

PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC* DAN *WORKPLACE FRIENDSHIP* TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Perawat Kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong)

Hana Sukmawati¹, Irfan Helmy²

Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

Email: hanasukma27@gmail.com¹, risetirfan@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *islamic work ethic* dan *workplace friendship* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis variabel, yaitu variabel bebas yang meliputi *islamic work ethic* dan *workplace friendship*. Variabel terikat meliputi kinerja dan variabel intervening yaitu komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong yang berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel adalah teknik *non probability sampling* yakni *sampling purposive* yaitu mengambil sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, analisis jalur, dan sobel test. Alat bantu pengelolaan data menggunakan *SPSS for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *islamic work ethic* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. *Workplace friendship* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. *Islamic work ethic* berpengaruh positif terhadap kinerja. *Workplace friendship* berpengaruh positif terhadap kinerja. Komitmen organisasi dapat memediasi antara *islamic work ethic* dan kinerja serta komitmen organisasi dapat memediasi antara *workplace friendship* dan kinerja.

Kata Kunci: *islamic work ethic*, *workplace friendship*, komitmen organisasi, kinerja.

ABSTRACT

This research to examine the effect of Islamic work ethics and workplace friendship on performance through organizational commitment as an intervening variable. The variables in this research consisted of three types of variables, namely the independent variables which included Islamic work ethics and workplace friendship. The dependent variable includes performance and the intervening variable, namely organizational commitment. The population in this study were 43 contract nurses at PKU Muhammadiyah Gombong Hospital. The sampling technique is a non-probability sampling technique, namely purposive sampling, which is taking samples with certain considerations. The data collection technique used a questionnaire, data analysis used was the validity and reliability instrument test, classical assumption test, hypothesis test, correlation analysis, path analysis, and sobel test. Data management tools using SPSS for windows. The results showed that Islamic work ethics had a positive effect on organizational commitment. Workplace friendship has a positive effect on organizational commitment. Islamic work ethics has a positive effect on performance. Workplace friendship has a positive effect on performance. Organizational commitment can mediate between Islamic work ethics and performance and organizational commitment can mediate between workplace friendship and performance.

Keywords: *islamic work ethic*, *workplace friendship*, *organizational commitment*, *performance*.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Akan tetapi organisasi seringkali menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Peran sumber daya manusia yang semakin lama semakin berkembang menunjukkan bahwa persepsi mengenai fungsi sumber daya manusia menjadi semakin kuat dalam sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi

tujuan perusahaan tercapai sehingga tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan organisasi akan sulit tercapai. Hal ini dikarenakan, sumber daya manusia menjadi faktor utama pencapaian tujuan organisasi.

Rumah sakit merupakan suatu organisasi sosial yang menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat berupa penyembuhan penyakit beserta pencegahannya dan merupakan pusat rujukan, sehingga dengan perannya yang sangat penting bagi masyarakat, rumah sakit diharapkan mampu memberikan pelayanan yang maksimal dengan memanfaatkan sumber daya yang ada serta memahami ekspektasi dan harapan pasien. Perawat merupakan tenaga medis yang membantu dalam melakukan perawatan kepada pasien atau klien dan membantu dokter untuk menangani sebuah penyakit dan tindakan medis. Fungsi utama dari seorang perawat

PENGARUH ISLAMIC WORK ETHIC DAN WORKPLACE FRIENDSHIP TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Perawat Kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong)

adalah untuk membantu pasien dalam kondisi sakit ataupun sehat. Hal tersebut untuk meningkatkan derajat kesehatan melalui pelayanan kesehatan masyarakat. Salah satu petugas kesehatan yang harus menjaga keselamatan pasien adalah perawat. Perawat adalah petugas kesehatan yang menghabiskan waktu yang cukup banyak bersama dengan pasien, tentu hal ini akan menyebabkan peran perawat dalam keselamatan pasien juga sangat besar. Perawat dengan status kontrak memiliki peran penting bagi rumah sakit yaitu sebagai pendukung layanan perawatan sesuai dengan semua standar pelayanan dan SOP yang telah dibuat dan ditetapkan oleh rumah sakit serta tidak luput pula dalam menerapkan prinsip-prinsip etik dalam pemberian pelayanan keperawatan.

Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gombong dituntut agar selalu berpedoman pada standar dan prosedur yang berlaku. Dalam profesi sebagai perawat, istilah tersebut dinamakan SPO (Standar Prosedur Operasi). Standar Prosedur Operasi (SPO) ini merupakan pedoman dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, SPO sangat dibutuhkan dan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya supaya terhindar dari adanya kesalahan dalam pekerjaan.

