PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHICS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN OCB PADA PERUM PERHUTANI KPH GUNDIH

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Strata I pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

ANNISA SYLVIANA DEWI

B 100 150 323

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADYAH SURAKARTA

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHICS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN OCB PADA PERUM PERHUTANI KPH GUNDIH

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

ANNISA SYLVIANA DEWI

B 100 150 323

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S.

NIK. 391

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHICS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN OCB PADA PERUM PERHUTANI KPH GUNDIH

OLEH

ANNISA SYLVIANA DEWI

B 100 150 323

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 14 Oktober 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Dr. Edy Purwo Saputro, S.E., M.Si.** ( )
   (Ketua Dewan Penguji)
2. **Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S** ( )
   (Anggota I Dewan Penguji)
3. **Dra. Wuryaningsih DL, M.M.** ( )
   (Anggota II Dewan Penguji)

Dekan,

Dr. Syamsudin, M.M
NIDN. 0017025701

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 14 Oktober 2019

Penulis

ANNISA SYLVIANA DEWI

B 100 150 323

PENGARUH ISLAMIC WORK ETHICS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN OCB PADA PERUM PERHUTANI KPH GUNDIH

Abstrak

Islamic work ethics merupakan pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan Islam yaitu digunakan sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibagun etos kerja yang Islami. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Organizational citizenship behavior merupakan sebagai tindakan atau perilaku yang mulia, altruistik, dan produktif yang ditunjukkan oleh karyawan dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Islamic work ethics terhadap kinerja karyawan dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) pada Perum Perhutani KPH Gundih. Metode penelitian yaitu metode deskriptif dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Perhutani KPH Gundih. Sampel yang digunakan sebanyak 110 karyawan Perum Perhutani KPH Gundih. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Islamic work ethics berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Islamic work ethics juga berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.

Kata Kunci: islamic work ethics, kinerja karyawan, dan OCB (organizational citizenship behavior).

Abstract

Islamic work ethics is the emanation of the faith that comes from the Islamic faith system, which is used as a basic attitude towards work so that it can be built into an Islamic work ethic. Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out their functions in accordance with the responsibilities given to him. Organizational citizenship behavior is a noble, altruistic, and productive action or behavior that is shown by employees in an organization. The purpose of this study was to determine the effect of Islamic work ethics on employee performance and OCB (Organizational Citizenship Behavior) at Perum Perhutani KPH Gundih. The research method is descriptive method with the sampling technique used is probability sampling. The population of this research is all employees of Perum Perhutani KPH Gundih. The sample used was 110 employees of Perum Perhutani KPH Gundih. The results of this study indicate that Islamic work ethics has a significant effect on employee performance. Islamic work ethics also significantly influences OCB.

Keywords: islamic work ethics, employee performance, and OCB (organizational citizenship behavior).

1. PENDAHULUAN

Perhutani adalah Badan Usaha Milik Negara berbentuk Perusahaan Umum (Perum) yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola sumber daya hutan negara di pulau Jawa dan Madura. Peran strategis Perhutani adalah mendukung sistem kelestarian lingkungan, sistem sosial budaya dan sistem perekonomian masyarakat perhutanan. Dalam mengelola perusahaan, perhutani menghargai seluruh aturan *mandatory* dan *voluntary* guna mencapai visi dan misi perusahaan. Perhutani optimis akan keberhasilan masa depan pengelolaan sumber daya hutan dan lingkungan berdasarkan kondisi hutan yang ada, kekuatan visi yang ingin dicapai dan konsistensi penerapan standar internasional pengelolaan hutan sebagai pendukung bisnis.

Pada Perum Perhutani KPH Gundih saat ini, sedang terjadi adanya transisi etika kerja yaitu peralihan dari kondisi yang pada awalnya menerapkan etika kerja seperti biasanya, sekarang beralih untuk menerapkan islamic work ethics. Masa transisi tersebut merupakan masa pergantian yang ditandai dari perubahan fase awal ke fase yang baru. Akan tetapi, pihak Perum Perhutani belum mengetahui bagaimana cara mengukurnya.

Dengan adanya contoh fenomena di atas, kemudian muncul masalah seperti bagaimana cara mengatasi masalah *islamic work ethics* yang akan mempengaruhi kinerja karyawan maupun OCB. Yaitu bisa dengan cara harus mempunyai sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat yang baik. Kemudian melakukan etika kerja secara konsistensi tanpa mengenal kata puas dan berhenti, terus-menerus mengembangkan kemampuan dalam bekerja. Dan selalu menerapkan motivasi bahwa kerja adalah ibadah, artinya semua pekerjaan yang halal adalah ibadah (Abbasi,dkk, 2011).

