

PENGARUH SPIRITUALITAS, DISIPLIN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA

¹Ilham Tahier, ²Prasetiani Gautama, ³Muchtar Surullah

¹Universitas Muhammadiyah Palopo

² Universitas Muhammadiyah Palopo

³ Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: ilhamtahier@umpalopo.ac.id

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh spiritualitas, disiplin kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour guru di SMPN 2 dan SMPN 3 Cilaku yang di mediasi oleh motivasi kerja. Penyebaran kuisioner yang menggunakan data primer dan memakai desain penelitian eksplanatori untuk mengetahui keterkaitan sejumlah variabel. Responden pada penelitian ini merupakan seluruh guru yang mengajar di SMPN 2 dan SMPN 3 Cilaku dengan sampel jenuh, dengan menyebarkan kuisioner. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS dan SEM PLS. Analisis data menunjukkan bahwa spiritualitas, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMPN 2 dan SMPN 3 Cilaku secara langsung. Spiritualitas berpengaruh secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviour, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Begitupun Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour secara langsung. Secara tidak langsung baik spiritualitas, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour melalui Motivasi kerja pada seluruh guru di SMPN 2 dan SMPN 3 Cilaku.

Kata Kunci: *Spiritualitas, Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Guru.*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of spirituality, and work discipline on the Organizational Citizenship Behavior of teachers at SMPN 2 and SMPN 3 Cilaku which was mediated by work motivation. The distribution of questionnaires using primary data and using an explanatory research design to determine the relationship between several variables. Respondents in this study were all teachers who teach at SMPN 2 and SMPN 3 Cilaku with saturated samples, by distributing questionnaires. The analysis used is multiple linear regression with SPSS and SEM PLS applications. Data analysis shows that spirituality and work discipline has a positive and significant effect on the work motivation of teachers at SMPN 2 and SMPN 3 Cilaku directly. Spirituality has a direct effect on Organizational Citizenship Behavior, while work discipline has no direct effect on Organizational Citizenship Behavior. Likewise, work motivation does not significantly affect Organizational Citizenship Behavior directly. Indirectly, both spirituality and work discipline has no effect on Organizational Citizenship Behavior through work motivation for all teachers at SMPN 2 and SMPN 3 Cilaku.

Keywords: *Spirituality, Work Discipline, Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior, Teachers*

Pendahuluan

Reformasi merupakan titik tonggak perubahan secara menyeluruh. Adanya tuntutan perubahan dalam kehidupan masyarakat merupakan faktor utama dan strategis bagi tercapainya keberhasilan pembangunan suatu bangsa. Peningkatan mutu masyarakat dengan menciptakan manusia Indonesia yang berkualitas secara optimal merupakan upaya berkesinambungan agar mempunyai keahlian dan kemampuan.¹

Sekolah merupakan salah satu prasana dimana mutu masyarakat dapat diciptakan. Sekolah bertanggungjawab menyelenggarakan pendidikan baik pendidikan dasar, menengah atau lanjutan. Peranan sekolah sebagai ujung tombak sistim pendidikan di Indonesia dalam menunjang pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang kuat dan berdaya saing tinggi dalam berbagai aspek.² Dukungan tersebut tidak lepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik yang bekerja secara profesionalitas di sekolah.

Dalam berhadapan dengan peserta didik, pengaruh spiritualitas sangat penting bagi guru untuk melakukan pendekatan kepada peserta didik.³ Menurut Adler, spiritualitas diarahkan kepada pengalaman subjektif dari apa yang relevan secara eksistensial untuk manusia.⁴ *Daily Spirituality Experience Scale* (DSES) yang diciptakan oleh Lynn G. Underwood merupakan instrument untuk mengukur tingkat spiritualitas seseorang.⁵ Selain tingkat spiritualitas, disiplin kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya bagi guru. Bukan hal yang mudah dalam memberikan pengajaran dengan multikarakter peserta didik. Disiplin yang baik menggambarkan pemenuhan tanggung jawab seorang guru dalam menyelesaikan tugas-tugas pendidikan. Menurut Soetrisno indikator disiplin kerja yaitu:⁶ 1) Taat

