilaku

karyawan melalui motivasi serta menjadi contoh perilaku yang baik bagi karyawan (Masrohatin et al., 2019). Berdasarkan penjelasan tersebut, kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang mengubah cara pandangan pengikutnya dalam menghadapi tantangan lama dengan pendekatan baru, dan merangsang serta menginspirasi pengikutnya untuk melakukan pekerjaan ekstra guna mencapai tujuan organisasi (Hartadi et al., 2020).

2.1.6 Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk untuk mengendalikan organisasinya agar tetap terarah. Pemimpin transformasional harus memiliki karakteristik tertentu yang dapat menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi anggota organisasi untuk menjalankan peran tersebut. Menurut Bogler (2001), ada empat dimensi untuk mengukur kepemimpinan transformasional yaitu meliputi:

- 1) **Pengaruh Ideal**, yaitu kemampuan seseorang untuk menarik perhatian orang lain, sehingga orang-orang tersebut mau mengikuti visi dan misi yang dimiliki oleh pemimpin. Kemampuan ini mencakup integritas, percaya diri, ketegasan, dan keteladanan yang dimiliki oleh pemimpin, sehingga mampu mempengaruhi orang-orang disekitarnya untuk secara sukarela mengikuti visi dan misi yang dimilikinya.
- 2) **Pertimbangan Individual**, yaitu pertimbangan pemimpin terhadap kebutuhan dan perkembangan setiap karyawan. Pemimpin yang memiliki pertimbangan individual mampu mengenali kekuatan dan kelemahan setiap karyawannya. Pemimpin juga memberi mereka dukungan, perhatian khusus dan arahan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.
- 3) **Stimulasi Intelektual**, yaitu kemampuan pemimpin untuk mendorong dan mengubah cara pandang pengikutnya dalam menyelesaikan masalah dengan pendekatan baru yang lebih efektif dan rasional. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin transformasional

memotivasi karyawannya untuk selalu berpikir kreatifif dan inovatif dalam menyelesaikan tugasnya.

- 4) **Motivasi Inspirasional**, yaitu kemampuan pemimpin untuk memotivasi, dan menginspirasi pengikutnya melalui visi dan misi yang jelas. Dimensi ini menunjukkan bagaimana seorang pemimpin mampu menyampaikan visi dan misi yang mudah dipahami, sehingga pengikut merasa termotivasi dan terarah untuk mencapai tujuan bersama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mengembangkan penelitian yang akan dilakukan saat ini. Tinjauan pada penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar untuk merumuskan konsep dan hipotesis dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini, disajikan pada Tabel 2.1.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hermanto et al. (2024) <i>The Mediating Role of Quality of Work Life and Organizational Commitment in The Link Between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior</i>	- <i>Transformation Leadership (TL)</i> - <i>Quality of Work Life (QWL)</i> - <i>Organizational Commitment (OC)</i> - <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	- TL, QWL, dan OC berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. - QWL memediasi secara parsial hubungan antara TL dan OC, demikian pula hubungan antara TL dan OCB. - OC memediasi secara parsial hubungan antara TL dan OCB.
2	Suryani et al. (2023) <i>Development Of Thriving at Work and Organizational Citizenship Behavior Through Islamic Work Ethics and Humble Leadership</i>	- <i>Islamic Work Ethics</i> - <i>Leader Humility</i> - <i>Thriving at work</i> - <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	- IWE dan kepemimpinan yang rendah hati berpengaruh positif terhadap OCB dan <i>thriving at work</i>. - <i>Thriving at work</i> memediasi hubungan antara IWE dan OCB, dan kepemimpinan yang rendah hati memoderasi hubungan ini.

(Lanjutan)

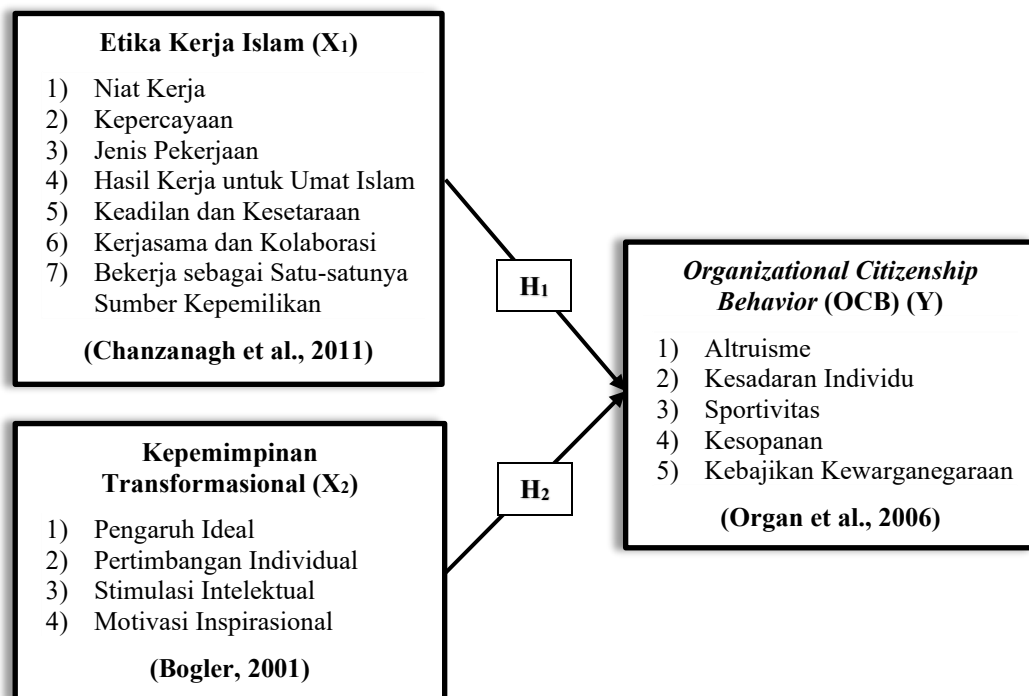
No.	Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3	Romi et al. (2020) <i>Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia</i>	- Etika Kerja Islam - Komitmen Organisasional - <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> - Kepuasan kerja	- Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. - Etika kerja Islam juga berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. - Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
4	Novitasari et al. (2020) <i>The Role of Religiosity, Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Mediation on Woman Teachers' Performance</i>	- Kepemimpinan Transformatif - Kepuasan kerja - Kinerja guru - OCB	- Kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap OCB guru. - Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap OCB guru. - Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB guru. - Kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
5	Fard et al. (2020) <i>Leadership and Followers' Organizational Citizenship Behaviour from The Islamic Perspective (OCBIP)</i>	- Kepemimpinan Transformatif - Kepemimpinan Transaksional - Kepemimpinan Kewirausahaan - Kepemimpinan Otentik - OCBIP	- Kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBIP. - Kepemimpinan kewirausahaan dan kepemimpinan otentik tidak berpengaruh signifikan terhadap OCBIP. - Kepemimpinan transformatif memiliki kekuatan pengaruh yang lebih besar terhadap OCBIP dibandingkan kepemimpinan transaksional.
6	Hartadi et al. (2020) <i>Transformational Leadership Style and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employees' Performance: Study in Mothers and Children Hospitals</i>	- Kepemimpinan Transformatif - Budaya Organisasi - Kinerja Karyawan - OCB	- Kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap OCB. - Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. - Kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. - Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. - OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Tabel 2.1 menunjukkan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, adapun kontribusi orisinal dalam beberapa aspek yang membedakan dari penelitian-penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini memfokuskan objek penelitian pada guru sekolah Islam di Bandar Lampung, yang hingga saat ini belum

