

**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN ETIKA
KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Ryan Febriyana Hapid D.N

NIM: 30401700219

**UNIVERSITAS ISLAM SULTANG AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN ETIKA KERJA ISLAM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)**



Disusun Oleh:

Ryan Febriyana Hapid D.N

Nim: 30401700219

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 17 Februari 2023

Pembimbing,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Budhi Cahyono", written over a horizontal line.

Dr. Budhi Cahyono, SE, Msi

Nik. 210492030

**PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP DAN ETIKA KERJA ISLAM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung)**

Disusun Oleh:
Ryan Febriyana Hapid D.N
NIM: 30401700219

Telah dipertahankan Didepan Penguji
Pada Tanggal, 01 Maret 2023
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si

NIK: 210492030

Penguji



Nurhidayati, SE, M.Si, Ph.d

NIK: 210499043

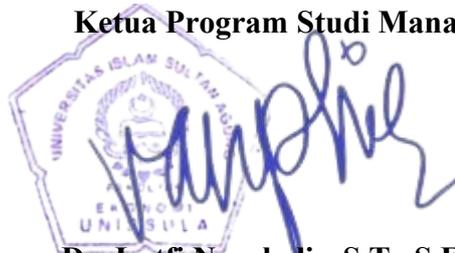


Sri Wahyuni Ratnasari, SE, M.Bus

NIK: 0629127101

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 01 Maret 2023

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M

NIK: 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ryan Febriyana Hapid D.N

NIM : 30401700219

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “**PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)**” merupakan karya penelitian sendiri dan tidak ada unsur plagiarism atau duplikat dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan cara yang baik sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari di temukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan penelitian skripsi ini.

Semarang, 17 Februari 2023

Yang memberi pernyataan,



Ryan Febriyana Hapid D.N

NIM. 30401700219

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian skripsi yang berjudul **“PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)”**. Usulan penelitian ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen. Selama pengerjaan usulan penelitian ini banyak mendapatkan bimbingan, saran dan kerja sama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis banyak mengucapkan banyak terimakasih kepada:

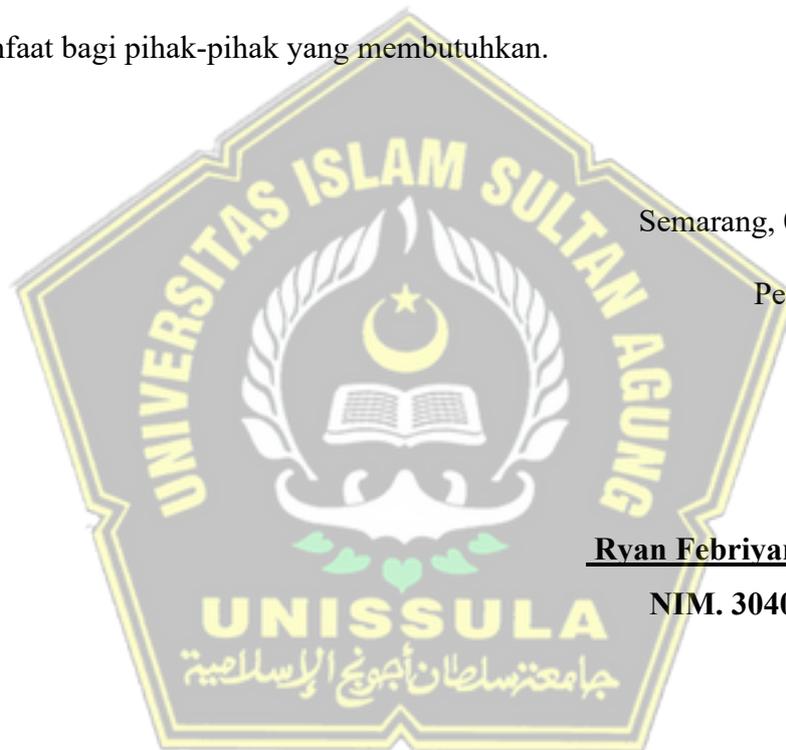
1. Allah SWT, karena atas Rahmat dan Ridho-Nya saya bisa menyelesaikan usulan penelitian skripsi ini dengan baik.
2. Prof. Dr. H. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku ketua jurusan Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Dr. Budhi Cahyono, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing tercinta yang selalu memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan usulan penelitian skripsi ini.

5. Drs. Agus Wachjutomo, M.Si., sebagai wali dosen yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam proses penyusunan usulan penelitian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Seluruh staf pengelola Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
8. Kedua orang tua saya Bapak Jojo Sopandi dan Ibu Erat Ratningsih serta adik saya Faudz Bahtiar Aprilianata, terimakasih atas do'a dan dukungan beserta kasih sayang dan semangat yang selalu diberikan kepada saya.
9. Kakak-kakak saya di organisasi HMI Kakanda Zulfikar, S.Pd., Kakanda Ridzwan La Ode, Kakanda M. Zaimul Umam, Kakanda Hasran, SE, Kakanda Ardian Sahputra, S.Ak., yang selalu memberikan semangat dan dukungan.
10. Sahabat-sahabatku Ahmad Jalil Damanik, Asara. M Alwind, Teguh Mukti, Sasti Anjana, Riska Fitria Indriani terimakasih atas semangat dan motivasinya.
11. Teman-teman Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Semarang terutama di lingkup Korkom Sultan Agung.
12. Teman-teman SEMA-PT Unissula periode 2019/2020 yang selalu memberikan semangat dan dukungannya.
13. Teman-teman Manajemen angkatan 2017 terimakasih motivasi dan dukungannya selama ini.

14. Serta semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penulisan usulan penelitian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa usulan penelitian ini masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun untuk kesempurnaan penelitian ini.

Akhir kata peneliti berharap semoga usulan penelitian skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.



Semarang, 06 Maret 2021

Penulis

Ryan Febriyana Hapid D.N

NIM. 30401700219

PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN ETIKA KERJA
ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING*
(Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)

Ryan Febriyana Hapid D.N

NIM: 30401700219

Mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Sultan Agung, Semarang, Indonesia.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* dan etika kerja Islam terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari 90 karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Dengan kriteria pegawai tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung. Bekerja lebih dari satu tahun. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan paket program SPSS 26.0 dan untuk menguji pengaruh *variable intervening* digunakan analisis jalur dan *sobel test*. Hasilnya, menunjukkan bahwa *spiritual leadership* dan etika kerja Islam benar-benar berpengaruh terhadap Komitmen organisasi, *spiritual leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu Komitmen organisasi juga berperan sebagai mediator penting dalam hubungan *spiritual leadership* dan etika kerja Islam terhadap kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, perusahaan dan secara praktis juga bermanfaat guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Spiritual leadership*, Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

*THE INFLUENCE OF SPIRITUAL LEADERSHIP AND ISLAMIC
WORK ETHICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS INTERVENING
VARIABLES*

(Study at Sultan Agung Semarang Islamic Hospital)

Ryan Febriyana Hapid D.N

NIM: 30401700219

S1 Management student of the Faculty of Economics, Sultan Agung Islamic
University, Semarang, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of spiritual leadership and Islamic work ethics on performance with organizational commitment as intervening variables. The data used in this study are primary data from 90 employees of Sultan Agung Semarang Islamic Hospital, Indonesia. The sampling technique used in this study is probability sampling. With the criteria for permanent employees of the Sultan Agung Islamic Hospital. Work more than one year. Testing in this study uses regression analysis with the SPSS 26.0 program package and to test the effect of the intervening variable used path analysis and Sobel Test. The result, shows that spiritual leadership and Islamic work ethics really affect the organizational commitment, spiritual leadership has no effect on performance. In addition, organizational commitment also acts as an important mediator in the spiritual relationship of leadership and Islamic work ethics towards performance. This research is expected to be beneficial for the science of human resource management, companies and practically also useful to improve employee performance.