Untuk mengatasi permasalahan tersebut peneliti melakukan penelitian berdasarkan keilmuan sumber daya manusia. Ada beberapa variabel yang menjadi landasan dalam melakukan evaluasi, di antaranya adalah *islamic work ethics* untuk mengevaluasi kepribadian atau sikap yang baik dalam organisasi, kinerja karyawan untuk mengevaluasi kualitas kerja karyawan, *organizational citizenship behavior* (OCB) untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan mau bertindak

mendukung tujuan organisasi tanpa berdasarkan deskripsi kerja yang telah di atur atau rasa sukarela dalam bekerja.

Islamic work ethics menurut (Asifudin, Ahmad Janan 2004) diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan Islam yaitu digunakan sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun *islamic work ethics*. Sedangkan Kinerja merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Karyawan di sini dituntut untuk dapat memberikan hasil kerja yang lebih optimal untuk organisasi sesuai dengan tanggung jawab atau tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan (Sodiq, 2018).

Menurut (Lathifah, dan Anthon Rustono 2015) Kinerja merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi yang dituntut untuk dapat memberikan hasil kerja yang lebih optimal untuk organisasi sesuai dengan tanggung jawab atau tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan. Sedangkan tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja begitu penting untuk jalannya sebuah organisasi atau perusahaan karena hubungannya dengan sikap atau perilaku yang sama dengan adanya tujuan organisasi atau perusahaan (McCloy, Campbell & Cudeck, 1994). Kinerja dikatakan baik apabila telah mencapai tujuan organisasi yaitu produktivitas kerja yang meningkat (Campbell, 1998).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu faktor tercapainya keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi (Lian & Tui, 2012). Menurut (Podsakoff, Mackenzie, Pain & Bachrach, 2000), OCB adalah sikap atau perilaku yang mudah, dan tidak secara langsung dilihat atau diketahui ataupun dihargai dengan sistem penghargaan di organisasi, akan tetapi secara menyeluruh memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi. (Greenberg & Baron, 2003) mendefinisikan OCB sebagai perilaku atau sikap yang sifatnya informal, lebih dari harapan normal organisasi atau perusahaan dan semua itu pada akhirnya bisa menjadikan kesejahteraan organisasi. OCB juga bisa diartikan karyawan yang ingin mengerjakan tugas yang tidak tertera dalam deskripsi pekerjaan

mereka (Rahmanto, 2018). Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Islamic Work Ethics terhadap Kinerja Karyawan dan OCB pada Perum Perhutani KPH Gundih".

2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perum Perhutani KPH Gundih yang berjumlah 150 karyawan. Sempel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan rumus Slovin, dengan sampel 110 karyawan Perum Perhutani KPH Gundih. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode analisis dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Data Responden

Tabel 1. Karakteristik jenis kelamin responden

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Pria	106	96,4
Wanita	4	3,6
Jumlah	110	100

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 106 orang (96,4%) dan wanita 4 orang (3,6%).

Tabel 2. Karakteristik usia responden

Usia	Jumlah Responden	Prosentase (%)
<30 Tahun	4	3,6
31-40 Tahun	17	15,5
41-50 Tahun	68	61,8
>50 Tahun	21	19,1
Jumlah	110	100

Berdasarkan tabel 2 diketahui responden sebagian besar berusia 41-50 tahun sebanyak 68 orang (61,8%), responden dengan usia <30 tahun sebanyak 4

orang (3,6%), responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 17 orang (15,5%), dan responden dengan usia >50 tahun sebanyak 21 orang (19,1%).

Tabel 3. Karakteristik pendidikan terakhir responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
SLTA/Sederajat	96	87,3
Diploma	5	4,5
Sarjana	9	8,2
Magister	0	0
Jumlah	110	100

Berdasarkan tabel 3 diketahui sebagian besar responden dengan tingkat pendidikan lulusan SLTA/Sederajat sebanyak 96 orang (87,3%), lulusan Diploma sebanyak 5 orang (4,5%), lulusan Sarjana sebanyak 9 orang (8,2%), dan lulusan Magister sebanyak 0 orang (0%).

Tabel 4. Karakteristik lama bekerja responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1-2 Tahun	0	0
3-4 Tahun	1	0,9
5-6 Tahun	3	2,7
>6 Tahun	106	96,4
Jumlah	110	100

Berdasarkan tabel 4 diketahui responden sebagian besar lama bekerja > 6 tahun sebanyak 106 orang (96,4%), responden dengan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 0 orang (0%), responden dengan lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 1 orang (0,9%), dan responden dengan lama bekerja 5-6 sebanyak 3 orang (2,7%).

