

**PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DARUS SA'ADAH JEMBER**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Ekonomi (M.E)**



Oleh

MOH. YANUAR RIFKY

NIM: 0839218046

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
PASCASARJANA IAIN JEMBER**

2021

PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DARUS SA’ADAH JEMBER” yang ditulis oleh Moh. Yanuar Rifky telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan didepan dewan penguji tesis.

Jember, 17 November 2020

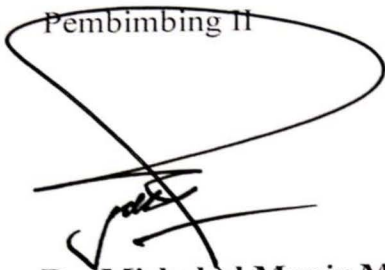
Pembimbing I



Dr. Imam Suroso.SE.,M.M
NIP.195910131988021001

Jember, 17 November 2020

Pembimbing II



Dr. Misbahul Munir.M.M
NIP.196712011993031001

PENGESAHAN

Tesis dengan judul "PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DARUS SA'ADAH JEMBER" yang ditulis oleh MOH. YANUAR RIFKY telah dipertahankan didepan dewan pengujian Tesis Pascasarjana IAIN Jember pada hari selasa tanggal 22 Desember 2020 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Ekonomi Syariah (M.E).

DEWAN PENGUJI

1. Ketua Penguji : Dr. Kun Wazis, S.Sos., M.I.Kom. (.....)
2. Anggota
 - a. Penguji Utama : Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si. (.....)
 - b. Penguji I : Dr. Imam Suroso. SE, M.M. (.....)
 - c. Penguji II : Dr. H. Mishahul Munir. M.M (.....)

Jember, 11 Januari 2021

Mengesahkan
Pascasarjana IAIN Jember
Direktur,



Dr. Abd. Halim Soebahar, M.A.
NIP: 19610141987031006

ABSTRAK

Rifky, Muhammad Yanuar, 2020, *Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember*. Tesis. Program Studi Ekonomi Syariah Pascasarjana Insitut Agama Islam Negeri Jember. Pembimbing I: Dr. Imam Suroro.SE.,M.Si Pembimbing II: Dr. Misbahul Munir.M.M.

Kata Kunci: Motivasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Organizational Citizenship Behavior yang disingkat dengan OCB yang dimiliki guru atau tingkah laku guru yang sifatnya sukarela diluar job deksripsi dan tidak diatur dalam peraturan lembaga, tetapi sangat memberi keuntungan lembaga karena bisa menaikkan efektivitas dan efisensi organisasi dan tidak terhubung denga sistem penghargaan formal.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik variabel-variabel dalam penelitian yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah yaitu apakah terdapat pengaruh motivasi (X1) beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) melalui *Organizational Citizenship Behavior* (Z) pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research dengan sampel sebanyak 50 responden. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, adapun variabel bebasnya yaitu motivasi (X1) beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3), variabel interveningnya *Organizational Citizenship Behavior* (Z) dan variabel terikatnya adalah kinerja (Y) penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi kelasik. Sedangkan metode analisisnya menggunakan path analisis dengan uji F dan uji t. Uji hipotesis dibantu dengan software Statistical Package for the (SPSS) versi 22.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap (OCB) dengan koefisien jalur pengaruh langsung 0,290, kemudian beban kerja berpengaruh terhadap (OCB) dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,441 variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap (OCB) dengan koefisien jalur pengaruh langsung 0,408. Kemudian beban kerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,396, sedangkan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,317, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,262, dan variabel (OCB) berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,344.

ABSTRACT

Rifky, Muhammad Yanuar, 2020, The Effect of Motivation, Workload, and Work Environment on Teacher Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Darus Sa'adah Islamic Education Foundation in Jember. Thesis. Sharia Economics Study Program Postgraduate Institute of Islamic Religion of State of Jember. Advisor I: Dr. Imam Suroro.SE., M.Sc. Supervisor II: Dr. Misbahul Munir.M.M.

Keywords: Motivation, Workload, Work Environment, Performance, and Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Organizational Citizenship Behavior abbreviated with OCB owned by the teacher or teacher behavior that is voluntary outside the job description and is not regulated in institutional regulations, but it is very beneficial for the institution because it can increase the effectiveness and efficiency of the organization and not connected with the formal reward system.

This study aims to empirically examine the variables in the research that have been formulated in the formulation of the problem namely whether there is an influence of motivation (X1) workload (X2) and work environment (X3) on performance (Y) through Organizational Citizenship Behavior (Z) on Darus Sa'adah Islamic Education Foundation Jember.

This research uses a quantitative method with an explanatory research approach with a sample of 50 respondents. While taking samples using saturated samples, while the independent variables are motivation (X1) workload (X2) and work environment (X3), intervening variables Organizational Citizenship Behavior (Z) and the dependent variable is performance (Y) this study uses the validity test, test reliability, class assumptions test. While the method of analysis uses the path of analysis with the F test and t test. Hypothesis testing is assisted with Statistical Package for the (SPSS) version 22 software.

The results of the analysis showed that the influence of motivation on (OCB) with direct influence coefficient 0.290, then the workload affected (OCB) with direct influence path coefficient ie 0.441 work environment variables affected (OCB) with direct influence path coefficient 0.408. Then the workload with the direct influence path coefficient is 0.396, while the motivation variable influences performance with the direct influence path coefficient that is 0.317, the work environment variable influences performance with the direct influence path coefficient that is 0.262, and the variable (OCB) influences performance with the path coefficient the direct effect is 0.3

ملخص البحث

رفقي ، محمد ينوار ، ٢٠٢٠ ، تأثير التحفيز وعبء العمل وبيئة العمل على أداء المعلم من خلال سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) في مؤسسة دار السعادة للتعليم الإسلامي في جيمبر. أطروحة. برنامج دراسة الاقتصاد الشرعي معهد الدراسات العليا للدين الإسلامي في ولاية جمبر. المستشار الأول: د. الإمام سرورو. المشرف المشرف الثاني: د. مصباح منير.

الكلمات الرئيسية: الدافع ، عبء العمل ، بيئة العمل ، الأداء ، وسلوك المواطنة التنظيمية (OCB)

اختصار سلوك المواطنة التنظيمية باختصار OCB المملوك من قبل سلوك المعلم أو المعلم الذي يكون طوعياً خارج الوصف الوظيفي وغير منظم في اللوائح المؤسسية ، ولكنه مفيد جداً للمؤسسة لأنه يمكن أن يزيد من فعالية وكفاءة المنظمة ولا يرتبط بنظام المكافأة الرسمي.

تهدف هذه الدراسة إلى فحص المتغيرات في البحث التي تمت صياغتها في صياغة المشكلة تجريبياً ، وتحديدًا ما إذا كان هناك تأثير على عبء العمل الدافع (X2) (X1) وبيئة العمل (X3) على الأداء (Y) من خلال سلوك المواطنة التنظيمية (Z) في مؤسسة دار السعادة للتربية الإسلامية.

يستخدم هذا البحث طريقة كمية مع نهج بحث توضيحي مع عينة من ٥٠ مستجيبًا. أثناء أخذ العينات باستخدام عينات مشبعة ، في حين أن المتغيرات المستقلة هي عبء العمل (X1) الدافع (X2) وبيئة العمل (X3) ، والمتغيرات المتداخلة سلوك المواطنة التنظيمية (Z) والمتغير التابع هو الأداء (Y) تستخدم هذه الدراسة اختبار الصلاحية ، واختبار الموثوقية ، اختبار الافتراضات الطبقية. بينما تستخدم طريقة التحليل مسار التحليل مع اختبار F واختبار t. يتم مساعدة اختبار الفرضيات مع الحزمة الإحصائية لبرنامج (SPSS) الإصدار ٢٢.

أظهرت نتائج التحليل أن تأثير التحفيز على (OCB) مع معامل التأثير المباشر ٠,٢٩٠ ، ثم عبء العمل المتأثر (OCB) مع معامل مسار التأثير المباشر أي ٠,٤٤١ متغيرات بيئة العمل المتأثرة (OCB) مع معامل مسار التأثير المباشر ٠,٤٠٨. ثم يكون عبء العمل مع معامل مسار التأثير المباشر هو ٠,٣٩٦ ، بينما يؤثر متغير الدافع على الأداء بمعامل مسار التأثير المباشر الذي يبلغ ٠,٣١٧ ، ويؤثر متغير بيئة العمل على الأداء مع معامل مسار التأثير المباشر الذي يبلغ ٠,٢٦٢ ، ويؤثر المتغير (OCB) على الأداء مع معامل المسار التأثير المباشر هو ٠,٣٤٤.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah atas rahmat dan karunia-Nya penulis menyelesaikan tesis dengan judul “PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DARUS SA’ADAH JEMBER”. Solawat serta salam tercurahkan keharibaan baginda nabi Muhammad S.A.W. yang telah menunjukkan jalan kebenaran yakni Addinul Islam.

Banyak pihak yang berjasa sehingga tesis ini dapat terselaikan. Maka dari itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang ikut membantu penyelesaian tesi sini.

Penghargaan dan ucapan terimakasih saya haturkan kepada:

1. Prof Dr. H. Babun Suharto, SE.,MM. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember yang telah memfasilitasi dalam penyelesaian studi S2 Program Studi Ekonomi Syariah.
2. Prof. Dr. H. Abdul Halim Soebahar, MA. Selaku direktur Pascasarjana IAIN Jember yang sejak awal memberikan pengarahan sampai seluruh kewajiban akademik S2 terselesaikan.
3. Dr. H. Misbahul Munir. M.M selaku ketua program studi Ekonomi Syariah Pascasarjana IAIN Jember yang selalu memberikan pengarahan dalam proses kewajiban akademik selesai.

4. Dr. Imam Suroso SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang penuh perhatian, senantiasa membimbing dan sabar dalam penyusunan tesis ini.
5. Dr. H. Misbahul Munir. M.M selaku Dosen Pembimbing I yang penuh perhatian, senantiasa membimbing dan sabar dalam penyusunan tesis ini.
6. Semua dosen Pascasarjana IAIN Jember Khususnya Program Studi Ekonomi Syariah yang telah memberikan wawasan keilmuan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Pascasarjana IAIN jember.
7. Kepada Bapak Suryono dan Ibu Siti Khotimah sebagai orang tua penulis yang telah mendukung penulis baik secara moril maupun materil dengan tulus dan ikhlas dan selalu memanjatkan doa untuk penulis.
8. Ahmad Habibillah Arrobbany anak tercinta dan Nurul Kholifah sebagai Istri tercinta yang senantiasa meberikan dukungan dan doa setiap waktu sehingga penulis dapat menyelasikan penelitian tesis ini.
9. Semua keluarga, sahabat, dan teman seperjuangan atas dukungan nya sehingga terselaikan tesis ini.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis yang sangat sederhana ini dapat digunakan sebagai salah satu tambahan wawasan keilmuan dibidang ke Ekonomian Syariah.

Jember,22 Juli 2020

Moh.Yanuar Rifky

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACK	v
ملخص البحث	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
PEDOMAN TRANSLITERASI	xv
MOTO.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	12
F. Definisi Operasional Variabel.....	12
G. Sistematika Penulisan	26
BAB II.....	29
KAJIAN PUSTAKA.....	29
A. Penelitian Terdahulu	29
B. Kajian Teori	36
1. Motivasi.....	36
2. Beban Kerja	44
3. Lingkungan Kerja.....	47
4. Organizational Citizenship Behavior	49
5. Kinerja	53
C. Kerangka Konseptual.....	60

D. Hipotesis.....	61
BAB III	68
METODE PENELITIAN.....	68
A. Rancangan dan Jenis Penelitian	68
B. Populasi dan Sampel	68
C. Jenis dan Sumber Data	70
D. Instrumen Penelitian.....	71
E. Validitas dan Reliabilitas	71
F. Metode Analisis Data.....	74
BAB IV	84
HASIL PENELITIAN.....	84
A. Paparan Data	84
B. Analisis Data	89
1. Pengujian Instrumen.....	89
2. Statistik Diskriptif Variabel.....	92
3. Uji Statistik Inferensial.....	100
4. Uji Asumsi Klasik	104
5. Analisis Jalur (Path Aaliysis)	109
6. Menghitung Jalur.....	111
BAB V.....	114
PEMBAHASAN	114
A. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z1)	114
4	
B. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z1).....	116
C. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z1)	119
D. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y1).....	121
E. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y1).....	123
F. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y1).....	124
G. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Z) terhadap Kinerja (Y).....	125

H. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total	128
I. Keterbatasan Penelitian	130
BAB VI	132
PENUTUP	132
A. Kesimpulan	132
B. Saran.....	132
C. Rekomendasi	135
DAFTAR PUSTAKA	138
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Variabel, Indikator, Item dan Pertanyaannya	24
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.3 Jumlah Guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'dah Jember	69
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	86
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	72
Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi.....	73
Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	74
Tabel 4.12 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	75
Tabel 4.13 Hasil Analisis Deskriptif Variabel OCB.....	75
Tabel 4.14 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	77
Tabel 4.15 Uji Statistik Inferensial Jalur 1.....	80
Tabel 4.16 Uji Statistik Inferensial Jalur 2.....	81
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas	82
Tabel 4.18 Hasil Uji Heterokedastisitas	83
Tabel 4.19 Hasil Uji Analisis Jalur	85
Tabel 4.20 Hasil Koefisien Jalur Tidak Langsung	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1- 2.1 : Kerangka Konseptual Model Analisis Jalur (Path Analisis)	61
Gambar 2 - 3.2 : Kerangka Pemecahan Masalah	81
Gambar 3 - 4.3: Struktur Organisasi Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah .	85
Gambar 4 - 4.4 : Uji Asumsi Normalitas Jalur Pertama	108
Gambar 5 - 4.5 : Uji Asumsi Normalitas Jalur Kedua	109

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Bentuk Kuisioneer
- Lampiran II : Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran III : Uji Deskriptif Frekuensi
- Lampiran IV : Analisis Regresi Linier Berganda Jalur I dan II
- Lampiran V : Uji Normalitas, Multikolinieritas, Heterodastisitas
- Lampiran VI : Pengolahan Data Mentah Kuisioneer

PEDOMAN TRANSLITERASI

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut

Huruf arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	S a	S	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	H a	H	Ha (dengan titik diatas)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Z al	Z	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	S ad	S	Es (dengan titik di bawah)

ض	D}ad	D{	De (dengan titik di bawah)
ط	T}a	T{	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Z}a	Z{	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	' —	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	— ,	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

MOTO

تَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ
اللَّهَ كَثِيرًا

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah¹

¹ Q.S. Al-Ahzab, 21. Departemen Agama RI.2008. Al-Quran dan Terjemah.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia merupakan salah satu Negara yang memiliki jumlah penduduk yang banyak dengan berbagai latar belakang kehidupannya. Banyaknya jumlah penduduk mengakibatkan persaingan yang begitu ketat dalam segala ranah kehidupan. Fiqih Hidayah (2017: 1) Presiden Indonesia pertama Ir. Soekarno pada tahun 1950 dalam pidato HUT RI mengatakan bahwa “ bangsa yang tidak percaya kepada kekuatan dirinya sebagai suatu bangsa, tidak dapat berdiri sebagai suatu bangsa yang merdeka”. Pidato tersebut memberi makna kepada kita semuanya bahwa, dikatakan sebuah bangsa jika masyarakat yang berada pada bangsa tersebut percaya terhadap pada dirinya serta berjuang dan bersaing dengan Negara lain, maka dari itu dibutuhkan peningkatan SDM yang berkualitas.

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam menjalankan sistem pada sebuah bangsa. Perubahan sistem akan senantiasa terjadi pada setiap waktu sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam mewujudkan sumber daya yang berkualitas sangat erat kaitannya dengan dunia pendidikan baik melalui lembaga formal maupun lembaga non formal. Lembaga formal didalamnya memiliki sistem dan aturan secara struktural, sedangkan lembaga non formal bisa diartikan melalui pembelajaran kehidupan sehari-hari melalui interaksi dengan masyarakat lainnya (Fiqih. 2017: 2).

Berkembang dan tidaknya suatu lembaga pendidikan itu tergantung kualitas sumber daya manusianya sebagaimana dikemukakan oleh Mulyadi (2015:1) dalam manajemen sumber daya manusia bahwa SDM memiliki peranan penting untuk membuat produk yang unggul, membuat inovasi kompetitif, dapat merancang atau mendesain dan juga mengelola keuangan yang efektif dan efisien.

Didalam Islam manusia merupakan makhluk yang diistimewakan oleh Allah karena dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna karena itu juga manusia merupakan makhluk yang paling tinggi derajatnya dari pada makhluk yang lain ini sesuai dengan firman Allah Q.S al-An.am/6:165):

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ
 دَرَجَاتٍ لِيُبْلِغَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya: Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian yang lain beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. (Q.S al-An.am:165)

Ayat ini memberikan penjelasan kepada kita, bahwa manusia adalah makhluk Allah yang dimulikan dengan yang lainnya. Dan manusia dijadikan oleh-Nya sebagai pemimpin-pemimpin di dunia ini.

Sunyoto (2013:2) dalam bukunya mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mendapatkan tingkatan kemajuan guru yang lebih baik dan setinggi-tingginya, menjalin hubungan yang harmonis dan serasi diantara guru satu sama lain, dan menyatupadukan antara sumber daya secara efektif. Manajemen sumber daya manusia

diharapkan dapat menghasilkan guru yang terbaik serta kompeten dalam bidangnya. Menurut Titisari (2014:2) pekerja yang baik (*good citizen*) adalah pekerja yang memiliki sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditempat dia bekerja, sehingga kesatuan dalam organisasi perusahaan menjadi lebih baik dengan pekerja yang memiliki sikap (OCB). Karena sesungguhnya jika kita berbicara tentang manusia, maka tidak lepas dari kata makhluk sosial dimana setiap orang pasti membutuhkan orang lain dan begitupun sebaliknya. Titisari (2014:3) mendefinisikan (OCB) adalah sebuah perilaku seseorang yang merupakan sebuah inisiatif individual tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

(OCB) menjadikan sebuah lembaga kearah yang lebih baik, walaupun demikian perlu adanya dorongan baik dari dalam maupun dari luar lembaga demi mencapai tujuan lembaga bersama. Salah satu dorongan baik adalah motivasi, karena motivasi merupakan salah satu dorongan yang baik terhadap guru yang mempengaruhi terhadap kinerja guru, sebab motivasi merupakan peningkatan sumber daya alam dalam ranah pembinaan, pengembangan, dan pengarahan guru guna meningkatkan sebuah kinerja guru yang lebih baik. Motivasi baik dari dalam ataupun dari luar merupakan faktor dalam membentuk sikap guru, selain itu beban kerja dan faktor lingkungan kerja merupakan bagian dari penentu dan pembentuk sikap seorang guru dalam sebuah lembaga.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dalam sebuah lembaga. Robbins dalam (Badeni, 2013:76) mengemukakan bahwa motifasi

merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Secara umum dapat diartikan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah atau tujuan, dan ketekunan individual dalam mencapai tujuan. Sehingga apabila seorang guru dengan latar belakang pendidikan tinggi memiliki motivasi kuat didalam dirinya terhadap pekerjaannya maka semakin berpengaruh terhadap pekerjaannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2013:21) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilaningih (2008:16) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Beban kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja dalam sebuah lembaga. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan guru akan berdampak terhadap kinerja guru, karna seharusnya beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan guru. Mulyadi (2015:63) mengatakan bahwa penempatan kerja harus disesuaikan dengan bidang keahliannya, dan memberikan beban kerja yang sesuai kepada pekerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik karena guru akan ada rasa memiliki terhadap lembaga.

Lingkungan kerja yang kondusif dalam sebuah lembaga juga memberikan pengaruh terhadap cara kerja guru. Sihombing (2004:175) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan faktor dalam

menghasilkan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong guru dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal, efektif, dan efisien.

Motivasi juga dapat mempengaruhi guru dalam kinerja melalui (OCB) dalam sebuah lembaga. Menurut Titisari (2014: 27) besarnya motivasi akan banyak memberikan dampak yang besar terhadap seorang individu dalam menjalankan segala tugasnya dalam kehidupan sehari-hari. Ketika individu berhasil dalam menjalankan tugasnya maka didalam hatinya akan muncul rasa percaya diri dan suatu rasa bangga karena telah menjalankan tugasnya dengan baik (Sunyoto, 2014:16). Begitu pula dengan guru, dengan demikian rasa percaya dan rasa bangga yang didapatkan dari sekolah akan menimbulkan tindakan apapun yang berkaitan dengan (OCB) untuk menjadikan kinerjanya lebih baik.

Beban kerja juga dapat mempengaruhi guru dalam kinerja melalui (OCB) dalam sebuah lembaga. Menurut Sunyoto (2013:64) beban kerja yang terlalu banyak terhadap seseorang dapat menimbulkan ketegangan sehingga menimbulkan stress. Dengan diberikannya beban kerja sesuai dengan kemampuan guru akan memberikan hasil yang baik pula untuk efektifitas lembaga. Dengan adanya beban kerja juga akan membantu untuk meningkatkan kemampuan dari guru tersebut. Tentunya dengan kesadaran selain dengan tuntutan yang menjadi tanggung jawab, terdapat tindakan yang diluar tanggung jawabnya yang akan membantu untuk meningkatkan efektifitas lembaga.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi guru dalam kinerja melalui (OCB) dalam sebuah lembaga. Lingkungan kerja akan mempengaruhi terhadap bagaimana cara guru bekerja. Sunyoto (2013:43) menyatakan lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku guru. lingkungan kerja yang baik akan membuat individu merasa nyaman dalam menjalankan setiap tugasnya. Individu cenderung akan bekerja lebih tenang dan menunjukkan kinerja secara optimal. Sehingga tujuan dari lembaga akan terwujud secara efektif dan efisien.

(OCB) juga dapat mempengaruhi kinerja guru dalam lembaga. Organ (Titisari, 2014:5) menyatakan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas individu maupun organisasi yang pada akhirnya memberikan kontribusi pada fungsi afektif organisasi. Hal ini dapat diartikan tindakan (OCB) yang dilakukan akan memiliki kontribusi untuk mencapai tujuan dari lembaga dengan adanya keserasian di dalam diri individu. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Padsakoff *et al*, Biswaf dan Varma (Titisari, 2014:5) menyatakan bahwa tingkat organisational citizenship behavior memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja.

Obyek dalam penelitian ini adalah Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah yang mana lembaga ini bergerak dibidang pendidikan, baik pendidikan formal ataupun non formal dengan latar belakan guru yang bermacam-macam. Kinerja yang baik pada guru sangat diperlukan oleh lembaga guna mewujudkan visi dari lembaga yang bersangkutan.

Majunya sebuah lembaga tergantung dari manajemen yang baik pada lembaga tersebut. Pokok permasalahan yang ingin diamati dalam penelitian ini adalah terdapat latar belakang yang bervariasi diantara guru, diantaranya dari segi pendidikan, umur, dan lamanya bekerja. Berdasarkan fenomena yang terjadi diantara individu terbentuk dari motivasi yang berbeda-beda. Dimana guru memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi yang berbeda-beda maka diharapkan guru mampu menjadikan lembaga pendidikan ini lebih baik dan berkembang. Suatu lembaga akan maju jika guru memiliki motivasi yang sesuai dengan harapan lembaga.

Motivasi yang beragam ini berdampak terhadap kinerja guru, selain itu juga ada faktor lain yang tampak dalam obyek yaitu pemberian beban kerja yang berbeda-beda. Pertimbangan pemberian beban kerja ini didasarkan atas kemampuan dan kualitas guru. Di Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah tidak murni hanya bekerja sebagai seorang guru saja namun juga ada yang merangkap menjadi waka kurikulum, waka kesiswaan, bendahara. Pemberian beban kerja yang tinggi ini dapat mempengaruhi kinerja guru yang berada pada lembaga tersebut, baik berpengaruh secara positif ataupun negatif.

Motivasi dan beban kerja yang berbeda di Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah tidak menutup kemungkinan bahwa kebersamaan dan solidaritas antar guru mampu terwujud. Lingkungan yang berbasis pesantren juga memberi dampak tersendiri bagi guru untuk menjalankan tugasnya. Karena lingkungan kerja yang baik akan

memberikan dampak positif bagi setiap guru sebagaimana yang sejalan dengan penelitian Susilaningsih (2008:12) pada Badan Pemencanaan Pembangunan Wonogiri menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Guru yang mengajar di Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah sebagian besar merupakan alumni dari yayasan tersebut, sehingga latar belakang santri melekat pada guru tersebut. Dengan latar belakang pondok pesantren konsep yang dibawa oleh kitab "*ta'limul muta'allimi*" karangan Syeh Az-Zarnuzi utamanya pada bab "*wamin ta'dimil ilmi ta'dimul lihlihi*" yang lazim diajarkan didalam pendidikan pondok pesantren sangat melekat dan tertanam dihati guru tersebut. Sehingga disaat guru ini bekerja, finansial bukanlah hal yang menjadi utama, namun doktrin ideologi merukan hal yang mendasar guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah dan ini menjadi keunikan tersendiri yang dimiliki oleh yayasan tersebut.

