

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini mengangkat judul pengaruh *Islamic work ethics* dan *Islamic spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior from Islamic perspective* (OCBIP) pada karyawan PT. Gruti lestari pratama dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 100 orang karyawan PT. Gruti lestari pratama. Setelah pengujian hipotesis dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. *Islamic work ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior from Islamic perspective* (OCBIP) pada karyawan PT. Gruti lestari Pratama.
2. *Islamic spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior from Islamic perspective* (OCBIP) pada karyawan PT. Gruti lestari Pratama.
3. *Islamic work ethics* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Gruti lestari Pratama.
4. *Islamic spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Gruti lestari Pratama.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior from Islamic perspective* (OCBIP) pada karyawan PT. Gruti lestari Pratama.

6. *Islamic work ethics* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior from Islamic perspective* (OCBIP) melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Gruti lestari Pratama.
7. *Islamic spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior from Islamic perspective* (OCBIP) melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Gruti lestari Pratama.

B. Saran

1. Saran bagi perusahaan

Perusahaan disarankan untuk lebih mengoptimalkan penerapan *Islamic work ethics* melalui kebijakan yang mendorong kejujuran, disiplin, dan kerja keras, misalnya dengan sistem penghargaan berbasis etika kerja. Selain itu, karena *Islamic spirituality* terbukti meningkatkan OCBIP dan kepuasan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung aspek spiritual, seperti menyediakan fasilitas ibadah yang memadai, program kajian keagamaan, serta fleksibilitas waktu ibadah.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan, memberikan jalur karier yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan inklusif. Karena kepuasan kerja berkontribusi dalam meningkatkan OCBIP, kebijakan yang berorientasi pada keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) juga perlu diperhatikan. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan faktor lain yang dapat memperkuat hubungan antara *Islamic work ethics*

dan OCBIP, seperti motivasi intrinsik atau dukungan organisasi, guna menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan harmonis.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang dapat memediasi hubungan antara *Islamic work ethics* dan OCBIP, seperti motivasi intrinsik, dukungan organisasi, atau komitmen afektif. Selain itu, studi dapat diperluas ke berbagai sektor industri atau budaya organisasi yang berbeda untuk melihat konsistensi temuan. Penggunaan metode kualitatif juga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme hubungan antar variabel. Selain itu, mempertimbangkan faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, atau budaya organisasi dalam penelitian mendatang dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif terkait pengaruh nilai-nilai Islam dalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis Edisi1*. CV Andi Offset. Yogyakarta., 2015.
- Ahmd, Manal Ali, Sahabuddin Hashim, and Nik Rosila Nik Yaacob. Islamic Spirituality, Resilience and Achievement Motivation of Yemeni Refugee Students: A Proposed Conceptual Framework. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research* 19, no. 4 (2020): 322–42. <https://doi.org/10.26803/ijlter.19.4.19>.
- Ardiansyah, Risnita, and M. Syahrani Jailani. Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>.
- Arif, Sidrah, Jameel Ahmad, and Saubia Ramzan. Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Job Satisfaction in the Banking Sector of Quetta City. *Journal of Social Sciences Review* 3, no. 2 (2023): 995–1011. <https://doi.org/10.54183/jssr.v3i2.336>.
- Astuti, An Ras Try. Islamic Work Ethics, Employee Response, and Job Satisfaction: An Exploration of Indonesian Islamic Banking Employees. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi* 11, no. 1 (2024): 59–72. <https://doi.org/10.24252/minds.v11i1.46069>.
- Asutay, Mehmet, Greget Kalla Buana, and Alija Avdukic. The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organisational Commitment: Exploring

- Mediation and Moderation Impact.‖ *Journal of Business Ethics* 181, no. 4 (2022): 913–32. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y>.
- Azizah, S. N., & Distric, K. Religiusity Dimension and the Effect on Organizational Citizenship Behaviour Islamic Perspective.‖ *The International Conference of Management Sciences, ICoMS*, 2016, 236–42.
- azizah, siti nur, and Diana Ma'rifah. Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Di Yayasan Al Huda Kebumen.‖ *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)* 1, no. 2 (2018): 19–26. <https://doi.org/10.31002/rn.v1i2.715>.
- Badar, Kamal, Mohammed Aboramadan, Wasim Alhabil, Khalid Abed Dahleez, and Caterina Farao. Does Employee Relations Climate Mediate the Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Performance? Evidence from Qatar.‖ *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 2023. <https://doi.org/10.1108/JIABR-07-2022-0164>.
- Capone, Vincenza, and Giovanna Petrillo. Mental Health in Teachers: Relationships with Job Satisfaction, Efficacy Beliefs, Burnout and Depression.‖ *Current Psychology* 39, no. 5 (2020): 1757–66. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9878-7>.
- Darwin, Muhammad, and Khoirul Umam. Analisis Indirect Effect Pada Structural Equation Modeling.‖ *Nucleus* 1, no. 2 (2020): 50–57. <https://doi.org/10.37010/nuc.v1i2.160>.
- Elmi, Farida, and Widodo Murhanip. Organizational Citizenship Behavior Daam

Perspektif Islam Sebuah Studi (Aplikasi Taqwa) Terhadap Karyawan Industri Pendidikan.‖ *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen* 9, no. 2 (2019): 298–311.

