

**PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DIMEDIASI OLEH *ISLAMIC WORK ETHIC* DI RSI
SULTAN AGUNG SEMARANG**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat S1
Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh :

Selma Halida Giusti

30401700226

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

**PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DIMEDIASI OLEH *ISLAMIC WORK ETHIC* DI RSI
SULTAN AGUNG SEMARANG**

Disusun Oleh :

SELMA HALIDA GIUSTI

Nim : 30401700226

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian usulan penelitian
Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 11 November 2021
Pembimbing,



Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DIMEDIASI OLEH ISLAMIC WORK ETHIC DI RSI SULTSN AGUNG SEMARANG


Disusun Oleh:
Selma Halida Giusti
NIM: 30401700226

Telah dipertahankan didepan penguuji
Pada tanggal 11 November 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I

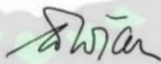


Dr. H Budhi Cahyono, SE, M.Si
NIK: 210492030



Dr. H. Moch Zulfa, MM
NIK: 210486011

Penguji II



Dra. Endang Dwi Astuti, M.Si
NIK: 220480004

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 11 November 2021



Ketua Program Studi

ardian
2021.02.15
21:01:56 +07'00'

Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM
NIK: 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Selma Halida Giusti

NIM : 30401700226

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Islam Sultan Agung Semarang

Alamat Asal : Ds. Kunjeng, RT 04/RW 02, Kec.Gubug, Kab.Grobogan, Prov.Jawa Tengah

No HP/Email : 085798022869 / selmahalidagiusti29@gmail.com

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul " **PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DIMEDIASI OLEH ISLAMIC WORK ETHIC DI RSI SULTAN AGUNG SEMARANG** " merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dala penelitian ini.

Semarang, 30 Desember 2021

Pembimbing,



Dr. H. Budhi Cahyono, SE, MSi
NIK. 210492030

Yang Menyatakan,



Selma Halida Giusti
NIM. 30401700226

UNISSULA

جامعة سلطان ابي سفيان الإسلامية

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Selma Halida Giusti

NIM : 30401700226

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Islam Sultan Agung Semarang

Alamat Asal : Ds. Kunjeng, RT 04/RW 02, Kec.Gubug, Kab.Grobogan, Prov.Jawa Tengah

No HP/Email : 085798022869 / selmahalidagiusti29@gmail.com

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul : " **PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DIMEDIASI OLEH ISLAMIC WORK ETHIC DI RSI SULTAN AGUNG SEMARANG** ". Dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberika Hak Bebas Royalty Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarism dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 30 Desember 2021

Yang Membuat Pernyataan



Selma Halida Giusti

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Selma Halida Giusti

NIM : 30401700226

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Islam Sultan Agung Semarang

Alamat Asal : Ds. Kunjeng, RT 04/RW 02, Kec.Gubug, Kab.Grobogan, Prov.Jawa Tengah

No HP/Email : 085798022869 / selmahalidagiusti29@gmail.com

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul : "**PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DIMEDIASI OLEH ISLAMIC WORK ETHIC DI RSI SULTAN AGUNG SEMARANG**". Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberika Hak Bebas Royalty Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarism dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 30 Desember 2021

Yang Membuat Pernyataan



UNISS **Selma Halida Giusti**
سُلْطَانُ اِسْمَاعِيْلِيَّةِ

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan usulan penelitian skripsi yang berjudul “PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DIMEDIASI OLEH *ISLAMIC WORK ETHIC* DI RSI SULTAN AGUNG SEMARANG”. Usulan Penelitian Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penyelesaian usulan penelitian skripsi ini penulis tidak bekerja sendiri dan tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak yang mendukung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada :

1. Bapak Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar membimbing, mengarahkan, mengampu dan memberi motivasi, saran-saran kepada penulis sehingga usulan penelitian ini dapat tersusun.
2. Ibu Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang mengampu dan memberikan motivasi, saran-saran kepada penulis sehingga usulan penelitian skripsi ini dapat tersusun.
3. Bapak Dr. Ardian Adhiatma, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah sabar membimbing, mengarahkan, mengampu dan memberikan motivasi, saran-saran kepada penulis sehingga usulan penelitian skripsi ini dapat tersusun.

4. Kedua orang tua, Bapak Sugionodan Ibu Sukanti yang selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi kepada penulis agar selalu semangat dan pantang menyerah dalam menyusun usulan penelitian skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah banyak memberikan segenap ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada penulis.
6. Kepada seluruh pihak dan teman-teman khususnya youni dan triarum yang telah membantu saya, dan menemani saya bergadang serta teman-teman penulis lainnya yang tidak disebutkan namanya satu-persatu, semoga Allah selalu memberikan ridho dan rahmat kepada kita semua atas kebaikan yang telah kita lakukan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa usulan penelitian skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, baik dalam materi maupun tata cara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan usulan penelitian skripsi ini di masa yang akan datang. Semoga usulan penelitian skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun para pembaca pada umumnya.

Semarang, 13 Juli 2021

Penulis,



Selma Halida Giusti

MOTTO DAN PERSEMBAHAN MOTTO

If you dream it, you can do it

PERSEMBAHAN

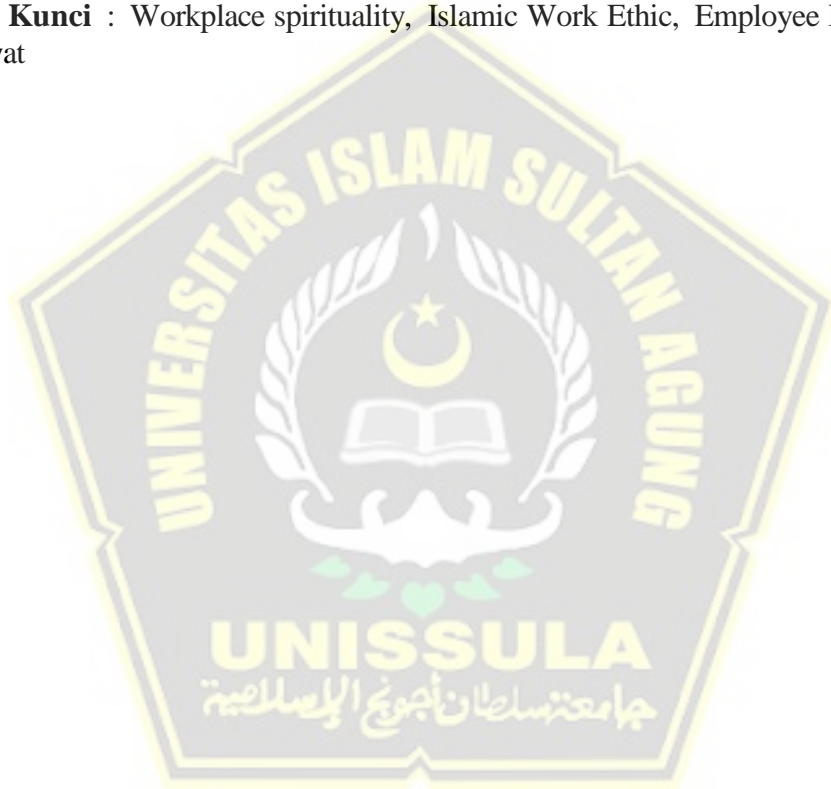
Alhamdulillah, atas rahmat, hidayah, dan inayah-Nya, penulis telah menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua yang selalu mendoakan, mendukung, dan menyemangati tanpa henti.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *workplace spirituality* terhadap *employee performance* melalui *Islamic work ethic* di RSI Sultan Agung Semarang. Jenis penelitian ini bersifat explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung (RSISA) Semarang. Pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling yang mengambil 236 perawat. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah SPSS 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *workplace spirituality* terhadap *Islamic work ethic* dan *employee performance*. Kemudian terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan pada *workplace spirituality* terhadap *employee performance* melalui *Islamic work ethic*.

Kata Kunci : Workplace spirituality, Islamic Work Ethic, Employee Performance, Perawat



ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of workplace spirituality on employee performance through Islamic work ethic at Sultan Agung Hospital, Semarang. This type of research is explanatory with a quantitative approach. The population in this study were nurses at the Sultan Agung Islamic Hospital (RSISA) Semarang. Sampling was done by purposive sampling which took 236 nurses. Methods of data collection used questionnaire. The data analysis method used SPSS 2021. The results show that there is a positive and significant relationship between workplace spirituality, Islamic work ethic and employee performance. Then there is a positive and significant indirect effect on workplace spirituality on employee performance through Islamic work ethic.

Keywords: Workplace spirituality, Islamic Work Ethic, Employee Performance, Nurses



DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II.....	12
KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1 <i>Workplace Spirituality</i>	12
2.2 <i>Employee Performance</i>	14
2.3 <i>Islamic Work Ethic</i>	17
2.4 Kerangka Pemikiran.....	19
2.4.1 <i>Workplace Spirituality (X1)</i>	20
2.4.2 <i>Empoyee Performance (Z)</i>	20
2.4.3 <i>Islamic Work Ethic (Y)</i>	20
BAB III.....	22
METODE PENELITIAN.....	22

3.1	Jenis Penelitian.....	22
3.2	Sumber Data.....	22
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	23
3.4	Populasi dan Sampel.....	24
3.4.1	Populasi.....	24
3.4.2	Sampel.....	24
3.5	Variabel dan Indikator.....	26
3.6	Teknik Analisis Data.....	28
3.6.1	Uji Instrumen.....	28
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	30
3.7	Teknik Analisis Data.....	31
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	32
3.7.2	Metode <i>Path Analysis</i>	32
3.7.3	Uji Sobel Test.....	35
3.7.4	Pengujian Hipotesis.....	36
3.7.5	Koefisien Determinasi (R^2).....	38
BAB IV	39
4.1.	Deskripsi Responden Sampel.....	39
4.2	Statistik Deskriptif Responden.....	39
4.3	Uji Intrumen.....	42
4.4	Uji Normalitas.....	43
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	44
4.5	Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	47
BAB V	56
KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1.	Kesimpulan.....	56
5.2.	Saran.....	56
5.3.	Keterbatasan Penelitian.....	57
5.4.	Agenda Penelitian Mendatang.....	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	63
Lampiran 1.	Kuesioner.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian kinerja karyawan 2020	7
Tabel 3.1 Penarikan sampel pada RSISA Semarang	23
Tabel 3.2 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian	25



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian	18
Gambar 3.2 Analisis Jalur Variabel	31



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia telah memasuki zaman globalisasi atau zaman digital dilihat dari kehidupan yang terjadi setiap hari, masyarakat Indonesia yang serba digitalis dan juga otomatis, terutama masyarakat di perkotaan. Menurut Srijanti dalam Sajidiman (2014: 278), “Globalisasi adalah masuknya atau meluasnya pengaruh dari suatu wilayah/negara ke wilayah/negara lain dan/atau proses masuknya suatu negara dalam pergaulan dunia”. Daya saing timbul karena Persaingan dalam globalisasi menjadi sangat ketat dengan banyaknya subjek globalisasi yang menyebar di seluruh dunia. Era globalisasi menuntut kemampuan daya saing setiap individu pada perusahaan untuk memiliki suatu kecakapan tertentu supaya dapat ambil bagian dalam kelangsungan globalisasi. Kecakapan untuk berkompetisi menjadi kecakapan untuk bernafas. Jika kita tidak memiliki kecakapan itu, otomatis akan mati (Soedjais, 2003). Disamping itu, pada zaman digital ini perusahaan-perusahaan dituntut untuk mempunyai banyak keunggulan terutama dalam bidang SDM. Keterlibatan SDM sangat menentukan kesuksesan proses perubahan organisasi karena SDM merupakan subyek penting yang akan melaksanakan proses perubahan dari hasil dan proses perubahan yang direncanakan (Moran dan Brightman, 2000). Maka dari itu dibutuhkan peran manajer untuk memberi motivasi terhadap bawahan agar berkenan terlibat didalam proses perubahan.

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2006:10). Hal-hal yang sering terjadi didalam masalah SDM yaitu dapat menghambat kinerja dalam suatu organisasi, contohnya menurunnya kepuasan kerja, menurunnya komitmen karyawan dan menurunnya kinerja karyawan.

Menurunnya kinerja yang disebabkan oleh permasalahan SDM dapat diatasi dengan beberapa cara, misalnya penerapan spiritualitas di tempat kerja. Witasari (2006) seperti yang dikutip oleh Budiono et al. (2014) mengatakan bahwa organisasi yang menerapkan spiritualitas di tempat kerjanya, akan meningkatkan komitmen organisasional bagi karyawan dan karyawan dengan tingkat komitmen organisasional tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, tingkat *turnover intention* rendah dan tingkat absensi rendah.

Di Indonesia, penelitian mengenai spiritualitas di tempat kerja belum terlalu banyak ditemukan. Beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan konstruk spiritualitas di tempat kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap perkembangan motivasi intrinsik karyawan terutama komponen penegakkan nilai-nilai (Yogatama, 2012). Motivasi intrinsik sendiri mencakup: rasa senang (*interest/enjoyment*) ketika melakukan suatu pekerjaan, perasaan serta usaha yang terus meningkat untuk menguasai sebuah bidang atau pekerjaan (*mastery*), otonomi, dan perilaku saling mendukung sesama rekan kerja (*relatedness*). Menurut Hendrawan (2009), spiritualitas terkait dengan kepedulian, harapan, cinta, dan optimisme.