Kinerja perawat dapat dilihat dari asuhan keperawatan yang diberikan kepada para pasiennya. Kinerja perawat yang baik menjadi faktor penentu citra rumah sakit di mata masyarakat dan pendukung tercapainya tujuan organisasi (Badi'ah, 2009). Berdasarkan nilai indeks kinerja individu (IKI), pencapaian target perawat kontrak di RS PKU Muhammadiyah Gombong mengalami kenaikan. Indeks kinerja individu (IKI) merupakan sesuatu yang akan dihitung, diukur dan digunakan sebagai parameter dalam penilaian kinerja.

Data Pencapaian Kinerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong Januari-September 2020

Kriteria Penilaian	Trisemester 1	Trisemester 2	Trisemester 3
	Januari-Maret	April-Juni	Juli-September
Baik Sekali	2%	0%	0%
Baik	93%	93%	97%
Sedang	4%	7%	3%
Kurang	0%	0%	0%

Sumber: Manajemen RS PKU Muhammadiyah Gombong

Berdasarkan tabel pencapaian kinerja perawat diatas dari bulan Januari-September menunjukkan kenaikan pencapaian kinerja dengan kriteria baik dari 93% menjadi 97%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat kontrak mengalami kenaikan diatas 90% tercapai. Penilaian kinerja perawat kontrak dilakukan setiap bulan oleh kepala ruangan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat pencapaian kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gombong.

Islamic work ethic dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan diri sendiri, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh, oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Seperti halnya di RS PKU Muhammadiyah Gombong sebagai instansi yang mengedepankan nilai islam saat memberikan pelayanan mereka senantiasa memiliki sifat yang tetap dalam jiwa yang berhubungan dengan kerja dan terpancar dari aqidah islam. Menurut Ali & Al-Owaihah (2008) *Islamic work ethic* adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja.

Workplace Friendship merupakan suatu hubungan di tempat kerja yang bersifat sukarela yang melibatkan rasa saling percaya, komitmen, keinginan timbal balik dan minat serta nilai bersama (Berman, 2002). Keberhasilan organisasi salah satunya ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen organisasi pada karyawannya. Menurut Wati (2013) komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diketahui bahwa kinerja perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong dapat dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dengan data pencapaian kinerja perawat, fenomena ini diduga dipengaruhi *islamic work ethic*, *workplace friendship* dan komitmen organisasi. Oleh karena itu penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *islamic work ethic* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong?
2. Apakah *workplace friendship* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong?
3. Apakah *islamic work ethic* berpengaruh terhadap kinerja pada perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong?
4. Apakah *workplace friendship* berpengaruh terhadap kinerja pada perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong?
6. Apakah *islamic work ethic* berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong?
7. Apakah *workplace friendship* berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong?

PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC* DAN *WORKPLACE FRIENDSHIP* TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Perawat Kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong)

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:09) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) yaitu:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung Jawab

Komitmen Organisasi

Robbins (2003) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Indikator komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mowday, *et al.* (1982) yaitu:

- a. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi
- b. Keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi
- c. Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi

Islamic Work Ethic

Menurut Ali&Al-Owaidan (2006) *Islamic work ethic* adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya ditempat kerja. Indikator *islamic work ethic* yang dikemukakan oleh Chanzanaght & Akbarnejad (2011) yaitu:

- a. *Work Intention* (Niat)
- b. *Trusteeship* (Kepercayaan)
- c. *Work Type* (Tipe Pekerjaan)
- d. *Work Results for Islamic Ummah* (Hasil kerja untuk umat islam)
- e. *Justice and Fairness* (Kebenaran dan Keadilan)
- f. *Cooperation & Collaboration* (Saling membantu dan bekerjasama)
- g. *Work as the only source of ownership* (Bekerja sebagai sumber kepemilikan/kekayaan)

Workplace Friendship

Menurut Berman (2002) *workplace friendship* sebagai hubungan di tempat kerja yang bersifat sukarela yang melibatkan rasa saling percaya, komitmen, keinginan timbale balik serta nilai bersama.