Farid, Tahir, Sadaf Iqbal, Ma Jianhong, Tayyiba Mushtaq, and Qaiser Mehmood. Effect of Islamic Work Ethics on Employees Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior.‖ *Psychologia* 60, no. 3 (2017): 111–20. <https://doi.org/10.2117/psysoc.2018-001>.

Firmansyah, Deri, and Dede. Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam Metodologi.‖ *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)* 1, no. 2 (2022): 85–114.

Ghozali, I., & Latan, H. Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang: Badan Penerbit UNDIP 4, no. 1 (2015): 35–46.

Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23*. Indomedia Pustaka, 2015.

Hafidloh, Hafidloh, Titik Rosnani, Ilzar Daud, and Rizky Fauzan. The Effect of Islamic Work Ethics and Knowledge Sharing Behaviour and Organization Citizenship Behaviour and Its Impact on IMFIs Employee Performance (A Study on BMT and Kubu Raya Cooperative and Pontianak City).‖ *South Asian Research Journal of Business and Management* 5, no. 04 (2023): 127–35. <https://doi.org/10.36346/sarjbm.2023.v05i04.005>.

Hair, Joe F., Christian M. Ringle, and Marko Sarstedt. PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet.‖ *Journal of Marketing Theory and Practice* 19, no. 2 (2011): 139–52. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>.

Hair, Joseph F, Jeffrey J. Risher, Marko Sarstedt, and Christian M. Ringle. The Results of PLS-SEM Article Information. *European Business Review* 31, no. 1 (2019): 2–24.

Hamzah, Hafidzah Nurjannah & Zulfadli. Role Of Spirituality At Work And Organizational Commitment To Organizational Citizenship Behavior. *Social & Behavioural Sciences AIMC 2018 Asia International Multidisciplinary Conference PREDOMINANT PRACTICES OF ADAT PERPATIH PRACTISED*, 2019.

Harahap, Lenni Khotimah. Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, no. 1 (2020): 1.

Haroon, M., Zaman, H. F., & Rehman, W. The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare Sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 2012, 6–12.

Hartono, Willy Abdillah Dan Jogiyanto. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (Sem) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta, 2015.

Hasan, Sari Zufiana. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective. *Jurnal Manajemen* 6, no. 2 (2022): 557–68.

Henseler, Jörg, and Marko Sarstedt. Goodness-of-Fit Indices for Partial Least Squares Path Modeling. *Computational Statistics* 28, no. 2 (2013): 565–80. <https://doi.org/10.1007/s00180-012-0317-1>.

Imam Ghozali. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*, 4 Ed. Semarang, 2008.

Islami, Hizriah, and Fuad Mas'ud. The Influence of Islamic Work Ethics and OCBIP on Knowledge Sharing Among Muslim Employees. *AFEBI Islamic Finance and Economic Review* 5, no. 01 (2020): 43. <https://doi.org/10.47312/aifer.v5i01.443>.

Janna, Nilda Miftahul, and Herianto. Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS Nilda. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, no. 18210047 (2021): 1–12.

Javed, Sarfaraz, Azam Malik, and Mutaz Minwer Hala Alharbi. The Relevance of Leadership Styles and Islamic Work Ethics in Managerial Effectiveness. *PSU Research Review* 4, no. 3 (2020): 189–207. <https://doi.org/10.1108/PRR-03-2019-0007>.

Jonathan Saswono. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, 2006.

Kamil, Naail Mohammed, Mohamed Sulaiman, Aahad M. Osman-Gani, and Khaliq Ahmad. Investigating the Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations in Southeast Asia. *Asian Academy of Management Journal* 19, no. 1 (2014): 17–46.

Kamil, Naail Mohammed, Mohamed Sulaiman, Sugumaran Selladurai, and Nadhira Khalid. The Impact of Spirituality and Social Responsibility on Organizational Citizenship Behaviour from the Islamic Perspective: Empirical Investigation of Malaysian Businesses. *Jurnal Komunikasi:*

Malaysian Journal of Communication 31, no. 1 (2015): 59–80.

<https://doi.org/10.17576/jkmjc-2015-3101-04>.

