

Religiositas sebagai Variabel Mediasi antara *Islamic Work Ethic* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru MTs

Salma Fatimah Azzahroh^{1*}, Maharani Tyas Budi Hapsari¹

[1] UIN Raden Mas Said Surakarta, Indonesia.

Abstract

In increasingly complex work environments, teachers' work behavior in madrasahs is not solely driven by formal job responsibilities but also by intrinsic awareness to contribute beyond assigned duties. However, reliance on external motivation, such as additional incentives, may limit the emergence of voluntary and proactive behaviors when not accompanied by material rewards. This study aimed to examine the effect of Islamic Work Ethic (IWE) on Organizational Citizenship Behavior (OCB), with religiosity as a mediating variable among madrasah teachers. A quantitative research approach was employed involving 108 respondents selected using purposive sampling. The research instruments were adapted from previous studies and demonstrated strong psychometric properties, with validity coefficients ranging from 0.92 to 1.00 and reliability coefficients of 0.975 for IWE, 0.970 for OCB, and 0.970 for religiosity. Data analysis was conducted using PROCESS Macro for SPSS version 4.2 to test the mediation effect. The results indicated that Islamic Work Ethic had a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Furthermore, religiosity was found to significantly mediate the relationship between IWE and OCB. Teachers with higher levels of religiosity tend to internalize Islamic work values more deeply, which in turn fosters responsible, cooperative, and committed behaviors within the madrasah environment. These findings highlight the importance of integrating spiritual and ethical values into organizational practices. The study provides practical implications for Islamic educational institutions, particularly madrasahs, in strengthening Islamic Work Ethic and religiosity among teachers through structured spiritual development programs and the integration of Islamic values into organizational culture.

Keywords: Islamic Work Ethic; Organizational Citizenship Behavior; Religiositas

Article Info

Artikel History: Submitted: 2026-01-01 | Published: 2026-03-31

DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v16i1.15295>

Vol 16, No 1 (2026) Page: 186 - 200

(*) Corresponding Author: Salma Fatimah Azzahroh, UIN Raden Mas Said Surakarta, Indonesia, Email: salmaazzahroh89@gmail.com



This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium provided the original work is properly cited.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki populasi masyarakat pemeluk agama Islam terbesar di dunia. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, sekitar 87,2% penduduk Indonesia merupakan pemeluk agama Islam, yang terdiri dari 207 juta jiwa. Kondisi demografis ini menjadikan nilai-nilai keislaman memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan masyarakat, termasuk dalam aspek pendidikan (Hafizatul et al., 2024). Terdapat banyak institusi pendidikan yang berbasis agama di Indonesia, salah satunya dengan adanya institusi pendidikan Islam berupa Madrasah. Madrasah merupakan institusi pendidikan yang memiliki peran pengajaran dalam berbagai bidang disiplin ilmu, baik bidang agama maupun bidang umum lainnya (Purnamasari et al., 2024). Madrasah tidak hanya berfungsi sebagai institusi pendidikan formal, tetapi juga sebagai tempat pembinaan moral dan spiritual peserta didik (Purwanto, 2025).

Di lingkungan Madrasah, nilai-nilai Islam tidak hanya diajarkan kepada peserta didik saja, tetapi juga sebagai landasan moral bagi para tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Tugas guru madrasah tidak hanya terbatas pada kewajiban mengajar dan memberikan teladan yang baik, melainkan juga mencakup kontribusi secara administrasi yang berubah-ubah setiap waktunya (Nidawati, 2020). Di tengah tuntutan kerja yang semakin kompleks, perilaku kerja guru madrasah tidak hanya dilandaskan pada tugas formal semata, tetapi juga pada kesadaran dalam memberikan kontribusi lebih pada institusi. Guru madrasah dihadapkan pada kesukarelaan untuk melakukan pekerjaan diluar dari deskripsi kerja formalnya, maupun kepentingan pribadinya, serta mampu memperhatikan dan membantu rekan kerjanya (Zahra & Siregar, 2023).

Perilaku kerja secara sukarela atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku inisiatif individu dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak ada hubungannya dengan insentif, tetapi dapat membantu untuk meningkatkan produktifitas organisasi (Rahmatillah et al., 2022). Menurut Aulia et al. (2023) OCB merupakan perilaku individu yang dilakukan secara sukarela, tidak dibatasi oleh sistem insentif formal dan memiliki keinginan untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Dimensi OCB meliputi *Altruism*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, *Courtesy*, dan *Sportsmanship* (Nurcholila et al., 2022). Dalam pendidikan di Madrasah, OCB merupakan kebutuhan esensial dalam menjaga keberlangsungan proses pendidikan yang berlapis antara tuntutan profesional dan spiritual (Raharjo et al., 2023). Madrasah memiliki pola kerja yang menuntut fleksibilitas dan pengabdian. Sehingga, guru yang menampilkan perilaku OCB akan lebih bersemangat membantu rekan kerja, mendukung siswa secara sukarela, dapat menjaga citra positif lembaga, serta dapat berdedikasi dalam kegiatan Madrasah di luar tugas formal (Lathifatunnisa & Izzati, 2025).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan pada bulan April sampai Juni 2025 melalui kuesioner terbuka dan tertutup, serta wawancara mendalam dengan guru serta kepala madrasah, ditemukan bahwa guru berusaha menampilkan perilaku positif dalam pekerjaan, seperti saling membantu rekan kerja, menjaga hubungan baik sesama rekan kerja, serta mampu mematuhi aturan yang ada di Madrasah. Namun, hal tersebut belum sepenuhnya optimal. Terdapat indikasi adanya kelemahan pada dimensi *civic virtue*, yaitu keterlibatan guru dalam kegiatan Madrasah di luar tugas formalnya. Berdasarkan hasil kuesioner, faktor penghambat keterlibatan guru adalah 35,7% mengalami keterbatasan waktu dan beban kerja,