3.2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel IWE (X) terhadap Kinerjakaryawan (Y1)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,352	0,889		1,520	0,131
	TOTAL_IWE	-0,055	0,942	-0,125	-1,692	0,709

Berdasarkan hasil uji heteroskedastitas yang telah dilakukan maka hasilnya nilai sig dari variabel X menunjukan nilai Sig. 0,709 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel IWE (X) terhadap OCB (Y2)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,075	1,884		-0,040	0,968
	TOTAL_IWE	0,565	1,993	0,138	1,354	1,08

Berdasarkan hasil uji heteroskedastitas yang telah dilakukan maka hasilnya nilai sig dari variabel X menunjukan nilai Sig. 1,08 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.3. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel IWE (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y1)

Variabel	*Tolerance*	VIF	Keterangan
Islamic Work Ethics	2,841	9,106	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui nilai Tolerance variabel Islamic Work Ethics (2,841). Sedangkan nilai VIF variabel Islamic Work Ethics (9,106). Dasar pengambilan keputusan adalah nilai Tolerance variabel > 0,10 sedangkan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinearitas atau dengan kata lain model regresi ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel IWE (X) terhadap OCB (Y2)

Variabel	*Tolerance*	VIF	Keterangan
Islamic Work Ethics	2,841	9,106	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui nilai Tolerance variabel Islamic Work Ethics (2,841). Sedangkan nilai VIF variabel Islamic Work Ethics

(9,106). Dasar pengambilan keputusan adalah nilai Tolerance variabel > 0,10 sedangkan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinearitas atau dengan kata lain model regresi ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

3.4. Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Variabel IWE (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	110
Kolmogorov-Smirnov Z	1,100
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,178

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diketahui bahwa nilai Kologorov-Smirnov Z 1,100 dengan Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,178 > 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Variabel IWE (X) terhadap OCB (Y2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	110
Kolmogorov-Smirnov Z	0,716
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,684

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z 0,716 dengan Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,684 > 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3.5. Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F Variabel IWE (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y1)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169,349	1	169,349	68,663	0,000
	Residual	266,370	108	2,466		
	Total	435,718	109			

Berdasarkan tabel di atas, Uji Anova atau F tes diperoleh F hitung sebesar 68,663 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitasnya (0,000) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *islamic work ethics* (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji F Variabel IWE (X) terhadap OCB (Y2)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	482,483	1	482,483	51,120	0,000
	Residual	1019,335	108	9,438		
	Total	1501,818	109			

Berdasarkan tabel di atas, Uji Anova atau F tes diperoleh F hitung sebesar 51,120 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitasnya (0,000) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *islamic work ethics* (X) berpengaruh signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB).

3.6. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Uji R2 IWE (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,623	0,389	0,383	1,57047

Berdasarkan tabel di atas, menujukan bahwa *Adjusted R square* sebesar 0,383. Artinya, 38,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *islamic work ethics*. Sedangkan sisanya (100% - 38,3%= 61,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 14. Hasil Uji R2 IWE (X) terhadap OCB (Y2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,567	0,321	0,315	3,07218

Berdasarkan tabel di atas, menujukan bahwa *Adjusted R square* sebesar 0,315. Artinya 31,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *islamic work ethics.*

Sedangkan sisanya (100% - 31,5%= 68,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3.7. Uji t

Tabel 15. Hasil Uji t Variabel IWE (X) terhadap kinerja karyawan (Y1)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,278	1,708		4,848	0,000
	TOTAL_IWE	0,622	0,075	0,623	8,286	0,000

Berdasarkan tabel di atas, karena Sig. Variabel *islamic work ethics* (X) adalah sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya, ada pengaruh *Islamic Work Ethics* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y1).

Tabel 16. Hasil Uji t Variabel IWE (X) terhadap OCB (Y2)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,482	3,340		5,833	0,000
	TOTAL_IWE	1,049	0,147	0,567	7,150	0,000

Berdasarkan tabel di atas, karena Sig. Variabel *islamic work ethics* (X) adalah sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya, ada pengaruh *Islamic Work Ethics* (X) terhadap OCB (Y2).

3.8. Analisis Regresi Linear

Tabel 17. Hasil Analisis Data IWE (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y1)

Variabel	Uji t			Uji F		Uji R^2
	Koefisien	t	Sig.	F	Sig.	Adjusted R Square
(*Constanta*)	8,278	4,848	0,000			
IWE	0,622	8,286	0,000			
Kinerja karyawan				68,663	0,000	0,383

Berdasarkan hasil pengujian model regresi linear terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Gundih, dapat ditunjukkan persamaan model regresi linear dalam penelitian ini adalah:

Kinerja Karyawan= 8,278 + 0,622 IWE + e (1)

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta adalah 8,278 artinya jika tidak ada variabel IWE (*Islamic Work Ethics*), maka kinerja karyawan adalah sebesar 8,278.