¹Pane, Y. K., Puri, D. R., Siregar, Y. S., Sinaga, A., & Rahman, A., *Peningkatan Mutu dan Sumber Daya Manusia melalui Pembelajaran IPS yang Berkualitas di MTs Nurul Iman*. (Indonesian Journal of Social Science Education (IJSSE), 4, 2022), h. 155–168. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29300/ijssse.v4i2.6825>

²Ramdan, A. Y., & Fauziah, P. Y., *Peran orang tua dan guru dalam mengembangkan nilai-nilai karakter anak usia sekolah dasar*. (Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar Dan Pembelajaran, 9(2), 2019), h. 100. <https://doi.org/10.25273/pe.v9i2.4501>

³Saputra, Y. N., *Hubungan Spiritualitas terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa*, Kurios, 6(1), 2020, h. 1. <https://doi.org/10.30995/kur.v6i1.127>

⁴Roberto, A., Sellon, A., Cherry, S. T., Hunter-Jones, J., & Winslow, H., *Impact of spirituality on resilience and coping during the COVID-19 crisis: A mixed-method approach investigating the impact on women*, (Health Care for Women International, 41(11–12), 2020), h. 1313–1334. <https://doi.org/10.1080/07399332.2020.1832097>

⁵Hammer, J. H., & Cragun, R. T., *Daily spiritual experiences and well-being among the nonreligious, spiritual, and religious: A bifactor analysis*. *Psychology of Religion and Spirituality*, <https://psycnet.apa.org/>, 11(4), 2019, h. 463–473. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/rel0000248>

⁶Sutrisno, S., Yanurianto, Y., & Indrawan, Y. W., *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang*, (Jurnal Ekonomi Efektif, 3(4), 2021), h. 464. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11282>

terhadap aturan waktu, 2) Taat terhadap aturan instansi, 3) Taat terhadap aturan perilaku instansi dan 4) Taat terhadap aturan lain yang berlaku

Disiplin kerja digunakan untuk memotivasi agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar. Hal ini dapat dikatakan bahwa secara langsung ataupun tidak langsung faktor disiplin kerja berpotensi mempengaruhi motivasi kerja.⁷ Seorang guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat mendidik murid-muridnya dengan baik sehingga tercipta sumber daya manusia mumpuni di masa depan.

Para guru sering dihadapkan pada kerumitan karakter dari peserta didik yang beragam terutama saat masuk pada perkembangan usia pendidikan anak. Maka penting bagi guru sekolah memiliki peran lebih yang dilakukan dalam mendidik murid-muridnya. Guru yang loyal, mampu bekerja lebih demi tercapainya generasi didik yang optimal dan profesionalitas. Kemampuan seperti inilah yang menjadi kemampuan ekstra-role yang diperlukan pada system pengajaran di Indonesia, atau disebut *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).⁸ Perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dapat timbul dan meningkat dari banyak faktor baik internal maupun eksternal, salah satunya adalah dari motivasi diri. Menurut Podsakoff, OCB mempengaruhi keefektifan organisasi, menunjuk pada “perilaku diluar tugas pekerjaan normal karyawan yang melebihi panggilan tugasnya atau melebihi persyaratan peran kerjanya (out-of-role)”.⁹

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Selain itu, motivasi merupakan faktor pendorong perilaku seseorang.¹⁰ Robbins sendiri mengartikan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Robbins, Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:¹¹ 1)

⁷Jasman Saripuddin Hasibuan, & Silvyia, B., Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. (Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu, Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0, 2(1), 2019), h. 134-147. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696>

⁸Yuliati, *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)*, (Fokus Ekonomi : Jurnal Ilmiah Ekonomi, 15(1), 2020), h. 183-200. <https://doi.org/10.34152/fe.15.1.183-200>.

⁹Prahesti, D. S., Riana, I. G., & Wibawa, I. M. A., *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Mediasi*, (E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 7, 2018), h. 2761. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p06>

¹⁰Desak Ketut Ratna Dewi, I Wayan Suwendra, N. N. Y. , *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jurnal Manajemen Indonesia, 4(1), 2018). h. 56.

¹¹Ridho, M., & Susanti, F., *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang*, (INA-Rvix Papers, 2019), h. 10.