Salah satu tolak ukur dalam mengetahui sebuah kinerja guru, adalah dengan melihat perangkat pembelajaran yang dimiliki guru seperti RPP, silabus, absensi, buku penilaian, dan lain sebagainya. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasan (2003:5) Guru atau tenaga profesional harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu: (1) mempunyai komitmen terhadap siswa dan proses belajarnya, (2) menguasai mata pelajaran yang diajarkannya dan metode mengajarnya, (3) berkewajiban mengawasi hasil belajar siswa dengan cara selalu dievaluasi, serta (4) memiliki cara fikir

yang lebih sistematis dari segala tindakan yang telah menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan profesinya.

Lembaga ini banyak meraih prestasi akademik maupun non akademik diantaranya pernah menjuarai tingkat kabupaten dalam cabang lomba pidato, kaligrafi, dan lain-lain. Lembaga ini juga banyak menghasilkan penghafal Al-quran baik kategori 30 juz, 20 juz, dan 10 juz. Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah yang pertama karena melihat dari latar belakang guru yang sebagian besar alumni dari yayasan tersebut sehingga konsep bekerja untuk mencari finansial bukanlah hal yang utama, namun doktrin idiologi yang melekat dihati guru tersebut menjadikan guru ini tetap untuk mengembangkan dan memajukan yayasan tersebut. Yang kedua guru pada yayasan ini semuanya melengkapi administrasi perangkat pembelajarannya sebagai kewajiban guru untuk mengukur kinerja dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dengan latar belakang dan status yang berbeda guru sertifikasi, non sertifikasi, GTY (Guru Tetap Yayasan), dan GTTY (Guru Tidak Tetap Yayasan) tetap melengkapi administrasi perangkat pembelajarannya. Dan ini dapat membuktikan bahwa kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah bisa dikategorikan baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakan yang telah di jelaskan maka dapat ditarik sebuah rumusan masalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah?
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah?
5. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah?
7. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tujuan masalah yang telah di paparkan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai penelitian ini adalah untuk menguji dsan menganalisis:

1. Pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah.

2. Pengaruh beban kerja terhadap *organizational citizenship behavior* guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah.
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah.
5. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah.
6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah.
7. Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi kontribusi apa yang akan diberikan setelah melakukan penelitian. Kontribusi tersebut bisa bersifat praktis dan teoristis adapun manfaat praktis dan teoristis adalah:

1. Manfaat Teoristis

Sebagai sarana bagi penulis untuk melatih menulis karya ilmiah, untuk selanjutnya dikembangkan sesuai perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan khususnya bidang ekonomi syariah.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini bisa menjadi pandangan dan masukan kepada pihak manajemen Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah dalam pengambilan keputusan mengenai manajemen

sumber daya manusia sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

- b. Dapat dijadikan referensi atau salah satu sumber rujukan mengenai penelitian yang sejenis yaitu tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya di fakultas Pascasarjana IAIN Jember program studi Ekonomi Syariah.
- c. Bagi Peneliti` hasil penelitian dapat menambah ilmu pengetahuan baru dan bekal dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan terhadap dunia kerja yang sesungguhnya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi tiga yaitu:

- a. Variabel Independent (X): motivasi kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3).
- b. Variabel Intervening yaitu *organizational citizenship behavior* (Z).
- c. Variabel dependent (Y): dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian, pada penelitian ini definisi operasional variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1)

Veithzal Rivai, *dkk.* (2014: 616) dalam bukunya yang berjudul *Islamic Human Capital Menegemen*, menjelaskan bahwa Islam memandang motivasi ini sebagai sesuatu yang penting. Ketika hamba Allah membaca surat Al-Baqarah (2):148 firman Allah subhanahuata'ala yang banyak dihafal “*fastabiqul khairat*” berlomba-lombalah dalam kebajikan.

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ اَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللهُ جَمِيعًا ۚ اِنَّ اللهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Dan masing-masing umat memiliki arah kiblat yang mana ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya titik sungguh Allah maha kuasa atas segala sesuatu.(QS. Al-Baqoroh:148)

Ibnu Katsir menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan umat adalah para pemeluk agama dan kiblat di sini adalah kiblat Ka'bah. Ayat ini serupa dengan surat Al-Mai'dah ayat 48 yang juga memuat “*fastabiqul khairat*”.

وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ مُصَدِّقًا لِمَا بَيْنَ يَدَيْهِ مِنَ الْكِتَابِ وَمُهَيْمِنًا عَلَيْهِ ۖ فَاحْكُم بَيْنَهُمْ بِمَا أَنْزَلَ اللهُ ۗ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ عَمَّا جَاءَكَ مِنَ الْحَقِّ ۚ لِكُلِّ جَعَلْنَا مِنْكُمْ شِرْعَةً وَمِنْهَاجًا ۚ وَلَوْ شَاءَ اللهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ لِيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ إِلَىٰ اللهُ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ

Dan kami telah menurunkan kitab Alquran kepadamu Muhammad dengan membawa kebenaran, yang membenarkan kitab-kitab yang diturunkan sebelumnya dan menjaganya, maka putuslah perkara

mereka menurut apa yang diturunkan Allah dan janganlah engkau mengikuti keinginan mereka dengan meninggalkan kebenaran yang telah datang kepadamu titik untuk setiap umat di antara kamu, kami berikan aturan dan jalan yang terang. Kalau Allah menghendaki niscaya kamu dijadikannya satu umat saja tetapi Allah hendak menguji kamu terhadap karunia yang telah diberikan-nya kepadamu, maka berlomba-lombalah berbuat kebajikan. Hanya kepada Allah kamu semua kembali, lalu diberitahukannya kepadamu terhadap apa yang dahulu kamu perselisihkan. (QS. Al-Ma'idah : 48)

Kedua ayat dalam surat Al-Baqoroh ayat 148 dan Al-Ma'idah ayat 48 di atas yang berbeda adalah dalam mengisyaratkan suatu tuntunan agar hamba-hamba Allah yang beriman senantiasa berlomba-lomba dalam kebajikan. Allah subhanahuata'ala hendak membentuk mentalitas dalam pribadi orang beriman untuk bersemangat dan termotivasi untuk melakukan berbagai kebaikan.

Demikian juga dalam surat Al-Zalzalah ayat 7:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. (QS Al-Zalzalah: 7)

Dalam pengalasan ayat diatas mengartikan bahwa perlunya sebuah motivasi dalam melakukan sesuatu guna mendapatkan tujuan yg diinginkan. Veithzal Rivai, *dkk.* (2014: 621) dalam bukunya yang berjudul *Islamic Human Capital Manegement*, menjelaskan bahwasanya terdapat 4 teori motivasi yang dikenal yaitu:

a. Hierarki Teori Kebutuhan

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan (*hierarki of needs*) milik Abraham Maslow, ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari 5 kebutuhan:

- 1) Kebutuhan fisiologi: meliputi minum, makan, perlindungan fisik, seksual
- 2) Rasa aman: meliputi perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan lingkungan hidup.
- 3) Kepemilikan sosial: kebutuhan rasa memiliki, dicintai, mencintai, kelompok, berafiliasi, dan berinteraksi.
- 4) Penghargaan diri: kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
- 5) Aktualisasi diri: kebutuhan untuk menggunakan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b. Teori McClelland's theory of needs

David McClelland's menganalisis tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi tentang motivasi, diantaranya:

- 1) Kebutuhan pencapaian: kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- 2) Kebutuhan kekuatan : kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksanan didalam tugasnya.
- 3) Kebutuhan hubungan: hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi.

c. Teori X dan Y

Douglas McGroger mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia, pandangan pertama pada dasarnya negatif, disebut teori X, dan pandangan kedua positif, disebut teori Y.

Menurut teori Y, merumuskan 4 asumsi yang dimiliki meneger yaitu:

- 1) Pekerja memandang suatu pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan, seperti bermain dan beristirahat, artinya bediskusi atau sekedar teman bicara.
- 2) Pekerja akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan .
- 3) Pekerja bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari kesalahan akan tanggung jawabnya.
- 4) Pekerja mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan keseluruh populasi, dan bukan hanya mereka yang menduduki posisi menejemen.

2. Beban kerja (X_2)

Menurut Menpan (Putra, 2012:10), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Salah Satu ajaran islam dalam memberi beban kerja yang tidak boleh melebihi kemampuan karyawan. Dalam Al Qur'an menunjukkan kisah nabi Musa a.s. yang bekerja di rumah nabi Syu'aib menunjukkan bahwa pemberian

pekerjaan majikan haru memperhatikan prinsip prinsip kemanusiaan, keadilan, dan kesaksamaan.

Didalam Al- Qur'an Allah telah memberikan pengaturan kepada kita tentang beban kerja bagaimana kisah Nabi Musa as. yang bekerja di rumah Nabi Syu'aib as., dalam QS. Al-Qashash (28):

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّجِ
صَلَى فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ صَلَى وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ۚ سَتَجِدُنِي إِنْ
شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya: “Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang- orang yang baik". (QS. Al-Qashash :28)

Ayat di atas secara tersirat menunjukkan bahwa dalam pemberian kerja majikan tidak boleh mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan dan kesaksamaan. Ketiga prinsip tersebut bila diterjemahkan dengan membebani pekerja dengan suatu pekerjaan yang tidak mampu dilaksanakan oleh pekerja tersebut, dan upah perlu diberikan kepada pekerja setimpal dengan kerja yang dilaksanakan.

a. Indikator beban kerja

Menurut Putra (dalam Jalil, 2019:121) indikator beban kerja meliputi antara lain:

- 1) Target yang harus dicapai. Besarnya keinginan dan target yang diinginkan oleh individu dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.
- 2) Kondisi pekerjaan mengenai pandangan individu dalam mengetahui dan mengenali tentang pekerjaan yang dijalankan.
- 3) Standart pekerjaan. Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya. Misalnya perasaan timbul saat melaksanakan beban kerja yang harus dilakukan dengan jnagka waktu tertentu.

3. Lingkungan kerja (X_2)

Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar kita para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, music, penerangan, dan lain-lain.

a. Faktor-faktor lingkungan kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan individu, diantaranya adalah :

1) Hubungan Pekerja

Terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai antar individu dan hubungan kelompok.

- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang tidak tenang akan menimbulkan pengaruh tidak baik terhadap kenyamanan dalam bekerja.

- 3) Peraturan kerja, peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja.
 - 4) Keamanan, lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan sehingga dapat mendorong pekerja dalam bekerja.
4. *Organizational citizenship behavior (Z)*

Organ dalam Titisari (2014:3) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan system *reward formal* organisasi tapi agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Islam juga menganjurkan umatnya agar bersungguh-sungguh dan berusaha melakukan sesuatu yang terbaik dalam beramal, ikhlas dalam segala perbuatan dan hanya berharap rido dari Allah SWT. Didalam al-Qur'an Allah SWT berfirman (Q.S. al-A'raf:29)

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ
لَهُ الدِّينَ كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ

Artinya: Katakanlah, "Tuhanku menyuruhku untuk berlaku adil. Dan hadapkanlah wajahmu (kepada Allah) pada setiap shalat, dan sembahlah Dia dengan mengikhlaskan ibadah semata-mata hanya kepada-Nya. Kamu akan dikembalikan kepada-Nya sebagaimana kamu diciptakan semula. – (Q.S al-A'raf: 29)

Jadi beribadah hanya semata mata mengharap rido Allah, Ikhlas dalam melakukan segala sesuatu dan tidak mengharap kepada siapapun kecuali hanya kepada-Nya.

Menurut Organ dalam Titisari (2014:7) dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

- a. *Altruism* (mementingkan orang lain), adalah sebuah perilaku pekerja yang bersedia menolong rekan kerjanya ketika dalam kondisi kesulitan baik menolong dalam tugas ataupun kepentingan organisasinya. Dimensi ini arahnya adalah memberikan pertolongan yang mana bukan merupakan tanggung jawabnya.
- b. *Counscientiousness* (kehati-hatian) perilaku yang diberikan penuh dengan perencanaan dan manajemen yang baik, sehingga muncul kehati-hatian dalam melaksanakan tugas.
- c. *Sportmansip* (sikap positif), perilaku toleransi atas perilaku kurang ideal dalam organisasi tanpa ada keluhan atau sikap keberatan. Sikap ini memberikan keuntungan dalam organisasi yaitu iklim yang positif diantara pekerja sehingga menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.
- d. *Courtesy* (kehormatan), saling menjaga hubungan baik diantara rekan kerja karyawan agar terhindar dari masalah-masalah yang dapat mengganggu jalannya perusahaan. Dimensi ini memberikan manfaat dimana saling menghargai dan memperhatikan diantara rekan kerja.
- e. *Civi virtue* (kebajikan anggota) perilaku yang mengidikasikan tanggung jawab pada kegiatan organisasi. Dimensi ini memberikan rasa tanggung jawab kepada seseorang dalam

melaksanakan segala tugasnya dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya.

5. Kinerja (Y)

Menurut Titisan (2014:74) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Langkah awal terbaik yang sebaiknya kita lakukan, baik sebagai pekerja, pebisnis, maupun sebagai pribadi, adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri (self-assesment). Mengapa kita harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja. Karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Allah berfirman dalam QS at- Taubah : 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ صَلَّى وَسَتْرُؤُونَ
إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(QS at-Taubah :105)

Didalam kitab Tanwiiru al-Miqbaasi min Tafiiri Ibn Abasi karangan Abu Thahir Muhammad bin Ya’kub al-Fairuzabad (1996 : 213) dalam menafsirkan al-Qur’an surat at- Taubah : 105 mengatakan “ Dan katakanlah wahai Muhammad kepada mereka Bekerjalah kamu kepada sesuatu perkara yang baik setelah bertaubat, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu,

dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) setelah mati yang mengetahui akan yang ghaib (yang tidak dapat dilihat oleh seorang hamba) dan yang nyata (yang dapat dilihat oleh seorang hamba) , lalu diberitakan-Nya (dengan kebaikanmu) kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (dari perbuatan baik dan buruk).

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (QS. Al-Jumu'ah:10)

Allah SWT memerintahkan kepada hambanya untuk melakukan amal ibadah dengan bersungguh-sungguh. Maka selain beribadah, orang beriman harus juga bekerja dan berusaha. Dan di ayat tersebut Allah juga menganjurkan kepada hambanya untuk beramal dengan ikhlas dan mencari karunia Allah. Tak perlu mencari pujian karena Allah melihat amal-amal itu. Semasa hidup nabipun juga melihat amal itu. Dan orang mukmin juga akan melihat amal-amal itu.

Kinerja guru menurut Supardi (Hosyairi, 2017:44) merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Perencanaan pembelajaran dibuat oleh guru meliputi:

- a. Penentuan tujuan pembelajaran, Implementasi dari rencana pelaksanaan pembelajaran.

- b. Pemilihan materi sesuai dengan waktu, materi yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah disesuaikan oleh lembaga.
- c. Strategi optimum, Memiliki strategi optimum dalam melaksanakan tugas.
- d. Alat beserta sumber, Memanfaatkan alat pembelajaran dalam peningkatan pembelajaran.
- e. Kegiatan belajar peserta didik, Mampu membina hubungan dalam pembelajaran.
- f. Evaluasi, melakukan penilaian terhadap pembelajaran.

Tabel 1. 1

Daftar variable, indikator, item indikator, dan pertanyaan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
No	Variabel	Indikator	Item Indikator	Pertanyaan
1	Motivasi	Teori Kebutuhan Abraham Maslow	Kebutuhan Fisiologi	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup
			Rasa Aman	Saya merasa aman dalam menjalankan aktivitas kerja.
			Kepemilikan Sosial	Saya selalu menjalin hubungan sosial dengan baik dengan rekan kerja.
			Penghargaan Diri	Saya mendapat kepercayaan dalam menjalankan tugas sesuai dengan bidang keilmuan yang saya tekuni.
			Aktualisasi Diri	Saya diterima dalam menyampaikan ide-ide demi kemajuan lembaga
2	Beban Kerja	Target Pencapaian	Besarnya keinginan serta target yang diinginkan oleh individu dalam menjalankan tugas.	Saya merasa tertantang untuk mencapai target dari lembaga dengan beban kerja yang didapatkan.
		Kondisi Pekerjaan	Pandangan individu dalam mengetahui tentang pekerjaan yang dijalankan.	Saya mendapatkan tugas sesuai dengan bidang keilmuan yang saya tekuni.
		Standard Pekerjaan	Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya	Saya tidak pernah bermasalah dengan beban kerja yang diberikan sebagai tanggung jawab.

Lanjutan Tabel 1.1

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Lingkungan Kerja	Hubungan Rekan Kerja	Dapat menjalin hubungan dengan rekan kerja yg baik.	Saya menjaga hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja yg harmonis
		Tingkat Kebisingan	Mendapatkan kondisi lingkungan kerja yang mendukung dalam bekerja.	Saya mendapatkan lingkungan kerja yang tenang, didukung ketersediaan tempat beribadah.
		Peraturan Kerja	Mendapat peraturan yang baik serta jelas dalam bekerja	Saya merasa peraturan yang diberlakukan membantu untuk pengembangan diri
		Kecamatan	Jaminan keamanan dalam menjalankan tugas yg diberikan	Saya memiliki ruang gerak yang cukup untuk menjalankan aktivitas kerja.
4	Organizational Citizenship Behavior	Altruism (mementingkan orang lain)	Dapat memberikan pertolongan yang bukan merupakan tanggung jawabnya.	Saya bersedia membantu orang lain (rekan kerja) dalam pekerjaan ketika dibutuhkan.
		Counsienstiousness (kehati-hatian)	Dapat memberikan perencanaan manajemen yang baik.	Saya berusaha menambah pengetahuan secara mandiri untuk meningkatkan mutu lembaga.
		Sportmansip (sikap positif)	Dapat menciptakan iklim yang positif diantara rekan kerja.	Saya selalu bersikap baik disetiap permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja.
		Courtesy (kehormatan)	Dapat memberikan manfaat dengan menghargai serta memperhatikan diantara rekan kerja.	Saya selalu menghargai setiap pendapat yang ada untuk memajukan
		Civi vertue (kebajikan anggota)	Dapat melaksanakan tugas dengan baik dengan rasa tanggung jawab dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya.	Saya selalu berusaha memberikan perhatian lebih dengan bertindak terhadap permasalahan yang dihadapi lembaga

Lanjutan Tabel 1.1

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Kinerja	Penentuan Pembelajaran	Implementasi dari rencana pelaksanaan pembelajaran	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah ditetpkan
		Pemilihan Materi	materi yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah disesuaikan oleh lembaga	Saya melaksanakan tugas sesuai periode waktu yang telak ditentukan lembaga
		Strategi Optimum	Memiliki strategi optimum dalam melaksanakan tugas	Saya memiliki strategi pembelajaran dalam kegitan mengajar siswa
		Alat beserta sumber	Memanfaatkan alat pembelajaran dalam peningkatan pembelajaran	Saya dalam menjalankan tugas selalu mampu memanfaatkan fasilitas yang tersedia secara optimal
		Kegiatan Belajar	Mampu membina hubungan dalam pembelajaran	Saya selalu menjalin hubungan yang kondusif dalam proses pembelajaran

G. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam memberikan gambaran secara singkat tentang isi dan kerangka penyusunan tesis, dimana nantinya akan memberikan pemahaman dan kemudahan bagi pembaca dalam mencermati tesis yang ditulis oleh penulis. Sistematika penelitian ini sebagai berikut:

1. BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pertama ini merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah atau yang mendasari adanya penelitian yang

dilakukan, di bagian ini juga dipaparkan landasan pemikiran yang didasarkan dari teori maupun fakta fenomena yang ada, kemudian dirumuskan masalah penelitian yang berisi mengenai pernyataan tentang keadaan fenomena dan atau konsep yang memerlukan jawaban melalui penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian yang diharapkan sesuai dengan latar belakang, perumusan dan hipotesis yang diajukan.

2. BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang berisi teori-teori yang menjadi dasar penyusunan hipotesis serta membantu dalam analisis hasil penelitian, juga membuat tentang penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam bagian ini juga dijelaskan kan tentang kerangka pemikiran yang dibuat untuk menjelaskan secara singkat permasalahan yang akan diteliti. pada selanjutnya di bagian ini dijelaskan hipotesis pernyataan yang disimpulkan dari tinjauan pustaka serta jawaban sementara atas masalah penelitian.

3. BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini terdapat pembahasan yaitu pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas, dan analisis data.

4. BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menjelaskan secara komprehensif deskripsi tentang objek penelitian, memuat tentang penjelasan penjelasan

terkait objek penelitian yang diteliti dalam tesis ini. pada bagian ini juga diuraikan tentang temuan-temuan penelitian dan memiliki arti penting dalam seluruh kegiatan penelitian, pada bagian pembahasan bertujuan untuk menjawab masalah-masalah penelitian dan juga menunjukkan bagaimana hasil dari temuan-temuan penelitian dicapai, kemudian menafsirkan temuan-temuan penelitian yang telah dihasilkan dari penelitian, kemudian temuan-temuan tersebut diintegrasikan dalam kumpulan pengetahuan-pengetahuan yang mapan, diharapkan pada tahap berikutnya menemukan teori baru atau memodifikasi teori yang ada dan menjelaskan implikasi implikasi lain dari hasil penelitian termasuk keterbatasan temuan-temuan penelitian.

5. BAB V : PENUTUP

Pada bagian ini merupakan bagian akhir dari penulisan tesis ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran bagi penelitian selanjutnya sehingga harapan bagi penelitian berikutnya menjadi lebih baik, juga berisikan tentang anjuran anjuran bagi pihak terkait agar tercipta kemajuan dalam bidang penulisan, maupun penemuan-penemuan ilmiah terbaru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Nur susilaningsih (2008), melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan, disiplin, motivasi, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada badan perencanaan pembangunan daerah wonogiri). Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas kepemimpinan (X1), disiplin(X2), motivasi(X3) pengawasan (X4), lingkungan kerja(X5), variable terikat yang di teliti yaitu kinerja (y). Data di peroleh dengan membagikan kuesioner kepada 54 responden.hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin, motivasi, pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adyana Sudibya, I Wayan Mudi Artha Utama(2012), melakukan penelitian dengan tujuan pengaruh motivasi ,lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja pegawai di lingkungan dan kinerja pegawai kantor dinas PU provinsi bali. Analisis yang di gunakan adalah structural equation modeling(SEM) dengan variabel bebas motivasi (X1), lingkungan kerja(X2), berkopetensi (X2), kompensasi (X4), dan variabel terikat kepuasan kerja (Y1) dan kinerja pegawai (Y2). Data yang diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada 150 orang pegawai dipilih dengan metode strantifiet proportional random sampling.hasil

penelitian menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Hari Murti, Veronica Agustini, Sri Mulyani (2013), melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja, kepuasan terhadap kinerja, dan untuk menguji bahwa kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai PDAM kota madiun, analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis, dengan variabel bebas motivasi (x), variabel mediasi adalah kepuasan kerja (z), dan variabel terikat kinerja (y), data yang diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada 155 pegawai tetap PDAM kota madiun hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, motivasi, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai .

Agripa Toar Sitepu (2013) melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK TABUNGAN NEGARA tbk cabang manado. analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan variable bebas beban kerja (X1), dan motivasi kerja (X2), variabel terikat yang di teliti yaitu kinerja (Y). Data di peroleh dengan membagikan kuesioner kepada 42 karyawan. hasil penelitian menunjukkan beban kerja dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Muhammad Akmal Ibrahim dan Aslinda (2014) , melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada Telkom Indonesia di makasar. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisi regresi dengan variabel bebas motivasi ekstrinsik (X1) dan motivasi intrinsik (X2), vzrizbel terikat yang di teliti yaitu *organizational citizenship behavior (Y)*. data di peroleh dari membagikan kuesioner kepada 176 karyawan yang terdapat di 6 unit kerja .hasil penelitian ini menunjukkan motivasi instrinsik berpengaruh terhadap OCB motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap OCB.

K. Mushtaq, M Umar (2015), melakukan penelitian dangan tujuan mengetahui hubungan anantara kepuasan kerja, motivasi, dan lima factor *organizational citizenship modeling (SEM)* dengan variabel bebas kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2),variabel terikat penelitian ini civic virtue (Y1), *altruism* (Y2), *sportsmanship* (Y3), *conscientiousness* (4), *courtesy* (5). Data diperoleh dari membagikan koesioner kepada 152 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berdampak positif pada motivasi kerja. Kepuasan kerja dan motivasi kerja berdampak positif dan segnifikan terhadap 5 faktor OCB.

Diah Nur Hayati, Maria Magdalena Minarsih, Heru Sri Wulan (2014), melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh kepuasan kerja,likngkungan kerja,dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship devavior*. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi dengan varisbel bebas kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), loyalitas kerja (X3) dan variabel terikat *organizational citizenship devavior (Y)*. Data diperoleh dengan membagikan koesioner kepada 80 responden. Hasil penelitian menunjukan bahwa

variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship devavior* OCB. Variabel lingkungan kerja dan loyalitas dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship devavior* OCB. Dan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *organizational citizenship devavior* OCB adalah variabel kepuasan kerja.