Spiritualitas adalah kepercayaan dasar dari adanya hal-hal tersebut. Jadi disini spiritualitas lebih mengacu pada kegiatan berdasarkan keislaman yang bisa memberikan kepuasan tersendiri terhadap karyawan pada perusahaan yang akan mendorong kinerja karyawan tersebut.

Kinerja menurut Rivai (2009, p. 309), adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Tobing (2009) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain (Saputra, 2010). Jika hasil suatu pekerjaan itu bagus dan sesuai berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan, maka tujuan perusahaan tersebut akan tercapai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Martoyo (2000, p. 115) terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Perusahaan yang profesional akan bekerja keras membangun kode etik untuk membantu para karyawannya memahami dan melaksanakan tanggung jawab etis yang mereka miliki (Marri, et.al. 2012). Perusahaan-perusahaan yang sukses dengan beretika memiliki prinsip-prinsip utama (Noe, et. al., 2010). *Pertama*, dalam hubungannya dengan para pelanggan, penjual dan nasabah, perusahaan tersebut mengutamakan hasil yang saling menguntungkan. *Kedua*,

karyawan di dalam perusahaan bertanggung jawab atas tindakan-tindakan perusahaan. *Ketiga*, perusahaan tersebut memiliki pengertian terhadap tujuan atau visi nilai karyawan dan menerapkannya pada kegiatan sehari-hari. Lalu perusahaan akan lebih mengutamakan keadilan, yaitu kepentingan orang lain sama dengan kepentingan perusahaan.

Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu etika kerja Islam. Menurut Ali & Al Owaihan (2008) etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Dengan adanya etika kerja Islam yang baik akan tercipta suatu lingkungan kerja yang tertata.

Islam adalah agama yang memiliki tatanan hidup yang lengkap dan menyeluruh sebagai panduan hidup untuk umatnya. Al Qur'an dan Sunnah merupakan panduan-panduan yang berisi tuntunan umat muslim menuju kesuksesan. Selain panduan tersebut, Islam mempunyai konsep lain yaitu berkaitan dengan etika kerja Islam. Ali & Al-Owaihan (2008) menyatakan bahwa sejak awal permulaan Islam, pada khususnya, Muslim telah menawarkan perspektif unik mengenai "bekerja" dan telah membentuk konsep spesifik mengenai etika kerja yaitu etika kerja Islam. Seperti yang dijelaskan dalam al-Qur'an surat An-Najm (53:39-41) bahwa manusia harus berkontribusi positif bagi kehidupan di bumi sehingga manusia seharusnya bekerja untuk menggunakan apa yang telah diciptakanNya yaitu berbagai macam sumber daya alam bagi kemanfaatan umat manusia. Dalam Islam, bekerja merupakan sebuah

kegiatan yang penting sampai pada tingkat dimana bekerja adalah sama dengan ibadah. (Ahmad & Owoyemi,2012).

Etika kerja Islam dapat diartikan sebagai suatu nilai atau sistem kepercayaan dari Al Qur'an dan Sunnah mengenai tentang kerja. Selama ini etika kerja Islam sering diabaikan dalam konsep manajemen dan penelitian organisasi. Etika Kerja Protestan yang sebelumnya telah diteliti oleh Max Weber pada tahun 1985 bahwa pada perusahaan-perusahaan di dunia barat banyak yang menggunakan konsep Etika Kerja Protestan (Yousef, 2001). Etika kerja Islam dan etika kerja Protestan sama-sama memberikan penekanan yang kuat bagi kinerja karyawan. Akan tetapi, tidak seperti etika kerja protestan, etika kerja Islam lebih menekankan pada niat daripada hasil (Yousef, 2001). Karena konsep Etika Kerja Protestan diterapkan pada dunia barat, kemungkinan pengaplikasian model yang berdasarkan elemen-elemennya terbatas bagi penduduk non-barat (Rokhman, 2010).

Dalam penelitian ini, Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menjadi objek yang akan diteliti. Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang melakukan kegiatan-kegiatan spiritualitas di tempat kerja yang bertujuan untuk meningkatkan etika kerja islam demi menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Spiritualitas di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang diterapkan sesuai dengan Al-Quran dan Hadist. RSI Sultan Agung memiliki program-program yang dapat meningkatkan spiritualitas kerja pada karyawan seperti kajian rutin tiap minggu, doa bersama tiap pagi, dan membaca Al-Qur'an saat pergantian shift. Spiritualitas juga diterapkan pada etika kerja para karyawan. Etika kerja islam di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

mengharuskan para karyawan untuk memahami satu persatu kondisi di dalam lingkungan kerja, karyawan harus saling memahami antara karyawan lainnya. RSI Sultan Agung yang mempunyai nilai-nilai islam memberikan pandangan keharusan untuk para karyawan untuk mematuhi serta menjalankan etika yang bersumber dari nilai-nilai islami, nilai-nilai islami sendiri dapat tercermin melalui sikap ; *tabbasum*(senyum), menghargai waktu, cinta ilmu, *mujahaddah* (kerja keras dan optimal), *tanafus* dan *ta'awun* (berkompetisi dan tolong menolong).

Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang memiliki cukup banyak kinerja karyawan di masing-masing bagian yang diharapkan akan menghasilkan kinerja yang optimal dan bisa mewujudkan apa yang telah menjadi visi dan misi di RSI Sultan Agung. Jumlah karyawan di bagian perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang sebanyak 575 kinerja karyawan yang potensial dan tersebar di masing-masing unit ruangan yang ada di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang pada bulan Oktober 2020. Kontribusi penelitian yang di hasilkan dalam penelitian ini adalah untuk mengukur acuan peneliti dan refrensi sebagai penelitian selanjutnya serta berguna bagi untuk Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang untuk meningkatkan spiritualitas ditempat kerja.

Berikut adalah penilaian kinerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan menggunakan 3 kriteria penilaian yaitu penilaian kinerja umum, penilaian kinerja islami dan penilaian kinerja khusus. Sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan 2020

No	Kriteria Penilaian	Nilai	Frek.	Kinerja umum (min 80%)	Frek	Kinerja Khusus (min 76%)	Frek.	Kinerja Islami (min 90%)
1	SANGAT BAIK	91-100	565	98.95%	48	8.41%	126	22.07%
2	BAIK	76-90.99	6	1.05%	512	89.67%	215	37.65%
3	SEDANG	60-75.99	0	0.00%	8	1.41%	121	21.19%
4	KURANG	<60	0	0.00%	3	0.5%	109	19,09%
JUMLAH			575	100%	575	100%	575	100%

Sumber : *Personalia RSI Sultan Agung*

Tabel 1.1 menunjukan bahwa RSI Sultan Agung Semarang melakukan penilaian kinerja dengan menggunakan 3 kriteria penilaian yaitu penilaian kinerja umum, penilaian kinerja islami dan penilaian kinerja khusus. Penilaian kerja umum

diukur menggunakan indikator cakupan mutu unit kerja dapat dilihat penilaian “Sangat Baik” (91-100) pada tahun 2020 yaitu sebanyak 565 karyawan (98,94%) dan hanya beberapa kinerja karyawan saja yang termasuk dalam penilaian “Baik” (76-90,99) yaitu 6 karyawan (1,05%), tidak terdapat kinerja karyawan yang memperoleh penilaian “Sedang” ataupun “Kurang”. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja umum di RSI Sultan Agung Semarang sudah baik.

Pada penilaian kinerja khusus diukur menggunakan indikator berdasarkan uraian kerja masing-masing penilaian “Sangat Baik” (91-100) dicapai 48 kinerja karyawan, dengan presentase (8,41%), penilaian “Baik” (76-90,99) yaitu sebanyak 512 kinerja karyawan dengan persentase (89,67%), penilaian “Sedang” (60-75,99) dicapai oleh kinerja karyawan sebanyak 8 kinerja karyawan dengan presentase (1,41%) dan penilaian “Kurang” dicapai oleh sumber daya manusia sebanyak 3 dengan presentase (0,5%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja khusus RSI Sultan Agung Semarang sudah cukup baik.

Sedangkan pada penilaian kinerja islami sumber daya manusia diukur dengan indikator keaktifan dalam doa pagi, tahsin Al-Qur'an dan Qiamulail penilaian “Sangat Baik” (91-100) yaitu sebanyak 126 sumber daya manusia (22,07%), penilaian “Baik” (76-90,99) yaitu sebanyak 215 sumber daya manusia (37,69%), penilaian “Sedang” (60-75,99) yaitu 121 sumber daya manusia (21,19%) dan yang masuk kedalam penilaian “kurang” (<60) yaitu sebanyak 109 sumber daya manusia (19,09%) hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di RSI Sultan Agung Semarang masih bermasalah. Padahal RSI Sultan Agung Semarang merupakan

Rumah Sakit Syariah pertama di Indonesia, tetapi kenyataannya kinerja karyawan masih belum optimal.

Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang merupakan lembaga atau instansi yang bergerak di bidang kesehatan dengan motto mencintai Allah menyayangi sesama, dengan visi dan misinya yaitu Rumah Sakit Islam terkemuka dalam pelayanan kesehatan, Pendidikan dan Pembangunan Peradaban Islam, menjadikan masyarakat sehat sejahtera yang dirahmati Allah. Tapi hal itu berbanding terbalik dengan hasil pada penilaian kinerja karyawan pada tabel di atas, Masih banyak para kinerja karyawan yang tidak melaksanakan peraturan tersebut. Dikarenakan para kinerja karyawan tidak menerapkan spiritualitas pada dirinya masing-masing berdasar Al-Quran dan Hadist.

Masalah tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu (*Research Gap*) (Sa'adah, 2017) Spiritualitas di tempat kerja para karyawan Bank BTN Syariah KC Semarang ternyata tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi koreksi bagi pribadi para karyawan agar lebih mengoptimalkan spiritualitas di tempat kerja mereka agar nantinya mampu meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Satria dkk (2017) menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan menurut (Umam dan Auliya, 2017) menunjukkan hasil bahwa etika kerja Islam sebagai variabel mediasi pada hubungan kausalitas antara *workplace spirituality* dan kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap

Employee Performance di mediasi oleh *Islamic Work Ethic* di RSI Sultan Agung Semarang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah adalah “ Bagaimana meningkatkan *workplace spirituality* terhadap *employee performance* melalui *Islamic work ethic*”.

Kemudian pertanyaan yang muncul sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh hubungan *workplace spirituality* terhadap *Islamic work ethic* ?
2. Bagaimana pengaruh hubungan *workplace spirituality* terhadap *employee performance*?
3. Bagaimana pengaruh hubungan *Islamic work ethic* terhadap *employee performance* ?

1.3 Tujuan

1. Mendeskripsikan pengaruh hubungan *workplace spirituality* terhadap *Islamic work ethic*.
2. Mendeskripsikan pengaruh hubungan *workplace spirituality* terhadap *employee performance*.
3. Mendeskripsikan pengaruh hubungan *Islamic work ethic* terhadap *employee performance*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharap akan memperluas pengetahuan dalam bidang *workplace spirituality*, *employee performance* dan *Islamic work thic*.

2. Manfaat praktis bagi RSI Sultan Agung Semarang

Sebagai referensi atau pengambilan keputusan di RSI Sultan Agung semarang khususnya meningkatkan *workpace spirituality*.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Workplace Spirituality*

Menurut Robbins, dkk (2018), spiritualitas ditempat kerja yaitu kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Spiritualitas tempat kerja yang diukur dengan menggunakan tiga dimensi, yakni pekerjaan yang bermakna (tingkat individu), rasa kebersamaan (tingkat kelompok), dan keselarasan organisasi kerja values (level organisasi) (Milliman et al., 2003). Spiritualitas di tempat kerja melibatkan usaha untuk menemukan tujuan hidup yang utama dari seseorang, untuk hubungan yang dibuat oleh sesama orang dan orang lain dengan pekerjaan, dan menjaga konsistensi dengan keyakinan seseorang dan nilai-nilai organisasi (Mitroff, Denton, & Alpaslan, 2009). Spiritualitas tempat kerja didefinisikan sebagai pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan dari dalam yang terpelihara oleh tempat kerjanya yang mendukung, sehingga mendapatkan sebuah komunitas (Ashmos & Duchon, 2000). Dalam kenyataannya, secara historis pemahaman spiritualitas berakar dari agama. Tetapi perkembangannya, spiritualitas di tempat kerja saat ini tidak hanya melibatkan pada tradisi agama tertentu, tetapi lebih pada nilai-nilai pribadi dan filosofi (Mitroff et al., 2009).

Didalam segi spiritual, Tuhan adalah penyatu semua umat manusia. Tuhan dengan segala apapun yang menjadi kehendak-Nya menjadikan kita sadar bahwa

kehadirannya benar adanya. Agar menjadikan kita memaknai arti hidup yang sesungguhnya. Terdapat tiga hal yang harus diraih setiap manusia didalam bekerja yaitu pengetahuan ilahi (*ma'rifullah*), kesadaran ilahi (*rabbaniyyah*) untuk menciptakan produk dan kinerja yang unggul dan kebijaksanaan (*wisdom*). Ketiga hal tersebut menjadi kunci utama jika ingin berkembang dan maju. Dibantu dengan komponen lain agar peran didalam organisasi optimal adalah pengetahuan dan keterampilan teknis fungsional seperti marketing, keuangan dan produksi.