Keywords: Spiritual Leadership, Islamic Work Ethics, Organizational
Commitment, Employee Performance.

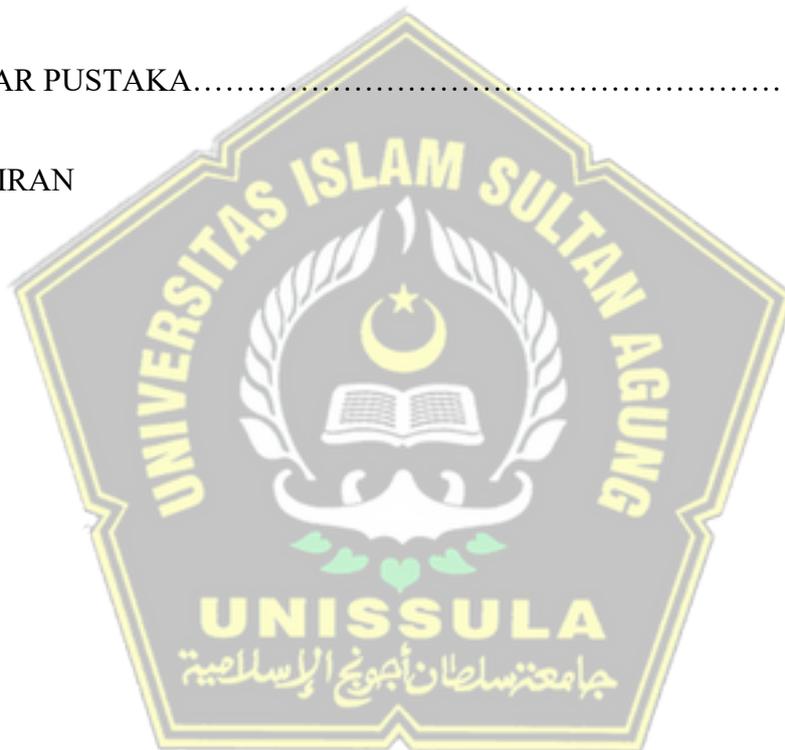
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
LAMPIRAN.....	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	10

1.5 Manfaat Penelitian.....	11
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 <i>Spiritual Leadership</i>	12
2.1.2 Etika Kerja Islam.....	19
2.1.3 Komitmen Organisasi.....	28
2.1.4 Kinerja.....	33
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	38
2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
3.1 Jenis Penelitian.....	46
3.2 Lokasi, Populasi, dan Sampel.....	46
3.3 Sumber Data.....	48
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	49
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	50
3.6 Uji Instrumen.....	54
3.6.1 Uji validitas dan Reliabilitas.....	55

3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	57
3.7 Metode Analisis Data.....	59
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	59
3.7.2 Analisis Regresi Berganda.....	62
3.7.3 Uji Hipotesis.....	63
3.7.4 Analisis Jalur dan Uji Sobel.....	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	68
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	68
4.2 Hasil Penelitian.....	70
4.3 Analisis Deskripsi.....	72
4.4 Uji Instrumen.....	78
4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	78
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	81
4.5 Metode Analisis Data.....	86
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	86
4.5.2 Uji Hipotesis.....	88
4.5.3 Analisis Jalur dan Uji Sobel.....	93

4.6 Analisis Data dan Pembahasan.....	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	110
5.1 Kesimpulan.....	110
5.2 Saran.....	113
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	114
DAFTAR PUSTAKA.....	115
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Dimensi Spiritual Leadership.....	13
Tabel 2.3	Kerangka Pemikiran Penelitian.....	44
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	51
Tabel 3.3.	Skala Likert Pemberian Skor.....	52
Tabel 3.4	Kriteria Variabel Spiritual Leadership (X1).....	59
Tabel 3.5	Kriteria Variabel Etika Kerja Islam (X2).....	60
Tabel 3.6	Kriteria Variabel Komitmen Organisasi (Y1).....	61
Tabel 3.7	Kriteria Variabel Kinerja (Y2).....	61
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	71
Tabel 4.2	Umur Responden.....	71
Tabel 4.3	Masa Kerja Responden.....	72
Tabel 4.4	Kriteria Interpretasi Skor.....	73
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Spiritual Leadership.....	73
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Etika Kerja Islam.....	74
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi.....	76
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Kinerja.....	77

Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas.....	78
Tabel 4.10	Hasil Uji Realibilitas.....	80
Tabel 4.11	Pengujian Normalitas.....	82
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas (Model 1).....	83
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas (Model 2).....	84
Tabel 4.14	Hasil Uji Heteroskedestisitas (Model 1).....	84
Tabel 4.15	Hasil Uji Heteroskedestisitas (Model 2).....	85
Tabel 4.16	Koefisien Persamaan Regresi Linear.....	86
Tabel 4.17	Hasil Uji R (Model1).....	89
Tabel 4.18	Hasil Uji R (Model2).....	89
Tabel 4.19	Hasil Uji F (Model 1).....	90
Tabel 4.20	Hasil Uji F (Model 2).....	90
Tabel 4.22	Uji Hipotesis.....	91
Tabel 4.22	Hasil Analisis Jalur (Model 1).....	93
Tabel 4.23	Hasil Analisis Jalur (Model 2).....	95
Tabel 4.24	Pengaruh langsung dan tidak langsung.....	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	44
Gambar 4.1 Hasil Analisis Sobel Test Variabel.....	99
Gambar 4.1 Hasil Analisis Sobel Test Variabel.....	100



LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisisioner

Lampiran 2: Distribusi Variabel

Lampiran 3: Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4: Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5: Analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran 6: Uji Hipotesis

Lampiran 7: Uji Sobel





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menjamurnya institusi-institusi Islam di Indonesia menjadi perhatian krusial bagi pelaku ekonomi dalam mengembangkan taktik yang sempurna dalam mengelola sumber daya manusia. Salah satunya adalah industri rumah sakit, sejalan dengan kemajuan era globalisasi saat ini, rumah sakit sebagai publik pelayanan kesehatan semakin dituntut untuk dapat menyampaikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada masyarakat. Sistem pelayanan kesehatan akan positif jika terciptanya suatu pelayanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau oleh semua kalangan masyarakat Amalia Yashni Maulida (2019).

Rumah sakit mempunyai peranan krusial pada keberhasilan pembangunan kesehatan di Indonesia. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kualitas rumah sakit, karena pegawai sebagai motor penggerak pelayanan kesehatan pada masyarakat untuk pembangunan kesehatan Azwar (2010) dalam Sumolang et al.,(2019). Seringkali ditemukan beberapa problem yang menyebabkan suatu rumah sakit tidak optimal dalam melayani pasien, baik disebabkan oleh kurang baiknya kerja sumber daya manusia yang ada Amalia Yashni Maulida (2019).