Rahmila Sari, Mahlia Muis dan Nurdjannah Hamid (2014), melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar . analisis yang digunakan adalah analisis regresi dengan variabel bebas X1 : kepemimpinan X2 : motivasi X3 : stress kerja dan variabel terikat Y : kinerja karyawan data diperoleh dengan memberikan koesioner kepada 150 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja dan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah variabel motivasi.

Nugroho, dkk (2015) dalam jurnalnya meneliti tentang Pengaruh Kemampuan intelektual dan kemampuan emosional terhadap kinerja auditor melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan metode regresi berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kemampuan intelektual dan kemampuan emosional mempunyai hasil yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja auditor, dengan menggunakan koefisien jalur, menunjukkan kemampuan intelektual dan kemampuan emosional berpengaruh

terhadap kinerja auditor (tidak melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening).

Setiyoningsih (2016) dengan judul pengaruh motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan dengan kompensasi sebagai variabel mederator, dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan, kompensasi sebagai variabel moderator memperkuat pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
No	Nama Peneliti (tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Nur Susilaningsih (2008)	Pengaruh Kepemimpinan, disiplin, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerjakaryawan (studi pada badan perencanaan pembangunan daerah Wonogiri)	Kepemimpinan (X_1), disiplin (X_2), Motivasi (X_3), Pengawasan, (X_4), Lingkungan Kerja (X_5), Kinerja (Y)	Ada beberapa variable yang berbeda. Dan tidak ada fariabel interveningnya .	Sama-sama menggunkan variable motifasi dan pengaruhnya terhadap kinerja.

Lanjutan Tabel 2.2

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2.	Anak Agung Ngurah Bagus dermawan, I Gde Adnyana Saudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai dilingkungan Kantor dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Motivas (X1), lingkungan Kerja (X2), Kompetensi (X3), (SEM) Kompensasi (X4), Kepuasan Kerja (Y1), dan Kinerja Pegawai (Y2).	Menggunakan metode Struktural Equation Modeling (SEM).	Variabel Kinerja sebagai dependen variabel
3.	Hari Murti, Veronica, agustini sri mulyani (2013)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel komidiasi kepuasan kerja pada PDAM kota madiun	Motivasi (X), kepuasan (Z), kinerja (Y)	Kepuasan sebagai intervening variable	menggunkan path analisis
4.	Agripa towar sitepu (2013)	Beban keja dan motivasi pengaruhnya terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan pada PT.Bank tabungan Negara tbk cabang ,manado	Beban kerja (Xi) motivasi kerja (X2), organizational citizenship behavior (OCB) (Y1) kinerja (Y2)	Variabel bebas hanya beban kerja dan motivasi kerja	Paradigm yang digunakan kuantitatif.
5.	Muhammad akmal Ibrahim dan aslinda (2014)	The effect of mitivation on organizational citizenship behavior (OCB) at Telkom Indonesia in Makassar	Extrinsic motivation (X1), intrinsic motivation (X2), OCB(Y)	organizational citizenship behavior (OCB) sebagai dependent variable.	Paradigm yang digunakan kuantitatif

Lanjutan Tabel 2.2

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6.	K.mushtaq, M. umar(2015)	Association between job satisfaktioan, motivation and five factors of organizational citizhenship behavior	Kepuasan kerja(X1),motifasi kerja (X2), civik virtue (Y1), altuirsm (Y2),seports emanship (Y3),conseci entiusness(Y 4),kourtecy(Y5)	Paradigm kualitatif dan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variable dependen	organizational citizenship behavior (OCB) sebagai salah satu variable
7.	Rahmila Sari, Mahlia Muis dan Nurdjannah Hamid (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar	X1 : kepemimpinan X2 : motivasi X3 : stress kerja Y : kinerja karyawan	Objek penelitian pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar	Variable kinerja karyawan sebagai depende variable
8.	Ida ariyani Siti,haerani,haris,maupa, muh idrus Taba(2016)	The influence of organizationl culture,work motivation and working climateon the perfomence of nurses through job satisfaction organizational commitment behavior in priveat hospital in Jakarta Indonesia	Budaya organisasi(x1) motivasi kerja(x2) iklim organisasi (x3) ocb(z1),komitmen organisasi (z2) kepuasan kerja (y1),kinerja organisasi (y2)	Ojek penelitian hospital in Jakarta Indonesia	organizational citizenship behavior (OCB) sebagai intervening variable

Lanjutan Tabel 2.2

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9.	Diah nurhayati, maryah magdalena minarsih, herus sriwulan (2016)	Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (studi kasus pada PT. perwirabhakti sentrasejahtera di kota semarang)	Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2). Loyalitas Kerja (X3) dan OCB (Y)	organizational citizenship behavior (OCB) sebagai dependen variable, paradigma kuantitatif menggunakan regresi linier.	Paradigma yang digunakan kuantitatif, organizational citizenship behavior (OCB) sebagai salah satu variabel
10.	Aurelia Potu (2016)	Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil DITJEN Kekayaan Negara Sulut tenggodan Maluku Utara	X1 : Motivasi X3 : Lingkungan kerja Y : Kinerja karyawan	. paradigma kuantitatif menggunakan regresi linier. Penelitian ini paradigma kuantitatif dengan path analisis.	Kinerja karyawan sebagai dependen variable.

B. Kajian Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Dahnia (2013:69) kata motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang memiliki arti bergerak, dalam pengertiannya motivasi diartikan dengan bergerak karena dapat menggerakkan hati seseorang dari asalnya tidak mau menjadi mau. Sedangkan menurut Mulyadi (2015:87) motivasi merupakan sikap semangat yang muncul dari dalam diri atau melalui orang lain dalam mengerjakan tugas sehingga tercapai tujuan yang diinginkan.

Veithzal Rivai, *dkk.* (2014: 616) dalam bukunya yang berjudul *Islamic Human Capital Menegemen*, menjelaskan bahwa Islam

memandang motivasi ini sebagai sesuatu yang penting. Ketika hamba Allah membaca surat Al-Baqarah (2):148 firman Allah subhanahuata'ala yang banyak dihafal “*fastabiqul khairat*” berlomba-lombalah dalam kebajikan.

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ اَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ
اللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. sungguh Allah maha kuasa atas segala sesuatu.(QS. Al-Baqoroh:148)

Ibnu Katsir menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan umat adalah para pemeluk agama dan kiblat di sini adalah kiblat Ka'bah. Ayat ini serupa dengan surat Al-Mai'dah ayat 48 yang juga memuat “*fastabiqul khairat*”.

وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ مُصَدِّقًا لِمَا بَيْنَ يَدَيْهِ مِنَ الْكِتَابِ وَمُهَيِّمًا
عَلَيْهِ ۖ فَآخِذْكُمْ بَيْنَهُمْ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ ۗ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ عَمَّا جَاءَكَ مِنَ الْحَقِّ ۚ
لِكُلِّ جَعَلْنَا مِنْكُمْ شِرْعَةً وَمِنْهَاجًا ۚ وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ
لِيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ

Dan kami telah menurunkan kitab Alquran kepadamu Muhammad dengan membawa kebenaran, yang membenarkan kitab-kitab yang diturunkan sebelumnya dan menjaganya, maka putuskanlah perkara mereka menurut apa yang diturunkan Allah dan janganlah engkau mengikuti keinginan mereka dengan meninggalkan kebenaran yang telah datang kepadamu. untuk setiap umat di antara kamu, kami berikan aturan dan jalan yang terang. Kalau Allah menghendaki niscaya kamu dijadikannya satu umat saja tetapi Allah hendak menguji kamu terhadap karunia yang telah diberikan-Nya kepadamu, maka berlomba-lombalah berbuat kebajikan. Hanya kepada Allah kamu semua kembali, lalu diberitahukannya kepadamu terhadap apa yang dahulu kamu perselisihkan. (QS. Al-Ma'idah : 48)

Kedua ayat dalam surat Al-Baqoroh ayat 148 dan Al-Ma'idah ayat 48 di atas yang berbeda adalah dalam mengisyaratkan suatu tuntunan, letak persamaannya adalah Allah memrintahkan kepada hamba-hambanya yang beriman agar senantiasa berlomba-lomba dalam kebajikan. Allah subhanahuata'ala hendak membentuk mentalitas dalam pribadi orang beriman untuk bersemangat dan termotivasi untuk melakukan berbagai kebaikan.

Veithzal Rivai, *dkk.* (2014: 617) penting disadari oleh seluruh umat manusia bahwa salah satu kewajibannya di muka bumi ini, menurut Islam adalah mencari karunia Allah. Karunia Allah atau rezeki bisa diperoleh ketika kita melakukan pencarian, usaha atau bekerja. meskipun rezeki itu telah ditentukan oleh Allah, tetapi kita wajib mencari dan berusaha mendapatkannya. Bumi Allah itu luas sehingga tidak ada batas untuk mencari karunia Allah itu walaupun kita berada di ujung bumi manapun. Allah berfirman dalam surat Al-Mulk ayat 15.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ
وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (QS. Al-Mulk:15)

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah aktivitas yang dapat memberikan dorongan kepada diri sendiri atau kelompok agar bertindak melakukan tindakan bekerja, dimana orang yang memiliki

motivasi kerja akan melaksanakan tugasnya semaksimal mungkin agar berhasil. Dalam Q. S ar- Ra'd: 11, dijelaskan:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. (Q. S ar- Ra'd: 11)

Didalam kitab Tanwiiru al-Miqbaasi min Tafsiiri Ibnī Abbasi karangan Abu Thahir Muhammad bin Ya'kub al-Fairuzabad (1996: 261) dalam menafsirkan al-Qur'an surat ar- Ra'd ayat sebelas mengatakan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum dari rasa aman dan kenikmatan sehingga kaum tersebut merubahnya sendiri dengan banyak bersyukur kepada Allah.

Menurut Imam at-Thabari (2000:382) maksud ayat ini justru menjelaskan bahwa semua orang itu dalam kebaikan dan kenikmatan Allah subhanahu wa ta'ala tidak akan mengubah kenikmatan-kenikmatan seseorang kecuali mereka mengubah kenikmatan itu menjadi sebuah keburukan sebab perilakunya sendiri dengan bersikap dzalim dan saling bermusuhan kepada saudaranya sendiri.

Berdasarkan ayat diatas kita dapat mengetahui bahwa untuk dapat mengubah keadaannya, seseorang harus berusaha dan berdoa disertai dengan syukur kepada Allah. Berusaha disini dengan bekerja. Seseorang tidak akan bekerja jika dia tidak memiliki keinginan. Dan hal itulah yang disebut motivasi yang mempengaruhi mereka untuk bekerja lebih giat agar tujuannya tercapai.

Menurut Rahman dalam Binawa dan Ari (2015: 533) mengatakan bahwa motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan. Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mempedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam.

Menurut sunyoto (2013:17) memotivasi seseorang tentunya memiliki beberapa fungsi diantaranya:

- 1) Agar menambah gairah semangat pekerja
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan pekerja
- 3) Meningkatkan produktivitas pekerja
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pekerja
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pekerja
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreativitas pekerja
- 8) Meningkatkan kesejahteraan pekerja
- 9) Menambah rasa tanggung jawab pekerja terhadap tugas yang sudah dibebankan.

b. Teori Motivasi

Menurut Maslow dalam Badeni (2013:79) menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri manusia yang cenderung bersifat bawaan. Maslow

menghipotesakan bahwa didalam manusia ada lima jenjang kebutuhan yang terbentuk dalam suatu hierarki pemenuhan kebutuhan. Kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisik, keamanan, social, penghargaan dan aktualisasi diri.

Veithzal Rivai, *dkk.* (2014: 621) dalam bukunya yang berjudul *Islamic Human Capital Menegement*, menjelaskan bahwasanya terdapat 4 teori motivasi yang dikenal yaitu:

a. Hierarki Teori Kebutuhan

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan (*hierarki of needs*) milik Abraham Maslow, ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari 5 kebutuhan:

- 1) Kebutuhan fisiologi: meliputi minum, makan, perlindungan fisik, seksual
- 2) Rasa aman: meliputi perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan lingkungan hidup.
- 3) Kepemilikan sosial: kebutuhan rasa memiliki, dicintai, mencintai, kelompok, berafilisiasi, dan berinteraksi.
- 4) Penghargaan diri: kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
- 5) Aktualisasi diri: kebutuhan untuk menggunkan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilain dan kritik terhadap sesuatu.

b. Teori McClelland's theory of needs

David McClelland's menganilis tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi tentang motivasi, diantaranya:

- 1) Kebutuhan pencapaian: kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- 2) Kebutuhan kekuatan : kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksanan didalam tugasnya.
- 3) Kebutuhan hubungan: hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi.

c. Teori X dan Y

Douglas McGroger mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia, pandangan pertama pada dasarnya negatif, disebut teori X, dan pandangan kedua positif, disebut teori Y.

Menurut teori Y, merumuskan 4 asumsi yang dimiliki meneger yaitu:

- 1) Pekerja memandang suatu pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan, seperti bermain dan beristirahat, artinya bediskusi atau sekedar teman bicara.
- 2) Pekerja akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan .
- 3) Pekerja bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari kesalahan akan tanggung jawabnya.
- 4) Pekerja mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan keseluruh populasi, dan bukan hanya mereka yang menduduki posisi menejemen.

d. Teori ERG

Teori ERG menyebutkan ada 3 kategori kebutuhan individ, yaitu eksistensi (Existence), keterbukaan (Relatedness), dan pertumbuhan (Growth) yang disebut ERG.

- 1) Eksistensi: kebutuhan fisik untuk bertahan hidup.
- 2) Keterbukaan: behubungan dengan orang lain, bermanfaat bagi keluarga, sahabat, rekan kerja, dan beberapa orang.
- 3) Kebutuhan pertumbuhan: untuk menjadi produktif dan kreatif, dengan diberdayakan didalam potensi tertentu dan berkembang secara terus menerus.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motifasi.

Menurut Arep dan Tanjung (Afriyani, 3013:11) ciri-ciri orang orang bekerja karena sebuah motivasi adalah:

1) Bekerja sesuai standar

Bekerja sesuai dengan porsi waktu nya dan kualifikasi keahlian ilmunya.

2) Senang dalam bekerja

Sesuatu pekerjaan yang dilantaskan atas dorongan motivasi dan sesduai dengan bidang yang ditekuni maka akan membuat orang senang melakukannya.

3) Merasa berharga

Seorang akan merasa berharga jika mereka berhasil melakukan pekerjaan yang dia tekuni dengan dorongan motivasi.

4) Bekerja keras

Seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang ditetapkan.

5) Sedikit pengawasan

Kinerjanya akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Menpan (Putra, 2012:10), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No.12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dapat disimpulkan oleh individu yang memiliki jabatan dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor Beban kerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Rodahl (Artadi,2015:25) adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan

pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- b) Organisasi kerja seperti masa kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisikm, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis. Ketiga aspek ini disebut *Wring Stressor*.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah factor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), factor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. Indikator beban kerja

Mengadopsi indikator yang dilakukan dalam penelitian putra (2012), indikator beban kerja menurut Artadi (2015:24) antara lain:

- 1) Target yang harus dicapai. Besarnya keinginan dan target yang diinginkan oleh individu dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.
- 2) Kondisi pekerjaan mengenai pandangan individu dalam mengetahui dan mengenali tentang pekerjaan yang dijalankan.

- 3) Standart pekerjaan. Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya. Misalnya perasaan timbul saat melaksanakan beban kerja yang harus dilakukan dengan jangka waktu tertentu.

Didalam Al- Qur'an Allah telah memberikan pengaturan kepada kita tentang beban kerja bagaimana kisah Nabi Musa as. yang bekerja di rumah Nabi Syu'aib as., dalam QS. Al-Qashash (28):

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّاجٍ
 صَلَّى فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ صَلَّى وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ۖ سَتَجِدُنِي إِنْ
 شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya: “Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang- orang yang baik" (QS. Al-Qashash :28).

Ayat di atas secara tersirat menunjukkan bahwa dalam pemberian kerja majikan tidak boleh mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan dan kesaksamaan. Ketiga prinsip tersebut bila diterjemahkan dengan membebani pekerja dengan suatu pekerjaan yang tidak mampu dilaksanakan oleh pekerja tersebut, dan upah perlu diberikan kepada pekerja setimpal dengan kerja yang dilaksanakan. Rasulullah SAW juga memerintahkan agar memberi beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan pekerja dan melarang majikan untuk membebani dengan pekerjaan yang

tidak sanggup dilakukannya. Di samping itu, seorang majikan dianjurkan untuk meringankan pekerjaan buruhnya, karena hal tersebut dapat menjadi amal kebajikan bagi pemberi kerja di hari kiamat.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar kita para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, music, penerangan, dan lain-lain. Lingkungan kerja islam menurut Robbin (2012: 20) lingkungan kerja menurut islam mencakup semua kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruangan mencakup air, bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia dalam menunjang kehidupannya.

1) Faktor-faktor lingkungan kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pekerja, diantaranya adalah :

- a) Hubungan guru terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai antar individu dan hubungan kelompok.
- b) Tingkat kebisingan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang tidak tenang akan menimbulkan pengaruh tidak baik terhadap kenyamanan dalam bekerja.

- c) Peraturan kerja, peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja guru.
- d) Keamanan, lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan sehingga dapat mendorong guru dalam bekerja.

Menurut Didin (2003 : 61) Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini didalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan. Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagai mana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 159.

فِيمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah

kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada Nya (Ali Imran:3: 159)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjakankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedamayanti (2001;12) Instansi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

4. Organizational Citizenship Behavior

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Organ (Titisari, 2014:3) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan *system reward formal* organisasi tapi agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Sedangkan menurut Budiharjo (Agus, 2009:3) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berhubungan dengan tatanan umum yang ditunjukkan pekerja sebagai bantuan, *descretionary*, dan menjadi kebutuhan pekerja normal.

Organizational Citizenship Behavior yang disingkat dengan OCB adalah tingkah laku karyawan atau anggota organisasi yang sifatnya sukarela diluar job deksripsi dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tetapi sangat memberi keuntungan perusahaan karena bisa menaikkan efektivitas dan efisensi organisasi dan tidak terhubung denga sistem penghargaan formal.

Stephen (2008:243) mengatakan bahwa tidak semua orang lebih menyukai kebebasan dan fleksibelitas dalam struktur organisasi . sebagian orang bisa produktif dan merasa puas ketika tugas-tugas pekerjaan dibakukan dan ambiguitas diminimalkan artinya, struktur yang digunakan bersifat mekanistis. Karenanya, setiap pembahsan mengenai efek desain organisasi terhadap perilaku guru harus mempertimbangkan perbedaaan individual.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ (Titisari, 2014: 15) peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi dua faktor utama, yaitu:

- 1) Faktor internal yang berasal dari diri pekerja yang bersangkutan, seperti kepuasan kerja, komitmen, dan kepribadian moral serta lain sebagainya.
- 2) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh faktor eksternal misalnya kepemimpinan, kepercayaan serta lain sebgainya.

c. Dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ (Titisari, 2014:7) dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

- 1) *Altruism* (mementingkan orang lain), adalah sebuah perilaku pekerja yang bersedia menolong rekan kerjanya ketika dalam kondisi kesulitan baik menolong dalam tugas ataupun kepentingan organisasinya. Dimensi ini arahnya adalah memberikan pertolongan yang mana bukan merupakan tanggung jawabnya.
- 2) *Conscientiousness* (kehati-hatian) perilaku yang diberikan penuh dengan perencanaan dan manajemen yang baik, sehingga muncul kehati-hatian dalam melaksanakan tugas.
- 3) *Spontaneity* (sikap positif), perilaku toleransi atas perilaku kurang ideal dalam organisasi tanpa ada keluhan atau sikap keberatan. Sikap ini memberikan keuntungan dalam organisasi yaitu iklim yang positif diantara individu sehingga menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.
- 4) *Courtesy* (kehormatan), saling menjaga hubungan baik diantara rekan kerja pekerja agar terhindar dari masalah-masalah yang dapat mengganggu jalannya perusahaan. Dimensi ini memberikan manfaat dimana saling menghargai dan memperhatikan diantara rekan kerja.
- 5) *Civi virtue* (kebajikan anggota) perilaku yang mengidlikasikan tanggung jawab pada kegiatan organisasi. Dimensi ini memberikan rasa tanggung jawab kepada seseorang dalam melaksanakan segala tugasnya dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya.

d. Motif-motif yang mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut McClelland (Titisari, 2014:9) manusia dalam melaksanakan segala kegiatannya memiliki beberapa motif diantaranya:

- 1) Motif berprestasi, menjadikan seseorang untuk selalu menunjukkan standar kualitas keistimewaan yang ada pada dirinya 9 (*excellence*) mencari prestasi dari tugas yang diberikn atau dalam sebuah kompetisi yang dilakukannya.
- 2) Motif afiliasi, mendorong seseorang untuk menjaga, memelihara, dan mewujudkan serasat memperbaiki hubungan dengan orang lain.
- 3) Motif kekuasaan, mendorong seseorang dalam mencari status social dimana mereka dapat mengatur dan mengontrol pekerjaan atau perilaku orang lain.

e. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut organ (Marit, 2016:6) secara spesifik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempengaruhi kinerja dalam hal:

- 1) Mendorong peningkatan produktivitas menejer dan pekerja.
- 2) Mendorong penggunaan sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk tujuan yang lebih baik.
- 3) Memfasilitasi aktivitas koordinasi diantara anggota tim kerja.
- 4) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dengan mengurangi keragaman variasi kinerja dari masing-masing organisasi.
- 5) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Islam juga menganjurkan umatnya agar bersungguh-sungguh dan berusaha melakukan sesuatu yang terbaik dalam beramal, ikhlas dalam segala perbuatan dan hanya berharap rido dari Allah SWT. Didalam al-Qur'an Allah SWT berfirman (Q.S. al-A'raf:29)

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ
لَهُ الدِّينَ كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ

Artinya: Katakanlah, “Tuhanku menyuruhku untuk berlaku adil. Dan hadapkanlah wajahmu (kepada Allah) pada setiap shalat, dan sembahlah Dia dengan mengikhlaskan ibadah semata-mata hanya kepada-Nya. Kamu akan dikembalikan kepada-Nya sebagaimana kamu diciptakan semula. – (Q.S al-A'raf: 29)

Jadi beribadah hanya semata mata mengharap rido Allah, Ikhlas dalam melakukan segala sesuatu dan tidak mengharap kepada siapapun kecuali hanya kepada-Nya.

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Lawler dan potter (Deewar, 2010:29) menyatakan bahwa kinerja adalah “*succesfull role achievement*” yang diperoleh orang dari perbuatan-perbuatannya. Sedangkan menurut mulyadi (2015: 63) kinerja dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Titisan (2014:74) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi

organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Kinerja menurut Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan, yaitu sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Hal ini seperti firman Allah SWT dalam Surat An najm ayat 39-41.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ، وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ، ثُمَّ يُجْزَاهُ
الْجَزَاءَ الْوَاقِعَ،

Artinya : “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan kepadanya. Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna”(QS. An najm ayat 39-41)

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia itu harus bekerja dalam mencari penghidupan yang layak. Dalam melakukan suatu pekerjaan manusia harus menggunakan segala kemampuan yang dimiliki oleh manusia itu sendiri, agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Hasil dari pekerjaan tersebut akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil yang dicapai.

b. Pengukuran Kinerja

Kinerja guru menurut Supardi (Hosyairi, 2017:44) merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Perencanaan pembelajaran dibuat oleh guru meliputi :

- 1) Penentuan tujuan pembelajaran, Implementasi dari rencana pelaksanaan pembelajaran.
- 2) Pemilihan materi sesuai dengan waktu, materi yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah disesuaikan oleh lembaga.
- 3) Startegi optimum, Memiliki strategi optimum dalam melaksanakan tugas.
- 4) Alat beserta sumber, Memanfaatkan alat pembelajaran dalam peningkatan pembelajaran.
- 5) Kegiatan belajar peserta didik, Mampu membina hubungan dalam pembelajaran.
- 6) Evaluasi, melakukan penilaian terhadap pembelajran.

Menurut Kaplan dan Norton (Muhammad Sarofi, 2019:21) *Balanced Scorecard* Berisi serangkaian tujuan dan ukuran yang saling berkaitan, konsisten dan saling mendukung yang diturunkan dari visi dan strategi dalam empat perspektif yaitu:

1) Perspektif keuangan

Prespektif finansial berperan sebagai faktor fokus bagi tujuan strategis dan ukuran ukuran semua prespektif BSC yang terdiri dari:

- a) Berkembang : perusahaan lebih menekankan pada pertumbuhan pualan didalam pasar baru dari konsumen baru atau dari produk dan jasa baru.
- b) Bertahan : perusahaan melakukan investasi dan reinvestasi dengan mengisyaratkan tingkat pengemalian terbaik.

- c) Panen : perusahaan melakukan investasi kecuali untuk pemeliharaan dan perbaikan fasilitas yang telah dimiliki, dan memaksimalkan arus kas perusahaan.

