

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN RELIGIUSITAS ISLAM TERHADAP TINGKAT OCBIP PADA GURU MA DI TEMANGGUNG

Aulia Shofa Naufalie¹, Fuad Mas'ud²

^{1,2}Universitas Diponegoro, Indonesia

Email: auliashofanaufalie@students.undip.ac.id

Abstract

Quality of teachers are one parameter for determining standard in an education. This will lead teachers to improve their quality to achieve better standards. This study aims to measure the effect of organizational culture, organizational commitment and Islamic religiosity towards OCBIP. The population in this study were 306 teachers of Madrasah Aliyah in Temanggung. Samples were taken as many as 75 respondents with a purposive sampling. The data collection method used in this study was a questionnaire and data testing using the SPSS Statistics 24. Data analysis used was descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that organizational culture, organizational commitment and Islamic religiosity have positive and significant effect on the level of teachers' OCBIP in Madrasah Aliyah in Temanggung both partially and simultaneously. The coefficient of determination shows that 60% of the dependent variable OCBIP can be stated by the independent variables and the rest 40% explained by another factors outside this study.

Keywords: *Organizational Culture; Organizational Commitment; Islamic Religiosity; OCBIP*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu upaya untuk membantu masyarakat dalam aspek lahiriyah maupun batiniyah. Pendidikan memegang peranan penting bagi kehidupan manusia, salah satunya yaitu bahwa pendidikan diakui sebagai kekuatan yang dapat memajukan peradaban masyarakat. Menurut Ki Hajar Dewantara, ia menjelaskan bahwa pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan dan tidak pernah berakhir hingga mendapatkan suatu hasil berupa kualitas yang berkelanjutan (Sujana, 2019). Di Indonesia, lembaga pendidikan terbagi menjadi dua jalur, yaitu jalur pendidikan umum dan jalur pendidikan keagamaan seperti lembaga pendidikan Islam yang lebih dikenal dengan sebutan madrasah. Madrasah pada hakekatnya adalah organisasi yang

² Corresponding author

berbentuk institusi sosial budaya yang mengimplementasikan konsep sekolah berlandaskan Al Qur'an dan Sunah.

Pada era globalisasi saat ini, pembaharuan pada bidang pendidikan perlu dilakukan secara terus-menerus supaya mampu menghadapi tantangan sesuai dengan perkembangan zaman. Salah satu upaya yang diyakini mampu untuk memacu pembangunan keunggulan adalah dengan diadakannya akreditasi sekolah secara berkala. Dengan adanya akreditasi sekolah secara berkala diharapkan dapat mencapai standar kualitas yang ditetapkan dan mampu meningkatkan keunggulan sekolah, baik dari segi program pendidikan maupun sumber daya manusia. Guru menjadi salah satu aspek penilaian dalam proses akreditasi. Seperti yang dinyatakan dalam Peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 4 Tahun 2017 mengenai instrumen akreditasi SMA/MA oleh BAN-S/M, terdapat empat kompetensi guru yang dinilai, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Selain kompetensi kerja, yaitu kompetensi pedagogik dan profesional, terdapat dua kompetensi penting yang masih jarang diperhatikan oleh guru, yaitu kompetensi kepribadian dan sosial.

Penelitian ini dilakukan pada guru Madrasah Aliyah di Temanggung karena belum adanya penelitian dengan menggunakan variabel dan obyek yang sama dengan penelitian ini sebelumnya. Selain itu, menurut data Badan Pusat Statistik (2019) jumlah masyarakat Temanggung yang memeluk agama Islam mencapai angka 95,8% dari jumlah total masyarakat Temanggung adalah sebanyak 788.718 orang, maka dapat dikatakan bahwa mayoritas penduduk Temanggung menganut agama Islam. Sehingga seharusnya nilai-nilai Islam sudah terimplementasi pada sebagian besar aspek kehidupan masyarakat di Temanggung yang salah satunya adalah aspek pendidikan.

Namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa minat masyarakat Temanggung terhadap Madrasah Aliyah masih rendah. Hal ini terjadi karena Madrasah Aliyah di Temanggung belum diiringi dengan mutu pendidikan sesuai dengan standar nasional sebagaimana halnya yang dilakukan oleh sekolah umum dibawah binaan Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) Indonesia yang dibuktikan dengan peringkat akreditasi yang diterima oleh Madrasah Aliyah dianggap masih berada dibawah perolehan akreditasi SMA umum lain. Menurut data Kementerian Agama dapat diketahui bahwa dari 17 Madrasah Aliyah di Temanggung hanya 2 madrasah yang terakreditasi A dengan persentase 11,76%, 8 madrasah terakreditasi B dengan persentase 47,05%, 4 madrasah terakreditasi C dengan persentase 23,52% dan 3 madrasah yang belum mengurus akreditasi dengan persentase 17,64%.

Adanya kendala yang muncul pada guru juga menjadi hal yang harus diperhatikan. Salah satu kendala yang muncul yang dianggap vital adalah kendala personal (Dewi, 2017). Munculnya kendala personal ini ditandai dengan rendahnya tingkat kedisiplinan guru dan komitmen guru sehingga berakibat pada kinerja yang kurang baik. Sejalan dengan hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti, dinyatakan bahwa guru Madrasah Aliyah di Temanggung juga merasakan kendala personal tersebut. Hal itu dibuktikan dengan rendahnya output kualitas kerja yang dihasilkan oleh guru Madrasah Aliyah yang berdampak pada perolehan akreditasi. Akibat dari kendala personal lainnya adalah rendahnya disiplin kerja guru dan peran

serta guru dalam Adanya tuntutan kerjasama dalam organisasi menjadi salah satu pendorong keterbutuhan guru yang memiliki kompetensi kepribadian dan sosial yang baik. Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial pada guru sangat penting untuk meningkatkan daya saing Madrasah Aliyah dengan SMA umum lain.

Dengan melihat fenomena dan masalah yang ada, maka Madrasah Aliyah membutuhkan guru yang memiliki perilaku sukarela, dimana seorang guru diharapkan mampu untuk bekerja lebih dari tugas yang telah ditentukan oleh sekolah seperti membantu rekan kerja, bersikap sukarela dalam melakukan kegiatan diluar tugas yang diberikan, memberi saran yang membangun untuk mencapai tujuan sekolah dan lainnya. Perilaku sukarela tersebut dinamakan sebagai Organizational Citizenship Behaviour (OCB) yang merupakan perilaku individu yang tidak berkaitan secara langsung dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektivitas suatu organisasi (Organ, 2006).

Sejalan dengan pendapat Kamil et al. (2014) yang menyebutkan bahwa definisi operasional dari Organizational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP) adalah kondisi dimana individu menjalankan aktivitas dalam berorganisasi sesuai dengan syariat Islam dengan menjadikan fahlah dan ridho Allah SWT. sebagai tujuan utama dengan menjadikan maqashid syariah sebagai pelindungnya. Dalam penelitian terdahulu, disebutkan bahwa terdapat pengukuran OCBIP dilakukan melalui empat model, yaitu altruism, civic virtue, advocating high moral standard dan removal of harm (Naail M Kamil et al., 2015).

Munculnya OCBIP tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi, diantaranya yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi dan religiusitas Islam. Menurut Moeljono (dalam Umam, 2018) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota yang berada di dalam organisasi tersebut untuk dijadikan sebagai acuan dalam berperilaku. Dengan adanya budaya organisasi yang melekat, maka akan melahirkan sikap dan perilaku tertentu pada anggota organisasi, misalnya kemauan untuk bekerja secara sukarela atau disebut dengan OCB.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat OCBIP guru ialah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat dengan organisasi tempatnya bekerja (Griffin, 2004). Komitmen organisasi yang tinggi pada guru sangat diperlukan untuk mencapai visi dan misi dari sekolah. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, sehingga akan muncul perilaku senang membantu rekan dalam sebuah pekerjaan yang erat kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi terkait.

Sebagai guru yang bekerja di sekolah yang memiliki iklim Islami seperti madrasah, sudah pasti tidak mengesampingkan peran religiusitas Islam. Menurut Hawari (dalam Arwani, 2013) religiusitas dapat diartikan sebagai penghayatan keagamaan dan kedalaman kepercayaan yang diekspresikan dengan sikap atau perilaku yang erat kaitannya dengan ibadah sehari-hari. Bagi seorang muslim, religiusitas diartikan sebagai seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, dan ibadah yang dimiliki sebagai konsekuensi pemeluk agama Islam. Faktor religiusitas Islam ini juga dapat mempengaruhi tingkat OCB dikarenakan religiusitas akan secara tidak langsung mempengaruhi pola perilaku seseorang. Semakin tinggi tingkat religiusitas

seorang muslim, maka semakin tinggi pula kesadaran akan pentingnya sikap sukarela.