Selanjutnya kiprah kinerja pegawai sebagai faktor yang penting dalam menjalankan sebuah perusahaan atau organisasi. Suryani et al (2020) menjelaskan bahwa kinerja dimaknai dengan puncak pengoprasian aktivitas serta pekerjaan dalam mencapai tujuan, performa pegawai dapat maju serta berkembang

secara maksimal serta efektif sangat memerlukan arahan serta binaan yang sempurna dari pemimpin ataupun perusahaan.

Fikriah (2020) mengatakan di era sekarang, untuk memenuhi tantangan dan dinamika kepemimpinan pada sebuah industri pemimpin yang tidak kompeten pada sebuah organisasi harus bersedia buat menaikkan kemampuan mereka. Erlin & Herri (2018) juga mengungkapkan bahwa seseorang pemimpin yang menghasilkan visi yang dilandasi dengan nilai-nilai altruisme yang positif hendak menciptakan visi yang positif, sehingga metode yang bisa dicoba pemimpin untuk bisa merealisasikan visi tersebut menghasilkan pemahaman serta nilai-nilai yang sama pada karyawan.

Spiritual leadership merupakan salah satu bentuk pengembangan teori kepemimpinan berbasis motivasi yang muncul untuk memberikan solusi atas segala permasalahan terkait kepemimpinan sekarang ini. Erlin & Herri, (2018) menjelaskan bahwa spiritual leadership bisa menjadi cara efektif untuk memimpin pada era pasca-revolusi industri saat ini yang membutuhkan transformasi organisasi. Konsep kepemimpinan spiritual diartikan menjadi penggabungan poin-poin krusial dalam diri manusia yang meliputi sikap serta perilaku supaya termotivasi secara intrinsik, sehingga timbul rasa pertahanan spiritual melalui panggilan jiwa.

Fry & Cohen (2009) yang dikutip Erlin & Herri (2018) menyebutkan bahwa *spiritual leadership* akan membantu berbagai nilai humanisme yang positif. Selain itu dia juga dapat menjadikan psikologis dan keadaan spiritual yang bermuara dalam tercapainya komitmen organisasi, produktivitas untuk menunjang kinerja melalui dimensi-dimensi altruisme, visi, harapan atau keyakinan mampu

meningkatkan komitmen organisasional karyawan melalui *calling* yaitu rasa keterpanggilan (karena memahami arti atau hakikat pekerjaan) dan *membership* (rasa keanggotaan).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erlin & Herri (2018) menunjukkan bahwa *spiritual leadership* ternyata dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan dengan dibuktikan terdapatnya nilai signifikan serta positif pada seluruh ikatan pengaruh pada variabel-variabel. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Azlimin & Hakim (2015) yang menyatakan bahwa menggunakan penerapan *spiritual leadership* melalui visi dan harapan/keyakinan dan cinta sesama pada organisasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi SDM.

Disisi lain juga penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2017) dan Nafidzi (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kakiay (2017) dan Maryati et al., (2019) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa *spiritual leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa dekade terakhir, penguatan nilai-nilai spiritual pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai perbincangan hangat atau trend di *studi* bisnis Indonesia. Budiarti et al., (2020) mengungkapkan bahwa hal tersebut ditimbulkan oleh banyak sekali praktik perusahaan atau forum keuangan yang tidak terpuji dan menyebabkan dampak negatifnya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang jauh

dari nilai-nilai spiritual. Bahkan Sulisty (2009) dalam Budiarti et al., (2020) juga menyatakan kinerja karyawannya hanya didorong oleh pencapaian indikator ekonomi tanpa berdasarkan nilai-nilai spiritual.

Menurut Santoso (2016) etika kerap ditempatkan diluar sistem kehidupan, menyebabkan banyak skandal dalam politik, ekonomi, bisnis, budaya serta bermacam aspek yang lain, semacam penyalahgunaan kewenangan yang menyebabkan menjamurnya korupsi, kolusi serta nepotisme. Dia juga menyebutkan bahwa dunia dikala ini tergantung pada etika rasional yang berperan atas sesuatu yang masuk ide (*logis*), tanpa membebani moral yang ditetapkan oleh Tuhan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santoso (2016) yang menyatakan bahwa dalam penelitian tersebut menandakan adanya dampak etika kerja islam terhadap komitmen dalam organisasi dikarenakan didalam etika kerja Islam masih ada nilai-nilai yang menekankan bahwa seseorang karyawan wajib berkomitmen dalam organisasinya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Durrani & ur Rehman (2017) yang menyatakan bahwa etika kerja islam memberikan efek negatif pada niat *turnover* karyawan.

Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Rachman (2018) dan Mustakim (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dalam etika kerja Islam terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sodiq (2018) dan juga Putro (2018) yang menyatakan bahwa variabel etika kerja Islam tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dalam tercapainya komitmen organisasi pada karyawan akibat dari model kepemimpinan spiritual maka pegawai yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi akan peduli terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya dan timbul adanya dorongan pada diri buat bekerja lebih baik menggunakan taraf kepuasan kerja dan disiplin yang tinggi sehingga dapat menyediakan waktu lebih banyak dalam menyelesaikan pekerjaan (Marsoit et al., 2017). Dengan begitu karyawan yang mempunyai komitmen lebih tinggi terhadap organisasinya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Sapitri (2016) dan Frimayasa & Lawu (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan juga komitmen normatif mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsoit et al., (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai dampak yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan dibuktikan taraf signifikan yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,715 dan dapat diartikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nia aryani Erlin (2018) mengonsepskan bahwa komitmen terbagi menjadi tiga komponen yaitu komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan. Komitmen afektif artinya keterikatan emosi seseorang terhadap organisasinya. Hal ini ditimbulkan komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional dan psikologis seseorang kepada organisasinya, maka akan tepat jika dihubungkan dengan konsep spiritual leadership yang berkaitan menggunakan dimensi-dimensi pada tataran psikologis individu.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang merupakan salah satu Rumah Sakit terbesar di Semarang, dan menjadi Rumah Sakit rujukan di Kota Semarang dan pula Rumah Sakit Islam Sultan Agung ini berbasis atau berpedoman dengan agama Islam dengan segala prestasinya. Karyawan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung juga termasuk sangat baik dan memuaskan dalam segi pelayanan terhadap pasien. Setelah melakukan analisis dari berbagai literatur diketahui bahwa pola kepemimpinan yang diterapkan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung belum 100% meningkatkan kinerja karyawan karena adanya ketidakpuasan karyawan terhadap bermacam-macam aspek misalnya upah atau gaji yang menurut mereka belum memenuhi kebutuhan mereka. Faktor lain adalah dengan adanya persaingan antara karyawan atau rekan kerja saling membedakan antara karyawan yang lama dan yang baru itu menimbulkan kinerja yang tidak maksimal di tempat kerja, maka itu dengan adanya kepemimpinan yang sudah berjalan dan faktor mediasi lain dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Alasan dipilih objek karyawan karena secara langsung karyawan adalah jantung dari sebuah perusahaan yang dapat membawa citra rumah sakit yang bersangkutan dan tenaganya sangat dibutuhkan oleh pasien. Sehingga jika karyawan dalam kinerjanya kurang akan mengakibatkan kesalahan terhadap semua aspek. Para karyawan dituntut untuk bisa memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien dengan pelayanan yang ramah, sopan, serta terampil, serta melayani dengan cinta dan kasih sehingga dapat mengurangi keluhan pasien.

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat suatu kesenjangan, yaitu *research gap* antara teori yang selama ini dianggap benar dan pengaruh antara

spiritual leadership dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, begitu pula antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga membutuhkan penelitian lanjut mengenai masalah tersebut dan bagaimana pengaruh *spiritual leadership* dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi.