2) Perspektif pelanggan

Dalam prespekti ini, para menejer mengidentifikasi pelanggan dan segmen pasar dimana unit bisnis tersebut bersaing dan berbagai ukuran kinerja untuk bisnis didalam segmen sasaran pada prespektif pelanggan diukur dengan 2 macam ukuran, yaitu:

- a) Kelompok inti, tolak ukurnya diantaranya: pangsa pasar, tingkat perolehan pelanggan baru, kemampuan mempertahankan pelanggan lama, tingkat kepuasan pelanggan, tingkat profitabilitas pelanggan.
- b) Kelompok penunjang, tolak ukur yang digunakan yaitu: masalah customer value, yang merupakan konsep kunci untuk memahami penggerak pengukuran diantaranya adalah atribut produk, hubungan dengan pelanggan, citra dan reputasi.

3) Perspektif proses bisnis internal

Kaplan dan Norton membagi proses bisnis internal tiga tahapan:

- a) Proses inovasi, dimana unit bisnis menggali pemahaman tentang kebutuhan dari pelanggan dan menciptakan produk dan jasa yang mereka butuhkan.
- b) Proses operasi, merupakan proses untuk membuat dan menyampaikan produk atau jasa.

c) Proses pelayanan purna jual, merupakan jasa pelayanan pada pelanggan setelah pelayanan penjualan produk atau jasa dilakukan.

4) Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan

Proses ini mengidentifikasi infrastruktur yang harus dibangun oleh perusahaan untuk meningkatkan pertumbuhan dan kinerja jangka panjang ada beberapa faktor yang harus diperhatikan :

- a) Kapabilitas pekerja, bagaimana para pegawai menyumbangkan segenap kemampuannya untuk organisasi.
- b) Kapabilitas sistem informasi, kebutuhan seluruh tingkatan manajemen dan pegawai atas informasi yang akurat dan tepat waktu dapat dipenuhi sebaik-baiknya.
- c) Motivasi, kekuasaan dan keselarasan, adanya proses yang berkesinambungan terhadap upaya pemberian motivasi dan inisiatif yang besar bagi pegawai.

c. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (Mulyadi 2015;63) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi(motivation) yaitu:

- 1) Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

- 2) Faktor motivasi, sikap mental merupakan mental yang mendorong seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seseorang pegawai, harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara fisik, tujuan, dan situasi) artinya pegawai harus siap mental maupun fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

d. Penilaian Kinerja

Didalam suatu manajemen sumber daya manusia penilaian atau evaluasi terhadap suatu pekerjaan memiliki arti yang sangat penting. Menurut Mulyadi (2015:108) penilaian terhadap kinerja adalah semua evaluasi hasil aktivitas yang dihasilkan oleh pekerja yang disesuaikan dengan beban kerja dengan hasil yang maksimal.

Terdapat 6 metode dalam penilaian prestasi kerja, menurut Sunyoto (2013:22) yaitu:

- 1) Rating Scale, pada metode ini evaluasi subyektif dilakukan oleh penilaian terhadap prestasi kerja individu dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.
- 2) Checklist, metode penilaian ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik individu.
- 3) Metode peristiwa kritis, metode ini yang berdasarkan pada catatan penilai yang menggambarkan perilaku individu yang sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan.

- 4) Metode peninjauan lapangan, dengan metode ini wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyalin dalam penelitian mereka.
- 5) Tes dan observasi prestasi kerja, bila jumlah pekerjaan terbatas penilain prestasi kerja didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.
- 6) Metode evaluasi kelompok, metode-metode penilain kelompok berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai penghargaan organisasi karena dapat menghasilkan ranking individu dari yang terbaik hingga yang terjelek.

Langkah awal terbaik yang sebaiknya kita lakukan, baik sebagai pekerja, pebisnis, maupun sebagai pribadi, adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri (self-assesment). Mengapa kita harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja. Karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Allah berfirman dalam QS at- Taubah : 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ صَلَّى وَسُتَرَدُّونَ إِلَى
عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(QS at-Taubah :105)

Didalam kitab Tanwiiru al-Miqbaasi min Tafsiiri Ibn Abi Abbasi karangan Abu Thahir Muhammad bin Ya’kub al-Fairuzabad (213:1996) dalam

menafsirkan al-Qur'an surat at- Taubah : 105 mengatakan “ Dan katakanlah wahai Muhammad kepada mereka Bekerjalah kamu kepada sesuatu perkara yang baik setelah bertaubat, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) setelah mati yang mengetahui akan yang ghaib (yang tidak dapat dilihat oleh seorang hamba) dan yang nyata (yang dapat dilihat oleh seorang hamba) , lalu diberitakan-Nya (dengan kebaikanmu) kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (dari perbuatan baik dan buruk).

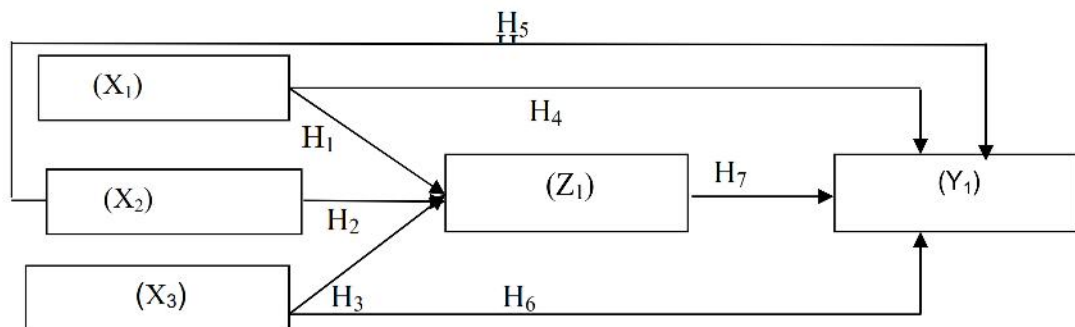
Allah SWT memerintahkan kepada hambanya untuk melakukan sebuah amal, amal adalah pekerjaan, usaha, perbuatan dan kerifan hidup. Maka selain beribadah, orang beriman harus juga bekerja dan berusaha. Dan di ayat tersebut Allah juga menganjurkan kepada hambanya untuk beramal dengan ikhlas dan sungguh-sungguh. Tak perlu mencari pujian karena Allah melihat amal-amal itu. Semasa hidup nabipun juga melihat amal itu. Dan orang mukmin juga akan melihat amal-amal itu.

C. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan beban kerja melalui *organizational citizenship devavior* karyawan di Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah. Kerangka konseptual menggambarkan

pengaruh antar variabel dependen, variabel independen dan intervening, variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) sedangkan variabel terikat adalah kinerja (Y)

dengan variabel intervening *organizational citizenship devavior* (Z). pengaruh antara variabel-variabel penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1- 2.1 : Kerangka Konseptual Model Analisis Jalur (Path Analysis)

Keterangan :

1. X₁ = Motivasi
2. X₂ = Beban Kerja
3. X₃ = Lingkungan Kerja
4. Z₁ = *Organizational Citizenship Behavior*
5. Y₁ = Kinerja

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

Menurut Titisari (2014:27) seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja, maupun dalam kehidupan lainnya. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan guru bahwa mereka mampu mempertanggung jawabkan

apa yang menjadi tugasnya (Sunyoto, 2013:17). Begitu pula dengan karyawan, dengan demikian rasa percaya dan rasa bangga yang didapatkan dari sekolah akan menimbulkan tindakan apapun yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk menjadikan kinerjanya lebih baik. Menurut Titisari (2014:27) kualitas perilaku seorang guru akan ditampilkan dengan mengikuti kuatnya motivasi yang dimilikinya. Baik dalam konteks belajar, bekerja, maupun dari segi kehidupan lainnya yang dapat meningkatkan kualitas, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori tersebut diambil hipotesis:

H₁ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah.

3. Pengaruh beban kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

Menurut Sunyoto (2013:64) beban kerja yang terlalu banyak terhadap seseorang dapat menimbulkan ketengangan sehingga menimbulkan stress. Dengan diberikannya beban kerja sesuai dengan kemampuan guru akan memberikan hasil yang baik pula untuk efektifitas lembaga. Dengan adanya beban kerja juga akan membantu untuk meningkatkan kemampuan dari guru tersebut. Tentunya dengan kesadaran selain dengan tuntutan yang menjadi tanggung jawab, terdapat tindakan yang diluar tanggung jawabnya yang akan membantu untuk meningkatkan efektifitas lembaga. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2013) Menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja namun tidak

signifikan. Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori tersebut diambil hipotesis:

H₂ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

Lingkungan kerja akan mempengaruhi terhadap bagaimana cara individu bekerja. Sunyoto (2013:43) menyatakan lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku individu. lingkungan kerja yang baik akan membuat individu merasa nyaman dalam menjalankan setiap tugasnya. Individu cenderung akan bekerja lebih tenang dan menunjukkan kinerja secara optimal. Sehingga tujuan dari lembaga akan terwujud secara efektif dan efisien.

Sunyoto (2013:43) menyatakan lingkungan kerja yang terjadi didalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan perilaku individu. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membantu dan meningkatkan kinerja individu. Menurut Budianto dan Oetemo (2011:192) keadaan nyaman yang terjadi dilingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja individu dalam keseriusannya mengerjakan tugas. Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori tersebut diambil hipotesis:

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah.

5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

Menurut Mulyadi (2015:63) motivasi dapat dilihat dari sikap individu dalam menangani masalah, motivasi merupakan sikap dimana individu mengarahkan dirinya untuk melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan organisasi. Robbins (Badeni, 2013:76) mengemukakan menurutnya bahwa motivasi merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Secara umum dapat diartikan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah atau tujuan, dan ketekunana individual dalam mencapai tujuan. Sehingga apabila seorang guru dengan latar belakang pendidikan tinggi memiliki motivasi kuat didalam dirinya terhadap pekerjaannya maka semakin berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2013) bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilaningsih (2008) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian setipu (2013) bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori tersebut diambil hipotesis:
H₄ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah.

6. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru

Menurut Sunyoto (2013:64) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Beban kerja yang diberikan bisa berdampak negatif disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya. Kinerja adalah hasil dari proses penyelesaian beban kerja yang diberikan. Apabila karyawan mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan, akan baik pula terhadap efektifitas lembaga. Seperti yang dikemukakan Mulyadi (2015:63) bahwa individu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Shah, *et al* (Artadi, 2015:25) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, sehingga meningkatkan kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori tersebut diambil hipotesis:

H₅ : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah.

7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Menurut sunyoto (2013: 43) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam melakukan aktivitas bekerja. dengan terwujudnya lingkungan kerja yang baik akan membuat individu bekerja secara optimal sehingga diharapkan akan mewujudkan hasil kerja yang baik. dan apabila lingkungan kerja kurang mendukung akan mempengaruhi terhadap individu dalam menjalankan setiap tugas yang

diberikan. Hal ini didukung dengan penelitian susilaningih (2008) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan Nurhayati dkk (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

Menurut sunyoto (2013:43) lingkungan kerja dan segala apapun yang berada di lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap beban kerja yang diberikan. Dalam penelitian Diah Nurhayati, dkk (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori tersebut diambil hipotesis:

H₆ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah.

8. Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja

Organ (Titisari, 2014:5) menyatakan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas seseorang maupun organisasi yang pada akhirnya memberikan kontribusi pada fungsi afektif organisasi. Hal ini dapat diartikan tindakan *organizational citizenship behavior* yang dilakukan akan memiliki kontribusi untuk mencapai tujuan dari lembaga dengan adanya keserasian di dalam diri seseorang. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Padsakoff *et al*, Biswaf dan Varma (Titisari, 2014:5) menyatakan bahwa tingkat *organisational citizenship behavior* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang

dilakukan oleh Padsakoff *et al*, Biswas dan Varma (Titisari, 2014:5) menyatakan bahwa tingka *organizational citizenship devavior* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori tersebut diambil hipotesis:

H₇ : *Organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan dan Jenis Penelitian

Rancangan penelitian menurut suatu rencana tentang informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan. Sumber khusus dari mana informasi diperoleh, strategi untuk mengumpulkannya, dan bagaimana menganalisisnya (Murti dan Salamah, 2006:47) berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *Explanatory Research* sebab penelitian ini ingin menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel untuk mengetahui apakah suatu variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis), sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung maupun tidak langsung peneliti ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja dan beban kerja melalui *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Darus Sa'adah Jember.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah guru pada Yayasan Pendidikan

Islam darussa'adah Jember adalah 50 orang. Populasi pada penelitian ini adalah 50 guru.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2011: 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah guru pada Yayasan Pendidikan Islam darussa'adah Jember 50 orang. teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau sampel jenuh, menurut Sugiono (2002:61) sampel jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga kuesioner disebarkan kepada seluruh responden.

Tabel 3.3

Jumlah Guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember

No	Lembaga	Jumlah Guru		Total
		Laki-Laki	Perempuan	
1	MI	3	6	9
2	SMP	6	8	14
3	SMK	6	9	15
4	MADIN	5	7	12
5	Total	20	30	50

Sumber : Lampiran 1

Dari Tabel 3.3 tersebut dapat diketahui bahwa jumlah guru yang mengajar di lingkungan Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember adalah 50

orang dengan perincian jumlah guru MI sebanyak 9 guru 3 guru laki-laki dan 6 guru perempuan. Sedangkan guru SMP sebanyak 14 guru dengan 6 guru laki-laki dan 9 guru perempuan, guru SMK sebanyak 15 guru dengan 6 guru laki-laki dan 9 guru perempuan dan yang terakhir adalah MADIN dengan jumlah guru 12 guru 5 guru laki-laki dan 7 guru perempuan.

C. Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini dibutuhkan sejumlah data yang relevan dengan masalah penelitian yang dilakukan. Terdapat dua jenis sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Sayid, 2015:5), data primer dalam penelitian ini meliputi hasil dari penyebaran kuisioner serta hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan terkait dengan motivasi kerja, beban kerja, lingkungan kerja, organizational citizenship behavior, dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Sayid, 2015:5). Data sekunder dalam penelitian ini digunakan sebagai data pendukung dari data primer sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah bukti-bukti tulisan dokumentasi, jurnal-jurnal, buku, laporan dari pakar atau peneliti dan instansi yang terkait dengan penelitian ini.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah instrumen untuk mengukur variabel (selanjutnya disebut instrumen) biasanya digunakan dalam berbagai desain penelitian, kecuali pada *event study*, *content analysis*, dan sosiometri. Instrumen dapat dibedakan dalam teks dan skala (Juliansyah, 2011:101)

Pengukuran variabel X_1 (motivasi), variabel X_2 (beban kerja), variabel X_3 (lingkungan kerja), Variabel Z (*Organizational citizenship behavior*), dan variabel Y (kinerja) yang didapat dari penyebaran kuisioner dengan menggunakan skala likert, yaitu metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala social (ridwan, 2013:20). Metode ini dikembangkan oleh Rennis Likert dan dikenal dengan skala likert. Skala likert yang digunakan adalah skor rentang 5 angka yaitu, yaitu dengan rincian jawaban:

- a. Sangat setuju diberi nilai 5
- b. Setuju dengan nilai 4
- c. Ragu-ragu dengan nilai 3
- d. Tidak setuju dengan nilai 2
- e. Sangat tidak setuju nilai 1

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa

nilai korelasi dengan metode *Pearson Product Moment* tinggi maka dikatakan valid. Kriteria validitas setiap item atau setiap butir pertanyaan adalah jika R (koefisien korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor) $> 0,30$ maka item setiap butir pertanyaan dikatakan valid (Sugiono, 2006:115). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS for Windows.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2] - [(N\sum X)^2 - (\sum X)^2]}}$$

Keterangan: r = Koefisien Korelasi

X = Skor Pertanyaan

Y = Skor Total

n = Jumlah Sampel

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha yang digunakan adalah metode cronbach (Prayitno, 2010:75);

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan

a = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik cronbach alpha. suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai cronbach alpha > 0,6. Menurut Nunnali dalam Ghozali (2006:99) mensyaratkan suatu instrument yang reliable jika memiliki koefisien cronbach alpha 0,60. Jadi keputusan yang diambil untuk menguji reabilitas ini adalah :

- b. Jika nilai alpa > 0,6, maka seluruh butir pertanyaan adalah reabel dengan kata lain instrument layak dan dapat digunakan.
- c. Jika nilai alpa < 0,6, maka seluruh butir pertanyaan adalah tidak reliable. Dengan kata lain instrument tidak layak dan tidak dapat digunakan.

Dalam penelitian ini pengujian validitas dan reabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS *for Windows*.

F. Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian terhadap asumsi-asumsi regresi linier bertujuan untuk menghindari munculnya setelah memperoleh model regresi linear berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (Best Linier Unbised Estimator), metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : data berdistribusi normal tidak ada multikolinieritas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan ini antara lain:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap asumsi klasik multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. uji asumsi klasik multikolinearitas hanya dapat dilakukan jika terdapat lebih dari satu variabel independen dalam model regresi. cara umum yang dilakukan oleh peneliti untuk mendeteksi ada tidaknya problem multikolinearitas pada model regresi adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (variance inflation factor). Menurut Latan (2013:63) nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya problem multikolinieritas adalah nilai tolerance harus $> 0,10$ dan Nilai VIF < 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap asumsi klasik heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui varians dari residual data 1 observasi observasi lainnya berbeda atautkah tetap. jika varians dari residual data sama disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Latan (2013:66) ada beberapa cara untuk mendeteksi problema heteroskedastisitas pada model regresi antara lain dengan melakukan uji statistik gletser yaitu dengan mentransformasi nilai residu menjadi absolut residual dan meregresinya dengan variabel independen dalam model. Jika diperoleh nilai signifikansi untuk variabel independen $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada problem heterokedastisitas.

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Manfaat (*Path Analysis*) adalah perluasan dari persamaan regresi linier sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

Menurut Sarwono (2006:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Semua variabel berskala interval
- b. Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- c. Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya.
- d. Model hanya bersifat searah

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur *Path analysis*, dengan analisis jalur akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung.

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut ini:

$$Z_1 = \beta_{ZX_1} + \beta_{ZX_2} + \beta_{ZX_3} + \epsilon_1 \dots \dots \dots ($$

Persamaan 1)

$$Y_1 = \beta_{YX_1} + \beta_{YX_2} + \beta_{YX_3} + \beta_{ZY} + \epsilon_2 \dots \dots \dots ($$

Persamaan 2)

Keterangan:

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Beban Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

Z_1 = *organizational citizenship behavior*

Y_1 = Kinerja Karyawan

ϵ_1, ϵ_2 = Variabel Pengganggu

3. Uji Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel motivasi kerja, beban kerja, lingkungan kerja, terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja rumusnya adalah:

$$t = \frac{bi}{Se(\hat{bi})}$$

Keterangan

t = tes signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

$Se (b_i)$ = standar error dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t :

- a. $H_0 : b_i = 0, i = 1,2,3$ H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas terhadap variabel terikat
- b. $H_a : b_i \neq 0, i = 1,2$ H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh parsial (individu) antara variabel bebas terhadap variabel terikat
- c. *Level of significane 5%*

4. Trimming Teory

Menurut Ridwan (2008:127) Trimming Theory adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. jadi model trimming terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu mempertimbangkan model analisis jalur yang telah dihipotesiskan.

5. Perhitungan Jalur

Menurut Riduwan (2013: 146) perhitungan dengan menggunakan analisis jalur dengan model dekomposisi pengaruh kausal antar variable dapat dibedakan menjadi tiga sebagaiberikut:

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* = DE) adalah pengaruh satu variable eksogen terhadap variable endogen yang terjadi tanpa melalui variable endogen lain.

1) Pengaruh Motivasi terhadap *organizational citizenship behavior*

$$DE_{ZX1} = X_1 \rightarrow Z_1$$

2) Pengaruh Beban Kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

$$DE_{ZX2} = X_2 \rightarrow Z_1$$

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

$$DE_{ZX3} = X_3 \rightarrow Z_1$$

4) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

$$DE_{YX1} = X_1 \rightarrow Y_1$$

5) Pengaruh beban Kerja terhadap Kinerja

$$DE_{YX2} = X_2 \rightarrow Y_1$$

6) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

$$DE_{YX3} = X_3 \rightarrow Y_1$$

7) Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja

$$DE_{YZ} = Z \rightarrow Y_1$$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* = IE) adalah pengaruh satu variable eksogen terhadap variable endogen yang terjadi melalui variable endogen lain yang terdapat dalam satu model kausalitas yang sedang dianalisis.

- 1) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*

$$IE_{YZX1} = X_1 \rightarrow Z_1 \rightarrow Y_1$$

- 2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*

$$IE_{YZX2} = X_2 \rightarrow Z_1 \rightarrow Y_1$$

- 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*

$$IE_{YZX3} = X_3 \rightarrow Z_1 \rightarrow Y_1$$

- c. Pengaruh Total (Total Effect = TE) adalah jumlah dari pengaruh langsung dan tidak langsung, misalnya mencari pengaruh total X_2 terhadap Y_1 dihitung dengan cara sebagai berikut:

- 1) Pengaruh langsung $X_2 \rightarrow Y_1$,

$$DE_{YX2} = X_2 \rightarrow Y_1 \text{ dengan melihat hasil dari (Koef. Beta)}$$

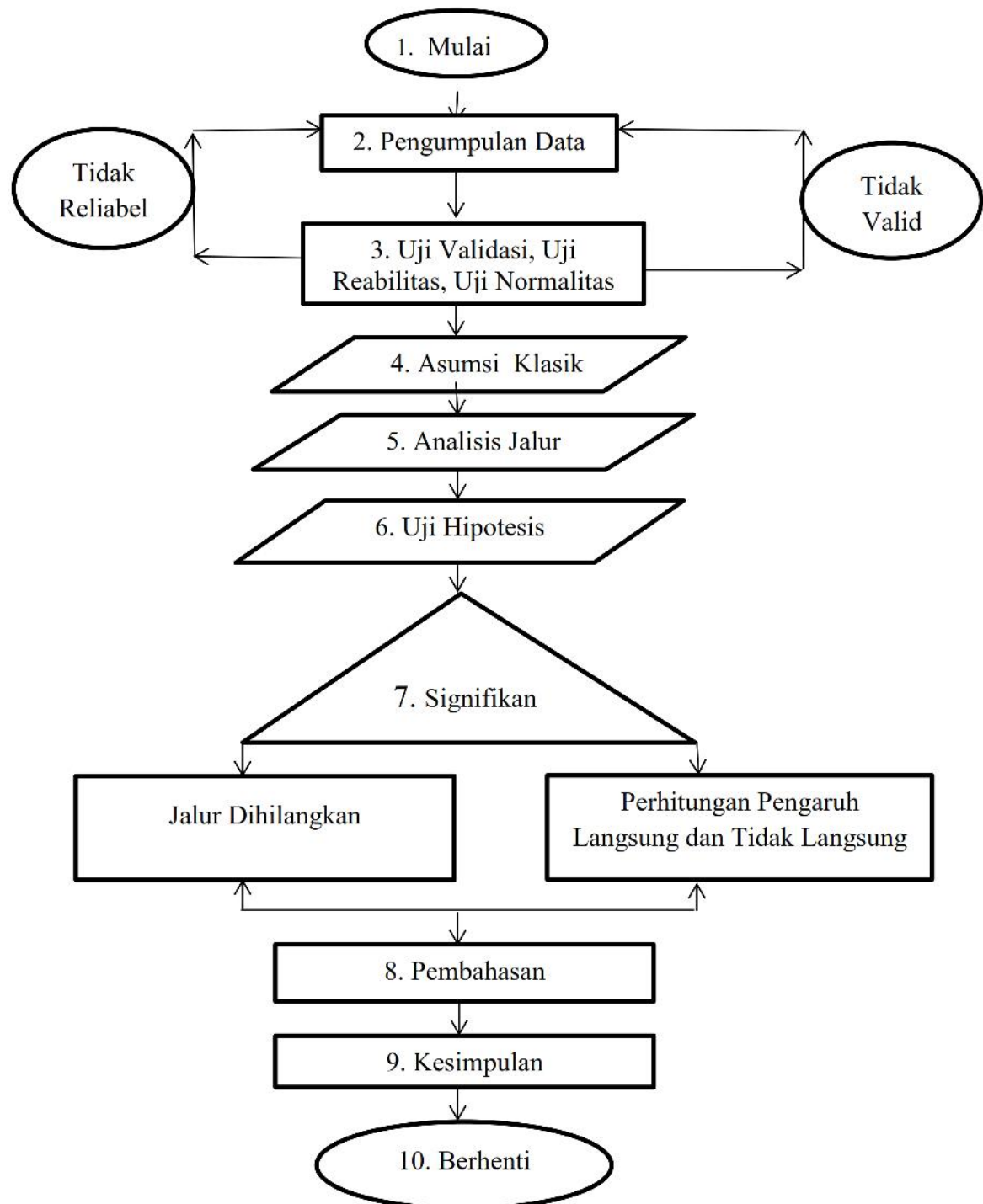
- 2) Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y_1 melalui Z_1

$$IE_{YZX2} = X_2 \rightarrow Z_1 \rightarrow Y_1, \text{ merupakan perkalian Koef. Beta pengaruh } X_2 \text{ terhadap } Z_1 \text{ dan pengaruh } Z_1 \text{ terhadap } Y_1.$$

Kemudian dari hasil pengaruh langsung $DE_{YX2} = X_2 \rightarrow Y_1$ ditambah dengan pengaruh tidak langsung $IE_{YZX2} = X_2 \rightarrow Z_1 \rightarrow Y_1$ maka hasilnya adalah pengaruh total.