TINJAUAN PUSTAKA

Mangkunegara (2005) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi, nilai, ataupun norma yang dikembangkan di dalam sebuah organisasi yang dijadikan pedoman perilaku bagi para anggotanya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Umam (2018), ia mengatakan bahwa semakin baik persepsi budaya organisasi akan mengakibatkan semakin baik pula persepsi guru atas OCB atau perilaku sukarela. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Jalismen (2015), didapat hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap tingkat OCB pada guru. Berdasar studi yang telah dilakukan, maka hipotesis yang muncul yaitu:

Hipotesis 1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat OCBIP pada guru.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat dengan organisasi tempatnya bekerja (Griffin, 2004). Ketika suatu individu memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap suatu organisasi, maka individu tersebut akan melakukan apapun yang diperlukan untuk memajukan organisasinya karena adanya keyakinan yang tertanam. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umam (2018) bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap tingkat OCB guru dan Sesen & Basim (2012) dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingginya OCB di Turki. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang digunakan pada variabel ini yaitu:

Hipotesis 2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat OCBIP pada guru.

Ramly, Chai, dan Lum (dalam Mulasakti, 2019) mengemukakan bahwa religiusitas adalah komitmen seorang individu terhadap agamanya dan tercermin dalam sikap dan perilaku. Religiusitas secara tidak langsung akan memberi pengaruh terhadap kondisi jiwa seorang individu. Hal ini mengartikan bahwa tingkat religiusitas secara tidak langsung akan memberi pengaruh terhadap bagaimana seorang individu berperilaku. Seorang guru yang memiliki tingkat religiusitas Islam yang tinggi akan memberi pengaruh terhadap tingkat OCBIP atau perilaku sukarela di suatu lembaga pendidikan. Sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Hutagalung et al. (2020) dan Arwani (2013) ditemukan hasil bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat OCB pada guru. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang digunakan pada variabel ini yaitu:

Hipotesis 3: Religiusitas Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat OCBIP pada guru.

METODE PENELITIAN

Variabel dependen pada penelitian ini adalah OCBIP pada guru Madrasah Aliyah di Temanggung, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, komitmen organisasi dan religiusitas Islam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah di Temanggung sebanyak 306 orang. Sampel yang digunakan adalah guru Madrasah Aliyah dengan kriteria

berstatus kepegawaian ASN, minimal 2 tahun masa kerja dan pendidikan minimal S1 yang berjumlah 75 orang dengan menggunakan teknik purposive sampling. Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner dan studi literatur yang diambil dari buku, jurnal dan internet. Jenis data pada penelitian ini adalah kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji F, uji T dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Tabel 1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	28	37%
Perempuan	47	63%

Sumber: data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 47 orang atau 63%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang atau 37% dari total 75 responden.

Tabel 2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Frekuensi	Persentase
S1	69	92%
S2	6	8%

Sumber: data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 75 responden yang digunakan dalam penelitian ini, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir yaitu pada tingkat S1 sebanyak 69 orang atau 92% sedangkan responden yang berlatar belakang pendidikan terakhir pada tingkat S2 sebanyak 6 orang atau sebesar 8%.

Tabel 3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase
2-10 tahun	43	57%
11-20 tahun	18	24%
21-30 tahun	12	16%
>30 tahun	2	3%

Sumber: data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 75 responden yang digunakan dalam penelitian ini memiliki beragam masa kerja pada instansi terkait. Mayoritas