banyak menjadi fokus dalam penelitian serupa. Penelitian-penelitian terdahulu cenderung mengambil objek pada institusi pendidikan tinggi, lembaga keuangan syariah, atau sekolah seperti sekolah favorit, guru perempuan, atau guru tetap. Penelitian ini melibatkan guru dari berbagai jenis sekolah sekolah Islam di jenjang menengah atas tanpa membedakan status sekolah favorit atau non-favorit, serta mencakup guru laki-laki dan perempuan dengan beragam status kepegawaian untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh dan representatif. Pendekatan variabel dalam penelitian ini memiliki kebaruan dari penelitian sebelumnya, karena melihat pengaruh langsung etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional pada *organizational citizenship behavior* (OCB) tanpa melibatkan variabel mediasi atau moderasi seperti dalam penelitian sebelumnya. Pemilihan pendekatan ini dipilih untuk lebih memahami korelasi langsung antar variabel utama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*. Metode ini dipilih untuk menyesuaikan karakteristik responden dengan kebutuhan penelitian, untuk memastikan bahwa temuannya relevan dan konsisten dengan tujuan penelitian.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan pemahaman tentang suatu fenomena, variabel, atau konsep tertentu yang saling berkaitan (dalam bentuk sebuah model) dan penjelasan mengenai variabel-variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain (Sekaran & Bougie, 2016). Kerangka pemikiran juga dapat diartikan sebagai sebuah konsep yang menggambarkan bagaimana variabel-variabel dalam suatu penelitian saling berkaitan satu sama lain. Konsep kerangka pemikiran dalam penelitian ini disajikan pada gambar 2.1.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 menunjukkan bagaimana etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional memengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Etika kerja Islam menjadi landasan moral yang menjadi pedoman perilaku guru dalam bekerja. Dimensi seperti niat kerja yang dilandasi ibadah memastikan guru bekerja dengan tujuan spiritual yang kuat dan memberikan makna yang berharga saat menjalankan tugasnya. Dimensi kepercayaan mengharuskan guru untuk bekerja dengan jujur, transparansi, dan akuntabilitas, sehingga memperkuat hubungan kerja yang harmonis di lingkungan sekolah. Kesetaraan dan keadilan memastikan perlakuan yang adil dalam pembagian tugas dan menciptakan rasa saling menghormati antar rekan guru lainnya, sehingga mendorong sikap altruisme dan sportivitas. Kerjasama dan kolaborasi membuat hubungan positif antar guru, sehingga meningkatkan kemampuan guru untuk membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan tanpa adanya paksaan. Hasil kerja untuk umat Islam dan jenis pekerjaan yang baik mendorong guru untuk berkontribusi secara positif kepada sekolah dan meningkatkan kebajikan kewarganegaraan guru. Dimensi bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan menekankan tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang mendorong kesadaran individu untuk berperilaku proaktif dan

berkontribusi pada sekolah secara keseluruhan, oleh karena itu etika kerja Islam dipandang sebagai faktor yang dapat meningkatkan OCB. Ketika guru bekerja dengan niat yang baik, mematuhi prinsip keadilan dan kesetaraan, serta berfokus pada kontribusi positif untuk umat Islam, mereka cenderung lebih termotivasi untuk membantu rekan kerja, mematuhi aturan, dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif.

Kepemimpinan transformasional berperan sebagai penggerak utama dalam memotivasi dan membangun perilaku guru melalui dimensi-dimensinya. Pengaruh ideal dari seorang kepala sekolah memberikan keteladanan yang dapat diikuti guru, menciptakan rasa hormat, dan kepercayaan yang meningkatkan sportivitas serta kebajikan kewarganegaraan. Motivasi inspirasional memotivasi guru untuk berbagi visi yang lebih besar, sehingga meningkatkan kesadaran guru dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan sekolah tempat bekerja. Stimulasi intelektual mendorong inovasi dan kreativitas guru, membuat mereka lebih proaktif dalam menyelesaikan masalah yang bermanfaat bagi rekan kerja maupun sekolah tempat mereka bekerja. Pertimbangan individual menunjukkan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan dan aspirasi guru, sehingga meningkatkan rasa dihargai yang berdampak pada kesopanan dan altruisme dalam perilaku mereka, oleh karena itu kepemimpinan transformasional dianggap dapat meningkatkan OCB guru.

Etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan organizational citizenship behavior (OCB) di kalangan guru. Integrasi dimensi dari variabel etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Keharmonisan tersebut mendorong partisipasi aktif guru dalam berbagai aktivitas di lingkungan sekolah, serta meningkatkan kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2.4 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Etika kerja Islam adalah konsep yang berasal dari ajaran Islam yang menjadi standar kerja, sebagaimana yang dijelaskan dalam Al-Qur'an dan