Khusnah, Hidayatul. Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.‖

Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi 17, no. 1 (2020): 17–23.

<https://doi.org/10.30595/kompartemen.v17i1.2825>.

Kurniasari, Dewi Melinia, and Qi Mangku Bahjahtullah. Pengaruh Work Life

Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai

Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo).‖ *NISBAH:*

Jurnal Perbanka Syariah 8, no. 1 (2022): 23–39.

<https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>.

Lenaini, Ika. Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling.‖

HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah

6, no. 1 (2021): 33–39. <http://journal.ummat.ac.id/index.php/historis>.

Leo Tri Hartantyo, Erita Yuliaseti Diah Sari, Herlina Siwi Widianana. Mediation

Effect of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior.‖ *Jurnal*

Psikologis Integratif 7 (2019): 171–84.

<https://doi.org/10.5220/0007115200870091>.

Luthfiana Afifah, Usman. Organizational Citizenship Behavior Islamic

Perspective (OCBIP) Pada Organisasi Tidak Berbasis Islam.‖ *Jurnal Ilmiah*

Ekonomi Islam 7, no. 02 (2021): 999–1007.

Maham, Raj, Omar Khalid Bhatti, and Ali Osman Öztürk. Impact of Islamic

- Spirituality and Islamic Social Responsibility on Employee Happiness with Perceived Organizational Justice as a Mediator.‖ *Cogent Business and Management* 7, no.1(2020). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1788875>.
- Melyza, Apta, and Rachmi Marsheilla Aguss. Persepsi Siswa Terhadap Proses Penerapan Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan Pada Pandemi Covid-19.‖ *Journal Of Physical Education* 2, no. 1 (2021): 8–16. <https://doi.org/10.33365/joupe.v2i1.950>.
- Mohd Ali, Hairuddin Bin, Muhammad Wildan Shohib, and Mohd Burhan Bin Ibrahim. Validating a Model of OCBIP Practices in Indonesian Islamic Higher Education Institutions: A Structural Equation Modeling Approach.‖ *IIUM Journal of Educational Studies* 9, no. 2 (2021): 64–88. <https://doi.org/10.31436/ijes.v9i2.317>.
- Muliani, Siti, and Didin Hikmah Perkasa. Pengaruh Kompensasi Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Ppsu Di Salah Satu Kelurahan Daerah Jakarta Utara.‖ *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia* 1, no. 03 (2023): 115–26. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i03.103>.
- Musoli, Musoli, and Era Agustina Yamini. Peran Etika Kerja Islam Dan Keterikatan Karyawan Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behaviour.‖ *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi* 11, no. 3 (2021): 260–73. <https://doi.org/10.18196/jbti.v11i3.10778>.
- Mustakhirah, Nafisatul, and Irfan Helmy. Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja

Islam Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA) (2021) 3(4) 782-797 DOI: 10.32639/Jimmba.V3i4.942. || *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 3, no. 4 (2021): 782–97. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.942>.

naimah, muflikhatun, Fatwa tentama tentama, and Erita Yuliasesti Diah Sari.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Mediator Kepuasan Kerja. || *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi* 27, no.

2 (2022): 197–222.

<https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art2>.

Nemteanu, Marcela Sefora, and Dan Cristian Dabija. The Influence of Internal Marketing and Job Satisfaction on Task Performance and Counterproductive Work Behavior in an Emerging Marketing during the Covid-19 Pandemic. || *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18, no. 7 (2021). <https://doi.org/10.3390/ijerph18073670>.

Nikmah, Ulfa Nurul, and Fuad Mas'ud. Analisis Pengaruh Spiritualitas Islam Dan Komitmen Organisasional Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) (Studi Pada Pegawai Bank Syariah Indonesia Di Kota Semarang). || *Diponegoro Journal of Management* 10, no. 5 (2021): 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.

Nurcholis, Lutfi, and Santi Retno Ayu Palupi. Peningkatan Komitmen Afektif Berbasis Islamic Work Ethics, Spiritual Leadership Dan Perceived

Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior.‖
Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis 15, no. 3 (2022): 234.
<https://doi.org/10.26623/jreb.v15i3.5852>.

Nurjanah, Siti, Vina Pebianti, and Agung Wahyu Handaru. The Influence of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Inspectorate General of the Ministry of Education and Culture.‖ *Cogent Business and Management* 7, no. 1 (2020).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>.

Pasaribu, Desty Maulina, Fendy Suhariadi, and Seger Handoyo. Analysis of Islamic Spirituality in the Workplace and Islamic Work Ethics on OCB (Organizational Citizenship Behavior) in an Islamic Perspective.‖ *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 11, no. 3 (2023): 329.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i3.11312>.