responden memiliki masa kerja di sekolah terkait selama 2-10 tahun sebanyak 43 orang. Lalu disusul dengan persentase sebesar 24% yaitu responden dengan masa kerja selama 11-20 tahun atau sebanyak 18 orang. Selanjutnya yaitu responden dengan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 12 orang atau 16%. Sedangkan responden dengan masa kerja >30 tahun mempunyai nilai minimal yaitu sebanyak 2 orang atau 3%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2010).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel
Budaya Organisasi (X1)	BO1	0,39	0,227
	BO2	0,547	0,227
	BO3	0,468	0,227
	BO4	0,555	0,227
	BO5	0,692	0,227
	BO6	0,686	0,227
	BO7	0,788	0,227
	BO8	0,684	0,227
	BO9	0,782	0,227
	BO10	0,809	0,227
	BO11	0,81	0,227
	BO12	0,616	0,227
	BO13	0,751	0,227
	BO14	0,707	0,227
	BO15	0,741	0,227
	BO16	0,45	0,227
Komitmen Organisasi (X2)	KO1	0,784	0,227
	KO2	0,65	0,227
	KO3	0,806	0,227
	KO4	0,759	0,227
	KO5	0,744	0,227
	KO6	0,454	0,227
	KO7	0,641	0,227
	KO8	0,841	0,227
	KO9	0,811	0,227
Religiusitas Islam (X3)	RI1	0,324	0,227
	RI2	0,47	0,227
	RI3	0,734	0,227

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel
	RI4	0,537	0,227
	RI5	0,763	0,227
	RI6	0,611	0,227
	RI7	0,729	0,227
	RI8	0,25	0,227
	RI9	0,449	0,227
	RI10	0,529	0,227
	RI11	0,623	0,227
	RI12	0,544	0,227
	RI13	0,598	0,227
OCBIP (Y)	Y1	0,585	0,227
	Y2	0,697	0,227
	Y3	0,761	0,227
	Y4	0,61	0,227
	Y5	0,637	0,227
	Y6	0,795	0,227
	Y7	0,747	0,227
	Y8	0,725	0,227
	Y9	0,825	0,227
	Y10	0,756	0,227
	Y11	0,613	0,227
	Y12	0,604	0,227

Sumber: Data Primer (SPSS), diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4 bahwa seluruh hasil perhitungan r hitung adalah lebih besar dari r tabel yaitu 0,227, maka data dikatakan bahwa seluruh butir instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji reliabilitas ialah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	<i>Standard Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0,912	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,874	0,6	Reliabel
Religiusitas Islam	0,818	0,6	Reliabel
OCBIP	0,903	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer (SPSS), diolah 2020

Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki Cronbach' Alpha yang lebih besar dari Standard Alpha sebesar 0,6. Berdasar dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan terhadap ketidaknormalan data yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian asumsi klasik yang pertama ialah uji normalitas. Pengujian normalitas dapat menggunakan metode Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Dasar pengambilan keutusan pada metode ini ialah berdasarkan pada probabilitas (*Asymptic Significance*) yaitu: apabila probabilitas > 0,05 maka distribusi model regresi yaitu normal, dan sebaliknya apabila probabilitas bernilai <0,05 maka distribusi model regresi yaitu tidak normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	75
Test Statistic	,089
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer (SPSS), diolah 2020

Berdasarkan data pada Tabel 6, menunjukkan bahwa nilai dari uji Kolmogorov-Smirnov signifikansi > 0,05 yaitu sebesar 0,2. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji multikoloniaritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan adanya problem multikoloniaritas. Untuk dapat mendeteksi ada atau tidaknya multikoloniaritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Berdasarkan pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikoloniaritas adalah apabila nilai VIF berada pada angka ≤ 10 dan nilai *tolerance* mendekati 1.

Tabel 7. Hasil Uji Multikoloniaritas

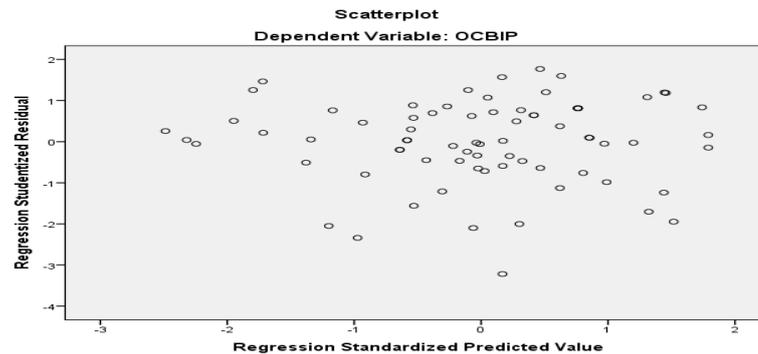
Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,783	1,277
Komitmen Organisasi	0,752	1,330
Religiusitas Islam	0,825	1,212