Spiritualitas di tempat kerja bukan tentang membawa agama didalam pekerjaan, tetapi tentang kemampuan menghadirkan seluruh diri karyawan untuk bekerja sepenuh hati. Di masa sekarang ini spiritualitas kerja adalah aspek penting. Spiritualitas menjadikan karyawan lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya, sebab karyawan yang melihat pekerjaannya sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas menunjukkan usaha yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang melihat pekerjaannya hanya semata-mata untuk memperoleh uang saja.

Marques et. Al (2007) dalam Sani dkk (2018) mengatakan bahwa spiritualitas ditempat kerja adalah pengalaman keterkaitan antara mereka yang terlibat dalam proses kerja, yang dimulai dengan keaslian, timbal balik dan niat baik pribadi, yang disebabkan oleh rasa kebermaknaan yang melekat dalam kerja organisasi, dan menghasilkan motivasi yang lebih besar dan keunggulan organisasi. Didalam organisasi, spiritualitas ditempat kerja dilaksanakan tanpa adanya tekanan dari orang-orang disekitar, spiritualitas itu tidak diucapkan, namun spiritualitas ditempat kerja

akan dibuat ketika para pelaku mampu mengimplementasikan spiritualitas kedalam aksi dan perbuatan.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai hubungan antara *workplace spirituality* terhadap *Islamic work ethic* yang menjadi rujukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Penelitian dari (Umam dan Aulia,2017) hasil pengujian kausalitas menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh signifikan terhadap etika kerja Islam. Selanjutnya, penelitian dari (Nururrosida,2018) menunjukkan bahwa spiritual workplace berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja Islami. Selanjutnya penelitian dari (Filhaq Amalia dan Yunizar,2017) dengan penelitiannya yang berjudul Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi etos kerja karyawan dan masing-masing variabel memiliki hubungan yang positif. Jadi dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan *workplace spirituality* banyak berpengaruh positif terhadap *Islamic work ethic*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Apabila *workplace spirituality* semakin tinggi, maka *Islamic work ethic* juga semakin tinggi.

2.2 Employee Performance

Mangkunegara et al. (2001) mengungkapkan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan untuknya. Hasibuan (2011) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan, yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan langkah kinerja yang baik sehingga perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Robbins,(2006) ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja dikur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dmkasimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam meggunakan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Maka dari itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dicapai oleh perorangan atau kelompok didalam perusahaan, dengan cara mengukur penilaian kinerja, agar tercapai tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai hubungan antara *employee performance* terhadap *workplace spirituality* yang menjadi rujukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Penelitian dari Duchon dan Ploughman (2005), tentang dampak spiritualitas terhadap kinerja karyawan yang bekerja di rumah sakit yang menyimpulkan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual di tempat kerja berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari (Ebrahim dan mousa,2020) menunjukkan hasil bahwa spiritualitas tempat kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil seperti itu harus mendorong mereka yang bertanggung jawab untuk menerapkan aktivitas yang memperkuat tempat kerja spiritualitas dalam organisasi mereka untuk meningkatkan kinerja adaptif, kinerja tugas, dan kontekstual kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Gani *et., al.* (2013), dimana spiritualitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan kondisi spiritual yang baik akan meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja, sedangkan agama hanya sebagai moderasi di antara hubungan keduanya. Jadi dapat disimpulkan

hasil penelitian menunjukkan bahwa *peningkatan workplace spirituality* banyak berpengaruh positif terhadap *employee erformance*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Apabilaworkplace spirituality semakin tinggi, maka employee performance juga semakin tinggi.

2.3 *Islamic Work Ethic*

Ahmad & Owoyemi (2012) mendefinisikan etika kerja islam sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari al-Qur'an dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras. Rizk (2008) dalam Marri, et. al. (2012) mengatakan bahwa etika kerja Islam adalah orientasi terhadap pekerjaan, dan hampir sama dengan kebaikan dalam kehidupan manusia. Sedangkan menurut Ali & Al- Owaihan (2008) etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja.

Konsep etika Islam memiliki karakter atau karakter khusus yaitu mengatur bagaimana hubungan manusia dengan Tuhan, dengan sesama manusia, dengan lingkungan, dan masyarakat. Al-Qur'an seperti ajakan untuk kebenaran, keadilan, kejujuran, kebersihan, hormat kepada orang tua, kerja keras, cinta Ilmu tidak ada yang bertentangan dengan dua kualitas di atas (Muhammad, 2004). Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus 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 (Yousef, 2001).

Jika seseorang mempunyai etika kerja islam yang tinggi akan tidak nyaman jika beberapa hari tidak bekerja. Didalam islam, iman mengharuskan adanya bukti nyata melalui amal, dan amalan tersebut adalah bekerja. Maka seorang muslim yang mempunyai etika kerja akan muncul si sifat mujahadah yaitu bersungguh-sungguh dalam mewujudkan cita-cita. Contohnya, mengetahui bahwa waktu adalah salah satu nikmat pemberian Allah yang paling besar. Dengan begitu seseorang akan memiliki sifat menghargai waktu dan selalu datang tepat waktu saat bekerja.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai hubungan antara *Islamic work ethic* terhadap *employee performance* yang menjadi rujukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

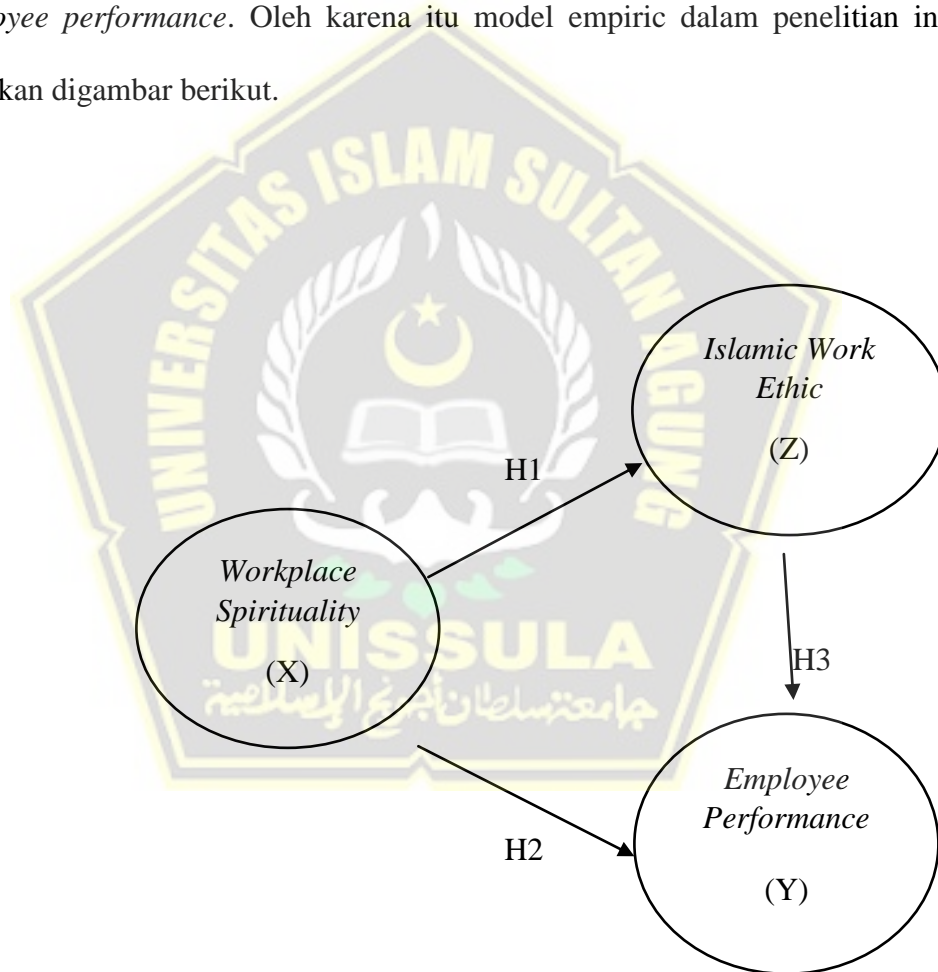
Penelitian (Pinangsih, 2016) menghasilkan kesimpulan Etos kerja islami mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, interaksi antara kepemimpinan dan etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap 8 kinerja karyawan, Etos kerja islami mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, interaksi antara etos kerja islami dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari (Dharma dan Ikhsan,2020) mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari etika kerja islami terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah . Jadi dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa

peningkatan Islamic work ethic banyak berpengaruh positif terhadap Employee Performance. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Apabila *Islamic work ethic* semakin tinggi, maka *employee performance* juga semakin tinggi.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka yang komprehensif dan mendalam dapat disimpulkan bahwa meningkatnya *workplace spiritualitas* & *Islamic work ethic* akan meningkatkan *employee performance*. Oleh karena itu model empiric dalam penelitian ini dapat disajikan digambar berikut.



Gambar 2.1 Model Empirik

2.4.1 Workplace Spirituality (X1)

Variabel *workplace spirituality* dilakukan untuk dikembangkan di tempat kerja diharapkan dapat memulihkan kembali harmoni dalam hidup secara keseluruhan. Jika organisasi memberikan peluang spiritualitas kerja dengan membangun nilai-nilai kebersamaan, hal itu membuat orang merasa setara dan memungkinkan mereka hidup dalam lingkungan yang bebas rasa dari takut, sehingga lebih tajam dalam intuisi dan kreativitas, serta rasa memiliki terhadap organisasi.

2.4.2 Employee Performance (Z)

Variabel *employee performance* dilakukan untuk mengukur atau menilai kinerja karyawan. Penilaian mencakup keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan. Jika adanya spiritual dan etika yang baik maka karyawan akan temotivasi meningkatkan kinerjanya. lingkungan kerja yang nyaman itu teripta karena komunikasi lingkungan tersebut terjalin dengan baik. Jika kinerja karyawan meningkat maka organisasi atau perusahaan akan maju dan dapat bersaing dengan organisasi lain.

Variabel *Islamic work ethic* dilakukan untuk memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja karena dapat memberi dorongan untuk sikap kerja yang positif. Dengan adanya dorongan yang positif maka karyawan akan semakin termotivasi untuk meningkatkan performa kerjanya.

2.4.3 Islamic Work Ethic (Y)

Variabel *Islamic work ethic* dilakukan untuk memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja karena dapat memberi dorongan untuk

sikap kerja yang positif. Dengan adanya dorongan yang positif maka karyawan akan semakin termotivasi untuk meningkatkan performa kerjanya.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Didalam penelitian ini, menggunakan jenis penelitian “*explanatory research*” dengan pendekatannya yaitu kuantitatif. Penelitian menurut (Hasibuan, Dzulkrirom & Endang, 2016) Dengan menggunakan penelitian *explanatory research*, maka peneliti bisa menggunakan ujian hipotesis yang berguna untuk memperkuat atau menolak hipotesis yang sudah ada. Penelitian ini menggunakan kualitas variabel *workplace spirituality*, *Islamic work ethic*, dan *employee performance*.

3.2 Sumber Data

Sumber Data yang dimaksud adalah subjek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto, 2006). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Sumber data penelitian ini diperoleh secara langsung melalui sumber asli. Data diperoleh melalui hasil observasi atau kegiatan langsung dari perusahaan yang berhubungan dengan penelitian di dalam skripsi ini (Fernandes, 2012). Sumber data tersebut berasal dari responden yang dijadikan sebagai sarana objek penelitian untuk mendapatkan informasi atau data. Data primer tersebut diambil dari kuisisioner yang berkaitan dengan penelitian *workplace spirituality* terhadap *Islamic work ethic*, dan *employee performance*.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya melalui literature dan studi pustaka (Sugiono,2009) dalam (Batubara,2013). Data sekunder ini diperoleh dari data karyawan *Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner kepada karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (RSISA) yang bersedia menjadi responden serta mengisi kuisioner. Menurut (Suryani dan Hendriadi,2015:171) kuisioner atau juga sering disebut sebagai angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Penelitian ini dibagi dalam dua bagian yaitu, bagian pertama merupakan pernyataan identitas responden. Bagian kedua merupakan pernyataan dari semua variabel dengan menggunakan pernyataan tertutup dan skala sistematik (*likert*). Daftar jawaban pernyataan diisi oleh karyawan *Rumah Sakit Islam Sultan Agung (RSISA) Semarang* dengan memilih alternatif jawaban yang sudah tersedia. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan responden dalam menjawab pernyataan yang ada. Skala Likert yang digunakan dari 1-5, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) : 5

2. Setuju (S) : 4
3. Cukup Setuju (CS) : 3
4. Tidak Setuju (TS) : 2
5. Sangat Tidak Setuju STS : 1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek penelitian, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Suryani & Hendryadi (2015: 190) menjelaskan populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau benda yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung (RSISA) Semarang sebanyak 571 orang perawat.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data yang dapat mewakili seluruh populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Menggunakan teknik tersebut karena tidak semua sampel mempunyai kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti.

Purposive sampling menetapkan kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yaitu minimal sudah bekerja 1 tahun.