Sunnah. Etika kerja Islam secara konseptual mencerminkan integrasi nilai-nilai spiritual, moral, dan sosial yang mempengaruhi cara seseorang bersikap dan bertindak dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini tercermin dalam tujuh dimensi menurut Chanzanagh et al. (2011) yang membentuk dasar etika kerja Islam secara menyeluruh dan dapat diterapkan dalam berbagai bidang pekerjaan, termasuk dalam dunia pendidikan. Konteks dalam dunia pendidikan, penerapan etika kerja Islam memberikan kontribusi penting terhadap pembentukan perilaku kerja guru yang lebih amanah (kepercayaan) dan kolaboratif. Nilai kepercayaan menekankan pentingnya integritas dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, dimana guru diharapkan dapat melaksanakan perannya dengan jujur, konsisten, dan dapat dipercaya oleh rekan kerja maupun pihak manajemen sekolah. Sikap kolaboratif mencerminkan semangat kebersamaan dan kerja sama antar individu dalam lingkungan sekolah. Guru yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika kerja Islam tidak hanya menjalankan tugas sesuai tanggung jawab formalnya, tetapi juga mendorong untuk menunjukkan perilaku kepedulian terhadap sesama dan aktif terlibat dalam kegiatan-kegiatan sekolah yang bersifat sukarela. Guru memahami bahwa pekerjaan bukan hanya sekedar memenuhi tugas profesional tetapi juga bagian dari ibadah dan aktualisasi nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini mendorong guru untuk bekerja dengan ikhlas, berorientasi pada kebermanfaatan, serta berkontribusi lebih aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis. Etika kerja Islam, ketika diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan perilaku OCB, karena dapat mendorong individu untuk berperilaku altruistik, menjaga etika hubungan antar rekan kerja, serta memperhatikan kepentingan organisasi secara keseluruhan. Nilai-nilai dalam etika kerja Islam, berperan sebagai landasan moral yang mendorong munculnya inisiatif kerja sukarela dan partisipasi aktif dalam kegiatan yang melampaui tuntutan formal pekerjaan. Temuan ini didukung oleh Murtaza et al. (2016) dan Suryani et al. (2023) yang menunjukkan etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Temuan tersebut diperkuat oleh Tufail et al. (2017) dan Romi et al. (2020) yang menyatakan etika kerja Islam

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penerapan nilai-nilai etika kerja Islam secara konsisten dapat meningkatkan OCB guru secara signifikan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₁: Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru sekolah Islam di Bandar Lampung.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memberi inspirasi dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan yang melampaui sekadar tugas formalnya. Kepemimpinan transformasional di lingkungan sekolah tidak hanya menciptakan hubungan kerja yang kuat antara pemimpin dan guru, tetapi juga menanamkan semangat kerja sama terhadap organisasi. Pemimpin transformasional yang menunjukkan visi yang jelas, memberikan inspirasi, mengapresiasi dan mendukung guru dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih dari tugas formalnya. Hal ini akan mendorong guru untuk terlibat dalam perilaku sukarela seperti membantu rekan kerja, mengusulkan ide-ide baru, dan mendukung tujuan organisasi. Penelitian Malik et al. (2016), menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan kuat pada OCB, sedangkan temuan Novitasari et al. (2020) dan Hartadi et al. (2020), menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan pada OCB. Menurut Fard et al. (2020), pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB ini tidak hanya positif tetapi juga signifikan. Masrohatin et al. (2019), mendukung pandangan ini dengan menjelaskan ketika pemimpin menerapkan kepemimpinan transformasional, hal tersebut dapat memicu OCB yang lebih tinggi terhadap karyawan, OCB juga sangat sensitif terhadap perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada visi dan kepemimpinan transformasional, karena dapat menularkan aktivitas sukarela yang lebih luas. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut:

H₂: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru sekolah Islam di Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah metodologi yang digunakan dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk menganalisis sampel yang telah ditentukan sebelumnya menggunakan instrumen penelitian yang relevan. Penelitian kuantitatif adalah metode yang memanfaatkan data numerik dan analisis statistik untuk pengumpulan dan analisis data yang dapat diukur (Sekaran & Bougie, 2016). Pendekatan ini sering digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan mengidentifikasi serta memahami hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode kuantitatif dipilih karena pengukurannya yang sistematis dan objektif terhadap variabel-variabel yang diteliti dan analisis yang terukur dari data yang diperoleh.

3.2 Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang didapatkan langsung dari sumber pertama yang relevan dengan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Data primer untuk penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden dan berfungsi sebagai sumber data utama, didukung dengan jurnal-jurnal ilmiah sebagai kajian pustaka untuk memperkuat landasan teori.

3.3 Objek Penelitian

Penelitian ini meneliti pengaruh etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Objek penelitian ini adalah guru sekolah Islam di Bandar Lampung.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah kelompok orang yang menjadi fokus penelitian dengan karakteristik tertentu, di mana subjek penelitian ditentukan secara jelas dan hasil penelitian diterapkan secara spesifik pada populasi tersebut (Sekaran & Bougie, 2016). Populasi penelitian ini yaitu seluruh guru pada jenjang pendidikan menengah atas pada sekolah Islam di Bandar Lampung.

Tabel 3. 1 Populasi Sekolah Islam Menengah Atas di Bandar Lampung

No.	Kecamatan	Nama Sekolah	Status
1.	Teluk Betung Barat	MAS Darul Falah	Swasta
		MAS Jabal An-Nur Al-Islami	Swasta
		SMA IT Nurul Falah	Swasta
		SMA Jannatun Naim <i>International College</i>	Swasta
2.	Teluk Betung Selatan	SMAS Islamiyah	Swasta
3.	Teluk Betung Utara	MAS Hasanuddin	Swasta
		SMAS Muhammadiyah 1	Swasta
		SMKS Muhammadiyah 1	Swasta
4.	Teluk Betung Timur	MAS Al-Utrujyiah	Swasta
		SMA Assafina	Swasta
5.	Tanjung Karang Barat	SMAS Islam Cendikia	Swasta
6.	Tanjung Karang Pusat	MAS Masyariqul Anwar	Swasta
		MAS Nahdlatul Ulama	Swasta
		SMAS Islam Nazhirah	Swasta
7.	Panjang	MAS Al Asy Ariyah	Swasta
		SMK Plus Banii Saalim	Swasta
8.	Kedaton	MAS Al Hikmah	Swasta
9.	Sukarame	MAS Muhammadiyah	Swasta
		SMKS Azza Wa Jalla	Swasta
		MAN 1 Bandar Lampung	Negeri
10.	Kemiling	MAS Hidayatul Islamiyah	Swasta
		SMA Al-Karim	Swasta
		SMA IT Baitul Jannah	Swasta
		SMA IT Daarul Ilmi	Swasta
		SMA IT Fitrah Insani	Swasta
		SMAS Al Husna	Swasta
		SMAS Yamama	Swasta
		SMK Nasihuddin	Swasta
11.	Rajabasa	SMA Islam Global Surya	Swasta
		SMA IT Miftahul Jannah	Swasta
		SMA Quran Darul Fattah	Swasta
		SMAS Al Kautsar	Swasta
		SMAS Global Madani	Swasta
12.	Tanjung Seneng	SMA IT Abdurrahman Ibnu Auf	Swasta
		SMKS Miftahul Ulum	Swasta
13.	Sukabumi	MAS Bani Salim	Swasta
		SMA Islam El Syihab	Swasta