Sumber: Data Primer (SPSS), diolah 2020

Berdasarkan hasil uji multikoloniaritas di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi, komitmen organisasi dan religiusitas Islam dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi. Hal ini dibuktikan dari nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dalam dua metode, yaitu metode scatterplot dan glejser.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Gambar 1 memberikan hasil bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan titik-titik yang menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y. Adapun pengujian menggunakan metode glejser digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Variabel	Sig.
(Constant)	0,412
Budaya Organisasi	0,108
Komitmen Organisasi	0,469
Religiusitas Islam	0,552

Sumber: Data Primer (SPSS), dilah 2020

Tabel 8 menunjukkan bahwa hasil regresi dengan variabel Abs_RES berperan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil signifikansi dari seluruh variabel independen > 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Hipotesis

Analisis regresi liner berganda adalah suatu model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-14,105	6,339	
Budaya Organisasi	0,208	0,072	0,243
Komitmen Organisasi	0,218	0,103	0,184
Religiusitas Islam	0,708	0,106	0,553

Sumber: Data Primer (SPSS), diolah 2020

Dari hasil regresi pada Tabel 9, dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,243X_1 + 0,184X_2 + 0,553X_3 + e$$

Keterangan:

Y : OCBIP

X₁ : Budaya OrganisasiX₂ : Komitmen OrganisasiX₃ : Religiusitas Islam

e : Standar error

Persamaan koefisien regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi (X₁) berpengaruh positif terhadap tingkat OCBIP. Hal ini menunjukkan bahwa jika guru Madrasah Aliyah memiliki sikap yang baik pada budaya organisasi, maka OCBIP pada guru akan cenderung meningkat, dengan asumsi variabel lain tetap (konstan).
2. Koefisien regresi pada variabel komitmen organisasi (X₂) berpengaruh positif terhadap tingkat OCBIP, yang artinya jika guru Madrasah Aliyah memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka tingkat OCBIP pada guru Madrasah Aliyah di Temanggung juga akan cenderung meningkat, dengan asumsi variabel lain tetap (konstan).
3. Koefisien regresi pada variabel religiusitas Islam (X₃) berpengaruh positif terhadap OCBIP. Hal ini mengindikasikan bahwa jika guru memiliki religiusitas Islam yang tinggi, maka tingkat OCBIP pada guru Madrasah Aliyah di Temanggung akan cenderung meningkat, dengan asumsi variabel lain tetap (konstan).

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, ditemukan hasil bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini memiliki pengaruh positif terhadap tingkat variabel dependen. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan yaitu religiusitas Islam (X₃) karena memiliki nilai koefisien yang paling tinggi dibandingkan dengan variabel independen yang lain, yang mana setelahnya diikuti oleh variabel budaya organisasi (X₁) dan komitmen organisasi (X₂).

Uji signifikansi pengaruh parsial (Uji T) memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 10. Hasil Uji T

Variabel	t	Sig.
(Constant)	-2,225	0,029
Budaya Organisasi	2,874	0,005
Komitmen Organisasi	2,125	0,037
Religiusitas Islam	6,704	0,000

Sumber: Data Primer (SPSS), diolah 2020

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCBIP

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.15, menunjukkan bahwa nilai t hitung dari variabel budaya organisasi (X1) menunjukkan hasil yang positif sebesar 2,874 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Dengan t tabel sebesar 1,99394, maka t hitung ($2,874 > t$ tabel), dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Melihat pada perbandingan nilai t atau signifikansi, dengan begitu dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat OCBIP yang berarti H1 diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCBIP

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.15, menunjukkan hasil bahwa nilai t hitung dari variabel komitmen organisasi (X2) menunjukkan hasil yang positif sebesar 2,215. Dengan t tabel sebesar 1,99394, maka t hitung $> t$ tabel, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi $0,037 < 0,05$. Melihat perbandingan nilai t dan signifikansi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat OCBIP yang berarti H2 diterima.

Pengaruh Religiusitas Islam terhadap OCBIP

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.15, menunjukkan hasil bahwa nilai t hitung dari variabel religiusitas Islam (X3) menunjukkan hasil yang positif sebesar 6,704. Dengan t tabel sebesar 1,99394, maka t hitung $> t$ tabel, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Melihat perbandingan nilai t dan signifikansi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa religiusitas Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat OCBIP yang berarti H3 diterima.