Model penelitian ini mengacu dari penelitian yang dilakukan oleh Budiarti et al., (2020). Perbedaan penelitian ini dengan Budiarti et al., (2020) adalah menambahkan etika kerja Islam sebagai variabel independen, yang di penelitian tersebut hanya menggunakan etika kerja secara universal. Karena menurut peneliti etika kerja Islam dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan sikap kejujuran, semangat serta ditambah keilahian yang diterapkan didalam suatu organisasi dapat menambah nilai moral yang bagus didalam kehidupan karyawan.

Dalam model penelitian ini juga menambahkan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, berbeda dengan yang didalam penelitian tersebut kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Karena menurut peneliti kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal yang meliputi komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan juga faktor eksternal, seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan keselamatan kerja. Selain dari perbedaan variabel, penelitian ini berbeda dalam tempat penelitian yang dimana penelitian Budiarti et al., (2020) dilakukan di Jasa Penginapan Syariah Kota Malang, sedangkan penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka variabel penelitian ini adalah *Spiritual Leadership* dan Etika Kerja Islam sebagai variabel indeviden, Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Oleh karena itu penulis mengajukan judul: **“Pengaruh *Spiritual Leadership* dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan masih kurang pada bidang waktu dan pencapaian target dengan hasil dari beberapa literatur yang telah dilakukan dan masih terdapat pertentangan hasil penelitan maka rumusan masalah yang diajukan peneliti seberapa pengaruhkah *spiritual leadership* dan etika kerja Islam terhadap kinerja yang berada di Rumah sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Spiritual leadership* dan etika kerja Islam akan semakin baik dengan komitmen karyawan yang ditingkatkan, sehingga membutuhkan penelitian lanjut mengenai masalah tersebut.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang di kemukakan maka pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?

3. Bagaimana Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Bagaimana Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
5. Bagaimana Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan menguji secara empiris:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *spiritual leadership* terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan melakukan penelitian ini penulis memperoleh citra lebih mendalam tentang bagaimana penerapan teori manajemen sumber daya manusia, terutama tentang *spiritual leadership*, etika kerja Islam, komitmen organisasi dalam kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan bisa menaruh suatu *output* optimal yang bisa sebagai masukan bagi perusahaan atau organisasi untuk dijadikan bahan informasi pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang *spiritual leadership*, etika kerja Islam dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan refrensi dan menjadikan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, kaitannya dengan pengaruh *spiritual leadership* dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

c. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat membantu memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengaruh *spiritual leadership* dan etika kerja Islam terhadap kinerja dengan komitmen organisasi. 

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Spiritual Leadership

Kepemimpinan adalah faktor utama pada kepuasan karyawan untuk melakukan pekerjaannya begitu pula kepemimpinan yang handal pada suatu organisasi yang dapat menaikkan kepuasan dalam karyawan dan sebaliknya, kepemimpinan sendiri lebih mencerminkan perkiraan mengenai sebuah dampak sosial yang sengaja dijalankan oleh seorang terhadap orang lain untuk menstruktur kegiatan-kegiatan dan interaksi pada sebuah kelompok organisasi. Terdapat beberapa pengertian kepemimpinan menurut beberapa ahli, yaitu:

Robbins (2007) dalam Puspitasari (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian atau tujuan. Dalam kegiatan mempengaruhi ini berarti pemimpin memiliki kemampuan, keterampilan dan seni untuk mengarahkan dan mengajak anggota organisasi atau bawahannya secara ikhlas buat kepentingan organisasi. Selanjutnya Robbin (2002) dalam Kawiana (2019) menyatakan terdapat empat implikasi dari definisi kepemimpinan meliputi:

1. Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan dengan melakukan kegiatan yang sedikit demi sedikit dan berkesinambungan.
2. Kepemimpinan merupakan menyangkut hubungan antara manusia.

3. Kepemimpinan merupakan cara untuk mencapai kesuksesan melalui tiga pendekatan yakni: pertama, mencapai tujuan secara mandiri, kedua mencapai tujuan melalui orang lain, ketiga mencapai tujuan bersama-sama bersama orang lain.
4. Kepemimpinan adalah sifat atau karakter dalam membina dan mengarahkan kegiatan seorang atau sekelompok orang.

Salah satu model kepemimpinan yang menjadi perhatian dekade pertama abad 21 khusus dibidang organisasi, kepemimpinan dan manajemen adalah kepemimpinan spiritual. Fry (2003) dalam Djaelani et al., (2020) menyatakan kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang menekankan pendekatan yang kurang berpusat dalam kepemimpinan, terlebih melibatkan seluruh anggota atau kelompok untuk kebutuhan spiritual dan untuk menaikan komitmen menjadi kinerja organisasi. Nafidzi (2020) menyatakan bahwa makna kepemimpinan spiritual diartikan menjadi penggabungan poin-poin krusial pada diri insan yang meliputi perilaku dan *konduite* agar termotivasi secara *intinsik* sehingga timbul rasa pertahanan spiritual melalui panggilan jiwa.

Fry and Matherly (2006) dikutip dalam R. Johnly (2015) menyatakan *spiritual leadership* adalah sebuah model untuk pengembangan dan *transformasi* organisasi, dan mempunyai potensi untuk menuntun evolusi organisasi ke arah yang lebih baik, dimana kebaikan manusia dan organisasi sebagai dasar untuk mencapai kinerja optimal. Kakiay (2017) mendefinisikan *spiritual leadership* merupakan seni memobilisasi orang lain agar mau bergabung buat mencapai aspirasi bersama,

memerlukan motivasi membangun visi dan misi, dan mengembangkan suatu budaya menggunakan nilai-nilai yang mempengaruhi orang lain.

1. Dimensi dan Indikator *Spiritual Leadership*

Fry dalam Tanuwijaya (2015) mengungkapkan bahwa terdapat lima indikator *spiritual leadership* yaitu:

1. *Vision*, merupakan bagian terpenting yang menarik perhatian dalam menggapai masa depan.
2. *Altruistic Love*, ialah suatu perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi untuk diri serta sesama.
3. *Hope/Faith*, artinya kepastian berasal dari suatu yang diperlukan, hukuman dari suatu yang tak terlihat. Agama lebih berasal sekedar harapan atau sebuah pengharapan atas suatu yang diinginkan.
4. *Calling* atau *Meaning*, bahwa anggota percaya pada suatu pekerjaan yang mereka lakukan dan pekerjaan yang didapatkan mempunyai makna juga berpengaruh dalam kehidupan.
5. *Membership*, melibatkan anggota dalam tugas organisasi dan menciptakan perasaan dihargai dan dibutuhkan oleh karyawan.