Mengingat jumlah populasi yang sangat besar, maka untuk memberikan sampel agar hasil yang diperoleh *representative*, menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2011:87). Pada penelitian ini pengambilan sampel pada perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan jumlah sampel 575 orang yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1
Penarikan Sampel pada RSISA Semarang

NO	NAMA RUANG	JUMLAH	SAMPEL
1	KEPERAWATAN	2	1
2	INSTALASI	185	76
3	RAWAT INAP	347	142
4	SPELIALIS	41	17
Jumlah		575	236

Sumber data : Diolah tahun 2020

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Responden/Ukuran sampel

N = Jumlah Populasi

E = Prosentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,05

Ketentuan :

Nilai $e = 0,05$ (5%) populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,1$ (10%) populasi dalam jumlah kecil

Dalam penelitian ini, $N = 575$ dan $e = 5\%$ (Karena termasuk jumlah populasi besar).

Maka didapatkan perhitungan dalam penarikan sampel sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{575}{1 + 575(5\%)^2}$$

$$n = \frac{575}{1 + 575(0,05)^2}$$

$$n = \frac{575}{1 + 1,4375}$$

$$n = \frac{575}{2,44}$$

$$n = 236 \text{ responden.}$$

3.5 Variabel dan Indikator

Variabel dan Indikator dalam penelitian ini adalah *workplace spirituality*, *Islamic work ethic* dan *employee performance* dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2

Definisi Oprasional dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	<i>Workplace Spirituality</i> Spiritualitas ditempat kerja yaitu kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. kemampuan untuk merasakan makna terdalam dan tujuan dari pekerjaan seseorang. 2. hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman 3. keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi dengan misi dan tujuan organisasi. 	1. Milliman, Czaplewsk dan Ferguson, (2003)
2	<i>Islamic Work Ethic</i> Etika kerja islam sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari al-Qur'an dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Niat dalam melakukan suatu pekerjaan 2. Kepercayaan (<i>amanah</i>) didalam bekerja 3. Kebenaran dan keadilan dalam bekerja 4. Saling membantu dan bekerjasama dalam bekerja 	1. Akbarnejad dan Ebbadollahi (2009)
3	<i>Employee Performance</i> perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan, yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memenuhi kewajiban di dalam pekerjaan 2. menghabiskan banyak waktu hanya untuk bekerja 3. tetap fokus 	1. Lin and Chen (2009)

-
- dalam menyelesaikan pekerjaan
4. dapat mencapai deadline yang sudah ditetapkan
 5. dapat melakukan pekerjaan saya dengan baik
-

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

Menurut (Arikunto, 2002:127) uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh besar tidaknya serta sangat memicu dan menentukan bermutu tidaknya suatu penelitian.

Baik buruknya instrumen penelitian tergantung pada tingkat ketepatan uji validitas dan uji reliabilitas, sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada perawat *Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*.

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013: 52).

Rumus yang akan digunakan adalah korelasi *pearson product moment* yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

$\sum xy$ = Jumlah dari perkalian x dan y

$\sum x$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum y$ = Jumlah nilai variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel y

n = Banyaknya sampel

Kriteria uji validitas:

- a). Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5 %), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b). Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5 %), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014: 268) suatu data dikatakan reliable apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menunjukkan data yang tidak berbeda. Dalam penelitian ini menggunakan alat bantu program PLS. Karena dalam PLS terdapat fasilitas untuk

mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai alpha $\alpha > 0,60$.

Rumus yang digunakan:

$$\alpha = \frac{K \cdot r}{1 + (K - 1) \cdot r}$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

K = Jumlah Variabel

r = Rata-rata korelasi antar item

1 = Bilangan konstanta

Kriteria Uji Reliabilitas:

- a. Reliabilitas uji coba $\geq 0,60$ berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Reliabilitas uji coba $\leq 0,60$ berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas yang kurang baik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas menurut penjelasan Nugroho (2005:18) merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam model analisis regresi, variabel terikat dan variabel bebasnya sudah terdistribusi secara normal atau

belum. Uji ini dapat menggunakan 3 metode analisis. Analisis tersebut meliputi analisis histogram, analisis grafik *normal probability plot* dan analisis statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

3.6.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah yang memiliki nilai tolerance $\geq 0,01$ atau jika memiliki nilai variance inflation factor (VIF) ≤ 10 .

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tersebut memiliki varian yang konstan dari residual atau error antara satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Uthami, 2013).

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (krite-rium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisa ini digunakan untuk meramalkan nilai variable *dependent* dan *independent*. Penulis menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Workplace Spirituality* (X1) dan *Islamic Work Ethic* (X2) terhadap *Employee Performance* (Y) di perusahaan mebel sedang arwana.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Persamaan 1 adalah $X1 = a X2 + e$

Persamaan 2 adalah $Y = b_1 X1 + b_2 X2 + e$

Keterangan:

$X1 =$ *Workplace Spirituality*

$a =$ Konstanta

$b_1 =$ Koefisien regresi *Islamic Work Ethic*

$b_2 =$ Koefisien regresi *Employee Performace*

$X2 =$ Variabel *Islamic Work Ethic*

$y =$ Variabel *Employee performance*

$e =$ Tingkat error

3.7.1 Analisis Deskriptif

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum obyek penelitian. Perhitungan statistik deskriptif dalam penelitian ini meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata, maupun standar deviasi dari masing-masing variabel. Variabel dependen pada penelitian ini adalah *employee performances* sedangkan variabel independen penelitian ini adalah *workplace spirituality* dan *islamic work ethic*.

3.7.2 Metode *Path Analysis*

Untuk menguji pengaruh variabel intervening (mediating) digunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut Imam Ghozali, (2009:99) analisa jalur bertujuan untuk menerangkan akibat langsung dan tak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap seperangkat variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Variabel ini merupakan variabel mediating (variabel antara), fungsinya yaitu

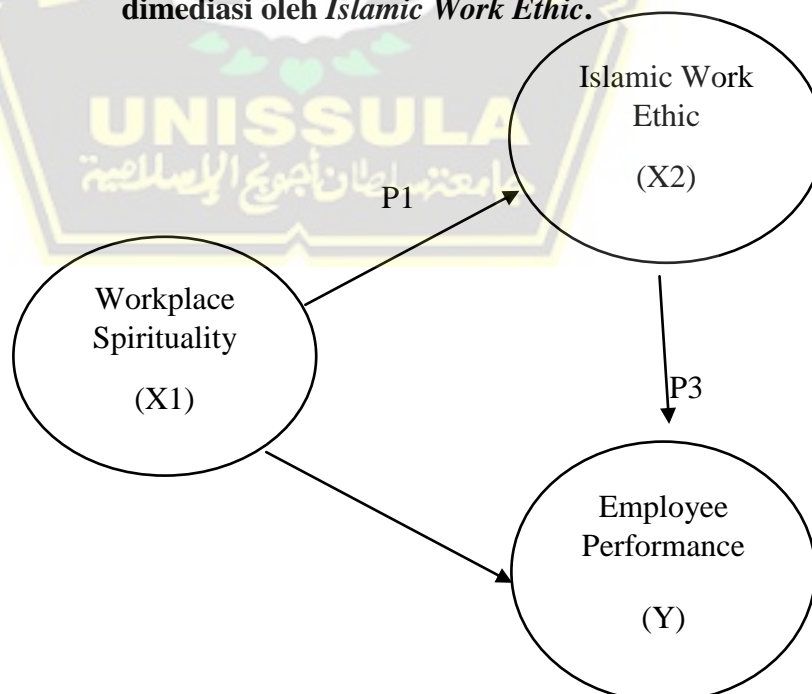
untuk memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Path analysis (analisis jalur) merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model *causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Dalam penelitian ini hubungan antara variabel independen (*Workplace Spirituality*) dengan variabel dependen (*Employee Performance*) dan dimediasi oleh variabel mediasi (*Islamic Work Ethic*), digambarkan dengan model regresi linier berganda sebagai berikut :

1. Variabel bebas : *Workplace Spirituality* (X1)
2. Variabel mediasi : *Islamic Work Ethic* (X2)
3. Variabel terikat : *Employee Performance* (Y)

Gambar 3.2.

Analisis Jalur Variabel *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Performance* dimediasi oleh *Islamic Work Ethic*.



P2

model empiric dalam penelitian ini dapat disajikan di gambar (1).

Berdasarkan gambar model jalur terlihat hubungan *Workplace Spirituality* mempunyai hubungan langsung dengan *Islamic Work Ethic* (P1), *Workplace Spirituality* mempunyai hubungan langsung dengan *Employee Performance*(P2). Akan tetapi *Workplace Spirituality* juga mempunyai hubungan tidak langsung dengan *Employee Performance* yaitu harus melalui variabel mediasi (*Islamic Work Ethic*) kemudian *Islamic Work Ethic* mempunyai pengaruh langsung dengan *Employee Performance* (P3).

Total pengaruh hubungan dari *Workplace Spirituality* ke *Employee Performance* (korelasi antara *Workplace Spirituality* ke *employee performance*) sama dengan pengaruh hubungan langsung *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Performance* (koefisien path atau regresi P1), ditambah pengaruh tidak langsung yaitu koefisien path dari *Workplace Spirituality* terhadap *Islamic Work Ethic* (P2), dikalikan dengan koefisien path dari *Islamic Work Ethic* ke *Employee Performance* (P3) sehingga didapatkan dua persamaan yaitu :

$$\mathbf{Islamic\ Work\ Ethic} = \mathbf{a\ X_1} + \mathbf{e_1}$$

$$\mathbf{Employee\ Performance} = \mathbf{b_0\ X_1} + \mathbf{b_1\ X_2} + \mathbf{e_2}$$

Keterangan :

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

e1 : Residual atas *Islamic Work Ethic*

e2 : Residual atas *Employee performance*

3.7.3 Uji Sobel Test

Uji Sobel (*Sobel test*) merupakan test yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel mediasi (*intervening*) yaitu *Islamic Work Ethic*. Menurut (Ghozali, 2011: 248) Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel test. Sobel test dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X1 ke Y lewat X2. Adapun rumus untuk menghitung signifikansi variabel mediasi menggunakan uji Sobel yaitu:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 + SE_a^2) + \sqrt{a^2 + SE_b^2}}}$$

Keterangan :

a = Jalur variabel independen (X1) dengan variabel mediasi (X2)

b = Jalur variabel mediasi (X2) dengan variabel dependen (Y)

SEa = Standar error koefisien a

SEb = Standar error koefisien b

Z = nilai t dari total pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi.

Kriteria Sobel Test :

1. Perhitungan terhadap nilai Z atau nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, yaitu apabila t hitung > nilai t tabel maka adanya pengaruh pada variabel mediasi.
2. Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel > 0,05 atau signifikan dan t tabel \geq 1,64 untuk menunjukkan signifikansi 10%.

3.7.4 Pengujian Hipotesis

3.7.4.1 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (dependen). Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

H₀ : *Workplace Spirituality* dan *Islamic Work Ethic* secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

H_a : *Workplace Spirituality* dan *Islamic Work Ethic* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika pada tabel anova $\leq \alpha = 0,05$ maka **H₀** ditolak (berpengaruh) dan apabila pada tabel anova $\geq \alpha = 0,05$ maka **H₀** diterima (tidak berpengaruh).

3.7.4.2 Uji T

Uji t digunakan untuk menunjukkan sebesar apa pengaruh variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t pertama dilakukan dengan cara menentukan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Kemudian menentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi parsial

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data

Kriteria pengujian:

- a. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$
- b. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Hasil uji t dapat diketahui melalui tabel coefficients yang terdapat pada kolom sig. Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, apabila probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

3.7.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai dari R Square. Tetapi apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda maka yang digunakan adalah Adjusted R Square. Hasil perhitungan R^2 dapat dilihat melalui output Model Summary. Pada kolom Adjusted R^2 ini digunakan untuk mengetahui berapa presentase yang dapat dijelaskan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum y + 1 x + b_2 \sum y 2 x}{\sum x^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

b = Koefisien regresi

y = Variabel independent

x = Variabel dependeN

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung (RSISA) Semarang. Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung (RSISA) Semarang. Adapun rincian tentang jumlah sampel dan jumlah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Deskriptif Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang dibagikan	236
2	Kuesioner yang tidak kembali	0
3	Kuesioner tidak memenuhi syarat	0
4	Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	236

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1, jumlah kuesioner yang dibagikan berjumlah 236. Kuesioner yang kembali dan memenuhi syarat berjumlah. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 0 kuesioner. Kuesioner yang kembali dan tidak memenuhi syarat berjumlah 0 kuesioner. Jadi kuesioner yang bisa diolah sebanyak 236 kuesioner.

4.2 Statistik Deskriptif Responden

Analisis ini bertujuan untuk meninjau jawaban dari responden terhadap masing-masing pertanyaan yang menjadi instrumen penelitian ini. Untuk mendapatkan gambaran mengenai derajat persepsi responden atas variabel yang diteliti, sebuah angka indeks dapat dikembangkan (Augusty Ferdinand, 2006).