Uji pengaruh simultan (Uji F) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi dan religiusitas islam secara bersama atau simultan terhadap variabel dependen, yaitu OCBIP.

Tabel 11. Hasil Uji F (Anova)

Model	df	F	Sig.
Regression	3	35,709	,000 ^b
Residual	71		
Total	74		

Sumber: Data Primer (SPSS), diolah 2020

Berdasar tabel hasil pengujian f pada tabel 4.16 menyatakan bahwa nilai f sebesar 35,709 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa signifikansi uji f adalah $0,000 > 0,05$, sedangkan hasil f hitung ($35,709 > f$ tabel (2,503)). Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji f , maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan religiusitas Islam (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap tingkat OCBIP (Y).

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menghitung seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,776 ^a	0,601	0,585	3,357

Sumber: Data Primer (SPSS), diolah 2020

Pada tabel 12 menunjukkan nilai koefisien determinasi yang digunakan ada R Square. Hasil pengujian koefisien determinasi model regresi sebesar 0,601. Hal ini menunjukkan bahwa 60% tingkat OCBIP dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Religiusitas Islam (X3). Sedangkan sisanya, yaitu 40% dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen lain diluar model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan membahas mengenai seberapa besar pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan religiusitas Islam terhadap tingkat OCBIP pada guru Madrasah Aliyah di Temanggung. Sehingga didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi, komitmen organisasi dan religiusitas Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat OCBIP pada guru Madrasah Aliyah di Temanggung. Hal ini mengartikan bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini menjadi faktor yang dapat meningkatkan OCBIP pada guru Madrasah Aliyah di temanggung.
2. Religiusitas Islam menjadi variabel independen yang paling berpengaruh terhadap tingkat OCBIP pada guru Madrasah Aliyah di Temanggung dibandingkan dengan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi.
3. Tingkat OCBIP dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan religiusitas Islam (X3) sebesar 60%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 40% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang ada di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhwan, M. 2008. Pengembangan Madrasah Sebagai Pendidikan untuk Semua. "El-Tarbawi, 1(1), hal. 41–54. <https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol1.iss1.art4>
- El-Menouar, Y. 2014. The Five Dimensions of Muslim Religiosity: Results of an Empirical Study. "Journal of Method, Data and Analyses, Vol. 8, No. 1, h. 53–78. <https://doi.org/10.12758/mda.2014.003>
- Ferdinand, Augusty Tae. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam. 2011. Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. 5 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghoni, Abdul. 2017. Pemikiran Pendidikan Naquib al-Attas dalam Pendidikan Islam Kontemporer. "Jurnal Lentera: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi, Vol. 3, No. 1
- Griffin, R. W. 2004. Manajemen. 7 ed. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hutagalung, Dhaniel., dkk. 2020. "Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru." *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), pp. 311–326. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/483>
- Jalisen, M. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Sma Negeri di Sipora Kepulauan Mentawai. "Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 6, No. 2, h. 1160. <https://doi.org/10.21009/jmp.06207>
- Kamil, Naail M., dkk. 2014.. Investigating the dimensionality of organisational citizenship behaviour from Islamic perspective (OCBIP): Empirical analysis of business organisations in southeast Asia. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 19, No. 1, h. 17–46.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maskur. 2009. "Pengelolaan Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan (Studi Situs di SMAN 2 Temanggung)". Tesis Tidak Dipublikasikan, Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Mulasakti, Gilang Pandega. 2020. Faktor Penentu Minat Beli Produk Makanan dan Minuman Impor Berlabel Halal." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 6, No. 2, h. 294-303
- Ningsih, W. Y. 2019. The Effect of Religiosity on Organizational Citizenship Behavior and Affective Commitment: A Case of Islamic Higher Education



Institution. "Asian Journal of Islamic Management (AJIM), Vol. 1, No. 2), h. 109–115. <https://doi.org/10.20885/ajim.vol1.iss2.art5>

Organ, D.W., dan Podsakoff, P.M. 2006. *Organizational Citizenship Behaviour: Its Nature, Antecedents and Consequences*. London: Penerbit Sage.

Umam, Muhammad Nashihul. 2018. "Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Guru (Studi pada Guru Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Adh-Dhuha Hidayatullah Jember)". Skripsi Tidak Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.