Fry (2005) dalam Kawiana (2019) menjelaskan bahwa kualitas dari kepemimpinan spiritual dibentuk oleh tiga dimensi, yaitu seperti terlihat dalam Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Dimensi *Spiritual Leadership*

<i>vision</i>	<i>Altruistic love</i>	<i>Hope/faith</i>
- Daya tarik yang luas untuk kunci pemangku kepentingan	- Maaf	- Ketahanan
- Mendefinisikan tujuan dan perjalanan	- Kebaikan	- Ketekunan
- Mencerminkan cita-cita tinggi	- Integritas	- Lakukan apa
- Mendorong harapan atau keyakinan	- Empati/ kasih sayang	- mengambil
- Menetapkan standar keunggulan	- Kejujuran	- <i>Gol stretch</i>
	- Sabar	- Harapan,
	- Keberanian	hadiah/kemenangan
	- Kepercayaan/ loyalitas	
	- Kerendahan hati	

Sumber (Kawiana, 2019)

2. Kewajiban dan Tugas Dari *Spiritual Leadership*

Nafidzi (2020) menyebutkan kewajiban dan tugas dari kepemimpinan ini adalah:

1. Mewujudkan serta melahirkan visi sebuah lembaga organisasi, sehingga menimbulkan panggilan jiwa, menemukan arti dan membuat sesuatu hal yang tidak selaras bagi para anggota organisasi.
2. Mewujudkan tradisi sosial dalam berorganisasi berlandaskan cinta *altruistik* yang didalamnya ada kepedulian, saling perhatian, saling menghargai antar anggota organisasi baik dari pemimpin dan juga para anggota, serta akhirnya melahirkan rasa dihargai, dipahami, dan rasa keanggotaan yang bertenaga.
3. Harapan serta keyakinan menjadi basis serta dasar keyakinan atas visi dan misi organisasi akan tercapai.

Nafidzi (2020) juga menyebutkan bila keyakinan serta harapan memiliki peranan yang penting dalam sebuah organisasi, sebab memberikan arahan serta kemauan tinggi walaupun ada kendala buat mencapai kehidupan yang pantas. *Spiritual leadership* sangat berguna buat para pemimpin serta organisasi mereka,

karena bisa membentuk *workplace spirituality* yang berdampak di *performance*, *turnover* dan *productivity* karyawan (Sass, 2000) dikutip dalam Nugraha (2017).

3. Karakteristik *Spiritual Leadership*

Spiritual leadership adalah contoh model yang kepemimpinannya tidak dipengaruhi oleh faktor *eksternal* semata, melainkan lebih banyak dibimbing oleh faktor *internal* yaitu hati nuraninya. Tabroni dalam Mukaromah (2018) menyebutkan ciri kepemimpinan spiritual yang berbasis di etika religious antara lain:

1. Kejujuran hati, kunci sukses pemimpin besar dalam memimpin organisasinya yaitu memegang teguh kejujuran. Orang amanah artinya orang yang memiliki *integritas* dan menggunakan *integritas* seseorang akan bisa dipercaya
2. *Fairness*, *spiritual leadership* akan berlaku adil dalam setiap tindakannya. Baik adil terhadap diri sendiri, *famili* dan orang lain.
3. Semangat amal shaleh, pemimpin spiritual dalam menjalankan organisasinya akan menyampaikan donasi, amal shaleh bagi lembaga dan orang yang dipimpinya, ia rela berkorban demi kepentingan organisasi serta orang didalamnya.
4. Membenci *formalitas* dan *organized religion*, pemimpin spiritual akan lebih mengedepankan tindakan yang *genuine* serta *substantif*.
5. Sedikit bicara banyak kerja, pemimpin spiritual ialah pemimpin yang sedikit bicara banyak kerja. Pemimpin spiritual akan merasa takut ketika banyak bicara serta tidak bermanfaat.

6. Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain, pemimpin spiritual akan berupaya mengenali jati dirinya dan orang lain.
7. Keterbukaan menerima perubahan, pemimpin spiritual suka menggunakan adanya perubahan karena sadar perannya menjadi pemimpin memang untuk membawa perubahan.

Seseorang yang memiliki karakteristik kepemimpinan spiritual menghabiskan waktunya 30% buat berpikir, mempercayai serta berbagi otaknya, serta berfikir realistis. Selanjutnya 30% lagi dipergunakan untuk komunikasi yang *efektif*, baik komunikasi yang dilakukan pada organisasi maupun diluar organisasi. Sedangkan 20% merupakan untuk melakukan pengawasan dan pembinaan, serta 20% terakhir dipergunakan buat operasional secara teknis Andriyani (2018).

4. Spiritual Leadership dalam Islam

Secara historisitas Islam, contoh kepemimpinan spiritual ini bisa merujuk kepada pola kepemimpinan yang diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW yang mampu berbagi kepemimpinan yang paling ideal serta sukses dengan sifat-sifatnya yang *primer*, yaitu *siddiq (integrity)*, *amanah (trust)*, *tabligh (openly, human relation)* dan *fathanah (working smart)* menurut Rahmawaty (2016). Dengan melihat hal tersebut Tualeka (2012) dalam Nafidzi (2020) menyebutkan nilai-nilai spiritual yang dipegang seorang pemimpin akan membawa para pegawai ke dimensi *global* pada keilahian yang memiliki makna bahwa Allah SWT adalah Tuhan yang Maha Esa dan pemimpin yang menyampaikan petunjuk, melayani mempengaruhi dan menggerakkan kata hati, serta akhlak setiap individu, menggunakan bijaksana menjadi suri tauladan bagi para pegawai.

Amin Abdullah (2004) dalam Sarkowi (2020) menyebutkan pada Islam terkandung ajaran yang tidak hanya menyangkut lahiriyah semata. Hal-hal yang menyangkut *spiritualitas* menerima perhatian juga. Ada tiga konsep ajaran Islam yakni Iman, Islam serta Ihsan. Ketiga komponen tersebut tercampur menjadi satu secara utuh pada tindakan ibadah kepada Allah SWT serta korelasi menggunakan manusia dan alam semesta. Pola-pola korelasi dengan Allah ini antaranya mendirikan salat dan puasa disamping yang lain, serta ini merupakan metode yang sebenarnya sarat dengan muatan nilai-nilai *spiritualitas*.

Veithzal (2003) dalam Sarkowi (2020) menyebutkan Islam ialah agama fitrah, Islam sama sekali tidak bertentangan menggunakan hati nurani manusia. Islam memberikan prinsip-prinsip dasar kepemimpinan sebagaimana yang di isyaratkan pada Al-Qur'an serta As-Sunnah:

1. Prinsip tanggung jawab, yang artinya Islam digariskan bahwa setiap diri adalah pemimpin (minimal memimpin diri sendiri) serta akan diintai pertanggung jawaban.
2. Prinsip *tauhid*, Islam mengajak ke arah kesatuan akidah atas dasar yang bisa diterima oleh banyak sekali umat, yakni *tauhid*.
3. Prinsip musyawarah, Al-Qur'an dengan jelas menyatakan bahwa seseorang yang menyebut dirinya pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik.
4. Prinsip adil, pemimpin pada suatu organisasi sudah sepatutnya mampu memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak.

Melihat dari beberapa penjelasan dan teori diatas bahwa dapat disimpulkan kepemimpinan spiritual tidak sama sekali menolak dengan contoh kepemimpinan lainnya seperti kepemimpinan *transaksional* serta kepemimpinan *transformasional*, melainkan bersifat menyempurnakan. Penyempurnaan itu terutama dalam hal kerangka berpikir kepemimpinannya yaitu nilai-nilai *spiritualitas* iman yang berupa pencerahan serta pembangkitan nilai-nilai etis religius yang di *derivasi* dari nilai-nilai etis Tuhan terhadap hamba-Nya. Beberapa studi telah menyatakan betapa pentingnya spiritual leadership dalam organisasi, nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinan mampu memotivasi dan menginspirasi para karyawan dalam membangun visi, misi dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya pula berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2.1.2 Etika Kerja Islam

Etika berasal dari kata Yunani yaitu *ethos* (bentuk tunggal) yang berarti: kawasan tinggal, padang rumput, kandang, kebiasaan, istiadat, watak, perasaan, perilaku serta cara berpikir. Bentuk jamaknya artinya *ta etha*, yang berarti istiadat norma. Pada hal ini istilah etika sama pengertiannya dengan moral. Moral berasal dari istilah latin: *mos* (bentuk tunggal), atau *mores* (bentuk jamak) yang berarti adat istiadat, norma, watak, akhlak dan cara hidup menurut Agoes (2009) dalam Sodik (2018). Setiap organisasi pasti akan menerapkan aturan yang berisi etika dalam mengatur tingkah laku karyawannya didalam organisasi. Aturan atau etika ini bertujuan supaya karyawan sanggup mencapai tujuan organisasi dalam batasan-batasan yang sudah ditentukan.