Koefisien regresi IWE adalah 0,622, artinya setiap penambahan variabel *islamic work ethics* sebesar 1, maka *islamic work ethics* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,622.

Tabel 18. Hasil Analisis Data IWE (X) terhadap OCB (Y2)

Variabel	Uji t			Uji F		Uji R^2
	Koefisien	t	Sig.	F	Sig.	Adjusted R Square
(*Constanta*)	19,482	5,833	0,000			
IWE	1,049	7,150	0,000			
OCB				51,120	0,000	0,315

Berdasarkan hasil pengujian model regresi linear terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi OCB pada Perum Perhutani KPH Gundih, dapat ditunjukkan persamaan model regresi linear dalam penelitian ini adalah:

OCB= 19,482 + 1,049 IWE + e (2)

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta adalah 19,482 artinya jika tidak ada variabel IWE (*Islamic Work Ethics*), maka OCB adalah sebesar 19,482.

Koefisien regresi IWE adalah 1,049, artinya setiap penambahan variabel *islamic work ethics* sebesar 1, maka *islamic work ethics* akan meningkatkan OCB sebesar 1,049.

4. PENUTUP

Dari hasil penelitian dan analisa diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini didominasi beberapa karakter deskriptif responden diantaranya adalah karyawan pria sebanyak 96,4%, karyawan dengan rentan usia 41-50 tahun sebanyak 61,8%, karyawan dengan pendidikan terakhir SLTA/Sederajat sebanyak 87,3%, dan karyawan dengan lama bekerja > 6 tahun sebanyak 96,4%. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa *islamic work ethics*, berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, dan OCB. Hasil tersebut mengartikan bahwa *islamic work ethics* telah diterapkan dengan cara yang baik untuk meningkatkan kinerja mereka, dan mengontrol kerja karyawan. Dampak pada kinerja adalah karyawan meningkatkan kinerja, seperti menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan memiliki inisiatif pribadi dalam bekerja. Dampak pada OCB adalah karyawan akan bertindak OCB, yaitu karyawan berperilaku secara sukarela yang menguntungkan bagi organisasi tanpa mengharap imbalan seperti membantu teman dalam bekerja dan tidak mengganggu hak – hak karyawan lainnya. Hasil analisis uji t diperoleh hasil pengaruh *islamic work ethics* dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,000 < 0,05. Nilai koefisien beta adalah positif, yang berarti bahwa *islamic work ethics* di Perum Perhutani KPH Gundih berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji t diperoleh hasil pengaruh *islamic work ethics* dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,000 < 0,05. Nilai koefisien beta adalah positif, yang berarti bahwa etika kerja islami di Perum Perhutani KPH Gundih berpengaruh signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB).

Bagi pihak Perum Perhutani KPH Gundih diharapkan mampu mempertahankan bahkan meningkatkan lagi *islamic work ethics* dengan baik

supaya kualitas kinerja karyawan dan OCB pada Perum Perhutani KPH Gundih bisa menjadi lebih baik. Menjadikan *islamic work ethics* menjadi etika kerja yang wajib dimiliki setiap karyawan di Perum Perhutani KPH Gundih dikarenakan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan maupun OCB.

Untuk penelitian yang akan datang diharapkan ditambahkan metode yang lebih beragam, tidak hanya menggunakan kuesioner namun mengunakan metode wawancara. Supaya untuk ditambahkan variabel *independent* untuk meningkatkan nilai *Adjusted R Square* yang rendah dan untuk mengetahui variabel apa saja yang perlu diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Abbasi, A. S., Rehman, K., & Bibi, A. (2011). Islamic work ethic: How it affects business performance. Actual Problems of Economics, 12, 312–322.

Campbell, N.A. (2003). Biologi. Alih Bahasa : L. Rahayu, E.I.M Adil, N Anita, Andri, W.F Wibowo, W. Manalu. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Desky, Harjoni. (2014). "Pengaruh Islamic Work Ethics terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe". Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malikussaleh Lhokseumawe. Vol. 8, No. 2, Desember 2014.

Greenberg, J. & Baron, R.A. (2007). Behavior in Organization. Prentice Hall (9th Edition).

Hana, Mc.Mifrohul dan M. Nur Ghufron. (2015). "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan". STAIN Kudus. Vol. 3, No. 2, Desember 2015.