Pranatawijaya, Viktor Handrianus, Widiatry Widiatry, Ressa Priskila, and Putu Bagus Adidyana Anugrah Putra. Penerapan Skala Likert Dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online.‖ *Jurnal Sains Dan Informatika* 5, no. 2 (2019): 128–37. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>.

Purnama, Chamdan, Dinda Fatmah, Syaiful Hasani, and Mirhamida Rahmah. Leadership Style as Moderating Variable Influence between Islamic Work Ethic with Performance.‖ *Kasetsart Journal of Social Sciences* 42, no. 2 (2021): 233–38. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2021.42.2.02>.

QS. Adz-Dzariyat /51:56, n.d.

Qs. Al- Maida/6 : 2, n.d.

Rahadi, Dedi Rianto. Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023.‖ *CV. Lentera Ilmu Madani*, no. Juli (2023): 146.

Raja, Usman, Inam Ul Haq, Dirk De Clercq, and Muhammad Umer Azeem. When Ethics Create Misfit: Combined Effects of Despotic Leadership and Islamic Work Ethic on Job Performance, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being.‖ *International Journal of Psychology* 55, no. 3 (2020): 332–41. <https://doi.org/10.1002/ijop.12606>.

Ranto, Dwi Wahyu Pril. JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT MEDIATING WORKPLACE SPIRITUALITY ON JOB PERFORMANCE.‖ *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan* 39, no. 12 (2024): 1663–94. <https://doi.org/10.1108/mrr-09-2015-0216>.

Rifai, Agus. Partial Least Square-Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Untuk Mengukur Ekspektasi Penggunaan Repositori Lembaga (Pilot Studi Di Uin Syarif Hidayatullah Jakarta).‖ *Al-Maktabh* 14 (2015): 56–65.

Rohyani, Indah, and Siti Nur Azizah. Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Big Five Personality Terhadap Organization Citizenship Behavior(OCB) (Studi Kasus Pada RS.PKU Muhammadiyah Gombong) *Jurnal Inovasi Penelitian* (2023) 3(9) 7721-7727.‖ *Jurnal Inovasi Penelitian* 3, no. 9 (2023): 7721–27.

Sani, Achmad, and Vivin Maharani Ekowati. Spirituality to Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective: Mediating Role of Spirituality at Work and Organizational Commitment.‖ *Journal of Islamic Marketing* 13, no. 12 (2022): 2672–94. <https://doi.org/10.1108/JIMA-07->

2020-0211.

Spirituality to Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective: Mediating Role of Spirituality at Work and Organizational Commitment.‖ *Journal of Islamic Marketing* 13, no. 12 (January 1, 2022):

2672–94. <https://doi.org/10.1108/JIMA-07-2020-0211>.

Sani, Achmad, and Vivin Maharani Ekowati. Spirituality at Work and Organizational Commitment as Moderating Variables in Relationship between Islamic Spirituality and OCB IP and Influence toward Employee Performance.‖ *Journal of Islamic Marketing* 11, no. 6 (2020): 1777–99. <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>.

Sari, Yuniar Anggita, and Ignatius Soni Kurniawan. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Dan Perceived Supervisor Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi.‖ *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 8, no. 1 (2023): 541. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.795>.

Setiani, Y., and W. D. Febrian. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta.‖ *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 1, no. 1 (2023): 279–92.

Siti Rubai'ah, Wilda, and Rini Lestari. Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan.‖ *Bandung Conference Series: Accountancy* 2, no. 1 (2022): 399–405. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.1704>.

Sodik, Sandu Siyoto and Muhammad Ali. *Dasar Metodologi Penelitian*. literasi

media publishing, 2015.

Stephanie, Bernadette Jaqueline, Victor P. K. Lengkong, and Jeffry L. A. Tampenawas. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah Viii Manado.‖ *Jurnal EMBA* 12, no. 1 (2024): 849–59.

Sugiyanto, Eviatiwi Kusumaningtyas, Taufikur Rahman, and Aprih Santoso. Islamic Work Ethics in Building Work Life Balance to Achieve Islamic Job Satisfaction.‖ *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 14, no. 2 (2020): 317–30. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v14i2.317-330>.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.

Sulaksono, Hary, and Tamriatin Hidayah. The Influence of Islamic Work Ethics and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior through Organizational Commitment (Empirical Study at SMA Muhammadiyah 3 Jember).‖ *ABM : International Journal of Administration, Business and Management* 5, no. 2 (2024): 72–86. <https://doi.org/10.31967/abm.v5i2.980>.

Sulistiyowati, Wiwik. Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian‖ 14, no. 1 (2023): 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>.