6. Kerangka Pemecahan Masalah

Adapun kerangka pemecahan masalah pada penelitian ini adalah:



Gambar 2 - 3.2 : Kerangka Pemecahan Masalah

- a. Mulai, yaitu tahap awal atau persiapan penelitian terhadap masalah yang dihadapi antara lain menentukan daerah penelitian, penentuan responden, dan menyusun daftar kuesioner.
- b. Pengumpulan data, tahap ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian melalui penyebaran kuisisioner berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis dan wawancara responden. kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan.
- c. Data yang diperoleh lalu diuji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas data.
- d. Uji asumsi klasik, setelah diuji dengan analisis jalur, kemudian pengolahan data selanjutnya adalah asumsi klasik, di antaranya yaitu uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas model.
- e. Analisis jalur, menganalisis data dengan menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- f. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- g. Signifikan
 - 1) tidak titik berdasarkan perhitungan uji T apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka harus melakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak signifikan (Trimming Teori)
 - 2) Apabila jalur terbukti signifikan pada uji T, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.

- h. Pembahasan melakukan pembahasan hasil dari pengolahan data.
- i. Kesimpulan mengambil suatu kesimpulan dari hasil penelitian berdasarkan analisis yang telah dilakukan.
- j. Berhenti penyelesaian atau berakhirnya penelitian dilakukan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data

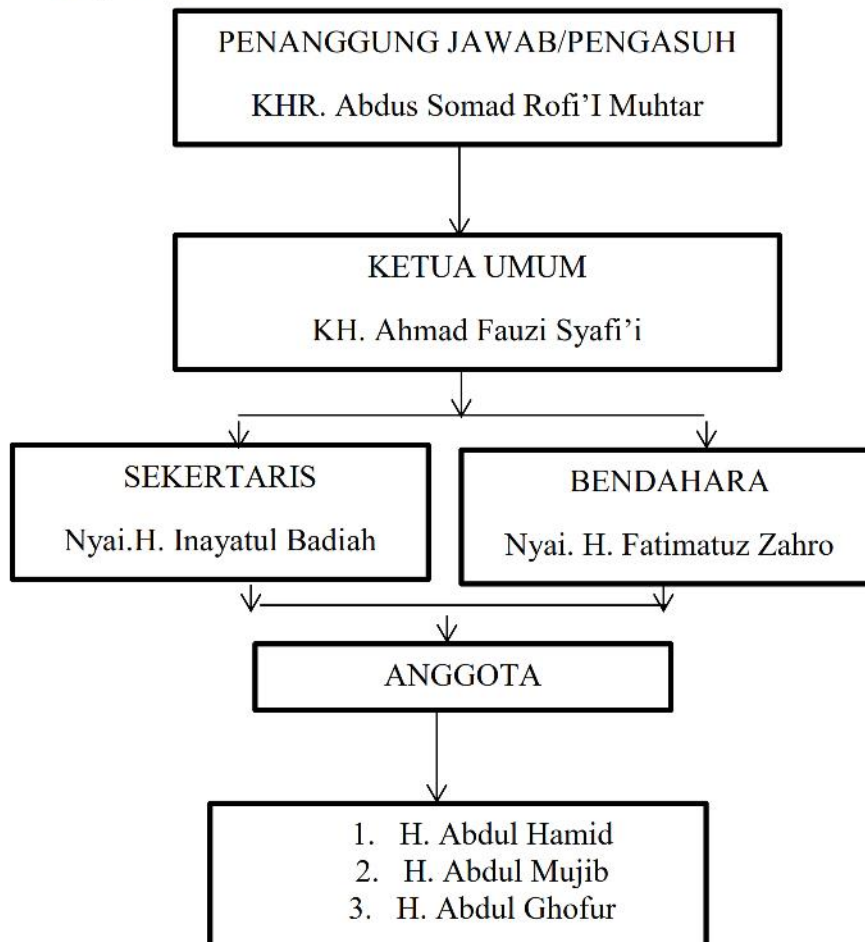
1. Gambaran Umum Daerah Penelitian

Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah merupakan salah satu yayasan yang berbasis pendidikan islami baik secara formal maupun informal. Yayasan pendidiki islam ini berdiri mulai tahun 1980 di Kabupaten Jember, Propinsi Jawa Timur. Yayasan ini pertama kali didirikan oleh KHR. Abdul Mun'im Aziz, kemudian beliau wafat pada tahun 1990 dan estafet kepemimpinan dilanjutkan oleh menantu beliau yaitu KHR. Muhtar Bustomi yang juga wafat pada tahun 2016. Sejak KHR. Muhtar Bustomi wafat maka kepemimpinan pesantren diteruskan oleh putra sulung beliau yaitu KHR. Abdus Shomad Rofi'i Muhtar sampai sekarang. Yayasan ini berdiri di jalan KHR. Abdul Mun'im Aziz No. 1 Wirowongso, Ajung, Jember. Terdapat beberapa lembaga pendidikan yang berada dalam naungan Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah, antara lain MI, SMP, SMK dan Madin dan semua lembaga tersebut terdaftar secara resmi. Yayasan ini memiliki 50 guru baik guru lembaga formal maupun non formal.

Yayasan tersebut memiliki visi pengembangan kualitas keilmuan, iman, taqwa dan akhlakul karimah dan memiliki misi diantaranya mewujudkan lembaga pendidikan yang mampu memacu peserta didik untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dengan dilandasi iman dan taqwa (IMTAQ) serta mengembangkan dan melaksanakan proses pendidikan dan

pelatihan melalui pembelajaran berkualitas yang mampu memberikan layanan secara optimal kepada peserta didik sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

Adapun struktur organisasi Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah sebagai berikut:



Gambar 3 - 4.3: Struktur Organisasi Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah

2. Data Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian yang dilakukan di Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember diambil sampel sebanyak 50 sampel. Karakteristik dalam penelitian ini dibedakan berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik berdasarkan Usia

Usia responden terbagi menjadi 4 kelompok dari 50 responden, yaitu 16-25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, 46-55 tahun. Dari [penelitian yang dilakukan didapatkan karakteristik berdasarkan usia pada tabel 4.4 Sebagai berikut:

Tabel 4. 4

Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Prosentase
16-25 tahun	14	28%
26-35 tahun	20	40%
36-45 tahun	10	20%
46-55 tahun	6	12%
Jumlah	50	100%

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diketahui bahwa responden paling banyak bekerja sebagai guru yaitu pada rentang tahun 26 - 35 tahun yaitu sebanyak 20 orang, dan yang paling sedikit yaitu pada rentang tahun 46 -

55 tahun yaitu sebanyak 6 orang, dengan banyaknya guru yang berusia produktif pada rentang tahun 26 - 35 tahun menjadikan motivasi karyawan sangat mempengaruhi kinerja meski dengan beban kerja yang tinggi dan beradaptasi dengan lingkungan. Dengan banyaknya guru yang berusia produktif menjadikan kinerja guru juga selalu mengalami peningkatan.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terbagi menjadi dua bagian yaitu laki-laki dan perempuan dari penelitian yang dilakukan didapatkan karakteristik berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	21	42%
Perempuan	29	58%
Jumlah	50	100%

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan data tabel 4.5 diketahui responden yang bekerja sebagai guru antara laki-laki dan perempuan tidak terlalu jauh berbeda, responden yang paling banyak adalah perempuan sebanyak 29 orang dan laki-laki sebanyak 21 satu orang. Dengan banyaknya guru yang hampir sama membuat guru satu sama lain mampu saling bekerja sama untuk meningkatkan kinerja demi kemajuan lembaga.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden terbagi dalam empat kelompok dari 50 responden yaitu 1 - 5 tahun, 6 - 10 tahun, 11 - 15 tahun, dan 6 - 20 tahun. dari penelitian yang dilakukan, didapatkan karakteristik berdasarkan masa kerja pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1-5 tahun	29	58%
6-10 tahun	12	24%
11-15 tahun	6	12%
16-20 tahun	3	6%
Jumlah	50	100%

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan data tabel 4.6 diketahui responden yang paling banyak bekerja sebagai guru adalah responden dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun yaitu sebanyak 29 orang, dan paling sedikit dengan masa kerja 16 sampai 20 tahun sebanyak 3 orang. Dengan banyaknya guru yang masa kerja 1 sampai 5 tahun menjadikan guru berupaya untuk bersaing dengan guru lain dengan menjalankan setiap beban kerja yang diberikan.

d. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir responden terbagi dalam tiga kelompok dari 50 responden, yaitu SMA, S1, dan S2. Dari penelitian yang dilakukan,

didapatkan karakteristik berdasarkan pendidikan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase	Keterangan
Terahir			
SMA	12	24%	Guru Non Formal Semuanya (Guru Madin)
S1	36	72%	Guru Formal Semuanya
S2	2	4%	Guru Formal Semuanya
Jumlah	50	100%	

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan data tabel 4.7 diketahui responden yang paling banyak bekerja sebagai guru adalah responden yang berpendidikan S1 sebanyak 36 orang dan paling sedikit yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang, sedangkan untuk pendidikan terakhir SMA sebanyak 12 orang. dengan banyaknya guru yang berpendidikan terakhir S1, hal ini menyebabkan motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

B. Analisis Data

1. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Uji validitas sebagai alat

ukur dalam penelitian ini, dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *Pearson Product Moment* tinggi maka dikatakan valid. Kriteria validitas setiap item atau setiap butir pertanyaan adalah jika R (koefisien korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor) $> 0,30$ maka item setiap butir pertanyaan dikatakan valid (Sugiono, 2006:115). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS for Windows.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Korelasi Item Pertanyaan	R_{Hitung}	$R_{Ketetapan}$	Keterangan
Motivasi	Pertanyaan 1	0,812	0,30	Valid
	Pertanyaan 2	0,716	0,30	Valid
	Pertanyaan 3	0,777	0,30	Valid
	Pertanyaan 4	0,789	0,30	Valid
	Pertanyaan 5	0,687	0,30	Valid
Beban Kerja	Pertanyaan 1	0,736	0,30	Valid
	Pertanyaan 2	0,504	0,30	Valid
	Pertanyaan 3	0,54	0,30	Valid
Lingkungan Kerja	Pertanyaan 1	0,616	0,30	Valid
	Pertanyaan 2	0,723	0,30	Valid
	Pertanyaan 3	0,874	0,30	Valid
	Pertanyaan 4	0,863	0,30	Valid

<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Pertanyaan 1	0,738	0,30	Valid
	Pertanyaan 2	0,647	0,30	Valid
	Pertanyaan 3	0,624	0,30	Valid
	Pertanyaan 4	0,746	0,30	Valid
	Pertanyaan 5	0,654	0,30	Valid
Kinerja	Pertanyaan 1	0,625	0,30	Valid
	Pertanyaan 2	0,663	0,30	Valid
	Pertanyaan 3	0,537	0,30	Valid
	Pertanyaan 4	0,704	0,30	Valid
	Pertanyaan 5	0,636	0,30	Valid
	Pertanyaan 6	0,473	0,30	Valid

Sumber: Lampiran 2, Validitas dan Reliabilitas

Dari seluruh hasil output indikator yang terdapat dalam variabel yang digunakan didapatkan hasil R_{Hitung} lebih besar dari pada $R_{Ketetapan}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dapat dilanjutkan karena bernilai valid. Artinya semua item yang ada dalam kuisioner bisa mengukur objek yang akan diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama. Dalam hal ini menggunakan cronbach's alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai cronbach's alpha > 0.60 .

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	<i>cut off</i>	Keterangan
X ₁	0,807	> 0,6	Reliabel
X ₂	0,756	> 0,6	Reliabel
X ₃	0,764	> 0,6	Reliabel
Z ₁	0,696	> 0,6	Reliabel
Y ₁	0,644	> 0,6	Reliabel

Sumber: Lampiran 2, Validitas dan Reliabilitas

Keterangan :

1. X₁ = Motivasi
2. X₂ = Beban Kerja
3. X₃ = Lingkungan Kerja
4. Z₁ = *Organizational Citizenship Behavior*
5. Y₁ = Kinerja

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan diatas dengan seluruh variabel memperoleh cronbach's alpha sebesar dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh layak untuk digunakan karena reliabel.

2. Statistik Diskriptif Variabel

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden tentang indikator-indikator yang terdapat dalam pernyataan kuesioner penelitian ini yaitu motivasi, beban kerja

lingkungan kerja, *organizational citizenship behavior* dan kinerja. Skor yang diberikan responden pada masing-masing pertanyaan yang ada di dalam fungsional mencerminkan bagaimana persepsi mereka terhadap variabel penelitian. dari data distribusi frekuensi responden dapat dilihat seberapa besar nilai suatu variabel jika dibandingkan nilai variabel lain, serta bagaimana pola hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian.

a. Deskriptif Variabel Motivasi

Penilaian responden terhadap variabel motivasi menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan motivasi.

Tabel 4.10

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

Skor	Item Pertanyaan 1		Item Pertanyaan 2		Item Pertanyaan 3	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
STS	0	0	0	0	0	0
TS	5	10%	2	4%	5	10%
R	5	10%	5	10%	11	22%
S	35	70%	40	80%	27	54%
SS	5	10%	3	6%	7	14%

Skor	Item Pertanyaan 4		Item Pertanyaan 5	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
R	6	12%	6	12%
S	31	62%	23	46%
SS	13	26%	21	42%

Sumber: Lampiran 3, Uji Deskriptif Frekuensi Variabel

Berdasarkan data tabel 4.10 dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel motivasi setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sebesar 70%, indikator merasa aman dalam aktifitas setiap pekerjaan yang diberikan sebesar 80%, indikator menjalin hubungan sosial dengan baik dengan rekan kerja sebesar 54%, indikator mendapat kepercayaan dalam menjalankan tugas sesuai dengan bidang keilmuan yang ditekuni. sebesar 62%, dan diterima dalam menyampaikan ide-ide demi kemajuan lembaga sebesar 46%.dari persentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 62,4% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa motivasi pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember adalah baik dan sesuai.

b. Deskriptif Variabel Beban Kerja

Penilaian responden terhadap variabel beban kerja menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan beban kerja.

Tabel 4.11

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja

Skor	Item Pertanyaan 1		Item Pertanyaan 2		Item Pertanyaan 3	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
STS	0	0%	0	0	0	0
TS	4	8%	3	6%	4	8%
R	6	12%	7	14%	6	12%
S	24	48%	23	46%	30	60%
SS	16	32%	17	34%	10	20%

Sumber: Lampiran 3, Uji Deskriptif Frekuensi Variabel

Berdasarkan data pada tabel 4.11, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel beban kerja setuju, yaitu dengan persentase jawaban pada indikator merasa tertantang untuk mencapai target dari lembaga dengan beban kerja yang didapatkan 48%, indikator tugas yang didapatkan sesuai dengan jabatan yang diterima sebesar 46% dan indikator tidak pernah bermasalah dengan beban kerja yang diberikan sebagai tanggung jawab sebesar 60%. Dari persentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 51,3% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa beban kerja pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember Jember baik dan sesuai.

c. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan lingkungan kerja.

Tabel 4.12

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Skor	Item Pertanyaan 1		Item Pertanyaan 2		Item Pertanyaan 3		Item Pertanyaan 4	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
STS	0	0	0	0	0	0	0	0
TS	3	6%	7	14%	1	2%	0	0
R	5	10%	9	18%	13	26%	12	24%
S	37	74%	25	50%	22	44%	24	48%
SS	5	10%	9	18%	14	28%	14	28%

Sumber: Lampiran 3, Uji Deskriptif Frekuensi Variabel

Berdasarkan data pada tabel 4.12, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel lingkungan kerja setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja harmoni sebesar 74% indikator lingkungan kerja yang tenang didukung ketersediaan tempat beribadah sebesar 50%, indikator peraturan yang dilakukan membantu untuk pengembangan diri sebesar 44% dan indikator ruang gerak cukup membantu untuk menjalankan aktivitas kerja sebesar 48%. dari persentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 54% pada penilaian kriteria

jawaban setuju bahwa lingkungan kerja pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember Jember baik dan sesuai.

d. Deskriptif Variabel *organizational citizenship behavior* (OCB)

Penilaian responden terhadap variabel *organizational citizenship behavior* menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan *organizational citizenship behavior*.

Tabel 4.13

Hasil Analisis Deskriptif Variabel OCB

Skor	Item Pertanyaan 1		Item Pertanyaan 2		Item Pertanyaan 3	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
STS	0	0	0	0	0	0
TS	1	2%	1	2%	7	14%
R	5	10%	6	12%	7	14%
S	27	54%	33	66%	30	60%
SS	17	34%	10	20%	6	12%

Skor	Item Pertanyaan 4		Item Pertanyaan 5	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
R	6	12%	5	10%
S	32	64%	24	48%
SS	12	24%	21	42%

Sumber: Lampiran 3, Uji Deskriptif Frekuensi Variabel

Berdasarkan data tabel 4.13, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel *organizational citizenship behavior* setuju yaitu dengan persentase jawaban pada indikator mementingkan orang lain ketika dibutuhkan sebesar 54% indikator menambah pengetahuan secara mandiri untuk meningkatkan mutu lembaga sebesar 66% indikator selalu bersikap baik setiap permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja sebesar 60% indikator mampu menghargai segala bentuk pendapat yang berbeda sebesar 64% dan indikator memberikan perhatian lebih dengan bertindak sebagai permasalahan yang dihadapi lembaga sebesar 48%. Dari persentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 58,4% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa *organizational citizenship behavior* pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember Jember baik dan sesuai.

e. Deskriptif Variabel Kinerja

Penilaian responden terhadap variabel kinerja menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan kinerja.

Tabel 4.14

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Skor	Item Pertanyaan 1		Item Pertanyaan 2		Item Pertanyaan 3	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
STS	0	0	0	0	0	0
TS	1	2%	0	0	3	6%
R	5	10%	7	14%	9	18%
S	34	68%	27	54%	30	60%
SS	10	20%	16	32%	8	16%

Skor	Item Pertanyaan 4		Item Pertanyaan 5		Item Pertanyaan 6	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
STS	0	0	0	0	0	0
TS	2	4%	4	8%	7	14%
R	7	14%	8	16%	9	18%
S	20	40%	26	52%	29	58%
SS	12	24%	12	24%	5	10%

Sumber: Lampiran 3, Uji Deskriptif Frekuensi Variabel

Berdasarkan data tabel 4.14 dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel kinerja setuju, yaitu dengan persentase jawaban pada indikator melaksanakan tugas sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah ditetapkan sebesar 68% indikator melaksanakan tugas sesuai periode waktu yang telah ditentukan lembaga sebesar 54%, indikator memiliki strategi

pembelajaran dalam kegiatan mengajar siswa sebesar 60%, indikator mampu memanfaatkan fasilitas yang tersedia secara optimal sebesar 40%, indikator selalu menjalin hubungan yang kondusif dalam proses pembelajaran sebesar 52% dan indikator melakukan penilaian dalam setiap kegiatan pembelajaran sebesar 58%. Dari persentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 55,3% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa kinerja pada baik dan sesuai.

3. Uji Statistik Inferensial

f. Uji Model

1) Koefisien Determinan Total (R^2_m)

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan menggunakan rumus:

$$R^2_m = 1 - (P_{e1})^2(P_{e2})^2$$

$$P_{ci} = (1 - R^2_i)$$

$$R^2_m = \text{Koefisien Determinan } (R^2)$$

= Interpretasi terhadap R^2_m sama dengan interpretasi koefisien determinan (R^2) pada analisis regresi.

Dengan demikian :

$$R^2_m = 1 - (P_{e1})^2(P_{e2})^2$$

$$= 1 - (1 - 0,743)(1 - 0,772)$$

$$= 0,9411$$

Artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 94,11 % atau dengan kata lain informasi yang terkandung di dalam data sebesar 94,11 % dapat dijelaskan oleh model

tersebut sedangkan sisanya yaitu 5,89 % dijelaskan oleh variabel lain yang belum terdapat di dalam model dan error.

g. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara individu (Priyatno, 2008: 83). Untuk mengetahui nilai t hitung dalam hal ini peneliti menggunakan SPSS for Windows. t hitung digunakan untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dengan dibuat ketentuan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.
- 2) apabila $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

h. Uji Statistik Inferensial

Perhitungan uji statistik inferensial jalur 1 ($X_1, X_2, X_3, \rightarrow Z$) dengan *standarize regression* menggunakan software SPSS for windows hasilnya:

Tabel 4.15.

Uji Statistik Inferensial Jalur 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.930	1.630		1.798	.079
	X1	.290	.088	.324	3.303	.002
	X2	.441	.141	.285	3.120	.003
	X3	.408	.098	.419	4.185	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Lampiran ke 5. Uji Statistik Inferensial

1) Pengaruh Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Nilai Coefficients Beta sebesar 0,290 bernilai positif, dengan Sig. 0,002 < 0,05, dan besaran pengaruh motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 32,4 %. Dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah signifikan.

2) Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Nilai Coefficients Beta sebesar 0,441 bernilai positif, dengan Sig. 0,003 < 0,05, dan besaran pengaruh beban kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 28,5 %. Dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah signifikan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Nilai Coefficients Beta sebesar 0,408 bernilai positif, dengan Sig. $0,000 < 0,05$, dan besaran pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 41,9 %. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah signifikan.

Perhitungan uji statistic inferensial jalur 2 ($X_1, X_2, X_3, Z \rightarrow Y$) dengan *standarize regression* menggunakan software SPSS for windows hasilnya:

Tabel 4.16.

Uji Statistik Inferensial Jalur 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.705	1.863		.915	.365
	X1	.317	.108	.299	2.936	.005
	X2	.396	.172	.217	2.302	.026
	X3	.262	.127	.227	2.068	.044
	Z	.344	.163	.291	2.109	.041

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran ke 5. Uji Statistik Inferensial

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Nilai Coefficients Beta sebesar 0,317 bernilai positif, dengan Sig. $0,005 < 0,05$, dan besaran pengaruh motivasi kerja terhadap

kinerja sebesar 29,9 %. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja adalah signifikan.

2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Nilai Coefficients Beta sebesar 0,396 bernilai positif, dengan Sig. 0,026 < 0,05, dan besaran pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar 21.7 %. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap Kinerja adalah signifikan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Nilai Coefficients Beta sebesar 0,262 bernilai positif, dengan Sig. 0,044 < 0,05, dan besaran pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 22,7 %. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah signifikan.

4) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja.

Nilai Coefficients Beta sebesar 0,344 bernilai positif, dengan Sig. 0,041 < 0,05, dan besaran pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja sebesar 29,1 %. dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja adalah signifikan.

4. Uji Asumsi Klasik

i. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap asumsi klasik multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. uji asumsi klasik multikolinearitas hanya dapat dilakukan jika terdapat lebih dari satu variabel independen dalam model regresi. cara umum yang dilakukan oleh peneliti untuk mendeteksi ada tidaknya problem multikolinearitas pada model regresi adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (variance inflation factor). Menurut latan (2013:63) nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya problem multikolinieritas adalah nilai tolerance harus $> 0,10$ dan Nilai VIF < 10 .