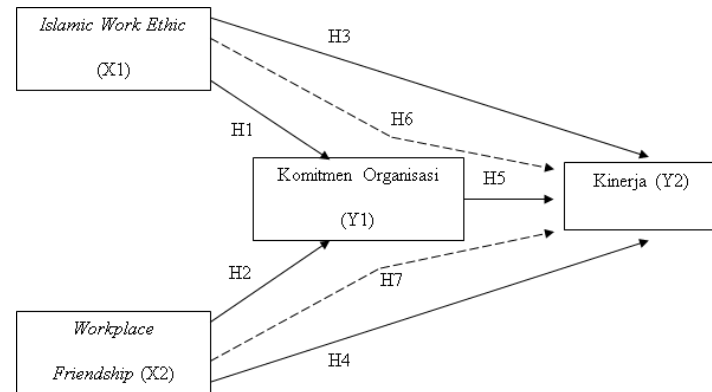
Indikator *workplace friendship* menurut Nielsen (2000) (pengukuran *workplace friendship* dimensi prevelensi) adalah sebagai berikut:

- a. Keintiman
- b. Sosialisasi
- c. Berbagai Cerita
- d. Kepercayaan
- e. Motivasi
- f. Netral

METODE

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1
Model Empiris



Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan Manajer Diklit RS PKU Muhammadiyah Gombong. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong. Jumlah populasi sebanyak 43 orang. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner.

Sampel

Teknik pengemabilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah dimana peneliti memiliki kriteria atau tujuan tertentu terhadap sampel yang akan diteliti berdasarkan lama bekerja, umur (Indriantoro, 1999:131).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Berikut disajikan uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1				
Hasil Pengujian Validitas Islamic Work Ethic				
No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,469	0,300	Valid
2	Butir 2	0,634	0,300	Valid
3	Butir 3	0,666	0,300	Valid
4	Butir 4	0,500	0,300	Valid
5	Butir 5	0,671	0,300	Valid
6	Butir 6	0,603	0,300	Valid
7	Butir 7	0,685	0,300	Valid
8	Butir 8	0,588	0,300	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC* DAN *WORKPLACE FRIENDSHIP* TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Perawat Kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong)

Tabel II

Hasil Pengujian Validitas *Workplace Friendship*

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,609	0,300	Valid
2	Butir 2	0,600	0,300	Valid
3	Butir 3	0,623	0,300	Valid
4	Butir 4	0,742	0,300	Valid
5	Butir 5	0,549	0,300	Valid
6	Butir 6	0,774	0,300	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Uji Reliabilitas Tabel V Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,609	0,300	Valid
2	Butir 2	0,600	0,300	Valid
3	Butir 3	0,623	0,300	Valid
4	Butir 4	0,742	0,300	Valid
5	Butir 5	0,549	0,300	Valid
6	Butir 6	0,774	0,300	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel III

Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasi

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,628	0,300	Valid
2	Butir 2	0,648	0,300	Valid
3	Butir 3	0,684	0,300	Valid
4	Butir 4	0,558	0,300	Valid
5	Butir 5	0,780	0,300	Valid
6	Butir 6	0,538	0,300	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel IV

Hasil Pengujian Validitas Kinerja

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,712	0,300	Valid
2	Butir 2	0,752	0,300	Valid
3	Butir 3	0,538	0,300	Valid
4	Butir 4	0,718	0,300	Valid
5	Butir 5	0,519	0,300	Valid
6	Butir 6	0,761	0,300	Valid
7	Butir 7	0,544	0,300	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel VI

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Krisis	Keterangan
<i>Islamic Work Ethic</i> (X1)	0,750	0,6	Reliabel
<i>Workplace Friendship</i> (X2)	0,727	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y1)	0,708	0,6	Reliabel
Kinerja (Y2)	0,769	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *alpha* lebih besar dari 0,60.

PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC* DAN *WORKPLACE FRIENDSHIP* TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Perawat Kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong)

Analisis Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

Tabel VI
Uji Multikolinieritas Struktural I

<i>Collinierity Statistics</i>		
Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Islamic Work Ethic</i> (X ₁)	0,411	2,434
<i>Workplace Friendship</i> (X ₂)	0,411	2,434

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, seluruh nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan *VIF* ≤ 10 Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas.

Tabel VII
Uji Multikolinieritas Struktural II

<i>Collinierity Statistics</i>		
Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Islamic Work Ethic</i> (X ₁)	0,300	3,336
<i>Workplace Friendship</i> (X ₂)	0,353	2,830
Komitmen Organisasi (Y ₁)	0,311	3,214

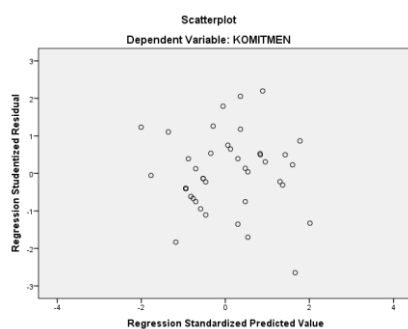
Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, seluruh nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan *VIF* ≤ 10 Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas.