21,4% membutuhkan kejelasan terkait tujuan dan manfaat, 21,4% lainnya adalah menunggu diberikan perintah oleh atasan, serta insentif. Hal tersebut juga diperkuat dari hasil wawancara, beberapa guru hanya ingin terlibat dalam kegiatan tambahan jika diminta langsung oleh atasan serta takut untuk memberi masukan terkait kegiatan yang akan terlaksana karena harus menjadi penanggung jawab kegiatan tersebut. Hal tersebut terjadi dikarenakan tidak adanya motivasi eksternal berupa insentif tambahan yang diberikan.

Hal ini mengindikasikan bahwa guru belum sepenuhnya dapat terlibat dalam perilaku OCB. Namun, munculnya OCB tidak selalu bergantung pada faktor struktural organisasi, melainkan juga dapat dipengaruhi oleh nilai-nilai etika kerja (Firdaus & Nurhayati, 2019). Salah satunya adalah *Islamic Work Ethic* (IWE) atau Etika Kerja Islam yang ada di Madrasah. IWE merupakan seperangkat standar moral yang digunakan untuk membantu membedakan antara yang salah dan yang benar di tempat kerja, yang mana didasarkan pada Al-Quran dan Sunnah (Sari et al., 2021). Dalam perspektif Al-Quran, IWE merupakan suatu etika yang senantiasa mengedepankan nilai-nilai yang terdapat dalam Al-Quran (Pratama et al., 2023). Menurut Ali & Al-Owaidan (2008) menjelaskan bahwa IWE dipahami sebagai seperangkat prinsip kerja yang bersumber dari ajaran Islam dan berfungsi membentuk harmoni antara kehidupan individu dan kehidupan sosial dengan berlandaskan empat pilar utama, yaitu kesungguhan dalam bekerja, semangat bersaing yang sehat, kejujuran serta keterbukaan dalam bertindak, dan komitmen untuk berperilaku sesuai nilai moral. Rohyani & Azizah (2023) menyatakan bahwa IWE berpengaruh positif terhadap OCB, baik itu secara langsung ataupun tidak langsung (Al Hafidh, 2021). Dengan demikian IWE berfungsi sebagai penggerak utama munculnya OCB, karena nilai-nilai etik yang melekat pada IWE secara langsung mengarahkan guru pada tindakan prososial yang bermanfaat bagi Madrasah.

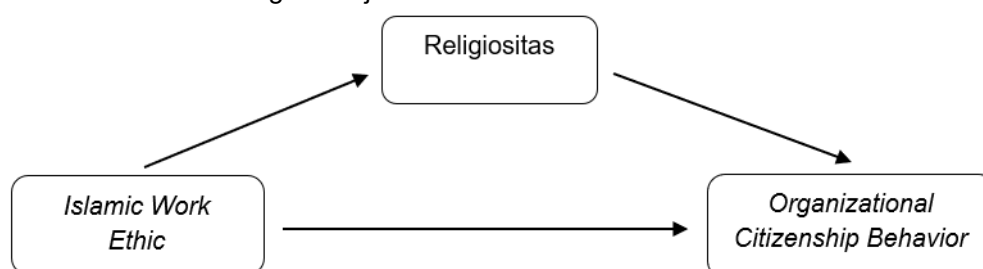
Oleh karena itu, semakin tinggi pemahaman dan penerapan IWE, semakin besar juga kecenderungan seseorang menampilkan perilaku OCB. Hal tersebut menunjukkan bahwa IWE belum sepenuhnya dapat mempengaruhi perilaku OCB, ketika guru memiliki motivasi kerja yang bergantung pada faktor ekstrinsik. Secara teoritis, IWE menjadi landasan moral dan spiritual yang mendorong perilaku kerja positif secara efisien (Lazuardi et al., 2024). Namun, dalam realitasnya, sebagian guru tidak menunjukkan OCB meskipun memiliki pemahaman terhadap nilai-nilai Islam. Hal tersebut menunjukkan adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi sejauh mana IWE dapat mendorong adanya OCB. Salah satu faktor yang dapat berperan adalah religiositas yang merupakan interpretasi bentuk kepribadian (Rahmatillah et al., 2022).

Jalaludin menjelaskan bahwa religiositas merupakan kondisi dalam diri individu yang mampu memotivasi dirinya dalam berperilaku sesuai dengan tingkat ketaatan pada agama (Sayyidah et al., 2022). Sejalan dengan hal tersebut, menurut Krauss et al dalam Suryadi & Hayat (2021) religiositas Islam dipahami sebagai tingkat keyakinan kepada Allah SWT yang dilandaskan pada pemahaman tauhid dan dapat diamalkan melalui perilaku yang sesuai dengan ajaran Islam, serta mampu menerapkan secara konsisten dalam sehari-hari. Individu dengan tingkat religiositas tinggi cenderung menjadikan nilai-nilai agama sebagai pedoman utama dalam bertindak (Rusman, 2022), sehingga lebih mungkin mengaktualisasikan IWE ke dalam bentuk perilaku kerja sukarela. Dengan demikian, religiositas berperan dalam

memperkuat hubungan antara nilai-nilai IWE terhadap OCB.