Syifa, Noor. Pengaruh Spiritualitas Islam Dan Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Karyawan Sektor Jasa Keuangan Dan Asuransi Di Jawa Barat).‖ *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah* 1, no. 4 (2023):

141–59. <http://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa/article/view/364>.

Ulfa Nurul Nikmah, Fuad Mas'ud. Analisis Pengaruh Spiritualitas Islam Dan Komitmen Organisasional Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) (Studi Pada Pegawai Bank Syariah Indonesia Di Kota Semarang).*|| Diponegoro Journal Of Management* 10, no. 2021 (2021): 1–12.

Usman, Usman. Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective (OCBIP) Pada Organisasi Tidak Berbasis Islam.*|| Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 2 (2021). <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2266>.

Wibowo, Gunadi, and Wuryanti Wuryanti. The Improvement of Organizational Citizenship Behaviours (Ocb) Through Islamic Work Ethic, Affective Commitment, and the Identity of the Organization.*|| International Journal of Islamic Business Ethics* 2, no. 2 (2017): 286. <https://doi.org/10.30659/ijibe.2.2.286-300>.

Wijiharta, and Sugeng Nugroho Hadi. Mengungkap Dimensi-Dimensi Untuk Meningkatkan OCBIP Pada Lembaga Ekonomi Bernuansa Sosial.*|| Formosa Journal of Applied Sciences* 1, no. 3 (2022): 177–82. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i3.984>.



UIN IMAM BONJOL
PADANG

LAMPIRAN 1

KUESIONER

PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHICS* DAN *ISLAMIC SPRITUALITY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR FROM ISLAMIC PERSPECTIVE* (OCBIP) PADA KARYAWAN PT. GRUTI LESTARI PRATAMA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya Dodi Kurniawan mahasiswa Prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Saya saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai *Pengaruh Islamic Work Ethics dan Islamic Sprituality Terhadap Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective (OCBIP) Pada Karyawan PT. Gruti Lestari Pratama dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*"

Bekaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu, meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Anda berikan dijamin kerahasiannya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih, semoga bantuan dan amal baik Bapak/Ibu sekalian mendapat imbalan dari Allah SWT. Aamiin...

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya

Dodi Kurniawan
NIM.211603000

A. IDENTITAS RESPONDEN

Berikan tanda *check list* (✓) pada salah satu kotak yang paling mewakili diri Anda untuk setiap pernyataan dibawah ini!

1. Nama responden:

2. Jabatan:

3. Jenis kelamin

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

4. Usia

☐ 20-30 tahun

☐ 31-40 tahun

☐ 41-50 tahun

☐ >50 tahun

5. Lama bekerja

☐ < 1 tahun

☐ 2-5 tahun

☐ 6-10 tahun

☐ >10 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Saudara/I dengan keterangan sebagai berikut:

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Variabel		Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
OCBIP (Y)	Altruism (perilaku mmbantu)					
	1. Saya secara sukarela membantu rekan kerja yang kesulitan dengan ikhlas demi mendapatkan ridho Allah					
	Civic Virtue (Kepedulian Organisasi)					
	2. Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, seperti rapat dan pelatihan					
	Advokasi Standar Moral Tinggi (Dakwah)					
	3. Saya mendorong rekan kerja mengamalkan ajaran Islam dalam bekerja.					
	Raf'al Haraj (Menghapus kerugian)					
	4. Saya berusaha menghindari tindakan yang dapat merugikan rekan kerja atau organisasi.					
Islamic Work Ethics (X1)	Ash-Shalah (kesalehan)					
	5. Saya selalu berusaha menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan ajaran Islam					
	Al-Itqan (melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh)					
	6. Saya bertanggung jawab untuk memberikan hasil kerja yang sempurna sesuai dengan tugas yang diberikan					

	Pernyataan & Indikator	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Al-Ihsan (melakukan yang terbaik)					
	7. Saya selalu berusaha menjalankan pekerjaan dengan penuh kesungguhan untuk mencapai hasil yang terbaik sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT					
	Al-Mujahadah (kerja keras)					
	8. Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan atau kegagalan dalam tugas yang saya kerjakan.					
	Tanafus & Ta'awun (persaingan dalam meningkatkan kualitas amal soleh dan kualitas kerja)					
	9. Saya termotivasi untuk meningkatkan kinerja saya agar memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan sekaligus mendukung rekan kerja mencapai tujuan bersama.					
Islamic Spirituality (X2)	Belief (Iman)					
	10. Saya merasa bahwa bekerja dengan jujur dan penuh tanggung jawab merupakan bagian dari ibadah kepada Allah.					
	Rituals (Ibadah)					
	11. Saya selalu berusaha melaksanakan salat lima waktu tepat waktu meskipun sedang sibuk dengan pekerjaan.					
	Dhikrullah (Mengingat Allah)					
	12. Saya merasa tenang dan damai ketika melibatkan dzikir dalam bekerja.					
	Perilaku Memaafkan (Al-afw)					
	13. Saya berusaha memaafkan dan tidak menyimpan dendam terhadap orang yang pernah menyakiti saya di tempat kerja.					
Kepuasan Kerja (Z)	Pekerjaan					
	14. Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan harapan saya dan memberikan kepuasan pribadi yang cukup.					
	Upah					
	15. Saya merasa bahwa upah yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan ekonomi					
	Promosi					
	16. Saya merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang setara bagi setiap karyawan untuk naik jabatan.					