4.2.1 Statistik Deskriptif Responden *Workplace Spirituality*

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif *Workplace Spirituality*

		kemampuan untuk merasakan	hubungan yang dalam antar manusia	keberpihakan kuat
N	Valid	236	236	236
	Missing	0	0	0
Mean		4,1992	4,3771	4,1144
Std. Deviation		,86453	,62377	,94511

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Pada variable *Workplace Spirituality* terdapat tiga indikator yaitu kemampuan merasakan, hubungan antar manusia, dan keberpihakan kuat. Pada indikator kemampuan merasakan memiliki nilai rata-rata 4,199, Pada indikator hubungan antar manusia memiliki nilai rata-rata 4,377 dan pada indikator keberpihakan kuat memiliki nilai rata-rata 4,114.

4.2.1 Statistik Deskriptif Responden *Islamic Work Ethic*

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Responden *Islamic Work Ethic*

		niat melakukan pekerjaan	kepercayaan dalam bekerja	kebenaran dan keadilan bekerja	Saling membantu dalam bekerja
N	Valid	236	236	236	236
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,3432	4,4280	4,4576	4,3644
Std. Deviation		,66907	,57529	,55573	,63468

Sumber : data primer yang diolah,2021

Pada variable *Islamic Work Ethic* terdapat 4 indicator yaitu niat melakukan pekerjaan, kepercayaan dalam bekerja, kebenaran dan keadilan bekerja, Saling membantu dalam bekerja. Pada niat melakukan pekerjaan memiliki nilai rata-rata 4,343, Pada indicator kepercayaan dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 4,428, Pada indicator kebenaran dan keadilan bekerja memiliki nilai rata-rata 4,457, Pada indicator Saling membantu dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 4,364.

4.2.1 Statistik Deskriptif Responden *Employee Performance*

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Responden *Employee Performance*

		kewajiban dalam bekerja	waktu bekerja	focus bekerja	ketepatan waktu	melakukan pekerjaan dengan baik
N	Valid	236	236	236	236	236
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,3136	4,2839	4,2966	4,3008	4,4025
Std. Deviation		,68664	,72634	,62309	,60368	,60761

Sumber : data primer yang diolah,2021

Pada variable *Employee Performance* terdapat 5 indicator yaitu kewajiban dalam bekerja, waktu bekerja, focus bekerja, ketepatan waktu, melakukan pekerjaan dengan baik. Pada indicator niat melakukan pekerjaan memiliki nilai rata-rata 4,131, Pada indicator focus bekerja memiliki nilai rata-rata 4,283, Pada indicator waktu bekerja memiliki nilai rata-rata 4,296, Pada indicator ketepatan waktu memiliki nilai

rata-rata 4,300, Pada indicator melakukan pekerjaan dengan baik memiliki nilai rata-rata 4,402.

4.3 Uji Intrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner (Ghozali, 2009). Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuisisioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat r hitung dan r tabel ($N-2$), maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Analisis Faktor

Variabel	item	R-hitung	R-Tabel	Keterangan
Work Place Spirituality	1	0.743	0,194	Valid
	2	0.767		
	3	0.815		
Islamic Work Ethic	1	0.799	0,194	Valid
	2	0.748		
	3	0.714		
	4	0.755		
Employee Performance	1	0.811	0,194	Valid
	2	0.833		
	3	0.781		
	4	0.745		
	5	0.666		

Sumber : data SPSS yang diolah,2021

Berdasarkan hasil tabel 4.7 diatas pengujian validitas menunjukkan nilai *R-Hitung* untuk semua variabel penelitian $> R\text{-Tabel}$ (0,165), sehingga dapat diasumsikan bahwa data kuesioner valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2006: 45). Menurut Nunally (Dalam Ghozali 2006: 45) suatu variabel dikatakan reliabel, jika nilai alpha $> 0,7$. Hal ini ditunjukkan dengan alpha hasil uji output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach	Kriteria
<i>Work Place Spirituality</i>	0,759	Reliabel
<i>Islamic Work Ethic</i>	0,750	Reliabel
<i>Employee Performance</i>	0,812	Reliabel

Sumber : data SPSS yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas, pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* instrument untuk semua variabel penelitian mempunyai nilai *cronbach alpha* $> 0,70$ sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

4.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak.

Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001:28).

Tabel 4.9
Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		236	236
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.54084623	1.74425007
Most Extreme Differences	Absolute	.079	.167
	Positive	.078	.092
	Negative	-.079	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		1.208	2.567
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108	.100

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data SPSS yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diatas residual model 1 dan model 2 menghasilkan nilai 0.108 dan 0,100 di atas batas nilai 0.05. Hal ini berarti data terdistribusi dengan normal. Sehingga dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

4.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut menunjukkan hasil statistik deskriptif data penelitian :

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas (model 1)

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Workplace Spirituality	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Islamic Work Ethic

Sumber : data SPSS yang diolah,2021

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa semua nilai VIF variabel bebas dibawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0.10 dapat dinyatakan bahwa dalam regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas (model 2)

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Workplace Spirituality	.702	1.425
	Islamic Work Ethic	.702	1.425

a. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber : data SPSS yang diolah,2021

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa semua nilai VIF variabel bebas dibawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0.10 dapat dinyatakan bahwa dalam regresi tidak terjadi multikolinieritas

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar) (Ghozali, 2012).

Tabel 4.12
Uji Heteroskedastisitas (model 1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.744	.435		6.312	.000
Workplace Spirituality	-.125	.034	-.234	-3.678	.320

a. Dependent Variable: absres1

Sumber : data SPSS yang diolah, 2021

Dari hasil uji *glejser* diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas yang dibuktikan nilai signifikansi semua variabel $> 0,05$.

Tabel 4.13
Uji Heteroskedastisitas (model 2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.614	.806		3.244	.001
Workplace Spirituality	-.150	.052	-.221	-2.880	.104
Islamic Work Ethic	.026	.053	.038	.493	.622

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.614	.806		3.244	.001
	Workplace Spirituality	-.150	.052	-.221	-2.880	.104
	Islamic Work Ethic	.026	.053	.038	.493	.622

a. Dependent Variable: absres2

Sumber : data SPSS yang diolah,2021

Dari hasil uji *glejser* diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas yang dibuktikan nilai signifikansi semua variabel > 0,05.

4.5 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.6.1 Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat dan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4.14
Analisis Regresi Linier Berganda (model 1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.854	.683		15.882	.000
	Workplace Spirituality	.531	.053	.546	9.970	.000

a. Dependent Variable: Islamic Work Ethic

Sumber : data SPSS yang diolah,2021

Persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,546 \text{ Workplace Spirituality} + \varepsilon$$

1. Pada variable Workplace Spirituality memiliki nilai koefisien sebesar 0,546. Hal ini membuktikan bahwa jika Workplace Spirituality meningkat maka akan meningkatkan Islamic Work Ethic.

Tabel 4.15
Analisis Regresi Linier Berganda (model 2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.274	1.118		3.824	.000
	Workplace Spirituality	.349	.072	.264	4.844	.000
	Islamic Work Ethic	.733	.074	.538	9.879	.000

a. Dependent Variable: Employee Performance
Sumber : data SPSS yang diolah, 2021

Persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,264 \text{ Workplace Spirituality} + 0,538 \text{ Islamic Work Ethic} + \varepsilon$$

1. Pada variable Workplace Spirituality memiliki nilai koefisien sebesar 0,264. Hal ini membuktikan bahwa jika Workplace Spirituality meningkat maka akan meningkatkan Employee Performance.

2. Pada variable Islamic Work Ethic memiliki nilai koefisien sebesar 0,538. Hal ini membuktikan bahwa jika Islamic Work Ethic meningkat maka akan meningkatkan Employee Performance.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebagai berikut tabel koefisien determinasi :

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi (model 1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.598	.595	1.54414

a. Predictors: (Constant), Workplace Spirituality
Sumber : data SPSS yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0.595 berarti variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sekitar 59,5 %.

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi (model 2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.515	.510	1.75172

a. Predictors: (Constant), Islamic Work Ethic, Workplace Spirituality

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan nilai Adjusted R² sebesar 0.510 berarti variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sekitar 51 %.

3. Uji F (Uji Model)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2001:88).

Tabel 4.18
Uji model (Model 1)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.010	1	237.010	99.402	.000 ^a
	Residual	557.939	234	2.384		
	Total	794.949	235			

a. Predictors: (Constant), Workplace Spirituality

b. Dependent Variable: Islamic Work Ethic

Sumber : data SPSS yang diolah, 2021

Dari tabel 4.18 Uji F hitung sebesar 99,402 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000. Hal ini berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka model

regresi dapat digunakan untuk variabel independent dan model yang digunakan dalam penelitian ini layak atau fixes.

Tabel 4.19
Uji model (Model 2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	757.793	2	378.896	123.478	.000 ^a
	Residual	714.966	233	3.069		
	Total	1472.758	235			

a. Predictors: (Constant), Islamic Work Ethic, Workplace Spirituality

b. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber : data SPSS yang diolah, 2021

Dari tabel 4.19 diatas Uji F hitung sebesar 123,478 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000. Hal ini berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk variabel independent dan model yang digunakan dalam penelitian ini layak atau fixes.

4. Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

1. Pada variabel Workplace Spirituality diperoleh nilai t hitung = 5,452 lebih besar dari ttabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_1 diterima. Hal ini berarti variabel Workplace Spirituality secara statistik berpengaruh terhadap Islamic Work Ethic. Maka Hipotesis 1 diterima
2. Pada variabel Workplace Spirituality diperoleh nilai t hitung = 2,499 lebih besar dari ttabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan

demikian H2 diterima. Hal ini berarti variabel Workplace Spirituality secara statistik berpengaruh terhadap Employee Performance. Maka Hipotesis 2 diterima

3. Pada variabel Islamic Work Ethic diperoleh nilai t hitung = 2,672 lebih besar dari ttabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H3 diterima. Hal ini berarti variabel Islamic Work Ethic secara statistik berpengaruh terhadap Employee Performance. Maka Hipotesis 3 diterima

4.6.2 Pembahasan

1. Pada variabel Workplace Spirituality diperoleh nilai t hitung = 5,452 lebih besar dari ttabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya Workplace Spirituality akan meningkatkan Islamic Work Ethic. Peningkatan tersebut melalui kemampuan merasakan, hubungan antar manusia, dan keberpihakan kuat. Jika setiap pegawai dapat memiliki kemampuan untuk merasakan makna dalam dan tujuan dari pekerjaan yang sesuai dengan ajaran agama maka dapat meningkatkan Islamic Work Ethic, jika para pegawai memiliki jiwa hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman maka akan meningkatkan Islamic Work Ethic, serta jika pegawai dapat membedakan antara kepentingan pribadi atau kepentingan perusahaan maka pegawai tersebut dapat meningkatkan Islamic Work Ethic.

Penelitian dari (Umam dan Aulia, 2017) hasil pengujian kausalitas menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh signifikan terhadap

etika kerja Islam. Selanjutnya, penelitian dari (Nurrosida,2018) menunjukkan bahwa spiritual working place berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja Islami. Selanjutnya penelitian dari (Filhaq Amalia dan Yunizar,2017) dengan penelitiannya yang berjudul Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi etos kerja karyawan dan masing-masing variabel memiliki hubungan yang positif. Jadi dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan *workplace spirituality* banyak berpengaruh positif terhadap *Islamic work ethic*

2. Pada variabel Workplace Spirituality diperoleh nilai t hitung = 2,499 lebih besar dari ttabel sebesar 1,661 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H2diterima.Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya Workplace Spirituality akan meningkatkan Employee Performance. Peningkatan tersebut melalui peningkatan kemampuan merasakan, hubungan antar manusia, dan keberpihakan kuat pada suatu pekerjaan. Jika setiap pegawai dapat memiliki kemampuan kemampuan untuk merasakan makna dalam dan tujuan dari pekerjaan yang sesuai dengan ajaran agama maka dapat meningkatkanEmployee Performance, jika para pegawai memiliki jiwa hubungan yang dalam antar manusia,termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman maka akan maningkatkan Employee Performance, serta jika pegawai dapat membedakan antara kepentingan pribadi atau kepentingan perusahaan maka pegawai tersebut dapat meningkatkan Employee Performance. Hasilpenelitian Petchsawanga dan Duchon (2012:200-202) rasa sayang (compassion), rasaperhatian (meaningfulness) perasaan bermakna (meaningful

work), dan kelebihanbeban kerja (transcendence) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pada variabel Islamic Work Ethic diperoleh nilai t hitung = 2,672 lebih besar dari ttabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya Islamic Work Ethic akan meningkatkan Employee Performance. Peningkatan tersebut melalui peningkatan niat melakukan pekerjaan, kepercayaan dalam bekerja, kebenaran dan keadilan bekerja, Saling membantu dalam bekerja. Jika seorang pegawai bekerja dengan niat dan ikhlas maka akan meningkatkan kinerja didalam bekerja, semakin tinggi kepercayaan seorang pegawai didalam melakukan pekerjaannya maka akan maningkatkan kinerja didalam perusahaannya, para pegawai selalu mejunjung kebenaran dan keadilan didalan organisasi maka akan meningkatkan kinerja didalam bekerja, dialam pekerjaan dan perusahaan pegawai yang handal selalu membantu dan bekerja sama dalam melakukan pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja.