Penghargaan, 2) Hubungan sosial, 3) Kebutuhan Hidup dan 4) Keberhasilan dalam bekerja

Dari rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh spiritualitas, disiplin kerja pada Guru SMPN 2 Cilaku dan Guru SMPN 3 Cilaku terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara langsung. Selain itu untuk menganalisis spiritualitas, disiplin kerja pada Guru SMPN 2 Cilaku dan Guru SMPN 3 Cilaku terhadap motivasi kerja secara langsung. Dalam penelitian ini juga akan dicari pengaruh spiritualitas, disiplin kerja pada Guru SMPN 2 Cilaku dan Guru SMPN 3 Cilaku terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui motivasi kerja secara tidak langsung.

Pada penelitian Hakim dan Prastika berpendapat bahwa Spiritualitas berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.¹² Disiplin kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* didukung oleh penelitian yang dilakukan Suseno.¹³ Yudha Nata Saputra yang menyatakan bahwa Spiritualitas dan Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan.³ Sama halnya dengan Jasman Saripuddin Hasibuan dan Silvyta menyatakan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Motivasi kerja.⁷ Demikian juga Kadek Diah Candra Dewi yang mengungkapkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.¹⁴

Metode

Desain dari penelitian ini adalah deskriptif *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Analisis statistik deskriptif adalah berguna untuk mengetahui karakteristik data sedangkan analisis statistik inferensial digunakan untuk menyimpulkan hasil dan perbedaan serta pertimbangan dalam hubungan antar variabel yang berasal dari sampel dalam kaitannya dengan populasi.¹⁵

Populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari suatu objek yang merupakan perhatian peneliti.¹⁶ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

¹²Hakim, A., & Prastika, A. Y. , *The Influence of Organizational Citizenship Behavior, Continuance Commitment, Emotional Intelligence, and Spirituality on Performance*. (Insyama, 115, 2020), h. 80–84. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200127.016>

¹³Suseno, Kirana, K. C., & Lukitaningsih, A., *Analisis Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*, (Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, 6(2), 2021), h. 269–282. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v6i2.16005>

¹⁴Dewi, K. D. C., & Riana, I. G., *Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap*, (Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 7, 2019), h 203–214.

¹⁵Hardani, et. al., *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (A. Husnu Abadi (ed.); 1st ed., CV. Pustaka Ilmu, 2020), h. 40.

¹⁶Sapar, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif* (B. Harsono (ed.); 5th ed.). Makassar: Universitas Hasanuddin Press, 2022), h. 50.

guru yang ada di SMPN 2 dan SMPN 3 Cilaku yang berjumlah 60 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang pengambilannya menggunakan teknik *sampling*. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 orang menggunakan sampel jenuh.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara kuisioner yang sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan oleh peneliti terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan analisis statistik inferensial menggunakan teknik *Struktural Equation Modeling* (SEM) berbasis varians dengan aplikasi Smart PLS 3.0. SEM-PLS yaitu salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing value*) dan *multikolinieritas*.¹⁷

Adapun kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Diterima jika : nilai $p \geq \alpha = 0,05$ (tidak signifikan)

Ditolak jika : nilai $p < \alpha = 0,05$ (signifikan)

Hasil Uji Outer dan Inner Model

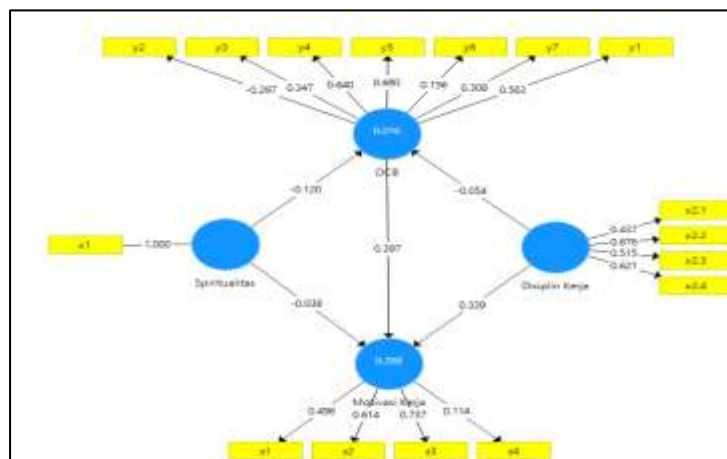
Analisis pada penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling Based Variance (VB-SEM) dengan bantuan *software* Smart PLS 3.3.