	Pernyataan & Indikator	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Pengawasan					
	17. Saya merasa bahwa pengawasan di tempat kerja saya mendukung peningkatan kinerja saya.					
	Rekan kerja					
	18. Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.					



UIN IMAM BONJOL
PADANG

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA

Hasil Pernyataan *Islamic Work Ethics* (X1), *Islamic Spirituality* (X2)

Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective (Y) Kepuasan

Kerja (Z)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5
1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	1	1	1
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
15	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3
17	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
21	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
23	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
26	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5
30	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5

31	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3
32	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
33	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
39	4	4	3	3	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5
41	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
42	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
43	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5
45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
46	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5
52	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5
53	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5
54	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
55	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	4	5
56	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5
57	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5
59	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5
60	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
61	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
62	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
63	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
66	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
68	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
69	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
70	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
71	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

LAMPIRAN 3

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	83	83%
Perempuan	17	17%
Total	100	100%

2. Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30 Tahun	2	2%
31-40 Tahun	37	37%
41-50 Tahun	41	41%
>50 Tahun	20	20%
Total	100	100%

3. Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Mandor Chemist	18	18%
Security	13	13%
Mandor panen	9	9%
Personil lapangan	8	8%
Asisten	7	7%
Mandor 1	7	7%
Krani Panen	6	6%
Krani Afdeling	5	5%
Krani Buah	3	3%
Askep	2	2%
Mandor pengukuran	2	2%

Mandor Pemeliharaan	2	2%
Kepala Panen	1	1%
Ekspedisi	1	1%
Kepala Logistic	1	1%
Mandor bibitan	1	1%
Mandor perawatan	1	1%
Wakil kepala mekanik	1	1%
Karyawan panen	1	1%
Krani timbangan	1	1%
Perawatan Lapangan	1	1%
Krani Doked	1	1%
Perawatan Afd	1	1%
Kasi Opsi	1	1%
Kapam	1	1%
Opr Alat Berat:	1	1%
Mandor Alat Berat	1	1%
Krani Logistic	1	1%
Pemanen	1	1%
Danton keamanan	1	1%
Jumlah	100	100%

4. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<1 Tahun	2	2%
2-5 Tahun	4	4%
6-10 Tahun	48	48%
>10 Tahun	46	46%
Jumlah	100	100%

LAMPIRAN 4

DEKSRIPI VARIABEL PENELITIAN

1. TCR Variabel *Islamic Work Ethics* (X1)

Indikator	Jawaban Respon					N	Skor Ideal	Skor Hasil	TCR
	STS	TS	N	S	SS				
x1.1	0	0	0	22	78	100	500	478	95,6
X1.2	0	0	2	36	62	100	500	460	92
X1.3	0	0	2	35	63	100	500	461	92,2
X1.4	0	0	2	44	54	100	500	452	90,4
X1.5	0	0	2	36	62	100	500	460	92

2. TCR Variabel *Islamic Sprituality* (X2)

Indikator	Jawaban Respon					N	Skor Ideal	Skor Hasil	TCR
	STS	TS	N	S	SS				
X2.1	0	0	1	17	82	100	500	481	96,2
X2.2	0	0	1	16	83	100	500	482	96,4
X2.3	0	0	1	17	82	100	500	481	96,2
X2.4	0	0	5	35	60	100	500	455	91

3. TCR Variabel OCBIP (Y)

Indikator	Jawaban Respon					N	Skor Ideal	Skor Hasil	TCR
	STS	TS	N	S	SS				
Y1	0	0	4	29	67	100	500	463	92,6
Y2	0	0	4	30	66	100	500	462	92,4
Y3	0	0	2	32	66	100	500	464	92,8
Y4	0	0	1	30	69	100	500	468	93,6