Tabel 4.17

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		VIF	Cutt of	Toleransi	Keterangan
X ₁	Z ₁	1.660	< 10	0,602	> 0,10
X ₂	Z ₁	1.445	< 10	0,692	> 0,10
X ₃	Z ₁	1.733	< 10	0,577	> 0,10
X ₁	Y ₁	2.054	< 10	0,487	> 0,10
X ₂	Y ₁	1.750	< 10	0,571	> 0,10
X ₃	Y ₁	2.392	< 10	0,418	> 0,10
Z ₁	Y ₁	3.759	< 10	0,266	> 0,10

Sumber: Lampiran 5, Uji Normalitas, Muktikolinieritas, Heterokedastisitas

Keterangan :

1. X₁ = Motivasi

2. X_2 = Beban Kerja
3. X_3 = Lingkungan Kerja
4. Z_1 = *Organizational Citizenship Behavior*
5. Y_1 = Kinerja

Berdasarkan hasil uji tabel 4.17 tidak ditemukan seluruh hasil VIF menunjukkan < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tidak terjadi multikolinieritas.

j. Uji Heterokedastisitas

Menurut Latan (2013:66) ada beberapa cara untuk mendeteksi problema heteroskedastisitas pada model regresi antara lain dengan melakukan uji statistik gletser yaitu dengan mentransformasi nilai residu menjadi absolut residual dan meregres nya dengan variabel independen dalam model. Jika diperoleh nilai signifikansi untuk variabel independen $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada problem heterokedastisitas

Tabel 4.18
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Sig.	Cutt of	Keterangan
X ₁	Z ₁	0,383	> 0.05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
X ₂	Z ₁	0,335	> 0.05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
X ₃	Z ₁	0,423	> 0.05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
X ₁	Y ₁	0,727	> 0.05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
X ₂	Y ₁	0,730	> 0.05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
X ₃	Y ₁	0,358	> 0.05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Z ₁	Y ₁	0,406	> 0.05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Lampiran 5, Uji Normalitas, Muktikolinieritas, Heterokedastisitas

Keterangan :

1. X₁ = Motivasi
2. X₂ = Beban Kerja
3. X₃ = Lingkungan Kerja
4. Z₁ = *Organizational Citizenship Behavior*
5. Y₁ = Kinerja

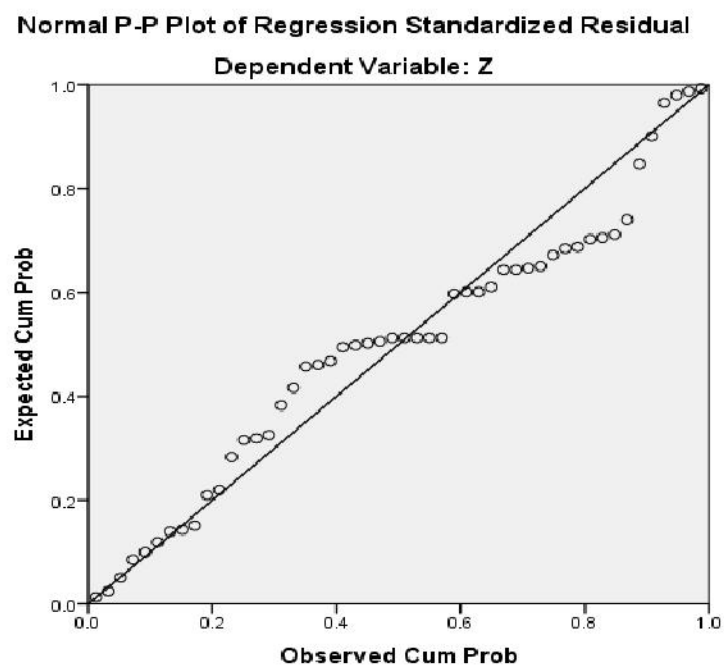
Dari kedua hasil uji glejser didapatkan nilai signifikansi untuk seluruh variabel > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi klasik heterokedastisitas.

k. Uji Normalitas

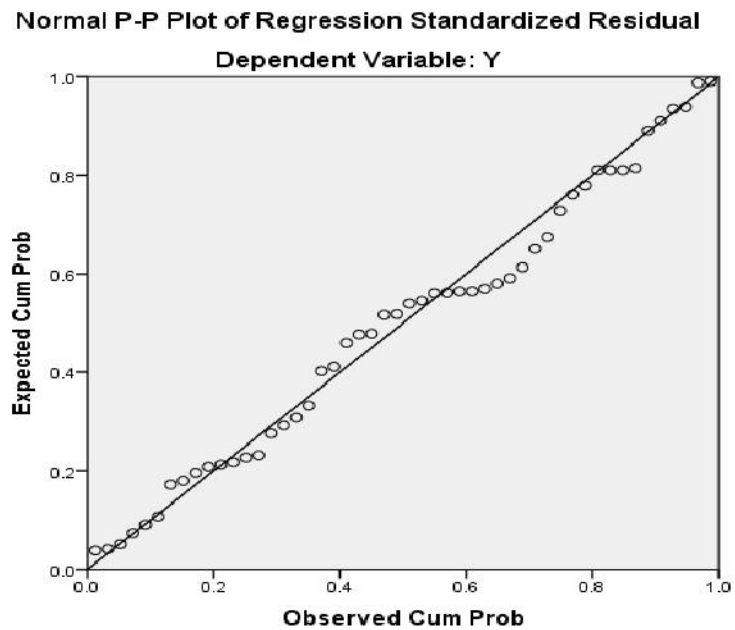
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah

distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan ini antara lain:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4 - 4.4 : Uji Asumsi Normalitas Jalur Pertama



Gambar 5 - 4.5 : Uji Asumsi Normalitas Jalur Kedua

Berdasarkan gambar 4.4 dan 4.5 menunjukkan hasil dari uji normalitas bahwa data terdistribusi normal, karena data terlihat menyebar mengikuti garis diagonal.

5. Analisis Jalur (Path Aaliysis)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel – variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Hasil analisis jalur sebagai berikut:

Tabel 4.19
Analisis Jalur (Path Aaliysis)

Standarized		Sig.	A	Keterangan
Jalur	Beta			
$X_1 \rightarrow Z_1$	0,290	0,002	0,05	Signifikan
$X_2 \rightarrow Z_1$	0,441	0,003	0,05	Signifikan
$X_3 \rightarrow Z_1$	0,408	0,000	0,05	Signifikan
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,317	0,005	0,05	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,396	0,026	0,05	Signifikan
$X_3 \rightarrow Y_1$	0,262	0,044	0,05	Signifikan
$Z_1 \rightarrow Y_1$	0,344	0,041	0,05	Signifikan

Sumber: Lampiran 4, Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.19 menjelaskan variabel motivasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan koefisien jalur pengaruh langsung 0,290, kemudian variabel beban kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,441 disusul variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan koefisien jalur pengaruh langsung 0,408. Kemudian variabel yang sangat kuat mempengaruhi variabel kinerja yaitu variabel beban kerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,396, sedangkan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,317, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,262, dan variabel *Organizational*

Citizenship Behavior berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,344.

6. Menghitung Jalur

Menurut Riduwan (2013: 146) perhitungan dengan menggunakan analisis jalur dengan model dekomposisi pengaruh kausal antar variable dapat dibedakan menjadi tiga sebagaiberikut:

- a. Direct Causal effect (Pengaruh kausal langsung = PKL) adalah pengaruh satu variable eksogen terhadap variable endogen yang terjadi tanpa melalui variable endogen lain.

- 1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

$$PKL_{YX1} = X_1 \rightarrow Y = 0,317$$

- 2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

$$PKL_{YX2} = X_2 \rightarrow Y = 0,396$$

- 3) Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja

$$PKL_{YX3} = X_3 \rightarrow Y = 0,262$$

- 4) Pengaruh Motivasi terhadap *organizational citizenship behavior*

$$PKL_{YX1} = X_1 \rightarrow Z = 0,290$$

- 5) Pengaruh beban Kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

$$PKL_{YX2} = X_2 \rightarrow Z = 0,441$$

- 6) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

$$PKL_{YX3} = X_3 \rightarrow Z = 0,408$$

- 7) Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja

$$PKL_{YZ} = Z \rightarrow Y = 0,344$$

1. Indirect causal effect (Pengaruh kausal tidak langsung = PKTL) adalah pengaruh satu variable eksogen terhadap variable endogen yang terjadi melalui variable endogen lain yang terdapat dalam satu model kausalitas yang sedang dianalisis.

1) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*

$$PKTL_{YZX1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,290)(0,344) = 0,099$$

2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*

$$PKTL_{YZX2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,441)(0,344) = 0,152$$

3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*

$$PKTL_{YZX3} = X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,408)(0,344) = 0,140$$

Tabel 4.20

Koefesien Jalur Tidak Langsung

Variabel Independen	Variabel Intervening	Variabel Dependen	Koefisien Standarize	Keterangan
Motivasi	OCB	Kinerja	0,099	Signifikan
Beban Kerja	OCB	Kinerja	0,152	Signifikan
Lingkungan Kerja	OCB	Kinerja	0,140	Signifikan

Berdasarkan koefisien jalur yang ditunjukkan pada tabel 4.20 diatas maka model tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan (Sistem

Persamaan Simultan) analisis jalur dalam persamaan disajikan sebagai berikut.

$$Z = 0,290 (X_1) + 0,441 (X_2) + 0,408 (X_3) + \varepsilon_1$$

$$Y = 0,317(X_1) + 0,396 (X_2) + 0,262 (X_3) + 0,290 (Z) + \varepsilon_2$$

m. Total causal effect (pengaruh kausal total = PKT) adalahn jumlah dari pengaruh kausal langsung dan kausal tidak langsung

1) Pengaruh total motivasi terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*

$$\begin{aligned} PKT_{YZX1} &= PKL_{YX1} + PKTL_{YZX1} \\ &= 0,317 + 0,099 \\ &= 0,416 \end{aligned}$$

2) Pengaruh total beban kerja terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*

$$\begin{aligned} PKT_{YZX2} &= PKL_{YX2} + PKTL_{YZX2} \\ &= 0,396 + 0,152 \\ &= 0,548 \end{aligned}$$

3) Pengaruh total lingkungan kerja terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*

$$\begin{aligned} PKT_{YZX3} &= PKL_{YX3} + PKT \\ &= 0,262 + 0,140 \\ &= 0,140 \end{aligned}$$

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z1)

Setelah melakukan pengujian dan analisis data, menghasilkan temuan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, ini terjadi karena indikator motivasi yaitu motivasi memenuhi kebutuhan hidup, motivasi merasa aman dalam bekerja, motivasi dalam melaksanakan tugas dengan baik telah diterapkan dengan baik oleh guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur koefisien variabel sebesar 0,290 atau 29 % hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, dengan Sig. 0,002 < 0,05, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember diterima.

Veithzal Rivai, dkk. (2014: 616) dalam bukunya yang berjudul *Islamic Human Capital Menegemen*, menjelaskan bahwa Islam memandang motivasi ini sebagai sesuatu yang penting. Ketika hamba Allah membaca surat Al-Baqarah (2):148 firman Allah subhanahuata'ala yang banyak dihafal “*fastabiqul khairat*” berlomba-lombalah dalam kebajikan.

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ اَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ
اللَّهُ جَمِيعًا ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya titik sungguh Allah maha kuasa atas segala sesuatu.(QS. Al-Baqoroh:148)

Allah memrintahkan kepada hamba-hamba-Nya yang beriman agar senantiasa berlomba-lomba dalam kebajikan. Didalam tafsir at-Thobari jilid satu (2008:247) dalam menafsirkan kalimat “*fastabiqul khairat*” yaitu:

(فاستبقوا) فبادروا و سارعوا فبادروا بالاعمال الصالحة شكرا لربكم و تزودوا في دنياكم لاخرتكم قد بينت لكم سبل النجاه

Artinya: (Berlomba-lombalah) Mulailah dan bercepat-cepatlah dengan memperbanyak perbuatan sholeh, karena bentuk syukur terhadap Tuhan kalian semuanya. Dan mencarilah bekal di dalam kehidupan dunia kalian untuk kehidupan akhirat kalian. Karena sesungguhnya telah Aku jelaskan bagi kalian semua kepada banyaknya jalan bersyukur. (Tafsir At-Thobari, Jilid 1: 248)

Kemudian didalam tafsir ad-Dhurul Manstur karangan Imam jalaluddin as- Suyuti juz 1 (2003:34) dalam menafsirkan kalimat “*fastabiqul khairat*” yaitu:

قوله تعالى : (فاستبقوا الخيرات) الاية. اخرج ابن جرير عن ابن زيد في قوله: (فاستبقوا الخيرات) قال : الاعمال الصالحة . و اخرج ابن ابي حاتم عن ابي العالية في قوله : (فاستبقوا الخيرات) يقول : فسارعوا في الخيرات

Artinya firman Allah dari kalimat *fastabiqul khairat* mengeluarkan Ibnu Jarir dari Ibnu Zaid dalam firman Allah *fastabiqul khairat* ia berkata “memperbanyak amal sholeh” dan mengeluarkan Abi Hatim dari abi ‘Aliyah didalam firman Allah *fastabiqul khairat* ia berkata “bercepat-cepatlah didalam kebaikan”

Allah subhanahuata'ala hendak membentuk mentalitas dalam pribadi orang beriman untuk bersemangat dan termotivasi untuk melakukan berbagai kebaikan karena seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas prilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks

belajar, bekerja, maupun dalam kehidupan lainnya Titisari (2014:27). Sedangkan menurut Sunyoto (2013:17) menjelaskan dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan individu bahwa mereka mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya. Begitu pula dengan guru, dengan demikian rasa percaya dan rasa bangga yang didapatkan dari sekolah akan menimbulkan tindakan apapun yang berkaitan dengan (OCB) untuk menjadikan kinerjanya lebih baik. Guru selalu bersedia membantu orang lain (rekan kerja) dalam pekerjaan ketika dibutuhkan, selalu merasa aman dalam menjalankan aktivitas kerja, berusaha menambah pengetahuan secara mandiri untuk meningkatkan mutu lembaga, selalu menjalin hubungan sosial dengan baik dengan rekan kerja, selalu bersikap baik disetiap permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja, mendapat kepercayaan dalam menjalankan tugas sesuai dengan bidang keilmuan yang ditekuni, dan diterima dalam menyampaikan ide-ide demi kemajuan lembaga sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Akmal Ibrahim dan Aslinda (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

B. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z1)

Setelah melakukan pengujian dan analisis data, menghasilkan temuan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember,

ini terjadi karena indikator beban kerja yaitu merasa tertantang menyelesaikan beban kerja yang diberikan, beban kerja yang diberikan sesuai dengan bidang keilmuan, tidak bermasalah dengan beban kerja yang diberikan, telah diterapkan dengan baik oleh guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur koefisien variabel sebesar 0,441 atau 44,1 % hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, dengan Sig. 0,003 < 0,05, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember diterima.

Didalam Al- Qur'an Allah telah memberikan pengaturan kepada kita tentang beban kerja bagaimana kisah Nabi Musa as. yang bekerja di rumah Nabi Syu'aib as., dalam QS. Al-Qashash (28):

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّجَ
 صَلَّى فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ صَلَّى وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ۚ سَتَجِدُنِي إِنْ
 شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya: “Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang- orang yang baik" (QS. Al-Qashash :28).

Ayat di atas secara tersirat menunjukkan bahwa dalam pemberian kerja majikan tidak boleh mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan dan kesaksamaan. Ketiga prinsip tersebut bila diterjemahkan dengan membebani pekerja dengan suatu pekerjaan yang tidak mampu dilaksanakan

oleh pekerja tersebut, dan upah perlu diberikan kepada pekerja setimpal dengan kerja yang dilaksanakan. Rasulullah SAW juga memerintahkan agar memberi beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan pekerja dan melarang majikan untuk membebaninya dengan pekerjaan yang tidak sanggup dilakukannya. Di samping itu, seorang majikan dianjurkan untuk meringankan pekerjaan buruhnya, karena hal tersebut dapat menjadi amal kebajikan bagi pemberi kerja di hari kiamat.

Secara umum beban kerja merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh individu yang memiliki jabatan dalam organisasi. Menurut Menpan (Putra, 2012:10), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan adanya beban kerja juga membantu untuk meningkatkan kinerja guru. Tentunya dengan merasa tertantang untuk mencapai target dari lembaga dengan beban kerja yang didapatkan, mendapatkan tugas sesuai dengan bidang keilmuan yang saya tekuni, dan tidak pernah bermasalah dengan beban kerja yang diberikan sebagai tanggung jawab yang akan membantu untuk meningkatkan kinerja guru didalam lembaga. Hal ini didukung dengan bersedia membantu orang lain (rekan kerja) dalam pekerjaan ketika dibutuhkan, berusaha menambah pengetahuan secara mandiri untuk meningkatkan mutu lembaga, selalu bersikap baik disetiap permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja, selalu menghargai setiap pendapat yang ada untuk memajukan, dan selalu berusaha memberikan perhatian lebih dengan bertindak terhadap permasalahan yang dihadapi lembaga.

Hasil penelitian pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agripa Toar Sitepu (2013) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z1)

Setelah melakukan pengujian dan analisis data, menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, ini terjadi karena indikator lingkungan kerja yaitu menjaga hubungan rekan kerja yang harmonis, lingkungan tenang dibuktikan dengan ketersediaan tempat ibadah, peraturan yang diberikan membantu untuk pengembangan kinerja, dan ruang gerak yang cukup, telah dirasakan oleh guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur koefisien variabel sebesar 0,408 atau 40,8 % hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, dengan Sig. $0,000 < 0,05$, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember diterima.

Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagai mana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 159.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ
 حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ
 عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada Nya (Ali Imran:3: 159)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjakankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar kita para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, music, penerangan, dan lain-lain. Hasil uji ini sesuai dengan teori Dawis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah organisasi memiliki arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan ini mempengaruhi langsung ataupun tidak langsung terhadap individu. Hal ini ditunjukkan dengan bersedia membantu orang lain (rekan kerja) dalam pekerjaan ketika dibutuhkan, berusaha menambah pengetahuan secara mandiri

untuk meningkatkan mutu lembaga, selalu bersikap baik disetiap permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja, selalu menghargai setiap pendapat yang ada untuk memajukan, dan selalu berusaha memberikan perhatian lebih dengan bertindak terhadap permasalahan yang dihadapi lembaga. Guru akan bekerja lebih tenang dan menunjukkan kinerja secara optimal. Sehingga tujuan dari lembaga akan terwujud secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diah Nurhayati (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

D. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y1)

Setelah melakukan pengujian dan analisis data, menghasilkan temuan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, ini terjadi karena indikator motivasi yaitu motivasi memenuhi kebutuhan hidup, motivasi merasa aman dalam bekerja, motivasi dalam melaksanakan tugas dengan baik telah diterapkan dengan baik oleh guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur koefisien variabel sebesar 0,317 atau 31,7 % hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, dengan Sig. 0,005 < 0,05, maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember diterima.

Secara keseluruhan guru bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, merasa aman dalam menjalankan aktivitas kerja, selalu menjalin hubungan sosial dengan baik dengan rekan kerja, mendapat kepercayaan dalam menjalankan tugas sesuai dengan bidang keilmuan yang ditekuni, dan diterima dalam menyampaikan ide-ide demi kemajuan lembaga untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian sesuai dengan yang dikatakan Robbins (Badeni, 2013:76) motivasi merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan.

Dalam al-Qur'an surat ar- Ra'd ayat 11, Allah SWT berfirman:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. (Q. S ar-Ra'd: 11)

Menurut Imam at-Thabari maksud ayat ini justru menjelaskan bahwa semua orang itu dalam kebaikan dan kenikmatan. Allah subhanahu wa ta'ala tidak akan mengubah kenikmatan-kenikmatan seseorang kecuali mereka mengubah kenikmatan itu menjadi sebuah keburukan sebab perilakunya sendiri dengan bersikap dzalim dan saling bermusuhan kepada saudaranya sendiri

Hasil penelitian pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sitepu (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

E. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y1)

Setelah melakukan pengujian dan analisis data, menghasilkan temuan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, ini terjadi karena indikator beban kerja yaitu merasa tertantang menyelesaikan beban kerja yang diberikan, beban kerja yang diberikan sesuai dengan bidang keilmuan, tidak bermasalah dengan beban kerja yang diberikan, telah diterapkan dengan baik oleh guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur koefisien variabel sebesar 0,396 atau 39,6 % hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, dengan Sig. 0,026 < 0,05, maka hipotesis kelima yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember diterima.

Hasil uji ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menpan (Putra, 2012:10), mengatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini tentunya jika guru merasa tertantang untuk mencapai target dari lembaga dengan beban kerja yang didapatkan, mendapatkan tugas sesuai dengan bidang keilmuan yang saya tekuni, tidak pernah bermasalah dengan beban kerja yang diberikan sebagai tanggung jawab, maka akan mampu untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja menurut Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan, yaitu sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang

sesuai dengan nilai-nilai Islam. Hal ini seperti firman Allah SWT dalam Surat An najm ayat 39-41.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ، وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ، ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ
الْأَوْفَىٰ،

Artinya : “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan kepadanya. Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna”(QS. An najm ayat 39-41)

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia itu harus bekerja dalam mencari penghidupan yang layak. Dalam melakukan suatu pekerjaan manusia harus menggunakan segala kemampuan yang dimiliki oleh manusia itu sendiri, agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Hasil dari pekerjaan tersebut akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil yang dicapai.

Hasil penelitian pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa’adah sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agripa Toar dan Sitepu (2013) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

F. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y1)

Setelah melakukan pengujian dan analisis data, menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa’adah Jember, ini terjadi karena indikator lingkungan kerja yaitu menjaga hubungan rekan kerja yang harmonis, lingkungan tenang dibuktikan dengan ketersediaan tempat ibadah, peraturan yang diberikan membantu untuk pengembangan kinerja, dan ruang gerak yang cukup, telah dirasakan oleh guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa’adah

Jember, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur koefisien variabel sebesar 0,262 atau 26,2 % hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, dengan Sig. 0,044 < 0,05, maka hipotesis keenam yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember diterima.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2013: 43) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. dengan terwujudnya lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja secara optimal sehingga diharapkan akan mewujudkan hasil kerja yang baik. dan apabila lingkungan kerja kurang mendukung akan mempengaruhi terhadap karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Maka dari itu seorang guru tentunya menjaga hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja yg harmonis sehingga tercipta suasana lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan terhadap kinerja.

Hasil penelitian pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susilaningih (2008) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

G. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Z) terhadap Kinerja (Y)

Setelah melakukan pengujian dan analisis data, menghasilkan temuan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, ini terjadi karena indikator *Organizational Citizenship Behavior* yaitu membantu rekan kerja saat dibutuhkan, berdasar menambah pengetahuan secara mandiri untuk

meningkatkan mutu lembaga, bersikap baik dalam permasalahan yang terjadi, menghargai setiap pendapat, dan memberikan perhatian lebih demi kemajuan lembaga, telah dilakukan oleh guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur koefisien variabel sebesar 0,344 atau 34,4 % hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, dengan Sig. 0,041 < 0,05, maka hipotesis keenam yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember diterima.

Hasil ini sesuai dengan teori Organ (Titisari, 2014:3) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan system *reward formal* organisasi tapi agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Sedangkan menurut Budiharjo (Agus, 2009:3) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berhubungan dengan tatanan umum yang ditunjukkan karyawan sebagai bantuan, descretionery, dan menjadi kebutuhan pekerja normal. *Organizational Citizenship Behavior* yang disingkat dengan OCB adalah tingkah laku karyawan atau anggota organisasi yang sifatnya sukarela diluar job deksripsi dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tetapi sangat memberi keuntungan perusahaan karena bisa menaikkan efektivitas dan efisensi organisasi dan tidak terhubung dengan sistem penghargaan formal. Hal ini dapat dibuktikan jika guru bersedia membantu orang lain (rekan kerja) dalam pekerjaan ketika dibutuhkan, berusaha menambah pengetahuan secara mandiri untuk meningkatkan mutu lembaga, selalu bersikap baik disetiap permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja, selalu menghargai setiap

pendapat yang ada untuk memajukan, dan selalu berusaha memberikan perhatian lebih dengan bertindak terhadap permasalahan yang dihadapi lembaga.

Islam juga menganjurkan umatnya agar bersungguh-sungguh dan berusaha melakukan sesuatu yang terbaik dalam beramal, ikhlas dalam segala perbuatan dan hanya berharap rido dari Allah SWT. Didalam al-Qur'an Allah SWT berfirman (Q.S. al-A'raf:29)

فُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِندَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ
لَهُ الدِّينَ كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ

Artinya: Katakanlah, “Tuhanku menyuruhku untuk berlaku adil. Dan hadapkanlah wajahmu (kepada Allah) pada setiap shalat, dan sembahlah Dia dengan mengikhlaskan ibadah semata-mata hanya kepada-Nya. Kamu akan dikembalikan kepada-Nya sebagaimana kamu diciptakan semula. – (Q.S al-A'raf: 29)

Jadi beribadah hanya semata mata mengharap rido Allah, Ikhlas dalam melakukan segala sesuatu dan tidak mengharap kepada siapapun kecuali hanya kepada-Nya. Sebagaimana Nabi Muhammad bersabda yang diambil dari kitab Ihya'Ulumiddin jilid ke empat karya Imam Ghazali (2016: 482) :

وقال صل الله عليه وسلم : إن الله تعالى لا ينظر إلى صوركم وأموالكم وإنما
ينظر إلى قلوبكم وأعمالكم. أخرجه مسلم

Artinya: Sesungguhnya Allah tidak melihat kepada rupa kalian, harta kalian, akan tetapi Allah melihat kepada hati dan amal kalian.(Ihya', jilid 4: 482)

Hasil penelitian pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Padsakoff et al, Biswas dan Varma (Titisari, 2014:5)

menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

H. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Berdasarkan analisis data sesuai tabel 4.16 diketahui bahwa pengaruh langsung variabel motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,290 atau 29% , beban kerja terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,441 atau 44,1%, lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,408 atau 40,8%, sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 0,317 atau 31,7%, pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar 0,396 atau 39,6%, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,262 atau 26,2%, dan pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja sebesar 0,344 atau 34,4%, dari *Standardized Coefficients* hanya pengaruh variabel beban kerja yang memiliki pengaruh paling kuat yaitu sebesar 44,1%.

Berdasarkan analisis data sesuai tabel 4.17 diketahui bahwa pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior* sebesar 0.099 atau 9,9%, beban kerja terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior* sebesar 0,152 atau 15,2%, dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior* sebesar 0,140 atau 14%. Data tersebut menunjukkan bahwasanya kinerja Guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah juga dipengaruhi variabel *organizational citizenship behavior* pada guru diyayasan tersebut.

Kemudian untuk hasil analisis data pengaruh total variabel motifasi terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior* sebesar 0.099 atau 9,9%, beban kerja terhadap kinerja kinerja melalui *organizational citizenship behavior* sebesar 0,152 atau 15,2%, dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior* sebesar 0,140 atau 14%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara total memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru melalui *organizational citizenship behavior*.