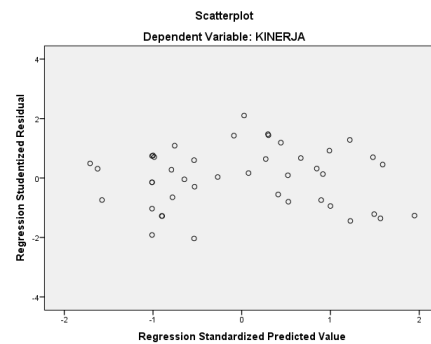
Uji Heteroskedastisitas

Gambar I

Uji Heteroskedastisitas Struktural I



Sumber: Data Primer diolah, 2021



Sumber: Data Primer diolah, 2021

Gambar II

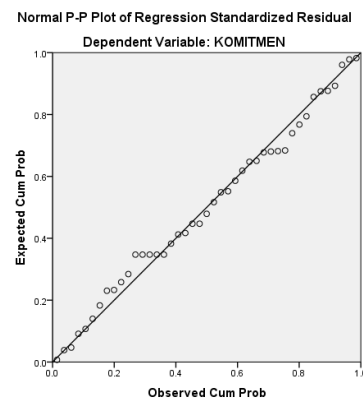
Uji Heteroskedastisitas Struktural II

Berdasarkan gambar diatas, hasil *output* SPSS dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Uji Normalitas

Gambar III

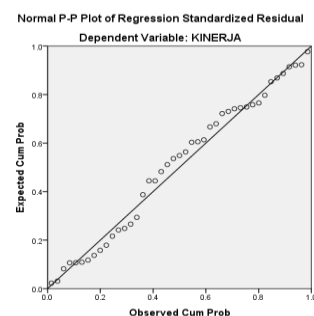
Uji Normalitas Struktural I



Sumber: Data Primer diolah, 2021

Gambar IV

Uji Normalitas Struktural II



Sumber: Data Primer diolah, 2021

PENGARUH ISLAMIC WORK ETHIC DAN WORKPLACE FRIENDSHIP TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Perawat Kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong)

Berdasarkan gambar diatas, hasil *output* SPSS dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

**Tabel VIII
Hasil Uji Parsial (Uji t) Struktural I**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.492	1.793		1.948	.058
IWE	.400	.104	.530	3.850	.000
WF	.297	.117	.351	2.549	.015

a. Dependent Variable: KOMITMEN
Sumber: Data primer diolah, 2021

- a. Berdasarkan pada tabel VIII dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3,850 > t_{tabel} 2,01954$ ($3,850 > 2,01954$). Dilihat dari signifikan, *Islamic work ethic* memiliki nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Islamic work ethic* X_1 terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Y_1 dapat disimpulkan H_1 diterima.
- b. Berdasarkan pada tabel VIII dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar >2.549 $t_{tabel} 2,01954$ ($2,549 > 2,01954$). Dilihat dari signifikan, *Islamic work ethic* memiliki nilai sebesar $0,15 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *workplace friendship* X_2 terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Y_1 dapat disimpulkan H_2 diterima.

Tabel IX

Hasil Uji Parsial (Uji t) Struktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.318	1.868		-.705	.485
IWE	.281	.121	.282	2.313	.026
WF	.267	.125	.239	2.130	.040
KOMITMEN	.608	.157	.461	3.861	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Data primer diolah, 2021

- a. Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,313 > t_{tabel} 2,02108$ ($2,313 > 2,02108$). Dilihat dari signifikan, *Islamic work ethic* memiliki nilai sebesar $0,026 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Islamic work ethic* X_1 terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Y_2 dapat disimpulkan H_3 diterima.
- b. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,130 > t_{tabel} 2,02108$ ($2,130 > 2,02108$). Dilihat dari signifikan, *Workplace Friendship* memiliki nilai sebesar $0,040 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Workplace Friendship* X_2 terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Y_2 dapat disimpulkan H_4 diterima.
- c. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3,861 > t_{tabel} 2,02108$ ($3,861 > 2,02108$). Dilihat dari signifikan, Komitmen Organisasi memiliki nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi Y_1 terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Y_2 dapat disimpulkan H_5 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel X
Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural I Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.673	1.16303

a. Predictors: (Constant), WF, IWE

b. Dependent Variable: KOMITMEN

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan output diatas, dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* 0,673 atau dapat diartikan 67,3% komitmen organisasi pada RS PKU Muhammadiyah Gombong dipengaruhi oleh *Islamic work ethic* (X_1) dan *Workplace Friendship* (X_2), sedangkan sisanya 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC* DAN *WORKPLACE FRIENDSHIP* TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Perawat Kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong)