4. TCR Variabel Kepuasan Kerja (Z)

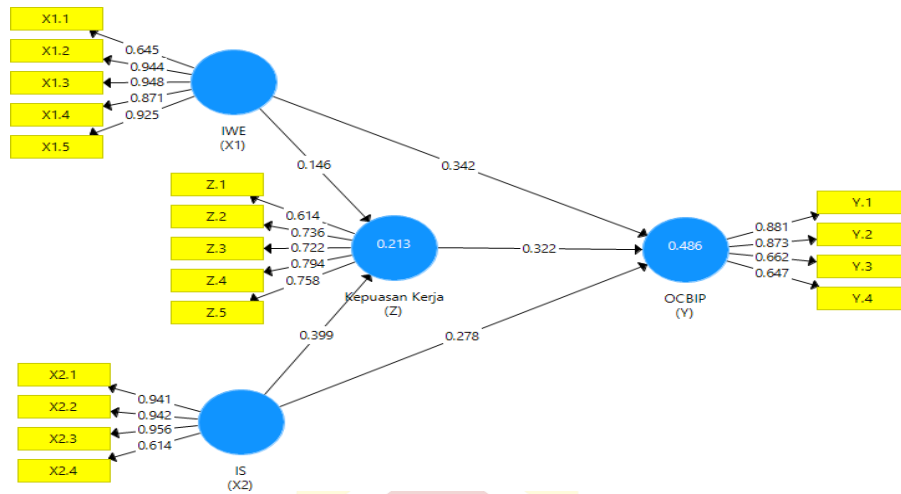
Indikator	Jawaban Respon					N	Skor Ideal	Skor Hasil	TCR
	STS	TS	N	S	SS				
Z1	0	0	20	43	37	100	500	417	83,4
Z2	0	3	19	32	46	100	500	421	84,2
Z3	1	1	12	47	39	100	500	422	84,4
Z4	1	0	7	45	47	100	500	437	87,4
Z5	1	0	7	30	62	100	500	452	90,4



LAMPIRAN 5

OUTPUT UJI SEM-PLS 3.0

1. Convergent Validity



2. Outer Loadings

Indikator	IS (X2)	IWE (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	OCBIP (Y)
X1.1		0,645		
X1.2		0,944		
X1.3		0,948		
X1.4		0,871		
X1.5		0,925		
X2.1	0,941			
X2.2	0,942			
X2.3	0,956			
X2.4	0,614			
Y.1				0,881
Y.2				0,873
Y.3				0,662
Y.4				0,647
Z.1			0,614	
Z.2			0,736	
Z.3			0,722	
Z.4			0,794	
Z.5			0,758	

3. Construct Validity and Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
IS (X2)	0,886	0,890	0,927	0,766
IWE (X1)	0,917	0,917	0,941	0,764
Kepuasan Kerja (Z)	0,780	0,776	0,848	0,529
OCBIP (Y)	0,767	0,784	0,854	0,599

4. Cross Loading

	IS (X2)	IWE (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	OCBIP (Y)
X1.1	0,185	0,645	0,323	0,387
X1.2	0,213	0,944	0,181	0,413
X1.3	0,225	0,948	0,198	0,431
X1.4	0,311	0,871	0,217	0,452
X1.5	0,261	0,925	0,186	0,482
X2.1	0,941	0,302	0,407	0,480
X2.2	0,942	0,273	0,347	0,448
X2.3	0,956	0,247	0,353	0,449
X2.4	0,614	0,131	0,411	0,400
Y.1	0,386	0,503	0,412	0,881
Y.2	0,373	0,455	0,442	0,873
Y.3	0,376	0,333	0,264	0,662
Y.4	0,461	0,237	0,503	0,647
Z.1	0,313	0,276	0,614	0,433
Z.2	0,342	0,315	0,736	0,473
Z.3	0,291	0,015	0,722	0,283
Z.4	0,288	0,122	0,794	0,297
Z.5	0,332	0,099	0,758	0,361

5. Akar AVE (*Fornell and Lacker Creterium*)

	IWE (X1)	IS (X2)	Kepuasan Kerja_(Z)	OCBIP_(Y)
IWE (X1)	0,874			
IS (X2)	0,277	0,875		
Kepuasan Kerja (Z)	0,439	0,256	0,727	
OCBIP (Y)	0,515	0,501	0,532	0,774

6. Nilai R-Square (R2)

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,213	0,196
OCBIP (Y)	0,486	0,470

7. Q-Square

Construct Crossvalidated Redundancy Total

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
IS_(X2)	400,000	400,000	
IWE_(X1)	500,000	500,000	
Kepuasan Kerja_(Z)	500,000	451,065	0,098
OCBIP_(Y)	400,000	296,963	0,258