Penelitian (Pinangsih, 2016) menghasilkan kesimpulan Etos kerja islami mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, interaksi antara kepemimpinan dan etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap 8 kinerja karyawan, Etos kerja islami mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, interaksi antara etos kerja islami dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian dari (Dharma dan Ikhsan,2020) mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari etika kerja islami terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah . Jadi dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan Islamic work ethic banyak berpengaruh positif terhadap Employee Performance



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel Workplace Spirituality secara statistik berpengaruh terhadap Islamic Work Ethic. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya Workplace Spirituality akan meningkatkan Islamic Work Ethic.
2. Pada variabel Workplace Spirituality secara statistik berpengaruh terhadap Employee Performance. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya Workplace Spirituality akan meningkatkan Employee Performance
3. Pada variabel Islamic Work Ethic secara statistik berpengaruh terhadap Employee Performance. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya Islamic Work Ethic akan meningkatkan Employee Performance

5.2. Saran

Dari hasil, penelitian diatas maka perlu adanya saran sebagai berikut:

1. Pada variable *Workplace Spirituality indicator* yang paling rendah adalah pada keberpihakan kuat. Saran untuk indicator tersebut adalah para individualism lebih diperkuat didalam bekerja serta lebih mementingkan kepentingan dan tujuan organisasi.

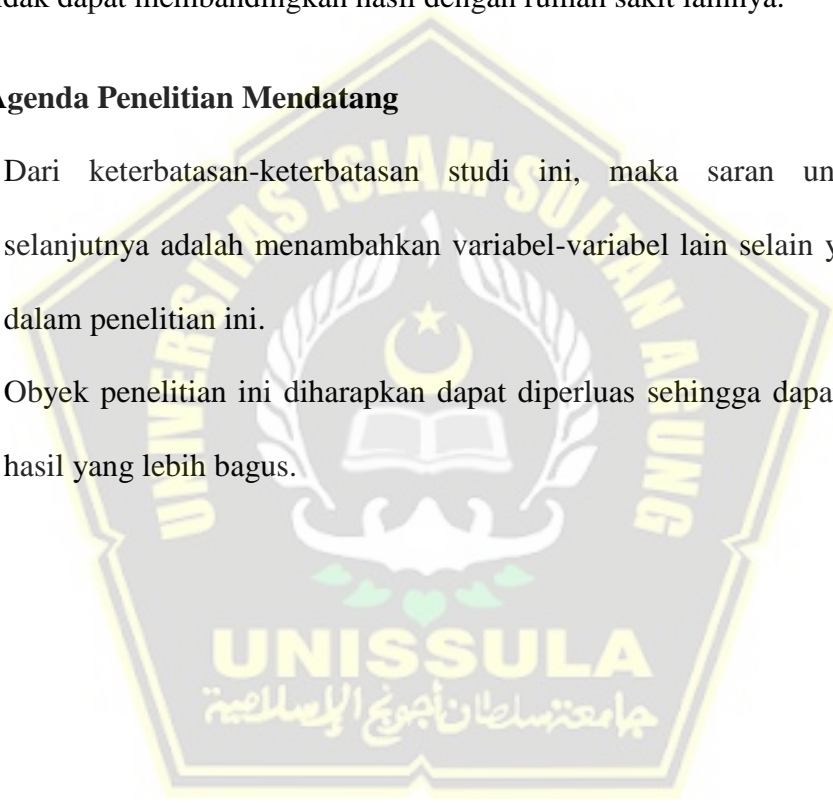
2. Pada variable *Islamic Work Ethic* yang paling rendah adalah pada niat melakukan pekerjaan. Saran untuk indicator tersebut adalah para pegawai harus lebih semangat dan niat didalam bekerja.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Hasil nilai Adjusted R² model 2 hanya sebesar 0.510 berarti variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sekitar 51 %.
2. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya pada satu rumah sakit saja, sehingga tidak dapat membandingkan hasil dengan rumah sakit lainnya.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

- a. Dari keterbatasan-keterbatasan studi ini, maka saran untuk penelitian selanjutnya adalah menambahkan variabel-variabel lain selain yang digunakan dalam penelitian ini.
- b. Obyek penelitian ini diharapkan dapat diperluas sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih bagus.



DAFTAR PUSTAKA

- Adi Mulyono NPM, Wastu, and Program Magister Keperawatan Kekhususan Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan Depok. 2010. *UNIVERSITAS INDONESIA HUBUNGAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA (STK) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT DI RSI FATIMAH CILACAP TESIS Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Keperawatan.*
- Ahmed, Adeel, Mohd Anuar Arshad, Arshad Mahmood, and Sohail Akhtar. 2019. “The Influence of Spiritual Values on Employee’s Helping Behavior: The Moderating Role of Islamic Work Ethic.” *Journal of Management, Spirituality and Religion* 16(3): 235–63.
- Ariyanto, Eny, Angrian Permana, M Havidz Aima, and Adi Nurmahdi. 2019. “The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics.” *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH* 8: 8. www.ijstr.org.
- Dharma, Y, and A Ikhsan. 2018. 9 *Indian Journal of Public Health Research & Development The Effect of Islamic Work Ethic and Motivation Through The Organizational Citizenship Behaviour and Employee Performance at Bank Aceh Syaria.*
- Fox, Corey, Brian D Webster, and Wm Camron Casper. 2018. *JOURNAL OF*

MANAGERIAL ISSUES *Spirituality, Psychological Capital and Employee Performance: An Empirical Examination.*

Hakim, Abdul. 2016. *The Role Of Islamic Values On The Employee's' Performance In Organizational.*

Hakim, Wardhani, Siti Haerani, Haeriah Hakim, and Asriani Ansar. 2019. *The Influence of Leader's Islamic Work Ethic on Employee Performance and Organizational Commitment.*

Harinoto. 2018. 17 Academy of Strategic Management Journal *ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK COMMITMENT MEDIATE THE ISLAMIC WORK ETHOS ON EMPLOYEE PERFORMANCE.*

Hery Prasetya, G L, Edi Rahardja, and Retno Hidayati. 2007. *MEMBANGUN KEUNGGULAN KOMPETITIF MELALUI ALIANSI STRATEJIK UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN (STUDI KASUS PADA PT. POS INDONESIA WILAYAH VI JATENG DAN DIY).*
<http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>.

Hindah Pudjihastuti, Sri, Endang Dwi Astuti, and Unissula Semarang. 2019. 2 (Online) Business Management Analysis Journal (BMAJ *PENGEMBANGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MELALUI PENINGKATAN WORKPLACE SPIRITUALITY DAN ISLAMIC WORK ETHICS.*

Houghton, Jeffery D., Christopher P. Neck, and Sukumarakurup Krishnakumar. 2016.

“The What, Why, and How of Spirituality in the Workplace Revisited: A 14-Year Update and Extension.” *Journal of Management, Spirituality and Religion* 13(3): 177–205.

Karizi, Ahmad Arabshahi, and Somayeh Asgari. 2020. 12 Sci J Rescue Relief *Investigation of the Mediating Role of Islamic Work Ethic in the Relationship between Spiritual Intelligence and Occupational Self-Efficacy in Red Crescent Relief Workers (Case: Red Crescent Society of Torbat Heydariyeh, Iran)*. <http://jorar.ir>.

Ke, Jianglin, and Xiuting Deng. 2018. “Family-Friendly Human Resource Practice, Organizational Commitment, and Job Performance among Employees: The Mediating Role of Workplace Spirituality.” *Journal of Human Resource and Sustainability Studies* 06(01): 81–91.

Khusnah, Hidayatul, and S Pd. 2019. XVII Maret *PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/kompartemen/>.

Krishnakumar, Sukumarakurup, and Christopher P. Neck. 2002. “The ‘What’, ‘Why’ and ‘How’ of Spirituality in the Workplace.” *Journal of Managerial Psychology* 17(3): 153–64.

Mousa, Ahmed Ebrahim. 2020. “The Impact of Workplace Spirituality on Employee Performance: Evidence from Abu Dhabi University.” *International Business*

Research 13(5): 79.

Nasution, Fahmi Natigor, and Ahmad Rafiki. 2020. "Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia." *RAUSP Management Journal* 55(2): 195–205.

Pangestika, Elviera Rosa, and Fakultas Ekonomi. 2018. 3 International Journal of Islamic Business Ethics (IJIBE) *ENHANCING EMPLOYEES PERFORMANCE THROUGH A WORK ETHIC WITH ISLAMIC SPIRITUAL LEADERSHIP BASED, HUMAN RELATION, ORGANIZATIONAL SUPPORT, WORKPLACE SPIRITUALITY, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT Abstract.*

Rifqi Khairul, Moh. 2017. 5 *BISNIS HuBuNgaN KauSalItaS Workplace Spirituality DaN KINerJa KaryawaN: PerSPeKtIf MeDIaSI EtIKa KerJa ISlaM.*

Saban, Darwis, Salim Basalamah, Achmad Gani, and Zainuddin Rahman. 2020. "Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels." *European Journal of Business and Management Research* 5(1).

Sahertian, Olivia Laura. 2018. "SPIRITUALITAS, BUDAYA PELA GANDONG, DAN KEPRIBADIAN SEBAGAI DETERMINAN KINERJA PEGAWAI." *Journal of Research and Applications Accounting and Management.*

Shaheen, Sadia, Sehar Zulfiqar, Sharjeel Saleem, and Gulshan Shehazadi. 2020. "Does Organizational Cronyism Lead to Lower Employee Performance? Examining the Mediating Role of Employee Engagement and Moderating Role

of Islamic Work Ethics.” *Frontiers in Psychology* 11.

Sodiq, Amirus. 2018. 6 *BISNIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KJKS BMT LOGAM MULIA GROBOGAN.*

Suib, Fatin Husna, and Mohd Fuaad Said. 2017. “A REVIEW OF ISLAMIC WORK ETHICS AND SPIRITUALITY CONCEPTS IN SERVICE INDUSTRY.” *Journal of Nusantara Studies (JONUS)* 2(2): 282.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner



KUISIONER PENELITIAN

DAMPAK SPIRITUAL SOFT SKILL TRAINING DAN COMMUNICATION SKILL TERHADAP HUMAN RESOURCE PADA RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan Selma Halida Giusti selaku mahasiswa S-1 Manajemen, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian skripsi berjudul “Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap *Employee Performance* di mediasi oleh *Islamic Work Ethic* di RSI Sultan Agung Semarang”.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka peneliti memohon kesediaannya dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiannya dan jawaban tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Saya ucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu/Saudara/i yang bersedia menjadi responden

maupun yang turut membantu menyebarkan kuesioner ini.

Hormat saya,



Selma Halida Giusti

NIM 30401700226

DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Nama : (Boleh tidak diisi)
2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 30 tahun 30 – 40 tahun > 50 tahun
4. Pendidikan terakhir : SD SMA S1
 SMP D3 S2
5. Lama bekerja : < 1 tahun 1 – 3 tahun 4 – 6 tahun > 6 tahun
6. Unit Kerja : ICU IGD IBS
 MA'WA RADIOLOGI

Lainnya (sebutkan).....

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar. Skala penelitian menggunakan skala Likert yaitu 1-7, dimulai dari STS (Sangat Tidak Setuju) hingga SS (Sangat Setuju).

NO	PERNYATAAN	STS						SS
		1	2	3	4	5	6	7
<i>Workplace Spirituality</i>								
1	Saya mampu merasakan dan meresapi pekerjaan yang saya lakukan di tempat bekerja							
2	Saya selalu membantu pekerjaan kepada sesama teman bekerja							
3	Saya selalu dapat membedakan urusan pekerjaan dengan pribadi							
<i>Islamic Work Ethic</i>								
1	Saya melakukan pekerjaan dengan ikhlas karena Allah SWT							
2	Saya selalu bekerja sesuai dengan amanah yang diberikan kepada saya							
3	Saya selalu menjunjung Kebenaran dan keadilan dalam bekerja							

4	Saya selalu membantu dan bekerjasama dalam bekerja								
<i>Employee Performance</i>									
1	Saya selalu bekerja sesuai dengan perintah dan kewajiban yang diberikan oleh atasan								
2	Saya selalu mementingkan pekerjaan								
3	Saya selalu focus didalam bekerja								
4	Saya selalu bekerja sesuai dengan deadline yang diberikan oleh atasan								
5	Saya selalu melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.								