Penelitian mengenai hubungan IWE dan OCB telah banyak dilakukan, namun sebagian besar masih berfokus pada pengaruh langsung antara kedua variabel tersebut. Akan tetapi, proses bagaimana nilai-nilai IWE dapat mendorong munculnya perilaku OCB belum banyak dijelaskan, terutama dalam konteks pendidikan Islam seperti Madrasah. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya melengkapi kajian sebelumnya dengan menguji peran religiositas sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara IWE dan OCB. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat dipahami bahwa nilai-nilai IWE tidak hanya berpengaruh secara langsung, tetapi juga bekerja melalui tingkat religiositas individu dalam mendorong perilaku kerja positif. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh IWE terhadap OCB dengan religiositas sebagai mediasi pada guru madrasah.

Gambar 1. Model Kerangka Kerja



METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan variabel mediasi. Variabel mediasi merupakan variabel yang menjelaskan bagaimana variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen, sehingga berperan sebagai penghubung antara keduanya (Amruddin et al., 2022). Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel dependen, *Islamic Work Ethic* sebagai variabel independen, serta Religiositas sebagai variabel mediasi. Variabel mediasi digunakan untuk mengetahui pengaruh IWE terhadap OCB melalui religiositas guna melihat bagaimana nilai-nilai religiositas berperan dalam menjembatani hubungan antara etika kerja Islam dan perilaku sukarela guru terhadap Madrasah.

Partisipan

Partisipasi dalam penelitian ini merupakan guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) di wilayah Kecamatan Simo, Kabupaten Boyolali. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) yang aktif di wilayah tersebut, sebanyak 188 guru. Teknik perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan *margin error* sebesar 5% dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 128 sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling* yang merupakan pemilihan sampel disesuaikan dengan tujuan penelitian (Amruddin et al., 2022), yaitu 1) Laki-laki dan Perempuan, 2) Guru yang aktif mengajar di MTs Kecamatan Simo, 3) Minimal mengajar selama 1 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	45,4
	Perempuan	68	54,6
Usia	20-30 tahun	26	31,5
	31-40 tahun	29	21,3
	41-50 tahun	36	27,8
	51-60 tahun	16	18,5
	> 60 tahun	1	0,9
Status Kepegawaian	ASN	63	58,3
	Guru Tetap Yayasan	39	36,1
	Honorier	6	5,6
Lama Mengajar	1-3 tahun	17	18,5
	3-5 tahun	14	14,8
	6-8 tahun	10	13,0
	>10 tahun	67	57,7
Pendidikan Terakhir	SLTA	10	11,1
	S1	93	84,3
	S2	5	4,6

Dilakukan identifikasi terhadap nilai ekstrem (outlier) yang berpotensi memengaruhi hasil estimasi model. Sebanyak 20 data dihapus karena memiliki nilai yang menyimpang secara signifikan dan dapat mengganggu asumsi normalitas. Penghapusan ini dilakukan untuk meningkatkan akurasi model dan memastikan hasil analisis lebih representatif terhadap kondisi data penelitian.

Instrumen Penelitian

Setiap variabel diukur berdasarkan aspek dan indikator yang telah dimodifikasi sesuai dengan konteks penelitian. IWE diukur berdasarkan aspek yang dikembangkan oleh Febriantoro (2016) yang mencakup kerja merupakan penjabaran aqidah, kerja dilandasi ilmu, dan kerja dengan mendalami sifat-sifat Illahi serta mengikuti petunjuk-Nya. OCB diukur berdasarkan alat ukur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya oleh Tentama & Subardjo (2018), meliputi *conscientiousness*, *altruism*, *civic virtue*, *sportsmanship*, dan *courtesy*. Sedangkan, religiusitas diukur menggunakan skala 4-BDRS (*Four Basic Dimensions of Religiousness*) yang dikembangkan oleh Saroglau, dan telah diadaptasi ke dalam versi bahasa Indonesia oleh Aditya et al., (2021), yang meliputi keyakinan, keterikatan, perilaku, dan rasa memiliki. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert* dengan 5 pilihan, 1) STS (Sangat Tidak Setuju), 2) TS (Tidak Setuju), 3) AS (Agak Setuju), 4) S (Setuju), dan 5) SS (Sangat Setuju).

Tabel 2. Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi/Aspek	Sumber
IWE	(1) Kerja merupakan penjabaran aqidah,	Febriantoro (2016)
	(2) Kerja dilandasi ilmu,	
	(3) Kerja dengan mendalami sifat-sifat Illahi serta mengikuti petunjuk-Nya	
OCB	(1) <i>Conscientiousness</i>	Tentama & Subardjo (2018)
	(2) <i>Altruism</i>	

	(3) <i>Civic virtue</i>	
	(4) <i>Sportsmanship</i>	
	(5) <i>Courtesy</i>	
Religiositas	(1) Keyakinan	Skala 4-BDRS
	(2) Keterikatan	Saroglau; Aditya et al.,
	(3) Perilaku	(2021)
	(4) Rasa memiliki	

Uji validitas isi instrumen ditetapkan melalui penilaian profesional. Ketiga instrumen tersebut divalidasi oleh tiga penilai yang memiliki latar belakang sebagai psikolog. Validitas kuantitatif dilakukan menggunakan rumus Aiken dengan nilai koefisien validitas 0.92-1.00. Uji reliabilitas instrumen ditetapkan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan masing-masing variabel memenuhi syarat reliabilitas dengan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.700 sebagai standar pengukuran reliabilitas (Saifuddin, 2020).

Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisiensi Reliabilitas *Cronbach Alpha*

Varibel	Jumlah Aitem		Nilai Reliabilitas
	F	UF	
OCB	21	10	0.975
IWE	17	13	0.970
Religiositas	19	11	0.970

Pengambilan data dilakukan sesuai dengan prosedur dan etika penelitian, dilengkapi dengan surat izin dari lembaga yang terkait, *informed consent*, serta jaminan kerahasiaan data responden. Metode distribusi pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner secara *offline*.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis asumsi klasik dan analisis mediasi menggunakan *PROCESS Macro by Hayes*. Analisis asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal, serta data bebas dari masalah multikolinearitas dan heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang digunakan tetap reliabel dan memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) dan hasil estimasinya dapat dipercaya (Nurchayha et al., 2024). Namun, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian tidak berdistribusi normal, meskipun telah dilakukan penghapusan nilai ekstrim sebanyak 20 sampel. Oleh karena itu, analisis utama dilakukan menggunakan *PROCESS Macro for SPSS* versi 4.2 dengan metode *bootstrapping*, karena pendekatan ini tidak mengasumsikan normalitas data dan lebih akurat dalam mengestimasi pengaruh langsung maupun tidak langsung (Preacher & Hayes, 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IWE	108	111	149	130	9.302
OCB	108	110	155	131	9.745
Religiositas	108	105	146	129	9.070

Pada Tabel 4, analisis deskriptif dilakukan untuk melihat gambaran umum tingkat IWE, OCB, dan religiusitas pada 108 guru MTs. Hasil analisis menunjukkan bahwa skor IWE berada pada rentang 111–149 dengan nilai rata-rata 130 (SD = 9,30). Hal ini mengindikasikan bahwa para guru memiliki penerapan etika kerja Islam yang relatif tinggi dan konsisten di lingkungan kerja. Variabel OCB memiliki rentang skor 110–155 dengan nilai rata-rata 131 (SD = 9,74). Rata-rata ini menunjukkan bahwa guru cenderung menampilkan perilaku sukarela di luar tuntutan formal pekerjaan, seperti membantu rekan kerja dan berinisiatif mendukung kelancaran kegiatan madrasah. Sementara itu, variabel religiusitas berada pada rentang 105–146 dengan nilai rata-rata 129 (SD = 9,06). Nilai ini mengisyaratkan bahwa tingkat religiusitas guru berada pada kategori tinggi, yang tercermin dari keyakinan, praktik ibadah, dan komitmen mereka terhadap nilai-nilai keagamaan.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	N	Mean	Std. Deviation	Test Statistic	Sig.
Unstandardized Residual	108	0,0000000	5,743	0,108	0,003

Pada Tabel 5, hasil uji normalitas menggunakan metode Non-parametrik statistik dengan uji Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal. Menurut Ghazali (2021) apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data dinyatakan tidak memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi dapat mengandung bias apabila dianalisis menggunakan pendekatan parametrik tradisional.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
<i>Islamic Work Ethic</i>	0,734	0,075	0,701	9,837	0,652	0,652	1,535
Religiositas	0,175	0,077	0,163	2,288	0,024	0,652	1,535

Menurut Ghazali (2021) nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah $< 0,10$ untuk nilai *Tolerance* dan > 10 untuk nilai VIF. Pada Tabel 6, hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,652 ($> 0,10$) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,535 (< 10) pada kedua variabel independen, yaitu IWE dan Religiositas. Artinya, IWE dan Religiositas sama-sama tidak terjadi multikolinearitas pada nilai *Tolerance* dan VIF.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
<i>Islamic Work Ethic</i>	0,006	0,051	0,015	0,125	0,900
Religiositas	0,006	0,053	0,013	0,110	0,913

Apabila nilai signifikansi uji Glejser lebih besar dari 0,05, maka data terbebas dari heteroskedastisitas, sehingga data dapat digunakan untuk pengujian hipotesis secara akurat (Ghozali, 2021). Pada Tabel 7, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser *Test*, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel IWE sebesar 0,900 ($p > 0,05$) dan variabel Religiositas sebesar 0,913 ($p > 0,05$). Artinya, pada kedua variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Mediasi Process Macro by Hayes

Outcome	Prediktor	B	SE	t	p	R	R ²	Ket.
Religiositas	Islamic	0,575	0,076	7,529	0,000	0,590	0,348	Signifikan (+)
	Work Ethic							
Organizational Citizenship Behavior	Islamic	0,734	0,075	9,837	0,000	0,808	0,653	Signifikan (+)
	Religiositas	0,175	0,077	2,288	0,024	-	-	

Pada Tabel 8, hasil analisis regresi mediasi menggunakan *PROCESS Macro for SPSS* versi 4.2 dengan metode *bootstrapping*. Pada hasil analisis regresi pertama menunjukkan IWE terhadap Religiositas dengan nilai koefisien regresi = 0,575, nilai t = 7,529, nilai *p-value* = 0,000 (<0,05), nilai korelasi = 0,590, dan nilai determinasi = 0,348. Hasil regresi kedua menunjukkan IWE terhadap OCB dengan nilai koefisien regresi = 0,734, nilai t = 9,837, nilai *p-value* = 0,000 (<0,05), nilai korelasi = 0,808, dan nilai determinasi = 0,653. Sementara itu, hasil regresi ketiga menunjukkan Religiositas terhadap OCB dengan nilai koefisien regresi = 0,175, nilai t = 2,288, dan nilai *p-value* = 0,024 (<0,05).