(Lanjutan)

No.	Kecamatan	Nama Sekolah	Status
14.	Labuhan Ratu	MAS Mathlaul Anwar	Swasta
		SMAS Muhammadiyah 2	Swasta
		SMAS Al-Azhar	Swasta
		SMKS Muhammadiyah 2	Swasta
15.	Langkapura	SMA IT Quran Qordhova	Swasta
		SMA IT Ar Raihan	Swasta
16.	Bumi Waras	SMAS Nurul Islam	Swasta
		MAN 2 Bandar Lampung	Negeri

Sumber: Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (2025)

3.4.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas dengan pendekatan *purposive sampling*. Menurut Sekaran & Bougie (2016), *non-probability sampling* adalah bentuk pemilihan sampel ketika tidak semua individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih, meskipun memenuhi kriteria tertentu. Pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* adalah metode pemilihan sampel yang bergantung pada kriteria tertentu dan kebutuhan informasi yang relevan, di mana sampel dipilih secara sengaja dan tidak acak (Sekaran & Bougie, 2016). Pemilihan teknik ini bertujuan untuk memastikan bahwa sampel yang dipilih memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian, karena tidak semua sampel memenuhi persyaratan terkait dengan fenomena yang sedang diteliti. Sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan kriteria berikut:

1. Guru yang mengajar di sekolah Islam di Bandar Lampung.
2. Guru yang mengajar di jenjang pendidikan menengah atas (SMA/SMK/MA) di Bandar Lampung.

Kriteria tersebut di atas dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa sekolah Islam biasanya telah menerapkan norma-norma etika kerja Islam ke dalam kegiatan mereka sehari-hari di lingkungan sekolah. Hal ini memungkinkan peneliti untuk lebih akurat mendefinisikan dan mengukur bagaimana etika kerja Islam mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Guru yang mengajar di sekolah Islam memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai prinsip-prinsip etika kerja Islam, sehingga relevan untuk dijadikan subjek penelitian dalam menguji keterkaitan antara

etika kerja Islam terhadap OCB. Jenjang sekolah menengah atas dipilih karena guru pada tingkat ini memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih kompleks dibandingkan dengan jenjang pendidikan sebelumnya. Guru bertanggung jawab tidak hanya untuk memberikan materi pelajaran tetapi juga untuk membimbing siswa dalam persiapan menuju perguruan tinggi. Hal ini menuntut adanya inisiatif dan dedikasi lebih dari guru, yang erat kaitannya dengan perilaku OCB. Pada jenjang menengah atas kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin strategis yang memiliki peran besar dalam membangun budaya organisasi dan memberikan inspirasi kepada guru. Karakteristik kepemimpinan transformasional pada jenjang ini lebih nyata, karena guru di tingkat ini sering terlibat dalam berbagai program pengembangan sekolah dan inovasi pembelajaran yang membutuhkan arahan dan motivasi dari pemimpin.

Perhitungan jumlah sampel dalam penelitian akan dilakukan menggunakan aplikasi statistik *G*Power* versi 3.1.9.7, yang dirancang untuk menghitung ukuran sampel berdasarkan analisis daya (*power analysis*). Perhitungan dilakukan dengan pendekatan *a priori power analysis* yang mempertimbangkan beberapa parameter, yaitu efek ukuran (*effect size*), tingkat signifikansi (*alpha*), dan power statistik ($1-\beta$). *G*Power* digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang tepat berdasarkan analisis utama yang diterapkan dalam penelitian ini, yaitu regresi linier sederhana. Mengacu pada rekomendasi Cohen (1988), nilai effect size ditetapkan pada 0.15 (kategori sedang), dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0.05 dan power statistik ($1-\beta$) sebesar 0.80 (standar minimum). Menurut Murphy et al. (2009), dalam kondisi tertentu power statistik dapat ditingkatkan untuk hasil yang lebih kuat. Penelitian ini akan menggunakan power statistik ($1-\beta$) sebesar 0.95 sebagai upaya untuk meminimalkan resiko kemungkinan kesalahan gagal mendeteksi efek yang sebenarnya ada dan meningkatkan keandalan hasil penelitian. Penggunaan nilai *power* yang lebih tinggi bertujuan untuk memastikan bahwa penelitian ini memiliki probabilitas yang lebih besar untuk mendeteksi efek yang relevan secara statistik. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *G*Power* versi 3.1.9.7, dengan

mempertimbangkan parameter yang telah ditetapkan, jumlah sampel minimum yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebesar 107 sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh data yang relevan dan menjawab permasalahan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2013), kuesioner merupakan salah satu jenis metode pengumpulan data kuantitatif.

3.5.1 Kuesioner

Sekaran & Bougie (2016) mendefinisikan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dengan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang telah dirancang sebelumnya untuk dijawab responden. Peneliti menyusun serangkaian pertanyaan tertulis dan memberikannya kepada responden untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan penelitian. Proses ini dilakukan dengan memberikan kuesioner terstruktur yang mencakup pertanyaan tentang persepsi responden terhadap variabel seperti etika kerja Islam, kepemimpinan transformasional, dan OCB. Kuesioner ini memiliki beberapa pilihan jawaban bagi responden untuk dipilih saat memberikan tanggapan mereka terhadap pertanyaan yang diajukan.

Pengukuran kuesioner dalam penelitian ini di adopsi dari penelitian-penelitian terdahulu, sebagai berikut:

- a) Variabel etika kerja Islam diukur menggunakan kuesioner yang di adopsi dari Chanzanagh et al. (2011), berisi 21 item pernyataan.
- b) Variabel kepemimpinan transformasional diukur menggunakan kuesioner yang di adopsi dari Hermanto et al. (2024), berisi 9 item pernyataan.
- c) Variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) diukur menggunakan kuesioner yang di adopsi dari Organ et al. (2006), berisi 16 item pernyataan.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan suatu kesepakatan yang digunakan sebagai pedoman untuk memastikan besaran dan luas interval (Sugiyono, 2013). Skala pengukuran memudahkan penilaian dan interpretasi data kuesioner yang terdiri dari pernyataan dan respons dalam bentuk verbal, sehingga memerlukan skoring. Setiap pernyataan variabel dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala *Likert* lima poin, sebagaimana menurut Sekaran & Bougie (2016) dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Skala 2 = Tidak Setuju (TS)

Skala 3 = Netral (N)

Skala 4 = Setuju (Setuju)

Skala 5 = Sangat Setuju (SS)

Skor penilaian untuk pernyataan negatif akan di balik (*reverse scoring*) untuk memastikan konsistensi dalam interpretasi data.