Lampiran OUTPUT SPSS

Frequencies

		Statistics		
		x1.1	x1.2	x1.3
N	Valid	236	236	236
	Missing	0	0	0
Mean		4.1992	4.3771	4.1144
Std. Deviation		.86453	.62377	.94511

Frequency Table

		x1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	1.7	1.7	1.7

2.00	11	4.7	4.7	6.4
3.00	12	5.1	5.1	11.4
4.00	116	49.2	49.2	60.6
5.00	93	39.4	39.4	100.0
Total	236	100.0	100.0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	.4	.4	.4
2.00	1	.4	.4	.8
3.00	9	3.8	3.8	4.7
4.00	122	51.7	51.7	56.4
5.00	103	43.6	43.6	100.0
Total	236	100.0	100.0	

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	6	2.5	2.5	2.5

2.00	11	4.7	4.7	7.2
3.00	24	10.2	10.2	17.4
4.00	104	44.1	44.1	61.4
5.00	91	38.6	38.6	100.0
Total	236	100.0	100.0	

Frequencies

Frequency Table

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	2.5	2.5	2.5
	3.00	8	3.4	3.4	5.9
	4.00	121	51.3	51.3	57.2
	5.00	101	42.8	42.8	100.0

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	2.5	2.5	2.5
	3.00	8	3.4	3.4	5.9
	4.00	121	51.3	51.3	57.2
	5.00	101	42.8	42.8	100.0
	Total	236	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.4	.4	.4
	3.00	7	3.0	3.0	3.4
	4.00	118	50.0	50.0	53.4
	5.00	110	46.6	46.6	100.0
	Total	236	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	3.0	3.0	3.0
	4.00	114	48.3	48.3	51.3
	5.00	115	48.7	48.7	100.0
	Total	236	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.4	.4	.4
	2.00	2	.8	.8	1.3
	3.00	8	3.4	3.4	4.7
	4.00	124	52.5	52.5	57.2
	5.00	101	42.8	42.8	100.0
	Total	236	100.0	100.0	

Statistics

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5
N	Valid	236	236	236	236	236



Missing	0	0	0	0	0
Mean	4.3136	4.2839	4.2966	4.3008	4.4025
Std. Deviation	.68664	.72634	.62309	.60368	.60761

Frequency Table

y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	3.0	3.0	3.0
	3.00	9	3.8	3.8	6.8
	4.00	123	52.1	52.1	58.9
	5.00	97	41.1	41.1	100.0
	Total	236	100.0	100.0	

y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	1.00	1	.4	.4	.4
	2.00	9	3.8	3.8	4.2
	3.00	5	2.1	2.1	6.4
	4.00	128	54.2	54.2	60.6
	5.00	93	39.4	39.4	100.0
Total		236	100.0	100.0	

y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	2.1	2.1	2.1
	3.00	6	2.5	2.5	4.7
	4.00	139	58.9	58.9	63.6
	5.00	86	36.4	36.4	100.0
Total		236	100.0	100.0	

y1.4

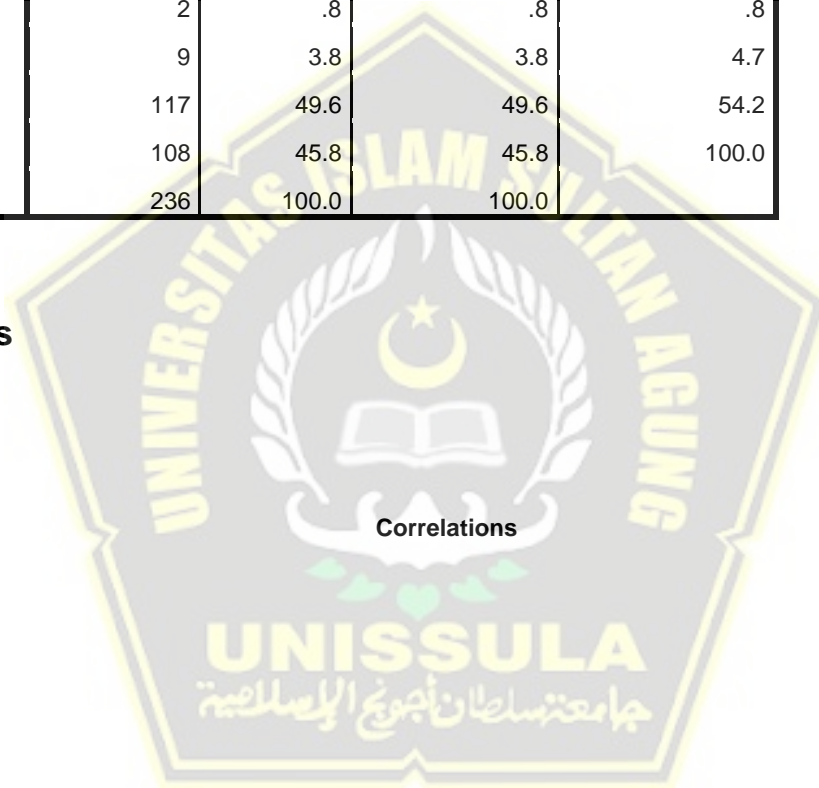
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	.8	.8	.8

3.00	12	5.1	5.1	5.9
4.00	135	57.2	57.2	63.1
5.00	87	36.9	36.9	100.0
Total	236	100.0	100.0	

y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	.8	.8	.8
	3.00	9	3.8	3.8	4.7
	4.00	117	49.6	49.6	54.2
	5.00	108	45.8	45.8	100.0
Total		236	100.0	100.0	

Correlations



		x1.1	x1.2	x1.3	Workplace Spirituality
x1.1	Pearson Correlation	1	.389**	.316**	.743**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	236	236	236	236
x1.2	Pearson Correlation	.389**	1	.518**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	236	236	236	236
x1.3	Pearson Correlation	.316**	.518**	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	236	236	236	236
Workplace Spirituality	Pearson Correlation	.743**	.767**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	236	236	236	236

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

		Correlations				
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	Islamic Work Ethic
x2.1	Pearson Correlation	1	.545**	.365**	.446**	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	236	236	236	236	236

x2.2	Pearson Correlation	.545**	1	.383**	.352**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	236	236	236	236	236
x2.3	Pearson Correlation	.365**	.383**	1	.454**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	236	236	236	236	236
x2.4	Pearson Correlation	.446**	.352**	.454**	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	236	236	236	236	236
Islamic Work Ethic	Pearson Correlation	.799**	.748**	.712**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	236	236	236	236	236

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

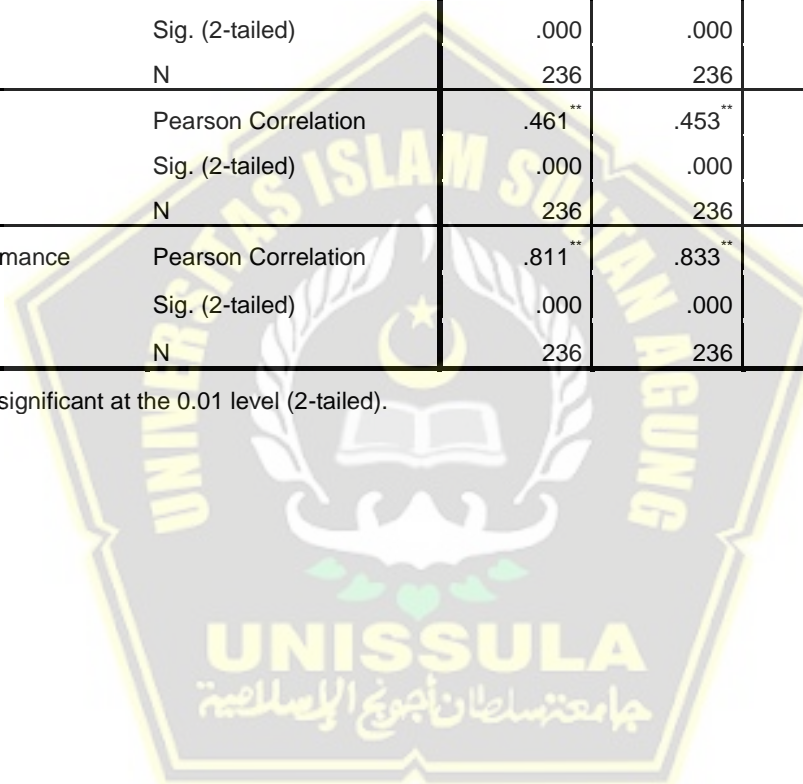
Correlations

Correlations						
	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	Employee Performance

y1.1	Pearson Correlation	1	.606**	.508**	.511**	.461**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	236	236	236	236	236	236
y1.2	Pearson Correlation	.606**	1	.565**	.523**	.453**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	236	236	236	236	236	236
y1.3	Pearson Correlation	.508**	.565**	1	.565**	.380**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	236	236	236	236	236	236
y1.4	Pearson Correlation	.511**	.523**	.565**	1	.295**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	236	236	236	236	236	236
y1.5	Pearson Correlation	.461**	.453**	.380**	.295**	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	236	236	236	236	236	236
Employee Performance	Pearson Correlation	.811**	.833**	.781**	.745**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	236	236	236	236	236	236

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

Reliability



Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

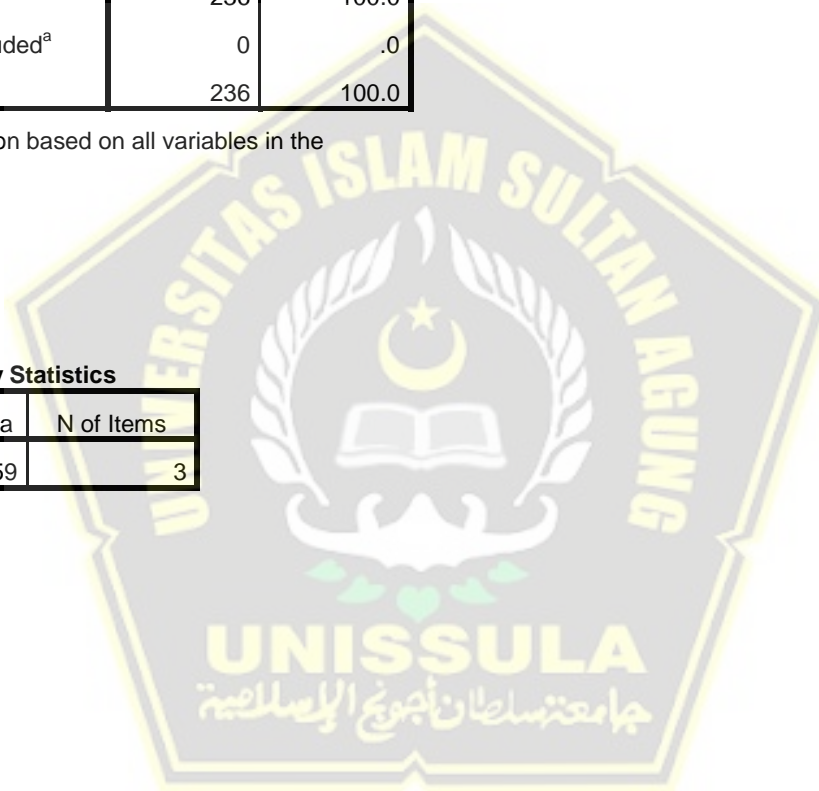
		N	%
Cases	Valid	236	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	236	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	3

Reliability



Scale: ALL VARIABLES

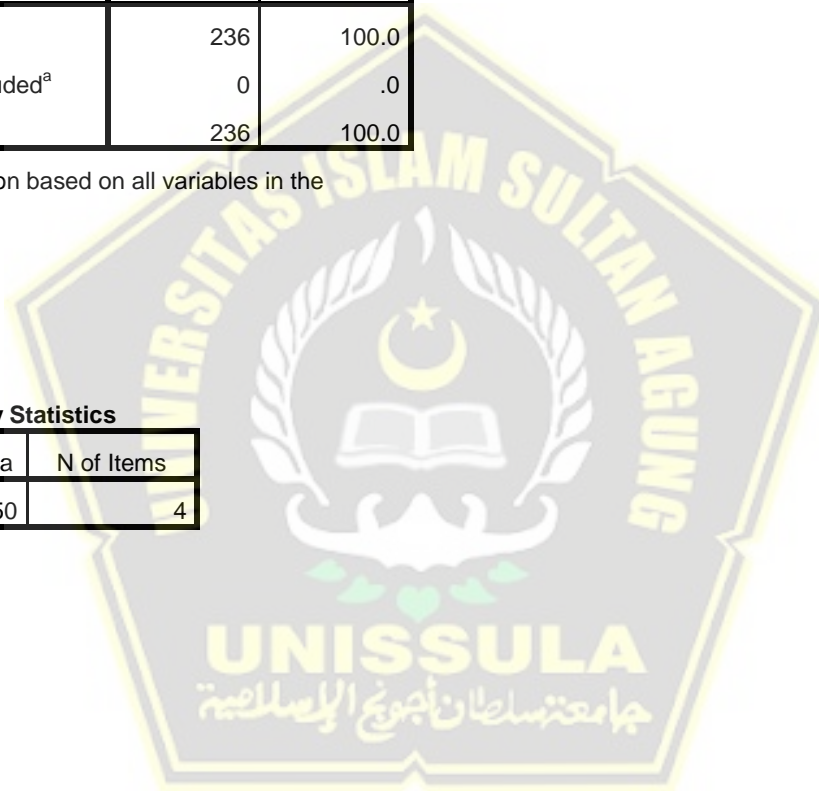
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	236	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	236	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	4