Tabel XI
Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.827	.813	1.15817

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, WF, IWE

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan output di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* 0,813 atau dapat diartikan sebesar 81,3% kinerja pada RS PKU Muhammadiyah Gombong dipengaruhi oleh *Islamic work ethic* (X1), *Workplace Friendship* (X2) dan *Komitmen Organisasi* (Y1), sedangkan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Analisis Korelasi

Tabel XII
Analisis Korelasi

Correlations

		IWE	WF	KOMITMEN
IWE	Pearson Correlation	1	.768**	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	43	43	43
WF	Pearson Correlation	.768**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	43	43	43
KOMITMEN	Pearson Correlation	.799**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel, output SPSS tersebut, nilai korelasi antara *Islamic Work Ethic* terhadap *Workplace*

Friendship sebesar 0,768 dengan tingkat signifikan 0,000 yang artinya terdapat hubungan atau korelasi yang kuat dan signifikan antara *Islamic Work Ethic* terhadap *Workplace Friendship*.

Uji Sobel

Gambar V

Hasil Uji Sobel Struktural I

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.400	Sobel test: 2.72894755	0.08911861	0.00635368
b 0.608	Aroian test: 2.68426631	0.09060204	0.00726892
s _a 0.104	Goodman test: 2.77593699	0.08761006	0.00550429
s _b 0.157	Reset all	Calculate	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil uji sobel struktural I menunjukkan *p-value* atau signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *islamic work ethic* berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Artinya variabel komitmen organisasi berfungsi sebagai intervening dalam struktural I.

Gambar VI
Hasil Uji Sobel Struktural II

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.297	Sobel test: 2.12301441	0.08505642	0.03375264
b 0.608	Aroian test: 2.07517304	0.08701732	0.0379705
s _a 0.117	Goodman test: 2.17432489	0.08304923	0.02968074
s _b 0.157	Reset all	Calculate	

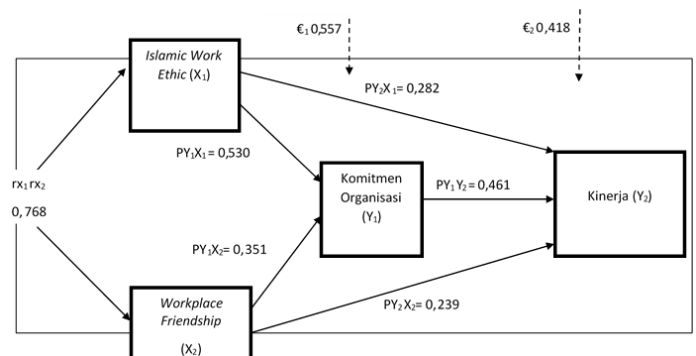
Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil uji sobel struktural II menunjukkan *p-value* atau signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *workplace friendship* berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Artinya variabel komitmen organisasi berfungsi sebagai intervening dalam struktural II.

Analisis Jalur

Gambar VII

Diagram Analisis Jalur



Sumber: Data primer diolah, 2021

PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC* DAN *WORKPLACE FRIENDSHIP* TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Perawat Kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong)

Berdasarkan gambar diagram jalur dapat dijelaskan bahwa variabel *Islamic work ethic* berpengaruh sebesar 0,530 terhadap komitmen organisasi, variabel *workplace friendship* berpengaruh sebesar 0,351 terhadap komitmen organisasi, variabel *Islamic work ethic* berpengaruh sebesar 0,282 terhadap kinerja, variabel *workplace friendship* berpengaruh sebesar 0,239 terhadap kinerja dan variabel komitmen organisasi berpengaruh sebesar 0,461 terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data analisis yang telah dilakukan, penulis memberikan pembahasan terhadap penelitian ini adalah:

1. Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar $3,850 > t_{tabel} 2,01954$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa hasil ini menyatakan bahwa *islamic work ethic* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian *islamic work ethic* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Yang berarti bahwa *islamic work ethic* dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi pada perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong. Kesesuaian antara tugas dan ibadah maka performa pekerjaan perawat akan meningkat, intensitas perawat untuk meninggalkan pekerjaan menurun serta dapat menghasilkan komitmen organisasi.

Hal ini, menjelaskan bahwa *islamic work ethic* semakin baik maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febria Ramadhani (2018), hasil penelitian menyimpulkan bahwa *islamic work ethic* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Adanya pengaruh *islamic work ethic* terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa intensitas perawat dalam meninggalkan pekerjaannya akan menurun sehingga komitmen organisasi akan terbentuk.