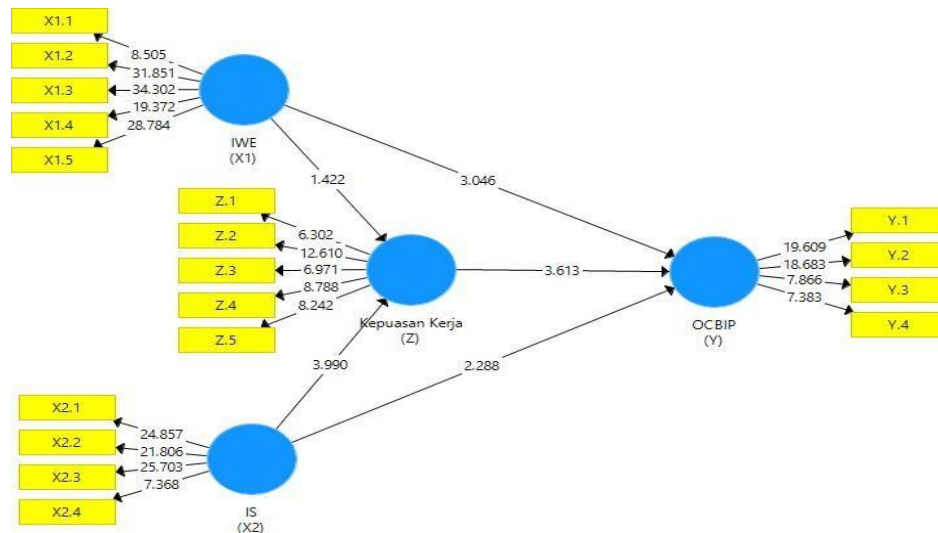
8. F Square

	IS (X2)	IWE (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	OCBIP (Y)
IS_(X2)			0,187	0,117
IWE_(X1)			0,025	0,204
Kepuasan Kerja_(Z)				0,158
OCBIP_(Y)				

9. Path Coefficients

	IS (X2)	IWE (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	OCBIP (Y)
IS (X2)			0,399	0,278
IWE (X1)			0,146	0,342
Kepuasan Kerja (Z)				0,322
OCBIP (Y)				

10. Uji Bootstrapping



11. Path Coefficients (Mean, STDIEV, T-Values, dan P-Values)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
IWE_(X1) -> OCBIP_(Y)	0,342	0,341	0,111	3,080	0,002
IS_(X2) -> OCBIP_(Y)	0,278	0,272	0,124	2,255	0,025
IWE_(X1) -> Kepuasan Kerja_(Z)	0,146	0,165	0,103	1,415	0,158
IS_(X2) -> Kepuasan Kerja_(Z)	0,399	0,408	0,099	4,017	0,000
Kepuasan Kerja_(Z) -> OCBIP_(Y)	0,322	0,327	0,094	3,412	0,001

12. Specific Indirect Effect (Mean, STDIEV, T-Values, dan P-Values)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
IWE_(X1) -> KK(Z) -> OCBIP_(Y)	0,047	0,056	0,040	1,161	0,246
IS_(X2) -> KK_(Z) -> OCBIP_(Y)	0,128	0,133	0,052	2,476	0,014

13. Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1	<i>Islamic work ethics</i> berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior from Islamic perspective</i> (OCBIP)	Di terima
2	<i>Islamic spirituality</i> berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior from Islamic perspective</i> (OCBIP)	Diterima
3	<i>Islamic work ethics</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Ditolak
4	<i>Islamic spirituality</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Diterima
5	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior from Islamic perspective</i> (OCBIP)	Diterima
6	<i>Islamic work ethics</i> berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior from Islamic perspective</i> (OCBIP) dimediasi kepuasan kerja	Ditolak
7	<i>Islamic spirituality</i> berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior from Islamic perspective</i> (OCBIP) dimediasi kepuasan kerja	Diterima

LAMPIRAN 6

DOKUMENTASI PENYEBARAN KUESIONER





LAMPIRAN 7

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

 **PT. GRUTI LESTARI PRATAMA**
JLN. AHMAD YANI NO. 96 TEL : 061 - 4159988 FAX : 061 - 4150155
MEDAN 20111 - INDONESIA

SURAT KETERANGAN
No : 12/GLP/SNNK/MGR –SK/II/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa

Nama : Dodi Kurniawan
Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Manajemen Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) IMAM BONJOL PADANG
Maksud Penelitian : Untuk bahan penyusunan skripsi
Masa Penelitian : Tanggal 17 s/d 28 Februari 2025
Lokasi Penelitian : PT. Gruti Lestari Pratama Kebun Sinunukan

Bahwa nama tersebut diatas telah menyelesaikan penelitian di PT. Gruti Lestari Pratama Kebun Sinunukan

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya unuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Kebun Sinunukan
Pada Tanggal : 19 Februari 2025
PT.Gruti Lestari Pratama


Supri Hanitono
Manager Kebun

Cc : Pertingal