Menurut Muham (2014: 5) dalam Lestari & Karlina (2020) etika merupakan akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan menggunakan baik atau buruknya moral atau kebiasaan, sebagai akibatnya pada etika tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat bertenaga untuk mengerjakan sesuatu secara optimal dan selalu berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang semaksimal mungkin. Mauliza et al., (2017) mengatakan pembentukan dan penguatan pandangan hidup dalam kerja tidak semata-mata dipengaruhi oleh kualitas pendidikan dan prestasi yang berhubungan dengan profesi dan dunia kerja itu sendiri. Namun juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berafiliasi erat dengan *inner life*-nya, suasana batin, semangat hidup yang bersumber dalam keyakinan atau iman.

1. Perbedaan Antara Etika Kerja Islam dan Etika Kerja *Non*-Agama

Perbedaan antara etika kerja *non*-agama dengan etika kerja agama (Islam) dari Asifudin (2004) dalam Jufrizen (2016) sebagai berikut:

1. Etika kerja *non*-agama
 - a. Sikap hidup *fundamental* terhadap kerja disini timbul berasal hasil kerja akal dan atau nilai-nilai yang dianut (tidak bertolak dari iman keagamaan tertentu).
 - b. Tidak ada iman.
 - c. Motivasi muncul dari sikap hidup *fundamental* terhadap kerja. Disini motivasi tidak tersangkut paut dengan iman, kepercayaan, atau niat ibadah bersumber berasal dari nalar serta pandangan hidup atau nilai-nilai yang di anut.

d. Etika kerja sesuai logika serta pandangan hidup dari nilai-nilai yang dianut.

2. Etika kerja Islami

- a. Sikap hidup mendasar pada kerja disini identik menggunakan sistem keimanan atau aqidah Islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu serta akal yang saling bekerja sama secara *proposional* dan logika lebih besar berfungsi untuk memahami wahyu.
- b. Iman *eksis* serta terbentuk sebagai butir pemahaman terhadap wahyu, pada hal ini logika selain berfungsi sebagai indera, pula berpeluang sebagai sumber.
- c. Motivasi disini muncul serta bertolak dari nalar yang saling bekerja sama. Maka motivasi berangkat dari niat ibadah kepada Allah dan iman terhadap adanya kehidupan *ukhrawi* yang lebih bermakna.
- d. Etika kerja Islam berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan menggunakan etika kerja serta hasil pemahaman nalar yang berbentuk system keimanan atau aqidah Islam sehubungan menggunakan kerja (aqidah kerja).

Berasal dari uraian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa yang membedakan antara etika kerja dan etika kerja Islam merupakan kaitannya dengan nilai serta cara meraih tujuannya. Bagi seorang muslim yang bekerja ialah ibadah, ibadah pada dasarnya adalah harus, sehingga bekerja artinya kewajiban yang hakiki dalam menggapai ridho Allah SWT. Inilah yang dinamakan etika kerja Islam, dimana

dilandasi dengan niatan semua karena Allah, sehingga pekerjaannya mendatangkan materi dan juga mendatangkan amal.

2. Etika Kerja dalam Perspektif Islam

Rachman (2018) mengatakan bahwa etika kerja Islam merupakan salah satu nilai yang diturunkan oleh Al-Qur'an atau Hadist pada umat Islam untuk bekerja tidak hanya mencari nafkah melainkan pula mencari ridho Allah SWT dalam berusaha menaikkan kinerja lebih baik, merubah diri ke arah yang lebih baik dan mencapai kehidupan yang lebih baik di dunia dan di akhirat. Beekun (1997) dalam Putro (2018) mengartikan etika kerja Islam menjadi rangkaian moral yang terdiri berdasarkan prinsi-prinsip yang membedakan mana yang sah dan mana yang keliru pada konteks Islam.

Ali (2001) dalam Sodik (2018) menyebutkan bahwa beberapa kriteria yang mana adalah unsur *krusial* pada etika kerja Islam bisa disederhanakan menjadi berikut: visi dan misi bekerja yang diterapkan pada niat bekerja menggunakan tujuan buat mencari keutamaan atau ridho Allah SWT, memperhatikan aspek halal dan haram, tanggung jawab pada bekerja yang diaplikasikan dalam sifat amanah (bisa dipercaya) dan kepedulian sosial, *profesionalisme* yang diwujudkan dalam bentuk kesabaran, *efisiensi* dan *efektivitas*, ketekunan dan kesempurnaan waktu. Dalam Islam etika kerja memiliki fungsi yang cukup *krusial*. Setiap pekerja, terutama yang beragama Islam, harus bisa menemukan etika kerja secara Islami karena pekerjaan yang ditekuninya bernilai Ibadah. Hasil yang diperoleh dari pekerjaannya juga dapat digunakan buat kepentingan ibadah, termasuk pada dalamnya menghidupi ekonomi keluarga. Hasil yang diperoleh dari pekerjaannya

juga bisa digunakan buat kepentingan ibadah, termasuk pada dalamnya menhidupi ekonomi keluarga. Oleh sebab itu seleksi menentukan pekerjaan dan menumbuhkan pandangan hidup kerja yang Islami sebagai suatu keharusan bagi semua pekerja Luth (2001) dalam Jufrizen (2016).

Muhammad (2004) dalam Lucyanda & Pramesti (2015) menjelaskan terdapat beberapa konsep dasar yang berafiliasi dengan etika, yaitu:

1. Etika merupakan tata cara manusia harus berjalan, bersikap sesuai nilai atau norma yang ada.
2. Moral merupakan aturan dan nilai humanisme (*human conduct & value*), sesuai perilaku, sikap, serta nilai.
3. Etika adalah tata krama atau sopan santun yang dianut oleh suatu masyarakat dalam kehidupannya.
4. Nilai adalah penetapan harga sesuatu sebagai akibatnya sesuatu itu mempunyai nilai yang terukur.

Bisa disimpulkan dari beberapa definisi di atas bahwa etika kerja Islam artinya suatu prinsip-prinsip, sistem nilai, ataupun orientasi yang menjadi panduan suatu organisasi dalam melakukan tindakan dalam bekerja ataupun pengambilan keputusan bisnis yang sah sesuai Syariah yaitu Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW.