2. Pengaruh *Workplace Friendship* Terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh *workplace friendship* terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace friendship* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $2,549 > t_{tabel} 2,01954$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,015 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa *workplace friendship* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh *workplace friendship* yang positif terhadap komitmen organisasi mengidentifikasi bahwa *workplace friendship* yang dimiliki oleh perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong yaitu berupa persahabatan yang terbangun dan timbul karena adanya shuttle pegawai, dan diskusi antar perawat dibangsalmaupun divisi yang lainnya telah berjalan baik dan berdampak positif bagi organisasi. Persahabatan di tempat kerja selama ini dapat memberikan *team work* (tim kerja) yang baik dan memberikan kelancaran dalam berkomunikasi, memudahkan dalam berkoordinasi serta saling membantu sehingga dapat terciptanya *team work* (tim kerja) yang solidaritasnya tinggi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Desyi Lestari dan Siti Nur Azizah (2020) yaitu adanya pengaruh positif antara *workplace friendship* dengan komitmen organisasi. Persahabatan di tempat kerja yang lebih cocok dengan organisasi, maka hubungan dengan pekerjaan akan memberikan hasil yang positif dan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

3. mendorong motivasi dan semangat bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja. Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *islamic work ethic* terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa *islamic work ethic* memiliki pengaruh terhadap kinerja yaitu ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $2,313 > t_{tabel} 2,02108$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,026 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa *islamic work ethic* berpengaruh positif terhadap kinerja, ini berarti bahwa *islamic work ethic* yang dimiliki perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong mengedepankan nilai islam saat memberikan pelayanan mereka senantiasa memiliki sifat yang tetap dalam jiwa yang berhubungan dengan kerja dan terpancar dari aqidah islam.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ainun Salsabila (2017) dapat disimpulkan bahwa *islamic work ethic* berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi *islamic work ethic* maka kinerja semakin tinggi. Perawat akan memberikan pelayanan yang baik sesuai aturan-aturan yang ada dan akan mencurahkan seluruh kemampuan untuk bekerja keras karena perawat beranggapan bahwa di organisasi tersebut ia dapat bekerja dengan baik, bersungguh-sungguh sehingga kinerja perawat akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan

PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC* DAN *WORKPLACE FRIENDSHIP* TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Perawat Kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong)

hasil penelitian Ali Mustakim (2018) bahwa sikap positif

4. Pengaruh *Workplace Friendship* Terhadap Kinerja

Hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh *workplace friendship* terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa *workplace friendship* memiliki pengaruh terhadap kinerja yaitu ditunjukkan oleh $t_{hitung} 2,130 > t_{tabel} 2,02108$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,040 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa *workplace friendship* berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini berarti bahwa *workplace friendship* yang dimiliki oleh perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong merupakan hubungan persahabatan (sosial) di tempat kerja yang terjalin secara baik akan memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerja setiap individu. Sehingga, dapat meningkatkan kinerja masing-masing individu.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chiawei Chao (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *workplace friendship* dengan kinerja.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan uji t_{hitung} sebesar $3,861 > t_{tabel} 2,02108$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja yang mengidentifikasi bahwa perawat berkeinginan kuat untuk tetap berada di organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga, pengaruh komitmen organisasi yang positif terhadap kinerja mengidentifikasi bahwa tinggi rendahnya komitmen perawat terhadap RS PKU Muhammadiyah Gombong mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja mereka.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristanty Nadapdap (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja.

6. Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi

Hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh *islamic work ethic* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui pengaruh langsung variabel *islamic work ethic* terhadap kinerja sebesar 0,282 sedangkan pengaruh tidak langsung variabel *islamic work ethic* terhadap kinerja adalah sebesar $X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,530$

$x 0,461 = 0,24433)$. Sehingga berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,282 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,24433 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung variabel *islamic work ethic* mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Dari hasil *sobel test* pada struktural I menunjukkan bahwa test statistic $> t_{tabel}$ yaitu $2,728 > 2,02108$ dan p-value $> \alpha$ yaitu $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi *islamic work ethic* dan kinerja pada perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong. Artinya bahwa *islamic work ethic* yang baik dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Febria Ramadhani (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui komitmen organisasi.

7. Pengaruh *Workplace Friendship* Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi

Hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh *workplace friendship* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui pengaruh langsung variabel *workplace friendship* terhadap kinerja sebesar 0,239 sedangkan pengaruh tidak langsung variabel *workplace friendship* terhadap kinerja adalah sebesar $X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,351 \times 0,461 = 0,161811)$. Sehingga berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,239 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,161811 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung.