Dari penjelasan diatas dapat diartikan bahwa hanya variabel beban kerja yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap *organizational citizenship behavior* pada Guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah ini terjadi karena indikator beban kerja yaitu merasa tertantang menyelesaikan beban kerja yang diberikan, beban kerja yang diberikan sesuai dengan bidang keilmuan, tidak bermasalah dengan beban kerja yang diberikan, telah diterapkan dengan baik oleh guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember. Kemudian dengan adanya variabel *organizational citizenship behavior* (intervening) ini dapat memidiasi keteiga variabel independen (motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja) terhadap kinerja pada Guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah. Sehingga terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel independen (motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja).

Tingkat pengaruh beban kerja yang paling kuat merupakan sebuah hal menarik jika dikaji, dimana guru yang diberikan beban kerja mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Ini juga karena didasari oleh

kharisma kiai yang merupakan sesuatu yang melekat pada diri kiai sehingga ia memiliki sikap kepemimpinan dalam lingkungan yayasan. Guru yang bekerja di lingkungan yayasan tersebut sebagian besar merupakan alumninya sendiri, dimana label santri tetap melekat padanya. Sehingga karakteristik masyarakat santri adalah ketaatan mereka kepada kiai dalam satu hubungan guru dan murid nyaris sakral. Sebagaimana dikemukakan oleh Syarifudin (dalam Faturocman, 2004:34) pola pendidikan pesantren yang menempatkan santri sebagai murid, abdi, dan kawula. Pola ini dikenal dengan terminologi *talmadzah* yang menggambarkan dominasi aktivitas guru dan tuntutan santri untuk bersikap pasif. Hal tersebut didasarkan pada kitab *Ta'lim Muta'allim*, salah satu referensi kitab kuning yang sering dipakai di pesantren, karya Al Zarnuji yang dinisbatkan kepada Sayyidina Ali: “ Aku adalah kawula orang yang pernah mengajarkan satu huruf kepadaku, apabila mau ia boleh menjualku, memerdekakanku, atau tetap memperbudakku”.

Budaya kepesantrenan inilah yang menjadi motivasi terbesar seorang guru melaksanakan tugas beban kerjanya dengan baik sehingga variable beban kerja memiliki tingkat pengaruh yang paling besar. Hal tersebut sangat dipengaruhi oleh persepsi bahwa kiai merupakan pemimpin yang kharismatik sehingga ketaatan merupakan ciri khas setiap santri terhadap kiai.

I. Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penyusunan dan penelitian ini telah dirancang dan dilakukan dengan sebaik baiknya. Penelitian ini berfokus untuk menjelaskan tentang pengaruh motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Guru melalui *organizational citizenship behavior* pada Yayasan

Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember. Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan terdapat beberapa keterbatasan yang dialami peneliti diantaranya:

1. Dalam penelitian ini belum dimunculkan barometer untuk mengukur setiap variabel penelitian, sehingga kategori baik dalam hasil penelitian tesis ini belum terukur secara statistik. Maka untuk peneliti selanjutnya agar memperdalam penelitiannya dalam menentukan ukuran dalam setiap variabel.
2. Keterlambatan waktu untuk pengembalian kuisisioner karena guru yang bersangkutan mengembalikan kuisisioner diwaktu dan hari yang berbeda beda, sehingga peneliti harus menunggu lembar kuisisioner terkumpul.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Menurut pemaparan serta studi yang telah dilakukan yang hasilnya telah dijelaskan pada bab yang lalu, maka dapat disimpulkan penelitiannya seperti di bawah ini :

1. Motivasi X_1 memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior Z*

Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship behavior* guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember adalah diterima.

2. Beban Kerja X_2 memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior Z*

Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember adalah diterima.

3. Lingkungan Kerja X_3 berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior Z*

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember adalah diterima.

4. Motivasi X_1 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Y

Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember adalah diterima.

5. Beban Kerja X_2 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Y

Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember adalah diterima.

6. Lingkungan Kerja X_3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Y

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, ini menunjukkan bahwa hipotesis keenam yang menyatakan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember adalah diterima.

7. *Organizational Citizenship Behavior* Z berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Y

Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, ini menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh yang menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember adalah diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran untuk peneliti berikutnya dan Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan dari hasil analisis yang didapat bahwa pengaruh dari variable lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh hanya 26,2%, berarti ada 73,8% dipengaruhi oleh variable lain. Sehingga peneliti menyarankan kepada lembaga untuk mengembangkan variable-variabel lain yang mempengaruhi terhadap kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja guru tersebut. kinerja.
2. Penelitian ini juga menemukan bahwa variabel motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Maka berdasarkan penelitian ini untuk meningkatkan kinerja guru perlu adanya peningkatan motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja sehingga tercipta sikap *organizational citizenship behavior* pada setiap guru yang nantinya demi kemajuan yayasan.

C. Rekomendasi

Dalam penelitian ini penulis juga merekomendasikan dua hal yaitu:

3. Rekomendasi teoritik

Dalam rekomendasi teoritik ini diuraikan mengenai teori dengan hasil temuan, berdasarkan teori dan temuan penulis merekomendasikan agar:

- a. Meningkatkan motivasi kerja agar setiap guru berkeinginan untuk melaksanakan dan menjalankan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, sehingga tercapai tujuan pendidikan sesuai yang diharapkan oleh lembaga.
- b. Pemberian beban kerja yang proporsional dan sesuai dengan bidang keahliannya agar pekerjaan dapat diselesaikan oleh guru yang tepat dan pada waktu yang tepat juga.
- c. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan ketersediaan sarana ibadah yang nyaman. Sehingga membantu terhadap peningkatan kinerja demi kemajuan lembaga.
- d. Saling menjaga hubungan yang harmonis agar tercipta suasana yang nyaman dalam bekerja.
- e. Pemberian materi keagamaan oleh ketua yayasan atau pengasuh, supaya motivasi "*Fastabiqul Khoirot*" atau berlomba-lomba dalam kebaikan, dalam firman Allah surat al baqoroh dapat diamalkan sehingga muncul sikap *organizational citizenship behavior* dalam diri guru tersebut.

- f. Pemberian beban kerja jangan sampai mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan dan kesaksamaan. Ketiga prinsip tersebut bila diterjemahkan dengan membebani guru dengan suatu pekerjaan yang tidak mampu dilaksanakan oleh guru tersebut, dan upah perlu diberikan kepada guru setimpal dengan kerja yang dilaksanakan

4. Rekomendasi praktik

Pada rekomendasi praktik ini diuraikan tentang rekomendasi yang berkaitan dengan praktik-praktik yang ada di lapangan, sebagai berikut:

- a. Kegiatan keagamaan rutin yang telah dijalani oleh lembaga yang mana menjadi sebuah ikon, yang memiliki pengaruh besar terhadap sikap guru dalam menjalani tugasnya dalam mendidik dan memajukan lembaga, oleh karena itu hal ini perlu ditingkatkan agar tercipta nilai ketaatan dalam rangka ibadah, nilai keihlasan, dan terjalin hubungan yang baik antara pengasuh, keluarga pengasuh, dan semua karyawan dengan semua dewan guru sehingga terjalin kondisi lingkungan suasana yang harmonis dan kondusif.
- b. Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan pengaruhnya paling kuat terhadap kineja dari pada variabel yang lain. Hal ini membuka peluang untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terkait beban kerja. Sehingga pemberian beban kerja yang proposional dan sesuai dengan bidang

keahliannya lebih mudah bagi sorang guru untuk meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agus Triyanto dan The Elizabeth Cintya Santosa. 2009. Organizational Citizenship Behavior dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 37, No4.
- Al-Fairuzabad, Abu Thahir Muhammad bin Ya'kub. 1996. *Tanwiiru al-Miqbaasi min Tafsiiri Ibnii Abbasi*. Libanon Bairut.
- Al-Ghazali. *Ihya' Ulumiddin*. Jilid IV. Bairut-Libanon: Darul Kitab.
- Al-Qur'an dan Terjemahannya. 2008. Departemen Agama RI. Bandung: Diponegoro
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arina Ratna Paramitha. 2008. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB Pegawai Kontrak Studi Pada Pegawai Kontrak di Universitas Diponegoro Semarang). *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- As- Suyuti, Jalaluddin. 2003. *Ad-Durul Manstur Fi Tafsiiri Bil Ma'Stur*. Juz 1.
- At-Thabari, Abu Ja'far Muhammad bin Jarir. 2000. *Jami'ul Bayan fi ta'wiilil Quran. Muassasah ar-Risalah*. Juz 16
- Azhar. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri tanjung (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press
- Haryadi Sarjono dan Winda julianita. 2011. *SPSS VS LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hidayah, Fiqih. 2017. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui OCB pada Yayasan Pendidikan Islam Alazhar. *Tesis*. Jember: Universitas Jember
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayitno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 10 No. 2.

- Latan, Henki. 2013. Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Marita, Ahdiyana. 2012. Dimensi Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi. jurnal. FISE UNY.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: In Media.
- Murti dan Salamah Wahyuni. 2016. *Metodologi Penelitian Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhayati, Diah, dkk. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi kasus pada PT. Perwirabakti Sentrasejahtera d kota Semarang). *Journal Of Menegement*. Vol. 2. No.2.
- Nur Susilaningsih. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Wonogiri). *Exelent*. Vol.1. No. 2
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Mediakom. Yogyakarta.
- Putra, A. S. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT.WOM finance Cabang Depok. *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor.
- Riduwan dan Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan Analisis jalur (Path Analisis)*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan dan Sunarto. 2013. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Sosial, Ekonomi, komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2014. Islamic Human Capital Management. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Organizational behavior Edisi 12. Jakarta: Graha Ilmu.
- Robbins Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta Salemba Empat.
- Sarwono, Jhonatan. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sayyid, Syech. 2011. Pengantar statistik ekonomi dan sosial. Jakarta: gaung persada.
- Singgih, Santoso. 2002. Buku latihan SPSS statistik parametrik cetakan ketiga. Jakarta: PT. Elex media komputindo.

- Sihombing, U. 2004. pengaruh keterlibatan dalam pengambilan keputusan penilaian pada lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja pamong belajar. [Http:// www dupdiknas. go. id](http://www.dupdiknas.go.id) diakses 7 Desember 2019.
- Sugiyono. 2006 metode penelitian bisnis Bandung: Alfabeta
- 2006. Statistika untuk penelitian. Jakarta. Alfabeta
-2011. Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. Bandung: Alfabeta
- Sukmawati, Armanu Thoyib Surahman. 2013. Peran organisational citizenship behavior sebagai moderator pengaruh kepuasan kerja lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. jurnal aplikasi Manajemen. volume 11 nomor 4.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia praktik penelitian. Yogyakarta: CAPS.
- Titisari, Purnamic. 2014. Peranan organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT mitra wacana media: Jakarta.
- Winda, Erlianti M. 2013. pengaruh kompetensi profesional dan motivasi terhadap disiplin kerja serta kinerja karyawan pada SMP negeri 5 Banyuwangi tidak diterbitkan titik skripsi Jember: Universitas Jember.

**LAMPIRAN I : BENTUK KUISIONER
DAN REKAPITULASI DATA**

Lembar Kuesioner

1. Identitas Responden

- Nama :
- Asal Lembaga : Yayasan Pendidikan Agama Islam Darus Sa'adah
- Umur Responden :
- Jenis Kelamin :
- Status Guru :
- Jabatan :
- Lama Bekerja :
- Pendidikan Terakhir :

2. Petunjuk Pengisian

- a. Pertanyaan – pertanyaan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan kondisi sekolah pada realitanya.
- b. Setiap pertanyaan terdapat lima jawaban. Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban dari setiap pertanyaan sesuai dengan apa yang anda alami selama ini.
- c. Setiap jawaban pertanyaan akan diberikan skor nilai sebagai berikut:
 - 1) A : Skor 1
 - 2) B : Skor 2
 - 3) C : Skor 3
 - 4) D : Skor 4
 - 5) E : Skor 5

A. Motivasi

1. Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup?
 - A. Sangat Tidak Setuju
 - B. Tidak Setuju
 - C. Netral
 - D. Setuju
 - E. Sangat Setuju
2. Saya merasa aman dalam menjalankan aktivitas kerja?
 - A. Sangat Tidak Aman
 - B. Tidak Aman

- C. Netral
 - D. Aman
 - E. Sangat Aman
3. Saya selalu menjalin hubungan sosial dengan baik dengan rekan kerja?
- A. Sangat Tidak Baik
 - B. Tidak Baik
 - C. Netral
 - D. Baik
 - E. Sangat Baik
4. Saya mendapat kepercayaan dalam menjalankan tugas sesuai dengan bidang keilmuan yang saya tekuni?
- A. Sangat Tidak Setuju
 - B. Tidak Setuju
 - C. Netral
 - D. Setuju
 - E. Sangat Setuju
5. Saya diterima dalam menyampaikan ide-ide demi kemajuan lembaga?
- A. Sangat Tidak Diterima
 - B. Tidak Diterima
 - C. Netral
 - D. Diterima
 - E. Sangat Diterima

d. Beban Kerja

1. Saya merasa tertantang untuk mencapai target dari lembaga dengan beban kerja yang didapatkan?
- A. Sangat Tidak Tertantang
 - B. Tidak Tertantang
 - C. Netral
 - D. Tertantang
 - E. Sangat Tertantang

2. Saya mendapatkan tugas sesuai dengan bidang keilmuan yang saya tekuni?
 - A. Sangat Tidak Sesuai
 - B. Tidak Sesuai
 - C. Netral
 - D. Sesuai
 - E. Sangat Sesuai
3. Saya tidak pernah bermasalah dengan beban kerja yang diberikan sebagai tanggung jawab?
 - A. Sangat Tidak Setuju
 - B. Tidak Setuju
 - C. Netral
 - D. Setuju
 - E. Sangat Setuju

e. Lingkungan Kerja

1. Saya menjaga hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja yg harmonis?
 - A. Sangat Tidak Harmonis
 - B. Tidak Harmonis
 - C. Netral
 - D. Harmonis
 - E. Sangat Harmonis
2. Saya mendapatkan lingkungan kerja yang tenang, didukung ketersediaan tempat beribadah?
 - A. Sangat Tidak Tenang
 - B. Tidak Tenang
 - C. Netral
 - D. Tenang
 - E. Sangat Tenang
3. Saya merasa peraturan yang diberlakukan membantu untuk pengembangan diri?
 - A. Sangat Tidak Membantu
 - B. Tidak Membantu
 - C. Netral

- D. Membantu
 - E. Sangat Membantu
4. Saya memiliki ruang gerak yang cukup untuk menjalankan aktivitas kerja?
- A. Sangat Tidak Cukup
 - B. Tidak Cukup
 - C. Netral
 - D. Cukup
 - E. Sangat Cukup

E. Organizational Citizenship Behavior

1. Saya bersedia membantu orang lain (rekan kerja) dalam pekerjaan ketika dibutuhkan?
- A. Sangat Tidak Bersedia
 - B. Tidak Bersedia
 - C. Netral
 - D. Bersedia
 - E. Sangat Bersedia
2. Saya berusaha menambah pengetahuan secara mandiri untuk meningkatkan mutu lembaga?
- A. Sangat Tidak Berusaha
 - B. Tidak Berusaha
 - C. Netral
 - D. Berusaha
 - E. Sangat Berusaha
3. Saya selalu bersikap baik disetiap permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja?
- A. Sangat Tidak Bersikap Baik
 - B. Tidak Bersikap Baik
 - C. Netral
 - D. Bersikap Baik
 - E. Sangat Bersikap Baik

4. Saya selalu menghargai setiap pendapat yang ada untuk memajukan lembaga?
 - A. Sangat Tidak Menghargai
 - B. Tidak Menghargai
 - C. Netral
 - D. Menghargai
 - E. Sangat Menghargai
5. Saya selalu berusaha memberikan perhatian lebih dengan bertindak terhadap permasalahan yang dihadapi lembaga?
 - A. Sangat Tidak Setuju
 - B. Tidak Setuju
 - C. Netral
 - D. Setuju
 - E. Sangat Setuju.

F. Kinerja

1. Saya melaksanakan tugas sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah ditetapkan?
 - A. Sangat Tidak Sesuai
 - B. Tidak Sesuai
 - C. Netral
 - D. Sesuai
 - E. Sangat Sesuai.
2. Saya melaksanakan tugas sesuai periode waktu yang telah ditentukan lembaga?
 - A. Sangat Tidak Sesuai
 - B. Tidak Sesuai
 - C. Netral
 - D. Sesuai
 - E. Sangat Sesuai.
3. Saya memiliki strategi pembelajaran dalam kegiatan mengajar siswa?
 - A. Sangat Tidak Setuju
 - B. Tidak Setuju

- C. Netral
 - D. Setuju
 - E. Sangat Setuju.
4. Saya dalam menjalankan tugas selalu mampu memanfaatkan fasilitas yang tersedia secara optimal?
- A. Sangat Tidak Mampu
 - B. Tidak Mampu
 - C. Netral
 - D. Mampu
 - E. Sangat Mampu.
5. Saya selalu menjalin hubungan yang kondusif dalam proses pembelajaran?
- A. Sangat Tidak Kondusif
 - B. Tidak Kondusif
 - C. Netral
 - D. Kondusif
 - E. Sangat Kondusif.
6. saya melakukan penilaian dalam setiap kegiatan pembelajaran?
- A. Sangat Tidak Setuju
 - B. Tidak Setuju
 - C. Netral
 - D. Setuju
 - E. Sangat Setuju.

REKAPITULASI DATA HASIL OBSERVASI KUESIONER

1. Jumlah Guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember

No	Lembaga	Jumlah Guru		Total
		Laki-Laki	Perempuan	
1	MI	3	6	9
2	SMP	6	8	14
3	SMK	6	9	15
4	MADIN	5	7	12
5	Total	20	30	50

2. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Prosentase
16-25 tahun	14	28%
26-35 tahun	20	40%
36-45 tahun	10	20%
46-55 tahun	6	12%
Jumlah	50	100%

3. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	21	42%
Perempuan	29	58%
Jumlah	50	100%

4. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1-5 tahun	29	58%
6-10 tahun	12	24%
11-15 tahun	6	12%
16-20 tahun	3	6%
Jumlah	50	100%

5. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase	Keterangan
SMA	12	24%	Guru Non Formal Semuanya (Guru Madin)
S1	36	72%	Guru Formal Semuanya
S2	2	4%	Guru Formal Semuanya
Jumlah	50	100%	

LAMPIRAN II :
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

A. Uji Validitas

Validitas XI

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.716**	.557**	.463**	.319 ⁺	.812**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.024	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.716**	1	.321 ⁺	.472**	.313 ⁺	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000		.023	.001	.027	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.557**	.321 ⁺	1	.523**	.404**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023		.000	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.463**	.472**	.523**	1	.591**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.319 ⁺	.313 ⁺	.404**	.591**	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.024	.027	.004	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	.812**	.716**	.777**	.789**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validitas X2

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.077	.207	.736**
	Sig. (2-tailed)		.594	.150	.000
	N	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.077	1	-.199	.504**
	Sig. (2-tailed)	.594		.167	.000
	N	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.207	-.199	1	.540**
	Sig. (2-tailed)	.150	.167		.000
	N	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.736**	.504**	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

Validitas X3

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.211	.385**	.436**	.616**
	Sig. (2-tailed)		.141	.006	.002	.000
	N	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.211	1	.463**	.411**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.141		.001	.003	.000
	N	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.385**	.463**	1	.848**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001		.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	.436**	.411**	.848**	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.000		.000
	N	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.616**	.723**	.874**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

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

Validitas Z

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.668**	.304*	.334*	.214	.738**
	Sig. (2-tailed)		.000	.032	.018	.135	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Z.2	Pearson Correlation	.668**	1	.059	.310*	.263	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000		.682	.028	.065	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Z.3	Pearson Correlation	.304*	.059	1	.350*	.210	.624**
	Sig. (2-tailed)	.032	.682		.013	.143	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Z.4	Pearson Correlation	.334*	.310*	.350*	1	.636**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.018	.028	.013		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Z.5	Pearson Correlation	.214	.263	.210	.636**	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.135	.065	.143	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Z	Pearson Correlation	.738**	.647**	.624**	.746**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validitas Y

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.472**	.149	.451**	.318*	.042	.625**
	Sig. (2-tailed)		.001	.302	.001	.024	.773	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.472**	1	.378**	.415**	.171	.118	.663**
	Sig. (2-tailed)	.001		.007	.003	.235	.416	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.149	.378**	1	.110	.140	.205	.537**
	Sig. (2-tailed)	.302	.007		.446	.331	.152	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.451**	.415**	.110	1	.454**	.104	.704**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.446		.001	.474	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.318*	.171	.140	.454**	1	.128	.636**
	Sig. (2-tailed)	.024	.235	.331	.001		.375	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.042	.118	.205	.104	.128	1	.473**
	Sig. (2-tailed)	.773	.416	.152	.474	.375		.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.625**	.663**	.537**	.704**	.636**	.473**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. Reliabilitas

Reliabilitas X1

X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16,04	4,162	,667	,746
X1.2	15,96	5,019	,583	,777
X1.3	16,12	4,108	,588	,778
X1.4	15,70	4,663	,672	,751
X1.5	15,54	4,825	,506	,795

X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	7,60	1,306	,756	,458
X2.2	7,52	1,969	,576	,713
X2.3	7,68	1,487	,492	,812

X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	11,74	4,237	,398	,785
X3.2	11,90	3,398	,437	,796
X3.3	11,64	3,051	,744	,604
X3.4	11,58	3,269	,742	,617

Z

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,696	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	16,18	3,538	,546	,606
Z.2	16,34	3,943	,440	,653
Z.3	16,68	3,691	,310	,728
Z.4	16,26	3,747	,594	,598
Z.5	16,06	3,894	,444	,651

Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,644	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	19,80	5,878	,456	,579
Y.2	19,68	5,651	,492	,564
Y.3	20,00	5,959	,298	,628
Y.4	19,66	5,086	,493	,551
Y.5	19,94	5,364	,390	,595
Y.6	20,22	6,134	,183	,677

LAMPIRAN III :
UJI DESKRIPTIF FREQUENSI
VARIABEL

Deskriptif X1

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,80	3,88	3,72	4,14	4,30	19,84
Std. Error of Mean		,107	,079	,118	,086	,096	,369
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	20,00
Mode		4	4	4	4	4	20
Std. Deviation		,756	,558	,834	,606	,678	2,606
Variance		,571	,312	,696	,368	,459	6,790
Range		3	3	3	2	2	11
Minimum		2	2	2	3	3	14
Maximum		5	5	5	5	5	25
Sum		190	194	186	207	215	992

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10,0	10,0	10,0
	Ragu	5	10,0	10,0	20,0
	Setuju	35	70,0	70,0	90,0
	Sangat Setuju	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Ragu	5	10,0	10,0	14,0
	Setuju	40	80,0	80,0	94,0
	Sangat Setuju	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10,0	10,0	10,0
	Ragu	11	22,0	22,0	32,0
	Setuju	27	54,0	54,0	86,0
	Sangat Setuju	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu	6	12,0	12,0	12,0
	Setuju	31	62,0	62,0	74,0
	Sangat Setuju	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu	6	12,0	12,0	12,0
	Setuju	23	46,0	46,0	58,0
	Sangat Setuju	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Deskriptif X2

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,04	4,08	3,92	12,04
Std. Error of Mean		,124	,121	,114	,214
Median		4,00	4,00	4,00	12,00
Mode		4	4	4	12
Std. Deviation		,880	,853	,804	1,511
Variance		,774	,728	,647	2,284
Range		3	3	3	6
Minimum		2	2	2	9
Maximum		5	5	5	15
Sum		202	204	196	602

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8,0	8,0	8,0
	Ragu	6	12,0	12,0	20,0
	Setuju	24	48,0	48,0	68,0
	Sangat Setuju	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,0	6,0	6,0
	Ragu	7	14,0	14,0	20,0
	Setuju	23	46,0	46,0	66,0
	Sangat Setuju	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8,0	8,0	8,0
	Ragu	6	12,0	12,0	20,0
	Setuju	30	60,0	60,0	80,0
	Sangat Setuju	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9	3	6,0	6,0	6,0
	10	5	10,0	10,0	16,0
	11	10	20,0	20,0	36,0
	12	12	24,0	24,0	60,0
	13	10	20,0	20,0	80,0
	14	9	18,0	18,0	98,0
	15	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Deskriptif X3

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,88	3,72	3,98	4,04	15,62
Std. Error of Mean		,093	,131	,112	,103	,339
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	16,00
Mode		4	4	4	4	16
Std. Deviation		,659	,927	,795	,727	2,398
Variance		,434	,859	,632	,529	5,751
Range		3	3	3	2	9
Minimum		2	2	2	3	11
Maximum		5	5	5	5	20
Sum		194	186	199	202	781