Tabel 9. Hasil Analisis Efek Langsung dan Efek Tidak Langsung

Jenis Efek	Variabel	Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI	Ket.
Total Effect	IWE-OCB	0,835	0,061	13,591	0,000	0,713	0,957	Signifikan (+)
Direct Effect	IWE-OCB	0,734	0,075	9,837	0,000	0,586	0,882	Signifikan (+)
Indirect Effect	IWE-Religiositas-OCB	0,101	0,039	-	-	0,031	0,186	Signifikan (+)

Analisis efek dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung IWE terhadap OCB melalui Religiositas. Pada Tabel 9, menunjukkan bahwa efek total IWE terhadap OCB sebesar 0,835, efek langsung IWE terhadap OCB sebesar 0,734, serta efek tidak langsung IWE terhadap OCB melalui Religiositas sebesar 0,101 dengan LLCI = 0,031 dan ULCI = 0,186.

Berdasarkan pada Tabel 8 hasil analisis regresi pertama, IWE terhadap Religiositas didapatkan nilai *p-value* = 0,000 (<0,05), artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel IWE terhadap Religiositas. Sedangkan, berdasarkan nilai determinasi sebesar 0,348 menunjukkan bahwa sekitar 34,8% varians pada religiositas dapat dijelaskan oleh IWE. Sehingga, semakin tinggi penerapan etika kerja Islam, semakin kuat juga tingkat religiositas guru. Hal ini menjelaskan bahwa nilai-nilai IWE tidak hanya membentuk perilaku profesional, tetapi juga memperdalam dimensi spiritual guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hasyim et al. (2024) yang menyebutkan bahwa religiositas menjadi landasan dalam pembentukan motivasi intrinsik untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan keikhlasan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Abbas & Fatah (2025) yang mengemukakan bahwa etika kerja Islam dan religiositas memiliki hubungan yang erat, karena etika kerja Islam merupakan manifestasi nyata dari nilai-nilai religius dalam kehidupan profesional.

Hasil regresi kedua menunjukkan IWE terhadap OCB dengan nilai *p-value* = 0,000 (<0,05), artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel IWE terhadap

OCB. Sedangkan, berdasarkan nilai determinasi sebesar 0,653 menunjukkan bahwa sekitar 65,3% varians pada OCB dapat dijelaskan oleh IWE. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat nilai etika kerja Islam yang dimiliki seorang guru, semakin besar kecenderungannya untuk menampilkan perilaku sukarela dalam pekerjaan. Etika kerja Islam mengutamakan pada nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan kerja keras yang dilandaskan pada Al-Quran dan Sunnah, sehingga membantu individu untuk bekerja dengan penuh komitmen dan integritas (Hidayatulloh, 2019). Hasil ini sejalan dengan penelitian Aflah et al. (2021) yang menemukan bahwa penerapan etika kerja Islam dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan karena pekerjaan dipandang sebagai bagian dari pengabdian kepada Allah SWT. Penelitian lain oleh Pertiwi et al. (2025) juga menjelaskan bahwa individu dengan tingkat penerapan nilai kerja Islam yang tinggi lebih cenderung menunjukkan perilaku OCB karena menganggap pekerjaan sebagai bentuk ibadah, bukan sekedar kewajiban duniawi.

Hubungan positif antara IWE dan OCB dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory* (Hasibuan et al., 2025). Dalam teori ini, perilaku positif guru merupakan hasil dari hubungan timbal balik antara individu dan organisasi. Ketika menerapkan etika kerja Islam secara konsisten, maka akan mendapatkan kepercayaan dan penghargaan dari lingkungannya. Rasa saling menghargai tersebut memotivasi untuk berkontribusi lebih, bahkan melampaui tanggung jawab formalnya. Pertiwi et al. (2025) menyatakan bahwa OCB sering muncul sebagai bentuk timbal balik dari interaksi sosial yang positif, di mana nilai moral dan spiritual menjadi fondasi utama. Maka, penerapan etika kerja Islam tidak hanya memperkuat tanggung jawab profesional, tetapi juga membentuk budaya kerja yang harmonis dan produktif di lingkungan madrasah (Cahyani & Asfiah, 2024).

Hasil regresi ketiga menunjukkan Religiositas terhadap OCB dengan nilai *p-value* = 0,024 (<0,05), artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Religiositas terhadap OCB. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa semakin kuat religiositas yang dimiliki seorang guru, semakin besar kecenderungannya untuk menampilkan perilaku sukarela dalam pekerjaan. Guru yang memiliki tingkat religiositas tinggi memandang pekerjaan sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT, bukan hanya sebagai kewajiban sosial (Mukhlis, 2020). Pemaknaan spiritual ini mendorong individu untuk menampilkan berbagai bentuk perilaku OCB. Dalam dimensi *altruism*, guru terdorong membantu rekan kerja tanpa diminta, misalnya menggantikan mengajar ketika ada guru yang berhalangan hadir. Pada dimensi *courtesy*, guru berusaha menjaga hubungan harmonis dengan rekan kerja, menghindari konflik interpersonal, dan menunjukkan sikap saling menghargai demi kelancaran proses kerja. Pada dimensi *conscientiousness*, guru mematuhi etika kerja Islam yang ada di Madrasah, serta menunjukkan tanggung jawab melebihi tugas formal. Pada dimensi *sportsmanship*, guru bersikap dan berperilaku positif, seperti mampu menerima keterbatasan fasilitas yang ada di Madrasah. Sementara itu, pada dimensi *civic virtue*, guru tergerak berpartisipasi aktif dalam kegiatan Madrasah, seperti kegiatan pengembangan sekolah sebagai bentuk kontribusi terhadap kemajuan Madrasah.