Dari hasil *sobel test* pada struktural II menunjukkan bahwa test statistic $> t_{tabel}$ yaitu $2,123 > 2,02108$ dan p-value $> \alpha$ yaitu $0,033 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi *workplace friendship* dan kinerja pada perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong. Artinya, variabel komitmen organisasi dapat berfungsi sebagai pemediasi antara variabel *workplace friendship* dengan variabel kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Desyi Lestari dan Siti Nur Azizah (2020), yang menyatakan bahwa semakin baik *workplace friendship*, maka akan semakin baik juga komitmen terhadap organisasi, serta semakin baik kinerja yang dihasilkan.

PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC* DAN *WORKPLACE FRIENDSHIP* TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Perawat Kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong)

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai *islamic work ethic* dan *workplace friendship* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *Islamic Work Ethic* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong. Artinya semakin tinggi *Islamic work ethic* maka semakin tinggi juga komitmen organisasi. Karena *Islamic work ethic* memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi.
2. *Workplace Friendship* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong. Artinya semakin tinggi *Workplace Friendship* maka semakin tinggi juga komitmen organisasi. Hal ini, bahwa organisasi yang memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk menjalin hubungan dekat atau persahabatan di tempat kerja, maka akan menimbulkan perasaan nyamandalam diri seseorang dengan demikian, tidak memiliki keinginan untuk keluar dari RS PKU Muhammadiyah Gombong.
3. *Islamic Work Ethic* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pada perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong. Artinya semakin tinggi *Islamic work ethic* maka semakin tinggi juga kinerja perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong. Hal ini bahwa dedikasi *Islamic work ethic* yang tinggi terhadap pekerjaan akan membawa individu untuk bekerja keras meraih hasil yang maksimal.
4. *Workplace Friendship* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pada perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong. Artinya semakin tinggi *Workplace Friendship* maka semakin tinggi juga kinerja. Hal ini bahwa *Workplace Friendship* yang terjalin secara baik akan memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerja setiap individu.
5. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja hal ini berarti bahwa perawat merasa komit dan dapat dilihat dari kedisiplinan mereka dalam menaati peraturan dan loyalitas terhadap RS PKU Muhammadiyah Gombong. Artinya, perawat yang memiliki komitmen organisasi yang kuat, maka mereka akan memberikan kinerja

terbaiknya bagi RS PKU Muhammadiyah Gombong.

6. Komitmen Organisasi merupakan variabel mediasi pengaruh *islamic work ethic* terhadap kinerja. Apabila ingin meningkatkan kinerja melalui *islamic work ethic* maka harus meningkatkan komitmen organisasi terlebih dahulu sebagai perantara antara *Islamic work ethic* terhadap kinerja.
7. Komitmen Organisasi merupakan variabel mediasi pengaruh *workplace friendship* terhadap kinerja. Apabila ingin meningkatkan kinerja melalui *workplace friendship* maka harus meningkatkan komitmen organisasi terlebih dahulu sebagai perantara antara *workplace friendship* terhadap kinerja.

Implikasi

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

Implikasi Praktis

Berdasarkan temuan-temuan yang ada pada penelitian ini dan dibahas pada bab sebelumnya, maka diperoleh implikasi praktis yang dapat penulis berikan terkait penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *islamic work ethic* berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, bahwa perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong mengedepankan kepercayaan saat memberikan pelayanan mereka senantiasa memiliki sifat yang tetap dalam jiwa yang berhubungan dengan kerja dan terpancar dari aqidah islam. Oleh karena itu, untuk tetap meningkatkan kinerja organisasi perlu mempertahankan *islamic work ethic*, dengan cara memberikan kajian terkait aturan-aturan yang berlaku sehingga perawat dapat memperhatikan sesama rekan kerja yang kesulitan dan dapat menciptakan hubungan yang baik antar karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan *workplace friendship* berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, perawat merasa bahwa ada hubungan sosial ditempat kerja yang baik. Oleh karena itu, untuk *workplace friendship* perlu meningkatkan hubungan timbal balik antara sesama rekan kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, yakni perawat merasa bahwa dirinya bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan komitmen organisasi perlu

PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC* DAN *WORKPLACE FRIENDSHIP* TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Perawat Kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong)

adanya upaya ekstra pada pekerjaan yang telah ditentukan untuk membantu keberhasilan organisasi dalam meraih tujuan.

4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Kinerja perawat dapat dipengaruhi dalam diri sendiri (secara internal) maupun dari orang lain atau organisasi (secara eksternal). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja perawat kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong dengan cara meningkatkan *islamic work ethic* dan *workplace friendship* dan komitmen organisasi perawat.