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,0	6,0	6,0
	Ragu	5	10,0	10,0	16,0
	Setuju	37	74,0	74,0	90,0
	Sangat Setuju	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	14,0	14,0	14,0
	Ragu	9	18,0	18,0	32,0
	Setuju	25	50,0	50,0	82,0
	Sangat Setuju	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Ragu	13	26,0	26,0	28,0
	Setuju	22	44,0	44,0	72,0
	Sangat Setuju	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu	12	24,0	24,0	24,0
	Setuju	24	48,0	48,0	72,0
	Sangat Setuju	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11	1	2,0	2,0	2,0
	12	5	10,0	10,0	12,0
	13	6	12,0	12,0	24,0
	14	4	8,0	8,0	32,0
	15	7	14,0	14,0	46,0
	16	11	22,0	22,0	68,0
	17	3	6,0	6,0	74,0
	18	4	8,0	8,0	82,0
	19	8	16,0	16,0	98,0
	20	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Deskriptif Z

Statistics

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,20	4,04	3,70	4,12	4,32
Std. Error of Mean		,099	,090	,122	,084	,092
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4
Std. Deviation		,700	,638	,863	,594	,653
Variance		,490	,407	,745	,353	,426
Range		3	3	3	2	2
Minimum		2	2	2	3	3
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		210	202	185	206	216

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Ragu	5	10,0	10,0	12,0
	Setuju	27	54,0	54,0	66,0
	Sangat Setuju	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Ragu	6	12,0	12,0	14,0
	Setuju	33	66,0	66,0	80,0
	Sangat Setuju	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	14,0	14,0	14,0
	Ragu	7	14,0	14,0	28,0
	Setuju	30	60,0	60,0	88,0
	Sangat Setuju	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu	6	12,0	12,0	12,0
	Setuju	32	64,0	64,0	76,0
	Sangat Setuju	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu	5	10,0	10,0	10,0
	Setuju	24	48,0	48,0	58,0
	Sangat Setuju	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	3	6,0	6,0	6,0
	16	1	2,0	2,0	8,0
	17	2	4,0	4,0	12,0
	18	2	4,0	4,0	16,0
	19	6	12,0	12,0	28,0
	20	13	26,0	26,0	54,0
	21	5	10,0	10,0	64,0
	22	9	18,0	18,0	82,0
	23	6	12,0	12,0	94,0
	24	2	4,0	4,0	98,0
	25	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Deskriptif Y

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,06	4,18	3,86	4,20	3,92	3,64	23,86
Std. Error of Mean		,088	,093	,107	,118	,121	,120	,391
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	24,00
Mode		4	4	4	5	4	4	25
Std. Deviation		,620	,661	,756	,833	,853	,851	2,763
Variance		,384	,436	,572	,694	,728	,725	7,633
Range		3	2	3	3	3	3	12
Minimum		2	3	2	2	2	2	18
Maximum		5	5	5	5	5	5	30
Sum		203	209	193	210	196	182	1193

Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Ragu	5	10,0	10,0	12,0
	Setuju	34	68,0	68,0	80,0
	Sangat Setuju	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu	7	14,0	14,0	14,0
	Setuju	27	54,0	54,0	68,0
	Sangat Setuju	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,0	6,0	6,0
	Ragu	9	18,0	18,0	24,0
	Setuju	30	60,0	60,0	84,0
	Sangat Setuju	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Ragu	7	14,0	14,0	18,0
	Setuju	20	40,0	40,0	58,0
	Sangat Setuju	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8,0	8,0	8,0
	Ragu	8	16,0	16,0	24,0
	Setuju	26	52,0	52,0	76,0
	Sangat Setuju	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	14,0	14,0	14,0
	Ragu	9	18,0	18,0	32,0
	Setuju	29	58,0	58,0	90,0
	Sangat Setuju	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	1	2,0	2,0	2,0
	19	3	6,0	6,0	8,0
	20	3	6,0	6,0	14,0
	21	2	4,0	4,0	18,0
	22	6	12,0	12,0	30,0
	23	7	14,0	14,0	44,0
	24	7	14,0	14,0	58,0
	25	8	16,0	16,0	74,0
	26	4	8,0	8,0	82,0
	27	3	6,0	6,0	88,0
	28	5	10,0	10,0	98,0
	30	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

LAMPIRAN IV :
ANALISIS REGRESI LINIER
BERGANDA
JALUR I DAN JALUR II

Analysis Path I

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.717	1.244

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.544	3	65.515	42.306	.000 ^b
	Residual	71.236	46	1.549		
	Total	267.780	49			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.930	1.630		1.798	.079
	X1	.290	.088	.324	3.303	.002
	X2	.441	.141	.285	3.120	.003
	X3	.408	.098	.419	4.185	.000

a. Dependent Variable: Z

Analysis Path II

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1, X3 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.752	1.375

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1, X3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.923	4	72.231	38.196	.000 ^b
	Residual	85.097	45	1.891		
	Total	374.020	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1, X3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.705	1.863		.915	.365
	X1	.317	.108	.299	2.936	.005
	X2	.396	.172	.217	2.302	.026
	X3	.262	.127	.227	2.068	.044
	Z	.344	.163	.291	2.109	.041

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN V :
UJI NORMALITAS
UJI MULTIKOLINIERITAS
UJI HETERO KEDASTISITAS
JALUR I DAN II

A. Uji Normalitas

Uji Normalitas Jalur I

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.717	1.244

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.544	3	65.515	42.306	.000 ^b
	Residual	71.236	46	1.549		
	Total	267.780	49			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

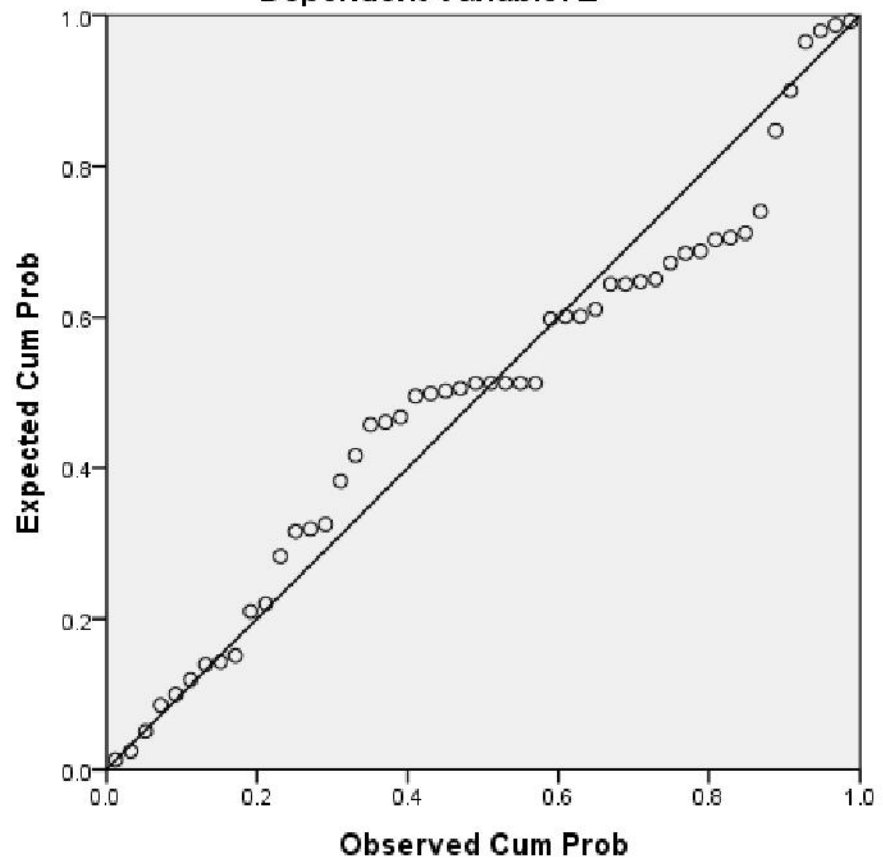
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.930	1.630		1.798	.079
	X1	.290	.088	.324	3.303	.002
	X2	.441	.141	.285	3.120	.003
	X3	.408	.098	.419	4.185	.000

a. Dependent Variable: Z

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Z



Uji Normalitas Jalur II

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1, X3 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.752	1.375

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.923	4	72.231	38.196	.000 ^b
	Residual	85.097	45	1.891		
	Total	374.020	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1, X3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.705	1.863		.915	.365
	X1	.317	.108	.299	2.936	.005
	X2	.396	.172	.217	2.302	.026
	X3	.262	.127	.227	2.068	.044
	Z	.344	.163	.291	2.109	.041

a. Dependent Variable: Y

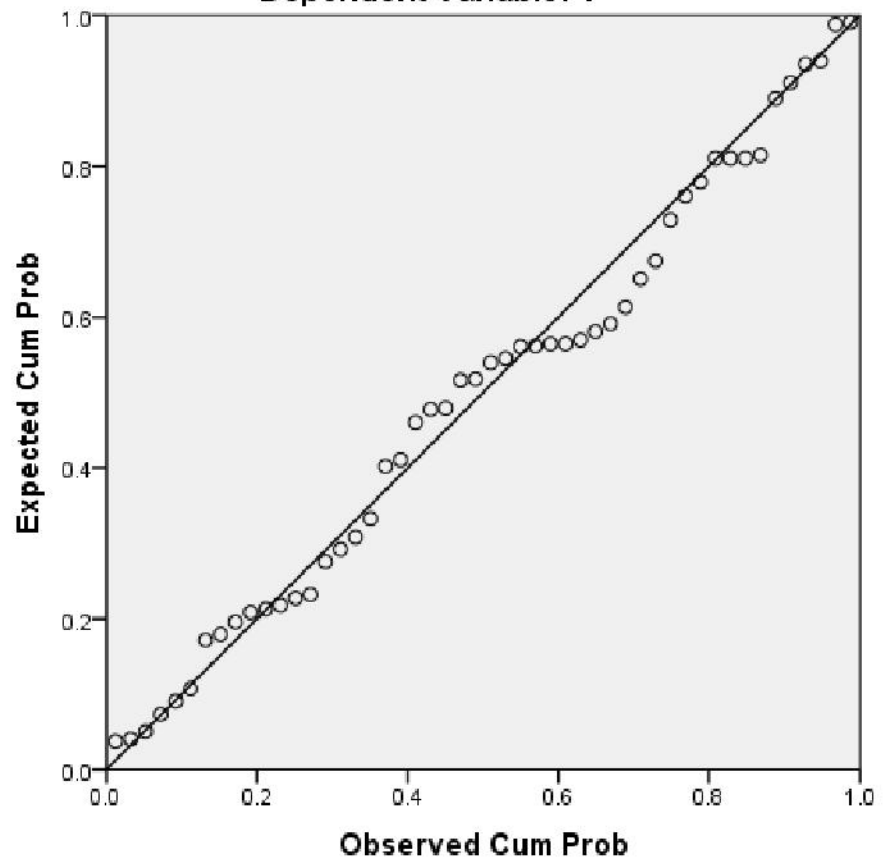
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.72	29.01	23.86	2.428	50
Residual	-2.446	3.246	.000	1.318	50
Std. Predicted Value	-2.117	2.120	.000	1.000	50
Std. Residual	-1.779	2.361	.000	.958	50

a. Dependent Variable: Y

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y



B. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas Jalur I

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.717	1.244

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.544	3	65.515	42.306	.000 ^b
	Residual	71.236	46	1.549		
	Total	267.780	49			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.930	1.630		1.798	.079		
	X1	.290	.088	.324	3.303	.002	.602	1.660
	X2	.441	.141	.285	3.120	.003	.692	1.445
	X3	.408	.098	.419	4.185	.000	.577	1.733

a. Dependent Variable: Z

Coefficient Correlations^a

Model		X3	X2	X1
1	Correlations			
		1.000	-.320	-.468
			1.000	-.251
				1.000
	Covariances			
		.010	-.004	-.004
			.020	-.003
				.008

a. Dependent Variable: Z

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.973	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.012	18.388	.37	.02	.07	.59
	3	.008	22.311	.09	.51	.65	.06
	4	.007	24.146	.54	.47	.28	.35

a. Dependent Variable: Z

Residuals Statistics^a

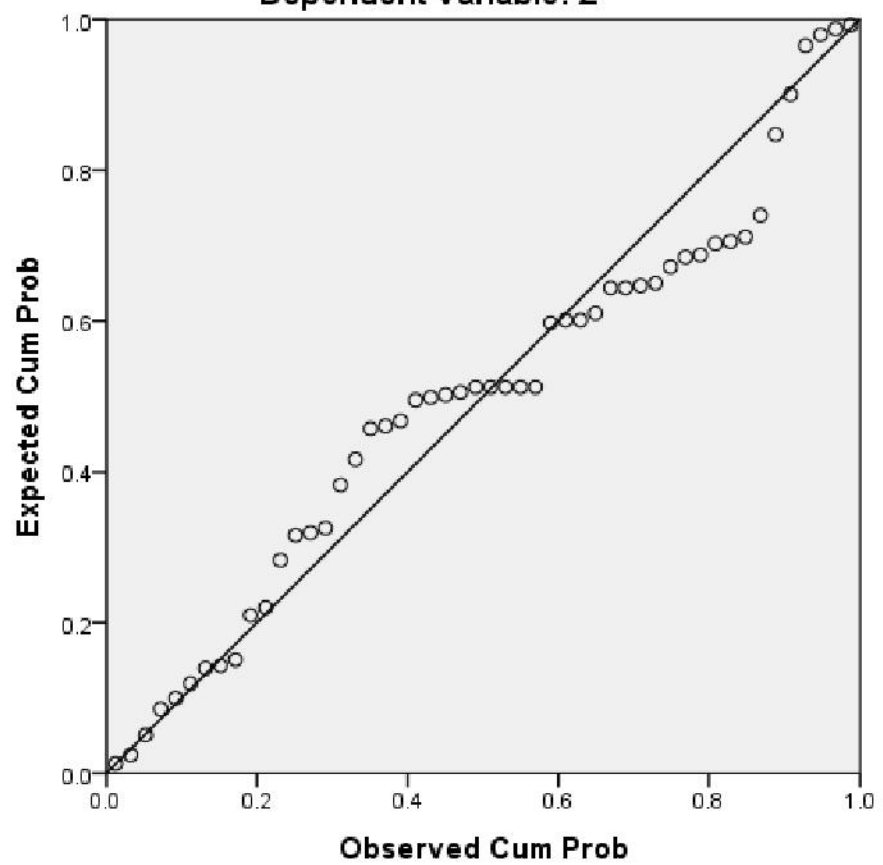
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.46	24.53	20.38	2.003	50
Residual	-2.769	3.016	.000	1.206	50
Std. Predicted Value	-2.458	2.073	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.225	2.424	.000	.969	50

a. Dependent Variable: Z

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Z



Uji Multikolinieritas II

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1, X3 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.752	1.375

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.923	4	72.231	38.196	.000 ^b
	Residual	85.097	45	1.891		
	Total	374.020	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1, X3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.705	1.863		.915	.365		
	X1	.317	.108	.299	2.936	.005	.487	2.054
	X2	.396	.172	.217	2.302	.026	.571	1.750
	X3	.262	.127	.227	2.068	.044	.418	2.392
	Z	.344	.163	.291	2.109	.041	.266	3.759

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model			Z	X2	X1	X3
1	Correlations	Z	1.000	-.418	-.438	-.525
		X2	-.418	1.000	-.022	-.028
		X1	-.438	-.022	1.000	-.128
		X3	-.525	-.028	-.128	1.000
	Covariances	Z	.027	-.012	-.008	-.011
		X2	-.012	.030	.000	-.001
		X1	-.008	.000	.012	-.002
		X3	-.011	-.001	-.002	.016

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	X1	X2	X3	Z
1	1	4.971	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.012	20.428	.38	.01	.06	.38	.00
	3	.008	24.944	.09	.42	.54	.03	.00
	4	.007	26.954	.50	.36	.21	.30	.00
	5	.003	43.242	.03	.21	.19	.29	.99

a. Dependent Variable: Y

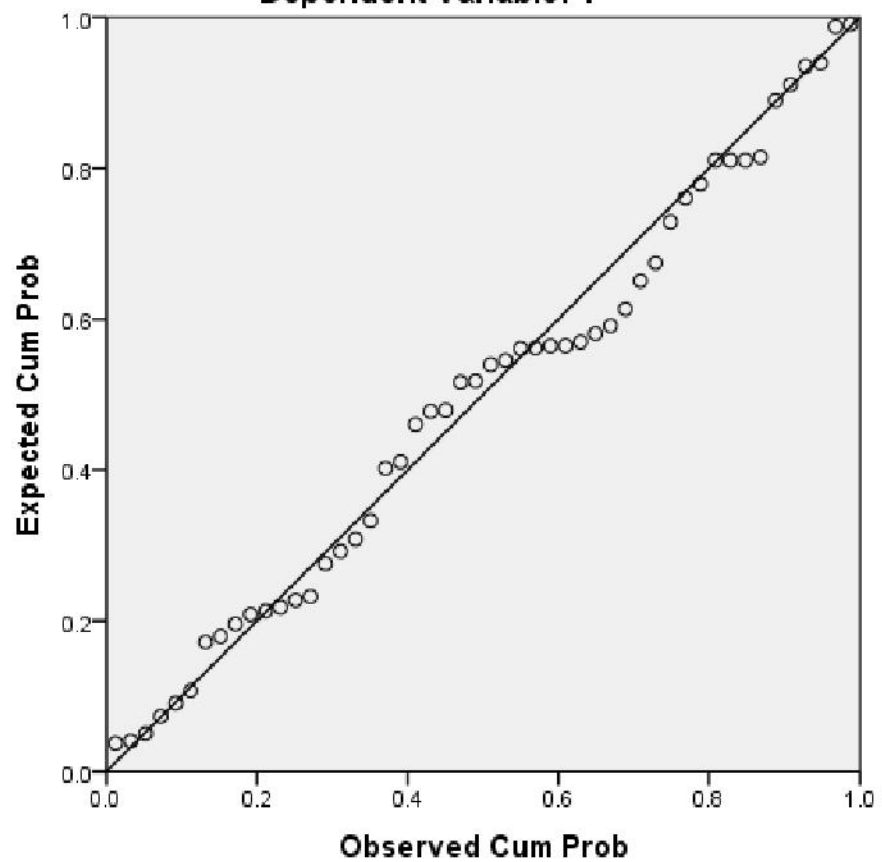
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.72	29.01	23.86	2.428	50
Residual	-2.446	3.246	.000	1.318	50
Std. Predicted Value	-2.117	2.120	.000	1.000	50
Std. Residual	-1.779	2.361	.000	.958	50

a. Dependent Variable: Y

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y



C. Heterokedastisitas
 Uji Heterokedastisitas I

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Var_Z

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.266 ^a	.071	-.022	.51121

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.598	3	.199	.763	.524 ^b
	Residual	7.840	30	.261		
	Total	8.438	33			

a. Dependent Variable: Var_Z

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.638	.978		.652	.520
	X1	.046	.051	.187	.885	.383
	X2	-.066	.068	-.199	-.979	.335
	X3	-.041	.050	-.173	-.812	.423

a. Dependent Variable: Var_Z

Uji Heterokedastisitas II

Variables Entered/Removeda

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1, X3 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Var_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.223 ^a	.050	-.035	.83554

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1, X3

ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.637	4	.409	.586	.674 ^b
	Residual	31.415	45	.698		
	Total	33.052	49			

a. Dependent Variable: Var_Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1, X3

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.001	1.132		-.001	.999
	X1	.023	.066	.073	.352	.727
	X2	.095	.104	.174	.906	.370
	X3	.071	.077	.209	.929	.358
	Z	-.083	.099	-.236	-.839	.406

a. Dependent Variable: Var_Y

LAMPIRAN VI :
Data Mentah Hasil Kuisisioner

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Moh. Yanuar Rifky

NIM : 0839218046

Program : Magister (S2)

Institut : Pascasarjana IAIN Jember

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa Tesis yang berjudul "**PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DARUS SA'ADAH JEMBER**" secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 22 Desember 2020

Saya yang menyatakan,



MOH. YANUAR RIFKY

NIM. 0839218046

PEDOMAN OBSERVASI

1. Mengamati kegiatan pelaksanaan belajar mengajar di lingkungan Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah.
2. Mengamati sistem pembelajaran di lingkungan Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah.
3. Mengamati peran pemimpin atau ketua yayasan di lingkungan Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah dalam memotivasi guru setiap lembaga.
4. Mengamati sarana perlengkapan pembelajaran yang dimiliki oleh guru di lingkungan Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah.
5. Mengamati suasana lingkungan belajar di Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah.
6. Mengamati pemberian beban kerja oleh kepala disetiap masing-masing lembaga di lingkungan Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah, dengan melihat jumlah jam ngajar guru yang bersangkutan.



YAYASAN PENDIDIKAN DAN PONDOK PESANTREN
DARUS SA'ADAH
 SK. KEMENHUMHAM NOMOR : AHU-0032808.AH.01.04 TAHUN 2015
 JALAN RKH ABDUL MUNTIM AZIZ BENES WIROWONGSO AJUNG JEMBER
 KODE POS 68175 TELP. 0331-333950

Nomor : 098/P.P.DASA/PNLT/2020
 Lampiran :-
 Perihal : **Balasan**

Yth. Institut Agama Islam Negeri Jember
 Fakultas Pascasarjana, Prodi Ekonomi Syariah (S2)
 Di,-

Tempat

Merujuk pada surat yang masuk pada kami, perihal permohonan penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa permohonan saudara mahasiswa pada prinsipnya kami terimadana setuju, mahasiswa atas nama berikut:

Nama : Moh. Yanuar Rifky
 Nim : 0839218046
 Prodi : S2 Ekonomi Syariah (ES)
 Fakultas : Pascasarjana IAIN Jember

Untuk bisa melakukan penelitian di Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember guna penyusunan tesis mulai tanggal 12 Juni sampai 8 Agustus 2020 dengan judul

"PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DARUS SA'ADAH JEMBER".

Demikian surat keterangan ini disampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 10 Juni 2020

Ketua Yayasan



KH. Abdus Shomad Rofi'i



YAYASAN PENDIDIKAN DAN PONDOK PESANTREN
DARUS SA'ADAH
 SK. KEMENHUMHAM NOMOR : AHU-0032808.AH.01.04 TAHUN 2015
 JALAN RKH ABDUL MUN'IM AZIZ RENES WIROWONGSO AJUNG JEMBER
 KODE POS 68175 TEL.P. 0331-333950

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
 No. 223/P.P.DASA/PNLT/2020

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : KH. Abdus Shomad Rofi'i

Jabatan : Ketua Yayasan

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Moh. Yanuar Rifky

Nim : 0839218046

Prodi : S2 Ekonomi Syariah (ES)

Fakultas : Pascasarjana IAIN Jember

Yang tersebut diatas benar-benar telah melakukan penelitian di Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember guna penyusunan tesis pada tanggal 12 Juni sampai 8 Agustus 2020 dengan judul

"PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DARUS SA'ADAH JEMBER".

Demikian surat keterangan ini disampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 13 Agustus 2020

Ketua Yayasan



KH. Abdus Shomad Rofi'i











RIWAYAT HIDUP

Moh. Yanuar Rifky di lahirkan di Situbondo, Jawa Timur tertanggal 6 Januari 1996 anak pertama dari dua bersaudara, pasangan Bapak Suryono dan Ibu Siti Hatimah. Alamat : Dusun Renes RT. 003. RW. 004. Desa Wirowongso, Kecamatan Ajung, Kabupaten Jember Jawa Timur. E-mail: yanuarifki1996@gmail.com. Pendidikan dasar ditempuh di SDN Wirowongso 2 Jember, Pendidikan menengah pertama di SMPN I Mumbulsari-Jember, sedangkan Pendidikan SMA ditempuh di SMA Plus Al-Azhar Jember. Pada tingkatan pendidikan Non formal yang pernah dikenyamnya yakni di Pondok Pesantren Al-Azhar Jember, dan Pesantren Darus Sa'adah Jember Jawa Timur, Kemudian pendidikan strata I di fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi IESP Universitas Negeri Jember dengan beasiswa Bidik Misi hingga selesai tahun 2018.



Menjajaki dunia kariernya yang diawali sebagai Guru Honorer di Yayasan Pendidikan Islam Al- Azhar Jember pada tahun 2014 sampai sekarang, kemudian menjadi Guru Madrasah Diniyah Wustu Yayasan Pendidikan Islam Al- Azhar Jember pada tahun 2013 sampai sekarang, menjadi Guru Madrasah Diniyah Wustu Yayasan Pendidikan Islam Darus Saadah Jember pada tahun 2018 sampai sekarang, menjadi Guru Madrasah Diniyah Wustu Yayasan Pendidikan Islam At Toyyibah Jember pada tahun 2018 sampai sekarang, kemudian pada tahun 2020 menjadi Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Ahmad Sibawaihi Nurul Wafa (STAIAS NUFA) sampai sekarang, dan menjadi Dewan Pengawas Syariah (DPS) di LKMS Bank Wakaf Mikro Al- Azhar Jember tahun 2019 sampai sekarang.

Akhir tahun 2018 ia menikah dengan seorang wanita pilihannya : Nurul Kholifah tak lain teman asatidz yang sama-sama mengenyam pendidikan pondok pesantren dilembaga Yayasan Pendidikan Islam Al- Azhar Jember, yang kemudian keduanya sama-sama sama berkhidmat di pondok pesantren tersebut. Bertepatan pada tanggal 31 Mei 2020 keduanya di karunia anak pertamanya bernama Ahmad Habibillah Ar Robbany.