Pada Tabel 9 menunjukkan bahwa terdapat dua jalur pengaruh yang berjalan secara simultan, yakni pengaruh langsung IWE terhadap OCB dan pengaruh tidak langsung melalui religiositas. Hasil uji mediasi Religiositas sebesar 0,101 dalam hubungan IWE terhadap OCB. Dengan nilai LLCI = 0,031 dan ULCI = 0,186 yang

tidak mencakup angka nol, sehingga efek mediasi dinyatakan signifikan. Artinya, bahwa religiositas dapat berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara IWE dan OCB. Secara teoritis, hal ini dapat dijelaskan karena sebagian nilai IWE telah cukup kuat membentuk perilaku OCB tanpa harus sepenuhnya dimediasi oleh tingkat religiositas individu. Namun, internalisasi nilai IWE melalui religiositas tetap memperkuat kecenderungan guru untuk menampilkan OCB secara lebih konsisten dan bermakna. Hal ini sejalan dengan penelitian Tri & Tumanggor (2025) yang menunjukkan bahwa religiositas memperkuat pengaruh etika kerja Islam terhadap perilaku prososial karena individu religius lebih cenderung menginternalisasi nilai moral dalam tindakan sehari-hari. Religiositas berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan nilai etika kerja Islam dengan praktik nyata dalam perilaku OCB. Lazuardi et al. (2024) menjelaskan bahwa religiositas dapat menumbuhkan kesadaran moral dan tanggung jawab spiritual yang mendorong untuk bekerja dengan integritas dan ikhlas. Oleh karena itu, religiositas tidak hanya menjadi faktor psikologis, tetapi juga elemen yang memperkuat hubungan antara nilai etika kerja Islam dan perilaku OCB (Mustakhirah & Helmy, 2021).

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi spesifik dengan melengkapi literatur mengenai mekanisme mediasi antara IWE dan OCB dalam konteks pendidikan Islam, yang hingga kini masih relatif terbatas. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang lebih banyak dilakukan pada sektor bisnis dan organisasi profit, penelitian ini menegaskan bahwa hubungan antara IWE dan OCB guru madrasah tidak bersifat linear tunggal, melainkan bersifat multidimensional melalui jalur langsung dan tidak langsung. Dengan menempatkan religiositas sebagai mediator parsial, penelitian ini memperkaya pemahaman tentang bagaimana nilai IWE bertransformasi menjadi perilaku organisasi dalam institusi berbasis keagamaan. kontribusi ini dapat memperluas pengaplikasian teoritik IWE dalam ranah psikologi organisasi pendidikan Islam, sekaligus memperkuat relevansinya dalam konteks lembaga pendidikan keagamaan.

Temuan pada penelitian ini relevan ketika dikaitkan dengan konteks lingkungan Madrasah sebagai institusi pendidikan berbasis nilai-nilai keagamaan. Guru madrasah tidak hanya menjalankan fungsi akademik, tetapi juga memiliki nilai tanggung jawab dalam pembentukan moral dan spiritual peserta didik, sehingga nilai religius menjadi bagian integral dalam kehidupan kerja sehari-hari (Saputro & Muslimah, 2025; Nurjanah & Ningsih, 2025). Selain itu, dengan melihat kondisi guru madrasah di Kecamatan Simo yang berada dalam konteks pedesaan dengan keterbatasan fasilitas dan variasi kesejahteraan kerja, munculnya perilaku OCB tidak sepenuhnya dapat dijelaskan oleh faktor eksternal seperti gaji atau insentif, melainkan lebih banyak bergantung pada faktor internal berupa IWE dan religiositas. Budaya kerja Madrasah yang menekankan pengabdian, keteladanan moral, serta tanggung jawab keagamaan menjadikan IWE sebagai landasan utama munculnya perilaku OCB, sementara religiositas memperkuat konsistensi perilaku tersebut dalam jangka panjang. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya relevan secara teoritis, tetapi juga mencerminkan realitas empiris guru madrasah di Kecamatan Simo yang bekerja dalam keterbatasan faktor eksternal namun tetap dituntut menjaga kualitas layanan pendidikan dan moral spiritual siswa.

Implikasi dari penelitian ini relevan bagi lembaga pendidikan Islam, terutama Madrasah. Penguatan etika kerja Islam dan religiositas guru dapat dilakukan melalui kegiatan pembinaan spiritual, penerapan nilai-nilai keislaman dalam budaya kerja,

serta menyediakan fasilitas ibadah yang nyaman di Madrasah (Halik et al., 2024). Dalam penelitiannya, Aprisella (2025) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang berbasis nilai agama dapat meningkatkan keterikatan dan tanggung jawab sosial karyawan, sehingga mendorong munculnya perilaku prososial seperti OCB. Dengan demikian, pimpinan Madrasah dapat menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada nilai-nilai Islam untuk menumbuhkan semangat kerja yang ikhlas dan berkontribusi bagi kemajuan lembaga.

Meskipun demikian, penelitian ini didapati beberapa keterbatasan. Pertama, sebagian data penelitian tidak sepenuhnya memenuhi asumsi normalitas, yang berpotensi memengaruhi ketepatan estimasi koefisien regresi, meskipun analisis yang digunakan relatif robust terhadap pelanggaran asumsi tersebut. Kedua, penelitian belum membedakan secara spesifik status kepegawaian guru (ASN, Guru Tetap Yayasan, dan Honorer), yang kemungkinan memiliki perbedaan kondisi struktural dan kesejahteraan kerja yang dapat memengaruhi tingkat OCB. Keterbatasan ini menunjukkan perlunya kehati-hatian dalam menggeneralisasi temuan penelitian ke seluruh konteks madrasah. Sehingga, peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mempertimbangkan status kepegawaian guru sebagai variabel kontrol atau variabel pembeda guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika OCB pada guru Madrasah.