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain di luar variabel yang masuk dalam penelitian ini. Kinerja selain dipengaruhi oleh *Islamic work ethic*, *workplace friendship*, komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh variabel lain misalnya *person job fit*, *person organization fit*, *organizational citizenship behavior* serta motivasi kerja yang mungkin dapat diteliti oleh penelitian selanjutnya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik dengan melakukan penelitian pada sampel organisasi lain yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Achmad, Kuncoro. 2001. Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi Klasik. Cetakan Pertama. Bandung: ALFABETA.
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross cultural management: An international Journal*.
- Allen dan Meyer. 1997. *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. London: Sage Publication London.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- _____.2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astrina, Fenty. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Penerapan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi dengan Pendekatan Balanced Scorecard (BSC)*. Vol. 7. No. 01. Juli.
- Badi'ah, Atik, dkk. 2009. Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Vol. 12, No. 2 Juni 2009. Bandung
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173
- Berman, dkk. 2002. Workplace relations: Friendship Patterns and Consequences (According to managers). *Public Administration Review*. Bisnis, Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Chanazanagh, H.E. and Akbarnejad, M.2011. "The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society", *Social and Behavioral Sciences*, Vol.30, pp.916-924.
- Chia-Wei, Chao. 2018. *Is It a Friend or an Enemy? A Study on the Relationship between Job Friendships and Job Performance of Hospitality Employees-Organizational Commitment as Mediating Variable*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Volume* 213.
- DeLaune, S.C., Ladner, P.K. (2002). *Fundamentals of nursing: Standards & practice (2nd Ed)*. New York: Delmar
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 2, PT. Indeks: Jakarta.
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Faqih, M. N. 2011. Pengaruh Komunikasi dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT FASTABIQ PATI. *Skripsi Fakultas*

PENGARUH ISLAMIC WORK ETHIC DAN WORKPLACE FRIENDSHIP TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Perawat Kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong)

Syariah Institut Agama Islam Walisongo, Semarang.

- Fine, G. 1986. *Friendship in the workplace*. In V.J. Derlega, and B.A. Winstead (Eds). *Friendship and Social Interaction* (pp. 185-206). New York, NY: Springer-Verlag.
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisa Butir untuk Instrument*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, S.P Malayu 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina dan Loisa, Riris. 2018. Analisis Dampak Kualitas Persahabatan pada Peningkatan Kinerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja Generasi Milenial. *Journal of Communication Studies*, Vol. 3 No. 2 September 2018. Jakarta Klasik, Cetakan Pertama. Bandung: ALFABETA.
- Ilyas, Yaslis. (2002). *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*. Edisi Revisi. Fekom UI. Jakarta.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo, 1999, *Metodologi Penelitian dan Klasik*. Cetakan Pertama. Bandung: ALFABETA.
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *J-EBIS (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 52-65.
- Lestari, Desyi dan Azizah. 2020. Pengaruh Motivasi Berafiliasi dan *Workplace Friendship* Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat Kontrak RSPM Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Hal331-345.
- Ma'rifah, D., & Indrayanto, A. 2013. Pengembangan etika kerja berbasis islam: kajian tentang kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan perilaku kewarganegaraan organisasional. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 3(1).
- Mangkunegara, A,A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesembilan*. Bandung PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- _____. &J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Miladiyah, Nur dkk. 2015. Hubungan Motivasi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Perawat dalam Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, Vol. 18, No. 1, Hal. 9-16.
- Mowday, R.T. and Porter, L.W. 1982. "The Measurement of Organizational Commitment". *J Voc Behavioural*. No. 14.
- Muliyadi dkk 2010. Kinerja Perawat Berdasarkan Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, Vol. 14 No. 1 Hal. 14-19.
- Nadapdap, K. N. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan Perusahaan dan industry*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nielsen, L.K., Jex, S.M., & Adams, G.A. (2000). Development and Validation of Scores on a Twodimensional *Workplace Friendship Scale*. *Educational and Psychological Measurement*, 60, 628-643. *Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Rineka Cipta. *perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ramadhani Febria. (2020). Pengaruh Penumbuhan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen Bisnis Syariah. Institut Agama Islam Negeri Surakarta*.

**PENGARUH ISLAMIC WORK ETHIC DAN WORKPLACE FRIENDSHIP TERHADAP
KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Perawat Kontrak RS PKU Muhammadiyah Gombong)**

- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stepen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Salsabila, A. (2017). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, D., dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Gramedia Pustaka Utama.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi.
- Soehartono, Irawan. 2004. *Metode Penelitian Sosial*. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Sopiah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabet.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ticoalu, Linda Kartini. (2013). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol. 1 No. 4 Desember 2013, Hal. 782-790. Universitas Indonesia.
- Widodo, Suparno Eko. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.