1. Hasil Uji Outer Model

Evaluasi model merupakan model pengukuran yang bertujuan untuk menilai validitas (absah) dan reliabilitas (handal) suatu model. Pengujian outer model terdiri atas:

a. Uji Validitas Model

1) Outer Model



Gambar 1. Outer Model SEM (Output Smart-PLS)

¹⁷Rahmad Solling Hamid, S. M. A. , *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian* (A. D. R.Abiratno, Sofa Nurdiyanti (ed.); 1st ed., PT. Inkubator Penulis Indonesia, 2019). h. 56.

Outer Model Atau Pengukuran Bagian Luar disebut juga sebagai model pengukuran. Uji *outer model* bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Uji *outer model* ini menggunakan bantuan prosedur *PLS Algorithm*.

2) *Convergent Validity (Loading Factor)*

Uji Validitas *Convergent validity* bertujuan menentukan nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya.

Tabel 1. *Outer Loading (Convergent Validity)*

Indikator	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Organizational Citizenship Behavior	Spiritualitas	Ket
X1				1,000	Valid
X2.1	0,974				Valid
X2.2	0,835				Valid
X2.3	0,918				Valid
X2.4	0,971				Valid
Y1			0,721		Valid
Y2			0,716		Valid
Y3			0,678		Valid
Y4			0,771		Valid
Y5			0,741		Valid
Y6			0,666		Valid
Y7			0,860		Valid
Z1		0,851			Valid
Z2		0,692			Valid
Z3		0,582			Valid
Z4		0,679			Valid

Sumber: Hasil analisis Smart PLS

Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa hasil analisis outer model diperoleh nilai *outer loading* pada masing-masing indikator variabel telah memenuhi nilai validitas dengan nilai $>0,5$. Oleh karena itu, model di atas dinyatakan valid.

3) *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan model bertujuan melihat tingkat validitas indikator dalam model reflektif. Nilai yang menjadi ukuran adalah *Average Variance Extracted (AVE)* dengan nilai diharapkan $>0,5$.

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extract* (AVE) pada Variabel Model SEM

Variabel	Average Variance Extracted
Spiritualitas	0,777
Disiplin Kerja	0,864
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,529
Motivasi Kerja	0,558

Tabel 2 tersebut menunjukkan nilai AVE dari setiap variabel dalam penelitian adalah >0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam model SEM yang dianalisis dinyatakan valid.

b. Reliabilitas Model

Reliabilitas Model berguna untuk mengetahui tingkat reliabilitas internal dari indikator variabel. Standar nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel apabila dinyatakan reliabel adalah >0,6, sedangkan standar nilai untuk *Composite Reliability* adalah >0,7.

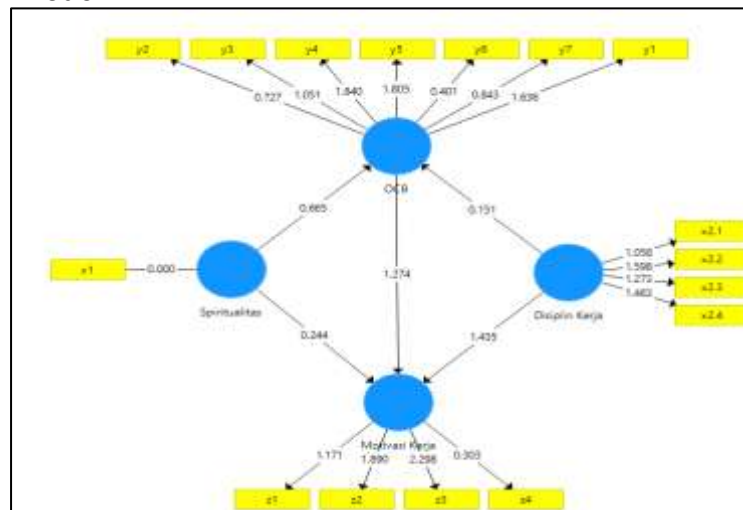
Tabel 3. Nilai *Composite Reliability and Cronbach Alpha* pada Tiap Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Spiritualitas	0,959	0,965
Disiplin Kerja	0,968	0,974
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,905	0,917
Motivasi Kerja	0,887	0,908

Berdasarkan nilai tabel 3 diketahui seluruh variabel memiliki *Cronbach's Alpha* >0,06 serta nilai *Composite Reliability* >0,7 sehingga model SEM yang dianalisis telah reliabel.