3. Karakteristik Etika Kerja Islam

Tsamara (2002: 103) dalam Sono et al., (2017) mengungkapkan karakteristik orang yang memiliki dan menghayati pandangan hidup berlandaskan

etika kerja Islam akan tampak pada perilaku dan tingkah lakunya yang dilandaskan di suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ialah bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusiakan dirinya menjadi bagian dari insan pilihan. Adapun karakteristik tersebut adalah:

1. Kecanduan terhadap waktu, salah satu esensi dan hakikat etika kerja adalah cara seseorang menghayati, tahu, serta merasakan betapa berharganya waktu.
2. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas), salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu ialah nilai keikhlasan.
3. Mempunyai kejujuran, didalam jiwa seseorang yang jujur itu ada komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran serta perilaku moral yang terpuji.
4. Memiliki komitmen, yang dimaksud dengan komitmen merupakan keyakinan yang mengikat dengan sedemikian kukuhnya sebagai akibatnya membelenggu semua hati nuraninya dan lalu menggerakkan sikap menuju arah tertentu yang diyakinnya.
5. Istiqomah atau kuat pendirian, *ekslusif* muslim yang profesional dan berakhlak mempunyai perilaku konsisten.
6. Disiplin, erat kaitannya menggunakan konsisten merupakan perilaku berdisiplin yaitu kemampuan baut mengendalikan diri dengan tenang dan permanen.

7. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan, karakteristik lain berasal eksklusif muslim yang memiliki budaya kerja merupakan keberanian menerima konsekuensi dari keputusannya.
8. Memiliki sikap percaya diri (*self confidence*).
9. Kreatif, eksklusif muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru serta asli.
10. Bertanggung jawab, selalu bertanggung jawab dan jujur yang diberikan merupakan ciri bagi muslim yang bertaqwa.
11. Bahagia karena melayani, menolong seorang merupakan bentuk kesadaran serta kepedulian terhadap nilai *humanisme*.
12. Mamiliki harga diri, ialah penilaian menyeluruh tentang diri sendiri, bagaimana dia menyukai pribadinya, harga diri mempengaruhi kreatifitasnya.
13. Memiliki jiwa kepemimpinan, berarti kemampuan buat merogoh posisi dan sekaligus memainkan kiprah.
14. Berorientasi ke masa depan, seorang pribadi muslim yang mempunyai etika kerja akan memutuskan sesuatu yang kentara dan karena itu seluruh tindakannya diarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan.
15. Hidup berhemat dan *efisien*, dia akan selalu berhemat sebab seorang mujahid adalah seseorang pelari marathon, lintas alam, yang harus berjalan serta lari jeda jauh, akan tampaklah berasal cara hidupnya yang sangat efisien di dalam mengelola setiap "*resource*" yang dimilikinya.

16. Memiliki jiwa wiraswasta, dia memiliki jiwa wiraswasta yang tinggi, yaitu pencerahan serta kemampuan yang sangat mendalam.
17. Memiliki jiwa bertanding, semangat bertanding merupakan sisi lain berasal gambaran seseorang muslim yang memiliki semangat jihad.
18. Mandiri, sebab sesungguhnya daya inovasi serta kreativitas hanyalah ada pada jiwa yang merdeka.
19. Haus mencari ilmu, seseorang yang mempunyai wawasan keilmuan tidak pernah cepat mendapatkan sesuatu menjadi *taken for granted*.
20. Memiliki semangat perantauan, mereka ingin menjelajahi hamparan bumi, memetik hikmah dan mengambil pelajaran berasal banyak sekali peristiwa budaya insan.
21. Memperhatikan kesehatan dan gizi, bagi orang muslim bukanlah hanya menjadi *motto* olahraga, namun dia bagian berasal *spirit* atau gemuruh jiwanya.
22. Tangguh dan pantang menyerah, bekerja keras, ulet dan pantang menyerah artinya cara berasal kepribadian muslim yang mempunyai etika kerja.
23. Berorientasi pada produktivitas, seorang muslim akan berhitung efisien.
24. Memperkaya jaringan silaturahmi, bersilaturahmi berarti membuka peluang serta sekaligus meningkatkan simpul-simpul serta menggerakkan kehidupan.
25. Memiliki semangat perubahan, *eksklusif* yang memiliki etika kerja Islam sangat sadar bahwa tidak akan ada satu makhluk pun dimuka bumi ini yang mampu mengganti dirinya kecuali dirinya sendiri.

4. Indikator Pengukuran Etika Kerja Islam

Indikator dalam mengukur etika kerja Islam menggunakan indikator yang berasal dari beberapa parameter kunci sistem etika. Green et al., (2020) mengungkapkan etika kerja ialah mendedikasikan diri, niat yang sungguh-sungguh, adil, bermurah hati, kreatif, disiplin, kreatif, serta berdikari pada pekerjaan menjadi suatu kebajikan. Green et al., (2020) juga menyebutkan beberapa indikator etika kerja Islam diantaranya:

1. Dedikasi dalam bekerja.
2. Pekerjaan yang bermanfaat.
3. Keadilan dan kebaikan dalam bekerja.
4. Menjungjung tinggi niat dalam bekerja.
5. Kreatifitas
6. Mandiri dalam bekerja.
7. Pekerjaan memberikan kesempatan untuk mandiri.
8. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
9. Bekerja keras dan bertanggung jawab.
10. Niat dalam bekerja.

Berasal dari beberapa literatur dan penelitian diatas yang sudah banyak dilakukan bahwa etika kerja Islam adalah perilaku kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja buat memuliakan dirinya, menampilkan kemausiaannya melainkan juga menjadi manifestasi dari amal saleh dan oleh karena itu memiliki nilai ibadah yang sangat luhur. Bagi seorang muslim yang bekerja merupakan ibadah, ibadah pada dasarnya artinya

wajib, sebagai akibatnya bekerja adalah kewajiban yang hakiki dalam menggapai ridho Allah SWT. Sebagai akibatnya dari hal diatas bahwa etika kerja Islam dapat disimpulkan memiliki hubungan positif terhadap penciptaan komitmen organisasi pada karyawan dan juga dalam meningkatkan kinerja karyawan. hal ini didukung pandangan Islam, dimana suatu kewajiban moral bagi setiap rakyat dan warga muslim untuk berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan semua syari'ah (hukum) Islam pada segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) serta spesifik pada urusan etika pada bekerja.

2.1.3 Komitmen Organisasi

Wayne Hogue (2013: 66) dikutip Rendi (2020: 6) mengungkapkan komitmen artinya “ *Commitment is the stuff character is made of; the power to change the face of things*”. Komitmen ialah energi perubahan, bahwa kita (apapun kiprahnya) bertekad sebagai pribadi yang mewah, kompleks akan kebaikan, inspiratif pada keteladanan, serta sebagai contoh perubahan bagi masa depan yang baik. sedangkan Mas'ud (2002) dalam Harahap & Batubara (2019) mengatakan bahwa definisi komitmen adalah sebagai cita-cita yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi, kemauan untuk berusaha dengan semangat yang tinggi (kerja keras) demi organisasi, serta menerima terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi pada kehidupan berorganisasi yang dituntut adanya komitmen yang berasal dari anggota-anggotanya.

Nurdin et al., (2020) menyatakan bahwa komitmen karyawan mewujudkan pencapaian tujuan menurut visi dan misi perusahaan, lantaran karyawan yang berkomitmen tinggi akan lebih produktif dalam perusahaan, tanpa terdapat

komitmen karyawan yang tinggi dalam perusahaan, maka tidak terdapat kinerja yang dihasilkan. Sedangkan menurut Stephen P Robbins dan Judge dalam Sapitri (2016) komitmen organisasi menjadi suatu keadaan dimana seseorang individu memihak organisasi dan tujuan-tujuan beserta harapan buat mempertahankan keanggotaannya pada organisasi.