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

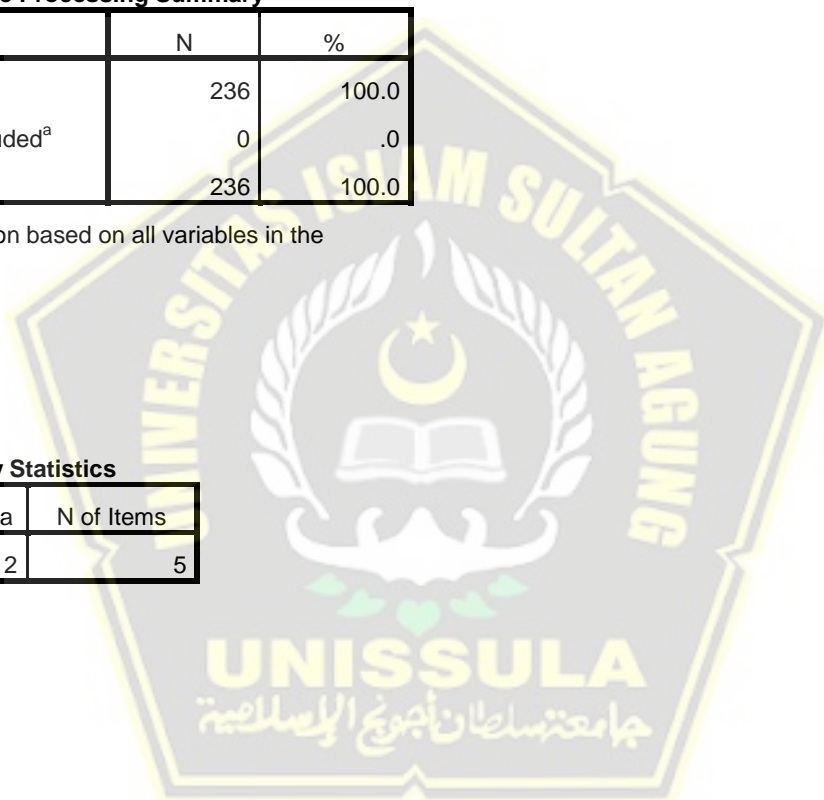
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	236	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	236	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	5



NPar Tests

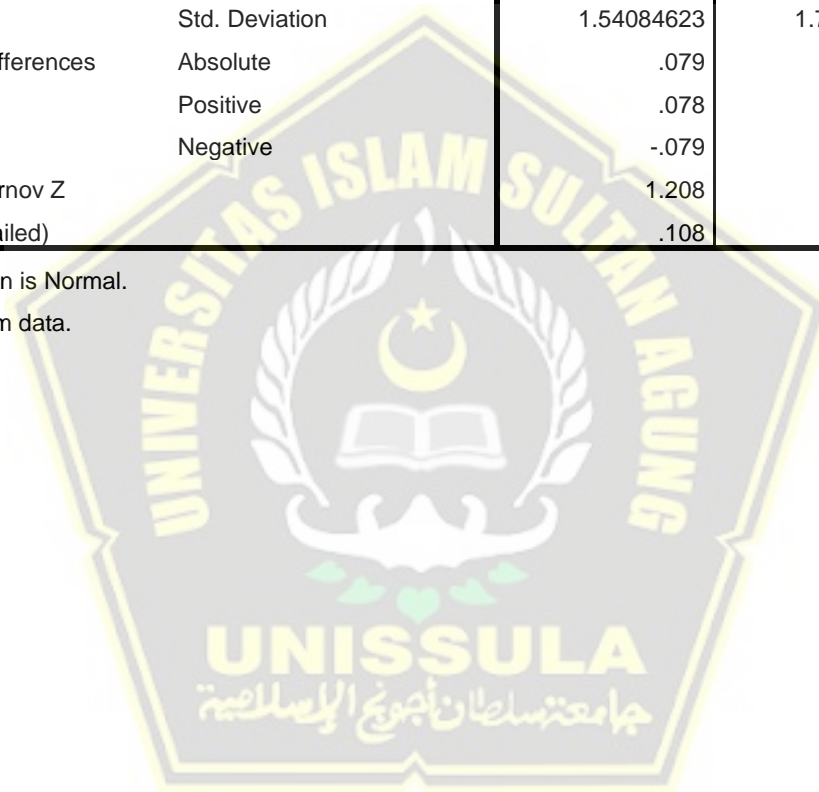
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		236	236
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.54084623	1.74425007
Most Extreme Differences	Absolute	.079	.167
	Positive	.078	.092
	Negative	-.079	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		1.208	2.567
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108	.100

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression



Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Workplace Spirituality	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Islamic Work Ethic

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Workplace Spirituality	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Islamic Work Ethic

Coefficient Correlations^a

Model		Workplace Spirituality
1	Correlations	1.000

Covariances	Workplace Spirituality	.003
-------------	------------------------	------

a. Dependent Variable: Islamic Work Ethic

Collinearity Diagnostics^a

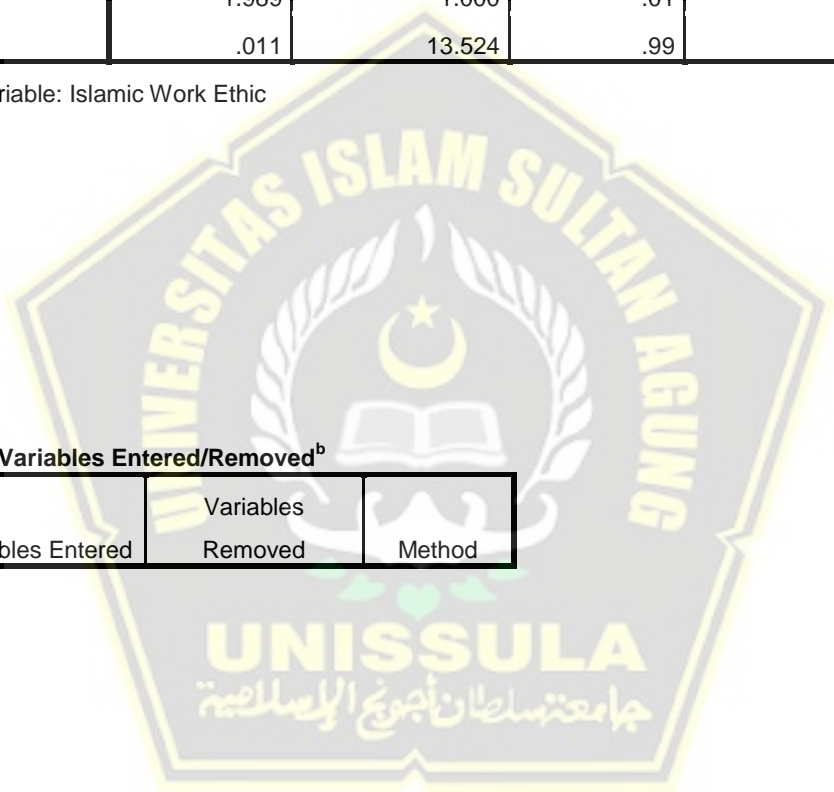
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Workplace Spirituality
1	1	1.989	1.000	.01	.01
	2	.011	13.524	.99	.99

a. Dependent Variable: Islamic Work Ethic

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables		Method
		Entered	Removed	



1	Islamic Work Ethic, Workplace Spirituality	.	Enter
---	--------------------------------------------	---	-------

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Employee Performance

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Workplace Spirituality	.702	1.425
	Islamic Work Ethic	.702	1.425

- a. Dependent Variable: Employee Performance

Coefficient Correlations^a

Model		Islamic Work Ethic		Workplace Spirituality
		Islamic Work Ethic	Workplace Spirituality	Workplace Spirituality
1	Correlations	Islamic Work Ethic	1.000	-.546
		Workplace Spirituality	-.546	1.000
1	Covariances	Islamic Work Ethic	.005	-.003
		Workplace Spirituality	-.003	.005

Workplace Spirituality	-0.003	.005
------------------------	--------	------

a. Dependent Variable: Employee Performance

Collinearity Diagnostics^a

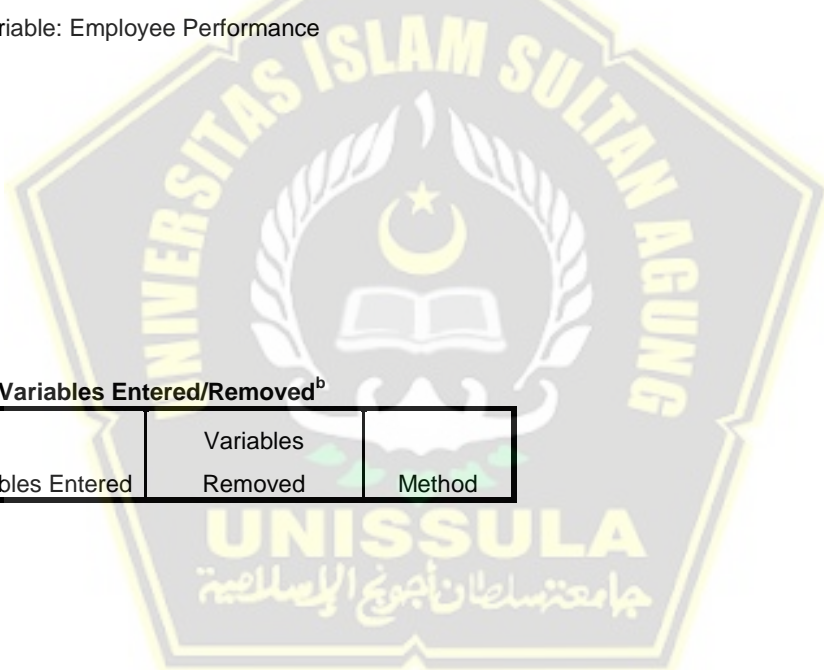
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Workplace Spirituality	Islamic Work Ethic
1	1	2.984	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.309	.33	.83	.02
	3	.005	24.720	.67	.17	.97

a. Dependent Variable: Employee Performance

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------



1	Workplace Spirituality	.	Enter
---	------------------------	---	-------

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: absres1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.234 ^a	.055	.051	.98234

a. Predictors: (Constant), Workplace Spirituality

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.054	1	13.054	13.527	.000 ^a
	Residual	225.809	234	.965		
	Total	238.863	235			

a. Predictors: (Constant), Workplace Spirituality

b. Dependent Variable: absres1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.744	.435		6.312	.000
	Workplace Spirituality	-.125	.034	-.234	-3.678	.320

a. Dependent Variable: absres1

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Islamic Work Ethic, Workplace Spirituality		Enter

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Islamic Work Ethic, Workplace Spirituality	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: absres2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.202 ^a	.041	.033	1.26311

a. Predictors: (Constant), Islamic Work Ethic, Workplace Spirituality

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.880	2	7.940	4.977	.008 ^a
	Residual	371.739	233	1.595		

Total	387.619	235		
-------	---------	-----	--	--

- a. Predictors: (Constant), Islamic Work Ethic, Workplace Spirituality
- b. Dependent Variable: absres2

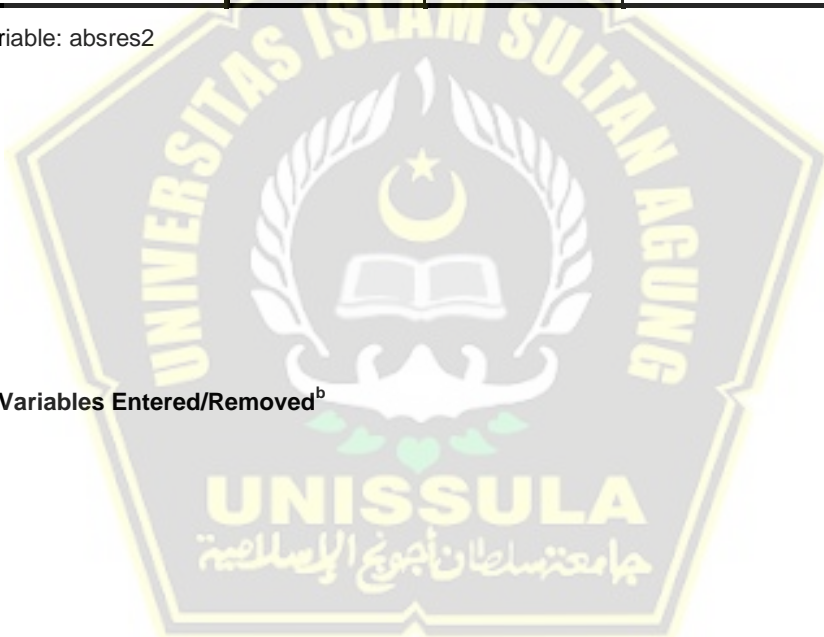
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.614	.806		3.244	.001
	Workplace Spirituality	-.150	.052	-.221	-2.880	.104
	Islamic Work Ethic	.026	.053	.038	.493	.622

- a. Dependent Variable: absres2

Regression

Variables Entered/Removed^b



Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Workplace Spirituality	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Islamic Work Ethic

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.598	.595	1.54414

a. Predictors: (Constant), Workplace Spirituality

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.010	1	237.010	99.402	.000 ^a
	Residual	557.939	234	2.384		
	Total	794.949	235			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.010	1	237.010	99.402	.000 ^a
	Residual	557.939	234	2.384		
	Total	794.949	235			

a. Predictors: (Constant), Workplace Spirituality

b. Dependent Variable: Islamic Work Ethic

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.854	.683		15.882	.000
	Workplace Spirituality	.531	.053	.546	9.970	.000

a. Dependent Variable: Islamic Work Ethic

Regression



Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Islamic Work Ethic, Workplace Spirituality		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Employee Performance

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.515	.510	1.75172

a. Predictors: (Constant), Islamic Work Ethic, Workplace Spirituality

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	757.793	2	378.896	123.478	.000 ^a
	Residual	714.966	233	3.069		
	Total	1472.758	235			

a. Predictors: (Constant), Islamic Work Ethic, Workplace Spirituality

b. Dependent Variable: Employee Performance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.274	1.118		3.824	.000
	Workplace Spirituality	.349	.072	.264	4.844	.000
	Islamic Work Ethic	.733	.074	.538	9.879	.000

a. Dependent Variable: Employee Performance