2. Hasil Uji Inner Model

a. Inner Model



Gambar 2. Inner Model SEM

Uji Inner Model dilakukan dengan metode *bootstraping*. Uji Inner Model disebut juga dengan uji struktural

b. Uji Hipotesis (Uji t)

Analisis inner model SEM digunakan untuk melihat besaran nilai T Hitung dan P Value yang juga menjadi ukuran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Nilai T Variabel Independen terhadap Variabel Dependen yang berpengaruh langsung

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0,170	0,174	0,086	1,985	0,048
Disiplin Kerja -> OCB	-0,083	-0,079	0,139	0,600	0,549
OCB -> Motivasi Kerja	0,189	0,197	0,116	1,621	0,106
Spiritualitas -> Motivasi Kerja	0,590	0,593	0,124	4,759	0,000
Spiritualitas -> OCB	0,581	0,597	0,061	9,479	0,000

Tabel 5. Nilai T Variabel Independen terhadap Variabel Dependen yang berpengaruh tidak langsung

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Disiplin Kerja -> OCB -> Motivasi Kerja	-0,016	-0,015	0,035	0,445	0,656
Spiritualitas -> OCB -> Motivasi Kerja	0,110	0,114	0,073	1,499	0,135

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan analisis determinan adalah untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen secara bersama memengaruhi variabel dependen. Hasil analisis determinan pada Model SEM disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Determinan terhadap Variabel Independen

Pengaruh Variabel	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja	0,346	0,323

Berdasarkan tabel 6 tersebut, diketahui bahwa variable Spiritualitas, dan Disiplin Kerja memengaruhi Motivasi Kerja sebesar 34,6% sedangkan 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pengaruh Spiritualitas terhadap Motivasi Kerja Guru dan *Organizational Citizenship Behavior* Guru SMPN 2 dan SMPN 3 Cilaku

Berdasarkan Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung= 4,795 > t tabel =2,000 dengan nilai P Value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa spiritualitas berpengaruh terhadap motivasi kerja Guru di SMPN 2 dan SMPN 3 Cilaku. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian dari Yudha Nata Saputra yang menyatakan bahwa Spiritualitas dan Motivasi kerjamemiliki pegraruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim dan Prastika berpendapat bahwa Spiritualitas berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.¹² Berdasarkan Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung= 9,479 > t tabel =2,000 dengan nilai P Value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwaspiritualitas berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru dan *Organizational Citizenship Behavior* Guru SMPN 2 dan SMPN 3 Cilaku

Jasman Saripuddin Hasibuan dan Silvy menyatakan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Motivasi kerja.⁷ Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung= 1,985 > t tabel =2,000 dengan nilai P Value sebesar 0,048 atau lebih kecil dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwahasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Suseno dimana Disiplin kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.¹³ Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung= 0,600 < t tabel = 1,977 dengan nilai P Value sebesar 0,549 atau lebih besar dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Pada penelitian ini disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh Spiritual, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Motivasi Kerja Guru SMPN 2 dan SMPN 3 Cilaku

Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung= 1,499 < t tabel =2,000 dengan nilai P Value sebesar 0,135 atau lebih besar dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel spiritualitas tidak berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara tidak langsung melalui Motivasi kerja Guru SMPN 2 dan SMPN 3 Cilaku.

Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = 0,455 < t tabel = 2,000 dengan nilai *P Value* sebesar 0,656 atau lebih besar dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara tidak langsung pada guru di SMPN 2 dan SMPN 3 Cilaku.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek Diah Candra Dewi yang mengungkapkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.¹⁴ Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = 1,621 < t tabel = 2,000 dengan nilai *P Value* sebesar 0,106 atau lebih besar dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara langsung.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan disimpulkan :

1. Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Guru di SMPN 2 dan SMPN 3 Cilaku secara langsung.
2. Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara langsung pada Guru di SMPN 2 dan SMPN 3 Cilaku.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja secara langsung pada Guru di SMPN 2 dan SMPN 3 Cilaku.
4. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara langsung pada Guru di SMPN 2 dan SMPN 3 Cilaku.
5. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru di SMPN 2 dan SMPN 3 Cilaku.
6. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara tidak langsung melalui Motivasi kerja pada guru di SMPN 2 dan SMPN 3 Cilaku.
7. Spiritualitas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara tidak langsung melalui motivasi kerja Guru SMPN 2 dan SMPN 3 Cilaku.

Daftar Pustaka

- A. Hakim, & Pristika, A. Y., *The Influence of Organizational Citizenship Behavior, Continuance Commitment, Emotional Intelligence, and Spirituality on Performance*, Insyma, 115, 2020.

<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200127.016>

- A. Rahmad Solling Hamid, S. M., *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian*, A. D. R. Abiratno, Sofa Nurdiyanti (ed.); 1st ed., PT. Inkubator Penulis Indonesia, 2019.
- A. Roberto, Sellon, A., Cherry, S. T., Hunter-Jones, J., & Winslow, H., *Impact of spirituality on resilience and coping during the COVID-19 crisis: A mixed-method approach investigating the impact on women*, *Health Care for Women International*, 41(11-12), 2020. <https://doi.org/10.1080/07399332.2020.1832097>
- C. Dewi, K. D., & Riana, I. G., *Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap*, *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 7, 2019.
- C. Suseno, Kirana, K., & Lukitaningsih, A., *Analisis Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*, *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 6(2), 2021. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v6i2.16005>
- Dewi. Desak Ketut Ratna dan I Wayan Suwendra, N. N. Y., *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (*Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 2018
- H. Hammer, J., & Cragun, R. T., *Daily spiritual experiences and well-being among the nonreligious, spiritual, and religious: A bifactor analysis. Psychology of Religion and Spirituality*, <https://Psycnet.Apa.Org/>, 11(4), 2019. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/rel0000248>
- Hardani, et. al., *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, A. Husnu Abadi (ed.); 1st ed., CV. Pustaka Ilmu, 2020.
- Hasibuan. Jasman Saripuddin, & Silvya, B., *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*, *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu, Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri* 4.0, 2(1), 2019. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696>
- K. Pane, Y., Puri, D. R., Siregar, Y. S., Sinaga, A., & Rahman, A., *Peningkatan Mutu dan Sumber Daya Manusia melalui Pembelajaran IPS yang Berkualitas di MTs Nurul Iman*, *Indonesian Journal of Social Science Education (IJSSE)*, 4, 2022. <https://doi.org/doi:http://dx.doi.org/10.29300/ijssse.v4i2.6825>
- M. Ridho, & Susanti, F., *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang*, *INA-Rvix Papers*, 2019.
- N. Saputra, Y., *Hubungan Spiritualitas terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa*, *Kurios*, 6(1), 2020. <https://doi.org/10.30995/kur.v6i1.127>
- Prahesti D. S., Riana, I. G., & Wibawa, I. M. A., *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Mediasi*, *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 2018. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p06>
- S. Sutrisno, Yanurianto, Y., & Indrawan, Y. W., *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di*

- Tangerang*, Jurnal Ekonomi Efektif, 3(4), 2021.
<https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11282>
- Sapar, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, B. Harsono (ed.); 5th ed. Makassar: Universitas Hasanuddin Press, 2022.
- Y. Ramdan, A., & Fauziah, P. Y., *Peran orang tua dan guru dalam mengembangkan nilai-nilai karakter anak usia sekolah dasar*, *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar Dan Pembelajaran*, 9(2), 2019.
<https://doi.org/10.25273/pe.v9i2.4501>
- Yuliati, *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)*, *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 15(1), 2020. <https://doi.org/10.34152/fe.15.1.183-200>.