SIMPULAN

Penelitian ini menjelaskan bahwa nilai-nilai IWE dan religiositas berperan penting dalam membentuk perilaku kerja sukarela guru madrasah. Hasil analisis pertama menjelaskan bahwa IWE memiliki pengaruh positif terhadap Religiositas dengan nilai $p\text{-value} = 0,000 (<0,05)$. Sehingga, semakin tinggi penerapan etika kerja Islam, semakin kuat juga tingkat religiositas guru. Hasil analisis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel IWE terhadap OCB dengan nilai $p\text{-value} = 0,000 (<0,05)$. Sehingga, semakin kuat nilai etika kerja Islam yang dimiliki seorang guru, semakin besar kecenderungannya untuk menampilkan perilaku sukarela dalam pekerjaan. Sedangkan, hasil analisis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Religiositas terhadap OCB dengan nilai $p\text{-value} = 0,024 (<0,05)$. Sehingga, semakin kuat religiositas yang dimiliki seorang guru, semakin besar kecenderungannya untuk menampilkan perilaku sukarela dalam pekerjaan. Religiositas terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara IWE dan OCB dengan nilai efek tidak langsung sebesar 0,101. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai religiositas yang dihayati guru memperkuat internalisasi nilai-nilai IWE ke dalam tindakan nyata di lingkungan kerja, seperti membantu rekan kerja, berinisiatif, serta berkomitmen terhadap tugasnya. Dengan demikian, temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan perilaku organisasi di lembaga pendidikan Islam, khususnya Madrasah. Penguatan nilai-nilai IWE dan religiositas tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kualitas individu guru, tetapi juga berdampak pada efektivitas organisasi melalui terciptanya budaya kerja yang kolaboratif, adaptif, dan berorientasi pada pengabdian. Maka, lembaga pendidikan Islam perlu mengintegrasikan pembinaan etika kerja dan religiositas dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja dan keberlanjutan organisasi.

REFERENSI

- Abbas, D., & Fatah, R. A. (2025). Integrating Religiosity and Work Ethics: Shaping an Ethical and Productive Work Culture in Muhammadiyah Regional Leadership. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 09(03), 1003–1015. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i3.12007>
- Aditya, Y., Martoyo, I., Nurcahyo, F. A., Ariela, J., & Pramono, R. (2021). Factorial structure of the four basic dimensions of religiousness (4-BDRS) among Muslim and Christian college students in Indonesia. *Cogent Psychology*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2021.1974680>
- Aflah, K. N., Suharnomo, Mas'ud, F., & Mursid, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>
- Al Hafidh, S. (2021). *Penerapan Islamic Work Ethic dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Melalui Organizational Commitment pada Karyawan Unit Usaha Pondok Modern Darussalam Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (F. Sukmawati (ed.); 1st ed.). Pradina Pustaka.
- Aprisella, R. (2025). The Importance of Islamic-Based Organizational Culture as a Mediating Influence on OCB-IP. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisaai*, 6(3), 817–829. <https://doi.org/10.35912/v6i3.4070>
- Aulia, I. N., Karyatun, S., Hidayat, R. R., & Soelton, M. (2023). Don't Be Afraid to Change: Work Environment and Workload Affects Cyberloafing Behavior. *Archives of Business Research*, 11(9), 76–91. <https://doi.org/10.14738/abr.119.15471>
- Cahyani, R., & Asfiah, N. (2024). Peran Etika Kerja Islam dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Karyawan PT. Paragon Technology and Innovation. *Jurnal Spektrum Ekonomi*, 7(12), 432–438.
- Febriantoro, N. M. (2016). Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat). *Jurusan Manajemen, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, 85(1), 6.
- Firdaus, S., & Nurhayati, T. (2019). Peran Etika Kerja Islam Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Afektif dan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Baitul Mal Wat Tamwil Di Kota Semarang). *Konferensi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA (KIMU) 2*, 11–30.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafizatul, S., Zain, W., Wilis, E., & Sari, H. P. (2024). *Peran Pendidikan Islam dalam Pembentukan Karakter Masyarakat Berbasis Nilai-Nilai Al-Qur ' an dan Hadis*. 2, 199–215.