3.7 Variabel Penelitian

Sekaran dan Bougie (2016) mendefinisikan variabel sebagai sesuatu yang nilainya dapat berubah seiring waktu pada objek atau orang yang sama atau berbeda. Penelitian ini mengukur *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) sebagai variabel dependen dan etika kerja Islam (X_1) serta kepemimpinan transformasional (X_2) sebagai variabel independen.

3.7.1 Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel memberikan pengaruh terhadap variabel terikat, baik dalam arah positif maupun negatif (Sekaran dan Bougie, 2016). Variabel etika kerja Islam (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) merupakan variabel bebas dalam penelitian ini.

3.7.2 Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan topik utama dalam suatu penelitian, yang diteliti melalui analisis faktor-faktor yang mempengaruhinya (Sekaran & Bougie, 2016). Variabel terikat pada penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y).

3.8 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013), definisi operasional variabel sebagai suatu karakteristik atau nilai dari suatu objek yang diteliti dan dijadikan bahan untuk mengambil kesimpulan oleh peneliti. Definisi operasional variabel ini membantu dalam menciptakan kerangka kerja yang sistematis untuk mengumpulkan dan menganalisis data, serta memudahkan peneliti dalam membandingkan penelitian lainnya yang mengkaji variabel serupa. Dimensi dan indikator untuk mengukur masing-masing variabel disusun berdasarkan teori dari penelitian sebelumnya yang relevan dan telah dilakukan penyesuaian sehingga validitasnya dapat terpenuhi.

a) Variabel Etika Kerja Islam (X₁)

Etika kerja Islam didefinisikan sebagai sebuah konsep yang dikembangkan untuk memasukkan nilai-nilai agama dan etika ke dalam kehidupan profesional individu (Tufail et al., 2017). Dimensi etika kerja Islam menurut Chanzanagh et al. (2011), terdiri dari tujuh dimensi yaitu niat kerja, kepercayaan, jenis pekerjaan, hasil kerja untuk umat Islam, keadilan dan kesetaraan, kerja sama dan kolaborasi, serta bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan. Tabel berikut ini akan menyajikan indikator untuk setiap dimensi dan pengukurannya:

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Etika Kerja Islam

Dimensi	Indikator	Pengukuran
Niat Kerja	1. Nilai dari suatu pekerjaan berasal dari niat yang menyertainya. 2. Hasil dari suatu tindakan lebih penting dari pada niatnya (R). 3. Saya mempertimbangkan niat rekan kerja saya dalam melaksanakan pekerjaan mereka, meskipun hasil kerja mereka bisa berdampak negatif bagi saya.	<i>Likert</i>

(Lanjutan)

Dimensi	Indikator	Pengukuran
Kepercayaan	4. Saya sangat berhati-hati dalam menggunakan peralatan yang disediakan sekolah, karena saya menganggapnya sebagai alat yang berharga. 5. Saya merasa membuang waktu di tempat kerja tidak sesuai dengan amanah yang diberikan. 6. Tanggung jawab di tempat kerja dianggap sebagai amanah yang harus dipenuhi.	
Jenis Pekerjaan	7. Berusaha untuk selalu adil dan bijaksana terasas-sia, karena setiap orang memiliki jenis pekerjaan yang berbeda (R). 8. Saya lebih memilih pekerjaan dengan penghasilan dan tanggung jawab yang lebih rendah, dibandingkan pekerjaan dengan penghasilan dan tanggung jawab yang lebih tinggi (R). 9. Bekerja sebagai guru dianggap lebih baik karena pekerjaan mereka merupakan bentuk ibadah, daripada menjadi seorang pemimpin.	
Hasil Kerja untuk Umat Islam	10. Guru yang mengabaikan tanggung jawab moralnya dapat merugikan sekolah dan anggota yang ada didalamnya. 11. Kerugian dan manfaat tindakan ekonomi kita bagi orang lain, tidak sepenting manfaat yang akan kita dapatkan sendiri (R). 12. Zaman dulu mempertimbangkan aspek halal dan haram dalam bekerja lebih mudah dilakukan, namun saat ini hal tersebut menjadi sulit.	
Keadilan dan Kesetaraan	13. Pembagian pekerjaan yang adil dan bijaksana sering dianggap sebagai prinsip orang-orang yang kurang bersemangat (R). 14. Orang yang tidak bekerja tidak memberikan kontribusi yang berarti bagi masyarakat (R). 15. Memperhatikan keadilan dalam melaksanakan pekerjaan adalah salah satu ciri utama guru yang baik.	
Kerjasama dan Kolaborasi	16. Saya lebih sering bekerja sendiri dan tidak banyak berkerja sama dengan rekan-rekan saya (R). 17. Kerja sama dan kolaborasi, sering dianggap sebagai faktor yang menyulitkan pekerjaan (R). 18. Kerja sama dan kolaborasi adalah prinsip-prinsip penting dalam lingkungan kerja.	
Bekerja sebagai Satu-satunya Sumber Kepemilikan	19. Orang yang memperoleh kekayaan melalui usaha dan kerja keras lebih dihormati, dibandingkan orang yang mendapatkan kekayaan melalui warisan. 20. Guru lebih berperan dalam membentuk karakter masyarakat, sementara pemimpin lebih fokus menyediakan pekerjaan yang dianggap sebagai satu-satunya cara untuk memperoleh kekayaan dan kepemilikan. 21. Tidak ada salahnya memperoleh beberapa barang melalui pendapatan dari riba (R).	

b) Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_2)

Menurut Jensen et al. (2006), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk mengubah sudut pandang pengikut, meningkatkan semangat, dan menginspirasi mereka untuk berkontribusi sebaik mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi, bukan atas paksaan, tetapi kemauan mereka sendiri. Dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bogler (2001), terdapat empat dimensi yaitu pengaruh ideal, pertimbangan individual, stimulasi intelektual, dan motivasi inspirasional. Tabel berikut ini akan menyajikan indikator untuk setiap dimensi dan pengukurannya:

Tabel 3. 3 Definisi Operasional Kepemimpinan Transformasional

Dimensi	Indikator	Pengukuran
Pengaruh Ideal	1. Kepala sekolah menumbuhkan kepercayaan diri guru melalui aturan atau perilaku yang ditunjukkan. 2. Kepala sekolah membangun rasa percaya diri guru dalam melaksanakan pekerjaannya.	Likert
Pertimbangan Individual	3. Kepala sekolah memperlakukan setiap guru dengan adil. 4. Kepala sekolah menghargai setiap guru dengan adil. 5. Kepala sekolah memberikan perhatian khusus kepada guru. 6. Kepala sekolah memberikan dukungan moral kepada guru.	
Stimulasi Intelektual	7. Kepala sekolah bekerja sama dengan guru untuk memecahkan masalah. 8. Kepala sekolah memberikan perintah yang jelas pada guru. 9. Kepala sekolah memberikan contoh praktik terbaik untuk setiap pengajaran.	
Motivasi Inspirasional	10. Kepala sekolah memberikan dorongan kepada guru untuk mencapai tujuan bersama. 11. Kepala sekolah memotivasi guru dalam melaksanakan tugas. 12. Kepala sekolah membantu guru dalam melaksanakan tugas.	

c) Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Organizational citizenship behavior adalah perilaku sukarela karyawan yang melampaui tugas formal mereka di dalam organisasi (Organ et al., 2006). Menurut Organ et al. (2006), OCB memiliki lima dimensi yaitu altruisme, kesadaran individu, sportivitas, kesopanan, dan kebajikan

kewarganegaraan. Tabel berikut ini akan menyajikan indikator untuk setiap dimensi dan pengukurannya:

Tabel 3. 4 Definisi Operasional OCB

Dimensi	Indikator	Pengukuran
Altruisme	1. Saya membantu menyelesaikan tugas guru yang tidak hadir. 2. Saya secara sukarela melakukan tugas tambahan yang tidak diwajibkan. 3. Saya membantu orientasi guru baru meskipun tidak diwajibkan. 4. Saya membantu guru lain yang memiliki beban kerja berat. 5. Saya meringankan beban kerja kepala sekolah dengan membantu pekerjaannya.	<i>Likert</i>
Kesadaran Individu	6. Saya selalu datang tepat waktu. 7. Saya sering tinggal di tempat kerja lebih lama dari waktu yang ditetapkan. 8. Saya selalu memberi tahu sebelumnya, jika tidak bisa datang bekerja. 9. Saya tidak pernah mengambil istirahat tambahan. 10. Saya tidak pernah mengambil cuti yang tidak perlu.	
Sportivitas	11. Saya merasa malas menjelang akhir hari kerja (R). 12. Saya mengambil istirahat yang tidak semestinya (R).	
Kesopanan	13. Saya menghabiskan banyak waktu untuk telepon pribadi (R). 14. Saya tidak menghabiskan waktu untuk percakapan tidak penting.	
Kebajikan Kewarganegaraan	15. Saya memberikan saran untuk perbaikan organisasi. 16. Saya menghadiri acara yang membantu citra organisasi, meskipun tidak diwajibkan.	

3.9 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen merupakan tahapan penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan valid dan reliabel (Sugiyono, 2013). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan guna menilai sejauh mana kualitas serta konsistensi instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data.

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner valid untuk digunakan dalam penelitian atau tidak. Menurut Sugiyono (2013), sebuah kuesioner dianggap valid, jika data yang dikumpulkan sesuai dengan

kondisi nyata objek yang diteliti. Pengujian kuesioner menggunakan program statistik SPSS versi 24 dengan analisis faktor *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Kuesioner dikatakan valid, jika nilai KMO lebih besar dari 0.5 dan dikatakan tidak valid, jika nilai KMO lebih kecil dari 0.5.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013), uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran pada objek yang sama. Jika data sudah benar dan sesuai dengan kenyataan atau reliabel, maka hasil pengukuran akan tetap sama atau konsisten, meskipun dilakukan berulang kali. Uji reliabilitas pada penelitian ini diukur menggunakan *cronbach alpha* melalui aplikasi statistik SPSS versi 24.

Menurut Sugiyono (2013), pengambilan keputusan reliabel atau tidaknya instrumen penelitian ditentukan sebagai berikut:

- a) Kuesioner penelitian dianggap reliabel, jika nilai *cronbach alpha* 0.60 atau lebih.
- b) Kuesioner penelitian dapat dianggap tidak reliabel, jika nilai *cronbach alpha* kurang dari 0.60.

3.9.3 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode yang digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki pola distribusi normal atau tidak normal (Sugiyono, 2013). Pengujian ini dibantu dengan aplikasi SPSS versi 24, dengan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan panduan sebagai berikut:

- a) Data terdistribusi secara normal, jika tingkat signifikansi lebih dari 0.05.
- b) Data terdistribusi secara tidak normal, jika tingkat signifikansi kurang dari 0.05.

3.10 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah sebuah proses untuk mencari dan menyusun data secara sistematis untuk menghasilkan temuan yang dapat disampaikan kepada orang lain (Sugiyono, 2013). Analisis data berfungsi untuk menguji dan menjawab hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data sebagai berikut:

3.10.1 Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner yang menggunakan skala *Likert* 5 poin, sehingga menghasilkan data numerik yang direpresentasikan pada skala interval. Data ini sangat sesuai untuk penelitian menggunakan regresi linier sederhana, karena memungkinkan peneliti untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan nilai numerik yang dihasilkan. Uji regresi linier sederhana digunakan untuk memodelkan hubungan langsung antara satu variabel independen dan satu variabel dependen dalam setiap analisis, sehingga memungkinkan identifikasi pengaruh masing-masing variabel independen (etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional) terhadap variabel dependen (OCB). Pendekatan ini memungkinkan penilaian apakah hubungan tersebut positif (saat variabel bebas meningkat, variabel terikat juga meningkat) atau negatif (saat variabel bebas meningkat, variabel terikat menurun), sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 24.

3.10.2 Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2013), uji t digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam sebuah

penelitian. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen berhubungan secara langsung. Uji t dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24. Berikut ini adalah kriteria penerimaan dan penolakan uji t:

- a) Hipotesis diterima apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi ≤ 0.05 , yang menunjukkan adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Hipotesis ditolak apabila nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi ≥ 0.05 , yang menunjukkan variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru sekolah Islam di Bandar Lampung, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

1. Etika kerja Islam memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Maknanya, jika etika kerja Islam meningkat, maka OCB juga akan meningkat, sedangkan penurunan etika kerja Islam akan menyebabkan penurunan OCB.
2. Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Maknanya, jika kepemimpinan transformasional meningkat, maka OCB akan meningkat, sedangkan penurunan kepemimpinan transformasional akan menyebabkan penurunan OCB.

5.2 Saran

Terkait dengan hasil penelitian variabel etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru sekolah Islam di Bandar Lampung, penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Saran bagi sekolah Islam di Bandar Lampung, khususnya pada sekolah Islam di jenjang pendidikan menengah atas, untuk lebih memperhatikan implementasi etika kerja Islam dalam lingkungan sekolah. Pihak sekolah dapat memberikan sosialisasi atau pelatihan yang lebih intensif terkait pentingnya niat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan pemahaman dan penerapan

nilai-nilai etika kerja Islam. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel etika kerja Islam dengan jawaban ragu-ragu dari guru terdapat pada item 2, yaitu “Hasil dari suatu tindakan lebih penting dari pada niatnya”. Rendahnya nilai mean terhadap pernyataan ini mengindikasikan bahwa pemahaman mengenai niat dalam bekerja masih perlu diperkuat sesuai dengan prinsip etika kerja Islam.

2. Sekolah Islam di Bandar Lampung disarankan untuk meningkatkan interaksi dan komunikasi antara kepala sekolah dan guru, contohnya melalui *mentoring*, diskusi rutin, atau penyampaian masukan yang lebih *personal*. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel kepemimpinan transformasional dengan jawaban ragu-ragu dari guru terdapat pada item 5, yaitu “Kepala sekolah memberikan perhatian khusus kepada guru”. Nilai mean yang rendah dari guru terhadap pernyataan item 5 mengindikasikan bahwa masih terdapat kekurangan dalam perhatian dan dukungan kepala sekolah terhadap guru.
3. Saran bagi Sekolah Islam di Bandar Lampung adalah untuk meningkatkan kesadaran dan motivasi guru untuk berkontribusi secara aktif dalam mendukung tugas kepala sekolah. Langkah yang dapat dilakukan adalah memberikan apresiasi terhadap inisiatif guru dalam membantu pelaksanaan tugas-tugas kepala sekolah. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan pernyataan yang dijawab ragu-ragu oleh guru terdapat pada item 5, yaitu “Saya meringankan beban kerja kepala sekolah dengan membantu pekerjaannya”. Hal ini menunjukkan bahwa guru masih kurang terlibat dalam membantu tugas kepala sekolah di luar tanggung jawab utamanya.
4. Saran bagi peneliti selanjutnya yang berminat mengkaji topik serupa agar dapat memperluas cakupan sampel penelitian dan menyesuaikan kondisi saat penelitian dilakukan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mengkaji lebih banyak sumber terkait variabel yang diteliti guna mengembangkan hasil penelitian ini dengan lebih baik dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Shukri, A., & Yusuf Owoyemi, M. (2012). The Concept Of Islamic Work Ethic: An Analysis Of Some Salient Points In The Prophetic Tradition. *International Journal Of Business And Social Science*, 3(20), 116. Retrieved From [Www.Ijbssnet.Com](http://www.ijbssnet.com)
- Aldag, R., & Reschke, W. (1997). Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort And Its Value To The Organization. *Center For Organization Effectiveness, Inc.*, 1–8.
- Alhyasat, K. M. K. (2012). The Role Of Islamic Work Ethics In Developing Organizational Citizenship Behavior At The Jordanian Press Foundations. *Journal Of Islamic Marketing*, 3(2), 139–154. Doi: 10.1108/17590831211232555
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic Work Ethic: A Critical Review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. Doi: 10.1108/13527600810848791
- Ali, A. J., & Weir, D. (2010). Islamic Perspectives On Management And Organization. *Journal Of Management, Spirituality & Religion*, 2(3), 410–415. Doi: 10.1080/14766080509518602
- Allen Jim, Mccleskey. (2014). Situational, Transformational, And Transactional Leadership And Leadership Development. *Journal Of Business Studies Quarterly*, 5(4), ISSN 2152-1034.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2005). Transformational Leadership: Second Edition. *Transformational Leadership: Second Edition*, 1–282. Doi: 10.4324/9781410617095
- Bogler, R. (2001). The Influence Of Leadership Style On Teacher Job Satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662–681.
- Carmeli, A., & Josman, Z. E. (2006). The Effects Of Cognitive Appraisal And Emotion On Social Motive And Negotiation Behavior : The Critical Role Of Agency Of Negotiator Emotion The Effects Of Cognitive Appraisal And Emotion On Social Motive And Negotiation Behavior : The Critical Role Of Ag. *Human Performance*, 19(4), 403–419. Doi: 10.1207/S15327043hup1904
- Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). The Meaning And Dimensions Of Islamic Work Ethic: Initial Validation Of A Multidimensional IWE In Iranian Society. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 30, 916–924. Doi:

10.1016/J.Sbspro.2011.10.178

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis For The Behavioral Sciences* (2nd Editio). Lawrence Erlbaum Associates. Doi: <https://doi.org/10.4324/9780203771587>

Darto, M., Setyadi, D., Riadi, S. S., & Hariyadi, S. (2015). ... On Organizational Citizenship Behavior And Employee Performance In The Regional Offices Of National Institute Of Public Administration, Republic Of Indonesia. *European Journal Of Business* ..., 7(23), 205–219. Retrieved From <https://core.ac.uk/download/pdf/234626765.pdf>

Dewey, J., & Tufts, J.H. (2022). Ethics. DigiCat.

Fard, Hendijani, M., Asadi Damavandi, A., Mahdilouytazehkandi, A., & Asharin, M. (2020). Leadership And Followers' Organizational Citizenship Behaviour From The Islamic Perspective (OCBIP). *Journal Of Islamic Marketing*, 12(6), 1124–1144. Doi: 10.1108/JIMA-02-2019-0036

Hartadi, V. Rudy Handoko, Abdul Muhith, M. (2020). International Journal Of Nursing And Midwifery Science (IJNMS). *International Journal Of Nursing And Midwifery Science*, 4(1, April 2020), 52–69. Retrieved From <http://ijnms.net/index.php/ijnms>

Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, D. J. (2024). The Mediating Role Of Quality Of Work Life And Organizational Commitment In The Link Between Transformational Leadership And Organizational Citizenship Behavior. *Heliyon*, 10(6), E27664. Doi: 10.1016/J.Heliyon.2024.E27664

Husin, W. N. W. (2012). Work Ethics From The Islamic Perspective In Malaysia. *European Journal Of Social Sciences*, 29(1), 51–60.

Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Entrepreneurs As Authentic Leaders: Impact On Employees' Attitudes. *Leadership And Organization Development Journal*, 27(8), 646–666. Doi: 10.1108/01437730610709273

Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The Role Of Transformational Leadership In Enhancing Organizational Innovation: Hypotheses And Some Preliminary Findings. *Leadership Quarterly*, 14(4–5), 525–544. Doi: 10.1016/S1048-9843(03)00050-X

Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational Justice And Job Outcomes: Moderating Role Of Islamic Work Ethic. *Journal Of Business Ethics*, 126(2), 235–246. Doi: 10.1007/S10551-013-1937-2

Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay Of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, And Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1). Doi: 10.1177/2158244019898264

Lilly, J. (2016). *Organizational Citizenship Behavior*. Switzerland: Springer International Publishing.

Made, S. I. & Ketut, S. I. B. (2023). The Role Of Organizational Commitment In Mediating The Influence Of Transformational Leadership And Workload On Organizational Citizenship Behavior: A Study On Pt. Saka Agung Abadi's

- Employees. *Eurasia: Economics & Business*, 45–63.
- Malik, S., Saleem, M., & Naeem, R. (2016). Effect Of Leadership Styles On Organizational Citizenship Behaviour In Employees Of Telecom Sector In Pakistan. *Social Review*, 54(2), 385–406.
- Masrohatin, S., & Tobing, D. S. K. (2019). Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Locus Of Control And Its Influence On The Organizational Citizenship Of Behavior Employees: State Institute Of Islamic Studies Of Jember. *International Journal Of Scientific And Technology Research*, 8(6), 163–171.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The Meaning And Measurement Of Work Ethic: Construction And Initial Validation Of A Multidimensional Inventory. *Journal Of Vocational Behavior*, 60(3), 451–489. Doi: 10.1006/Jvbe.2001.1838
- Murphy, K. R., Myers, B., & Wolach, A. (2009). *Statistical Power Analysis Third Edition A Simple And General Model For Traditional And Modern Hypothesis Tests*.
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact Of Islamic Work Ethics On Organizational Citizenship Behaviors And Knowledge-Sharing Behaviors. *Journal Of Business Ethics*, 133(2), 325–333. Doi: 10.1007/S10551-014-2396-0
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory And Practice*. Sage Publications, Inc.
- Novitasari, D., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Farhan, M. (2020). The Role Of Religiosity, Leadership Style, Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior Mediation On Woman Teachers' Performance. *Solid State Technology*, 63(6), 2953–2967. Retrieved From <http://Solidstatetechnology.Us/Index.Php/JSST/Article/View/3380>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Carlifornia: Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational Leader Behaviors And Substitutes For Leadership As Determinants Of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, And Organizational Citizenship Behaviors The Dangers Of Poor Construct Conceptualization View Project Off Duty Deviance View Proj. *Journal Of Management*, 22(2), 259–298. Retrieved From <https://Www.Researchgate.Net/Publication/270726799>
- Rice, G. (1999). Islamic Ethics And The Implications For Business. *Journal Of Business Ethics*, 18(4), 345–358. Retrieved From <http://Link.Springer.Com/Content/Pdf/10.1023%2FA%3A1005711414306>
- Rioux, S. M., & Penner, L. A. (2001). The Causes Of Organizational Citizenship Behavior: A Motivational Analysis. *Journal Of Applied Psychology*, 86(6), 1306–1314. Doi: 10.1037/0021-9010.86.6.1306
- Romi, M. V., Ahman, E., Disman, Suryadi, E., & Riswanto, A. (2020). Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior To Improve The Job

- Satisfaction And Organizational Commitment Of Higher Education Lecturers In Indonesia. *International Journal Of Higher Education*, 9(2), 78–84. Doi: 10.5430/Ijhe.V9n2p78
- Sekaran, U. & Bougie R. (2016). Research Methods For Business : A Skill-Building Approach. In Library Of Congress Cataloging-In-Publication Data (7th Ed.). John Wiley & Sons Ltd. Retrieved From <https://Digilib.Stekom.Ac.Id/Ebook/View/Research-Methods-For-Business-A-Skill-Building-Approach>
- Smith C, A., Organ Dannis, W., & Near Janet, P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature And Antecedents. *Journal Of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2004). Exploring Organizational Citizenship Behaviour From An Organizational Perspective: The Relationship Between Organizational Learning And Organizational Citizenship Behaviour. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 77(3), 281–298. Doi: 10.1348/0963179041752709
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Saihu, M., Amalia, E., & Fathoni, M. A. (2023). Development Of Thriving At Work And Organizational Citizenship Behavior Through Islamic Work Ethics And Humble Leadership. *Asian Journal Of Business Ethics*, 12(1), 1–23. Doi: 10.1007/S13520-022-00160-3
- Syed, J., & Ali, A. J. (2010). Principles Of Employment Relations In Islam: A Normative View. *Employee Relations*, 32(5), 454–469. Doi: 10.1108/01425451011061630
- Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. (2017). Impact Of Islamic Work Ethics On Organisational Citizenship Behaviours Among Female Academic Staff: The Mediating Role Of Employee Engagement. *Applied Research In Quality Of Life*, 12(3), 693–717. Doi: 10.1007/S11482-016-9484-5
- Weber, M. (2002). The Protestant ethic and the spirit of capitalism (S. Kalberg, Trans.). Roxbury Publishing Company. (Original work published 1905)
- Wibowo, G., & Wuryanti, W. (2017). The Improvement Of Organizational Citizenship Behaviours (Ocb) Through Islamic Work Ethic, Affective Commitment, And The Identity Of The Organization. *International Journal Of Islamic Business Ethics*, 2(2), 286. Doi: 10.30659/Ijibe.2.2.286-300
- Yousef, D. A. (2001). Islamic Work Ethic: A Moderator Between Organizational Commitment And Job Satisfaction In A Cross-Cultural Context. *Personnel Review*, 30(2), 152–169. Doi: 10.1108/00483480110380325