- Halik, A. C., Abubakar, A., & Irham, M. (2024). *Mewujudkan Etos Kerja Islami: Implementasi Nilai-Nilai Al-Qur ' an dalam Budaya Organisasi Modern*. 3(5), 5148–5160. <https://doi.org/10.56799/jceki.v3i5.5061>
- Hasibuan, J. S., Jufrizen, & Farisi, S. (2025). Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior : Peran Mediasi Work Engagement Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis peran mediasi Work Engagement . dan kehidupan pribadi secara seimbang . *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 26(1), 38–56. <https://doi.org/10.30596/jimb.v26i1.23601>
- Hasyim, M., Hasanah, S. U., & Akbar, M. A. (2024). Meningkatkan Etos Kerja Berbasis Religiusitas Pekerja Pabrik di Kawasan Industri (Studi Kasus di LPKS Mynara Cikarang). *Al Marhalah*, 8(1), 14–29. <https://doi.org/10.38153/almarhalah.v8i1.14>
- Hidayatulloh, M. K. (2019). Islamic Work Ethics: A Thematic Commentary Study. *Cakrawala: Jurnal Studi Islam*, 14(2), 158–170. <https://doi.org/10.31603/cakrawala.v14i2.3101>
- Lathifatunnisa, S., & Izzati, U. A. (2025). Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru di Yayasan X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 404–416. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n01.p404-416>
- Lazuardi, D., Wahyuni, P., Gustina, I., & Mujiatun, S. (2024). Implementasi Nilai Religius , Moral Etika dan Tradisi dalam Manajemen : Sebuah Tinjauan Literatur. *Indonesian Journal of Islamic Economics and Business*, 9(2), 429–444. <https://doi.org/10.30631/ijoieb.v9i2.2848>
- Mukhlis. (2020). Hakikat Gutu (Pendidik) dalam Pandang Islam. *Education Achievment: Journal of Science and Research*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.51178/jsr.v1i1.48>
- Mustakhirah, N., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 782–797. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.942>
- Nidawati. (2020). Penerapan Peran dan Fungsi Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 9(2), 137–153. <https://doi.org/10.22373/pjp.v9i2.9087>
- Nurchahya, W. A., Arisanti, N. P., & Hanandhika, A. N. (2024). Penerapan Uji Asumsi Klasik Untuk Mendeteksi Kesalahan Pada Data Sebagai Upaya Menghindari Pelanggaran Pada Asumsi Klasik Wilma. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 472–481. <https://doi.org/10.5281/zenodo.104492725>
- Nurcholila, Astuti, P., Nurbambang, R., Daniel, & Mu'allifah, L. I. (2022). Analisis Dimensi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Employee Performance Pada Puskesmas Ngadiluwih Kabupaten Kediri. *Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 3(2). <https://doi.org/10.30737/risk.v3i2.4190>
- Nurjanah, S., & Ningsih, T. (2025). Peran Guru dalam Menanamkan Nilai Religius dan Nasionalis Melalui Pembelajaran IPS. *Jurnal Intelektualitas: Keislaman, Sosial, Dan Sains*, 14. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v14i2.30976>
- Pertiwi, T. D., Ronny, R., Ratnasari, R. T., Osman, I., & Cholil, M. (2025). *Enhancing OCB through spiritual leadership , workplace spirituality , and Islamic work ethics*. 7(1), 166–182. <https://doi.org/10.20885/AJIM.vol7.iss1.art10>
- Pratama, F. A., Dewi, E. C., Al Fasiri, M. J., & Ridwan, M. (2023). The Influence of Islamic Work Ethic on the Welfare of Tempe Business Employees in Kedawung-Cirebon District. *International Journal of Bunga Bangsa Cirebon Ijobba: International*

- Journal of Bunga Bangsa Cirebon*, 2(2), 106–112.
<https://journal.bungabangsacirebon.ac.id/index.php/ijobba/WebJournal>:<http://journal.bungabangsacirebon.ac.id/index.php/ijobba>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Purnamasari, I., Safitri, F., Asrul, A. A., Muham, S. E. S., & Perangin-angin, D. R. B. (2024). Pengaruh Perkembangan Islam terhadap Dunia Pendidikan di Indonesia: Sebuah Kajian Historis. *Islamic Education*, 4(1), 13–18. <https://doi.org/10.57251/ie.v4i1.1366>
- Purwanto, E. (2025). Peran Madrasah Sebagai Institusi Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(3).
- Raharjo, I. B., Tawil, M. R., Machin, & Dyatmika, S. W. (2023). Pengaruh Spiritualitas Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dengan Spiritualitas Tempat Kerja Sebagai Moderasi. *Edunomika*, 8(1), 1–8.
- Rahmatillah, V. A., Abidin, Z., & Komalasari, S. (2022). Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. *Jurnal Al Husna*, 3(1), 1–14. <https://doi.org/10.18592/jah.v3vi1i.5048>
- Rohyani, I., & Azizah, S. N. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada RS PKU Muhammadiyah Gombong). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7721–7726.
- Rusman, A. A. (2022). Hubungan Religiusitas Dan Peran Teman Sebaya. *Jurnal Ikatan Alumni Bimbingan Dan Konseling(IKA BKI)*, 4(1), 2.
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi* (1st ed.). Kencana.
- Saputro, M. D., & Muslimah, K. C. (2025). Madrasah Sebagai Pusat Pendidikan Islam di Indonesia : Kontribusinya terhadap Pembentukan Karakter Bangsa Madrasah as a Center for Islamic Education in Indonesia : it ' s Contribution to the Formation of the Nation ' s Character mengeksplorasi lebih dalam. *Jurnal Riset Madrasah Ibtidaiyah*, 5(2), 140–157.
- Sari, P. R., Hayati, K., & Erlina, R. (2021). Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepribadian Terhadap Kreativitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (HUMAN FALAH)*, 8(1), 126–140. <https://doi.org/10.30829/hf.v8i1.8487>
- Sayyidah, A. F., Mardhotillah, R. N., Sabila, N. A., & Rejeki, S. (2022). Peran Religiusitas Islam dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, 13(2), 103–115. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v13i2.4274>
- Suryadi, B., & Hayat, B. (2021). *Religiusitas: Konsep, Pengukuran, dan Implementasi di Indonesia* (L. M. Komarudin & M. Yusran (eds.); 1st ed.). Bibliosmia Karya Indonesia.
- Tentama, F., & Subardjo. (2018). Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk pada Organizational Citizenship Behavior. *Humanitas*, 15(1), 62. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v15i1.5282>
- Tri, M. W., & Tumanggor, R. O. (2025). Pengaruh Religiusitas Terhadap Perkembangan Moral Siswa SMA X di Jakarta. *Action Research Literate*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.46799/ar.v9i1.2577>
- Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan

Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 1–15. <https://doi.org/10.58471/jeami.v2i01.94>