Secara singkat pada dasarnya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu: proses dari individu pegawai dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, hukum-hukum dan tujuan organisasi. Didalam dunia kerja, komitmen seseorang pada organisasi perusahaan tak jarang menjadi masalah yang sangat penting. Muis et al., (2018) menyebutkan begitu pentingnya hal tersebut, sehingga beberapa organisasi berani memasukan unsur komitmen menjadi galat satu kondisi buat memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun masih belum memahami arti komitmen secara benar-benar dan sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah krusial agar tercipta syarat kerja yang sangat aman sehingga perusahaan bisa berjalan efektif serta efisien.

1. Indikator Komitmen Organisasi

Mayer dan Allen dalam Frimayasa & Lawu (2020) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional didefinisikan menjadi sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan interaksi karyawan menggunakan organisasi atau

implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan pada organisasi atau tidak, yang teridentifikasi pada tiga komponen yaitu:

1. *Affective Comitment*, yang berkaitan menggunakan adanya hasrat untuk terikat dalam organisasi. Individu dalam organisasi menetap lantaran hasrat dalam diri sendiri dan yang menjadi kunci berdasarkan komitmen ini merupakan *want to*.
2. *Continuance Commitment*, merupakan suatu komitmen yang berdasarkan akan kebutuhan rasional dengan istilah lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi yang dikorbankan, apabila akan menetap dalam suatu organisasi dan yang menjadi kunci berdasarkan komitmen ini merupakan kebutuhan buat bertahan (*need to*).
3. *Normative Commitment*, merupakan komitmen yang berdasarkan dalam norma yang terdapat pada diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa wajib bertahan lantaran loyalitas dan menjadi kunci dalam komitmen ini merupakan kewajiban untuk bertahan pada organisasi (*ought to*).

2. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sopiah (2008: 156) dalam Muis et al., (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan, pegawai yang mempunyai komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya.
2. Kemauan, dengan adanya kemauan dari pegawai membuat lebih giat dan menggunakan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi.

3. Kesetiaan, secara awam kesetiaan mengarah kepada tekad serta kesanggupan mentaati, melaksanakan serta mengamalkan sesuatu yang disertai menggunakan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Sedangkan Marcellinus (2014) dalam Arfudya (2019) mengemukakan bahwa komitmen organisasi akan tercipta jika setiap karyawan mengembangkan tiga sikap yang saling berkaitan menggunakan organisasi. Sikap tersebut ialah:

1. *Identification*, yaitu pemahaman terhadap tujuan organisasi.
2. *Involment*, yaitu sebuah perasaan terlibat di pekerjaan serta menduga pekerjaannya menyenangkan.
3. *Loyalty*, yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja serta rumah.

Prinsip-prinsip komitmen dalam organisasi adalah asas atau sesuatu yang mendasar dari sebuah komitmen, dalam hal ini adalah kontrak atau perjanjian dan tanggung jawab atau kewajiban (Rendi, 2020) :

1. Kontrak atau perjanjian, artinya ikatan atau persaksian yang akan mengakibatkan munculnya hukum.
2. Tanggung jawab atau perjanjian.
3. Kepercayaan.

3. Keefektifan Komitmen Organisasi

Keefektifan komitmen terjadi saat karyawan berharap untuk berada pada organisasi, sebab merasa mempunyai keterikatan emosional dengan organisasi. Keefektifan komitmen organisasi memberikan bahwa eksistensi seseorang dalam

organisasi sebab memang diinginkan (Harahap & Batubara, 2019). Berdasarkan Robbins (2006: 78) dalam Arfudya (2019) komitmen organisasi artinya perjuangan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada impian meninggalkannya. Anggota organisasi yang loyalitas serta kesetiaan tinggi terhadap organisasi serta menghasilkan organisasi menjadi sukses, makin kuat pengenalan serta keterlibatan individu menggunakan organisasi akan mempunyai komitmen yang tinggi. Mayer et al., (1990) dalam Sapitri (2016) mengikutsertakan didalam penelitiannya beberapa hal yang menjadi dampak dari komitmen organisasi:

1. *Turnover*, artinya taraf pertukaran atau pergantian yang pada konteks ini merupakan pertukaran tenaga kerja atau karyawan. hubungan antara *turnover* dan komitmen organisasi tergolong tinggi, keinginannya buat mengundurkan diri dari organisasi akan rendah begitu juga sebaliknya.
2. Ketidakhadiran atau taraf absensi, komitmen organisasi juga mempengaruhi ketidakhadiran karyawan ditempat kerja. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi akan menggambarkan sikap negatif terhadap ketidakhadiran.
3. Kinerja karyawan, komitmen organisasi memiliki efek yang positif terhadap kinerja karyawan sesuai dengan sebelumnya.

Banyak hal yang mendukung bagi sumberdaya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya ialah komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan tempatnya berada. Simpulan dari literatur dan penelitian beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang muncul karena

adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan dan harapan dalam mempertahankan keanggotaan dari sebagai bagian dari organisasi tersebut serta hal yang berakibat karyawan akan tetap tinggal pada suatu organisasi baik dalam syarat menyenangkan ataupun tidak.

2.1.4 Kinerja

Kata kinerja (*perform*) berasal dari kata “*per*” yang berarti dari atau menurut, dan “*from*” yang berarti cara atau metode melakukan sesuatu yang memerlukan kecakapan Al Alwani (2005: 170) dalam Sodiq (2018). Dalam kamus ekonomi kinerja merupakan kata generik yang mendeskripsikan tindakan atau aktifitas suatu organisasi selama periode tertentu, seiring menggunakan referensi keterangan dalam sejumlah standar seperti biaya masa lalu atau biaya yang diproyeksikan, dasar efisiensi, pertanggung jawaban manajemen dan semacamnya (winarno, 2003: 346) dikutip dalam Sodiq (2018).

Mangkunegara (2009) dalam Putro (2018) mendefinisikan kinerja merupakan output kerja yang secara kualitas dan kuantitas sanggup dicapai oleh karyawan dalam menjalankan kewajibannya sinkron menggunakan apa yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja pegawai diartikan menjadi pencapaian prestasi kerja seseorang pegawai pada perusahaan yang nilainya berasal dari segi kualitas dan kuantitas yang sejalan dengan tugas serta tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap anggotanya (Hidayati, 2010) dalam Nafidzi (2020). Sapitri (2016) mengungkapkan evaluasi kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui evaluasi tadi mana bisa diketahui kondisi sebestarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mathis & Jackson (2002:78) dalam Sapitri (2016) menyatakan bahwa kinerja seseorang dilihat dari kualitas *output*, *kuantitas output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif, begitu juga standar kerja tersebut ditetapkan dari kriteria pekerjaan yaitu menjalankan apa-apa saja yang telah diberikan organisasi buat dikerjakan oleh sang karyawan, karenanya kinerja individual dalam kriteria pekerjaan wajib diukur, dibandingkan menggunakan standar yang ada dan output wajib dikomunikasikan pada semua karyawan.

Dessler (2005) dalam Nafidzi (2020) membagi dua aspek yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain adalah:

1. Aspek *internal*

Dari berdasarkan manusia itu sendiri bekerjasama menggunakan karakteristik, kepribadian dan moral seseorang. Perumpamaan seseorang diberikan jujur untuk menuntaskan tugas dan kewajiban maka dia akan menuntaskan tugas tersebut dengan baik dan sempurna, sinkron dengan keyakinan, tekad dan agama dirinya sendiri.

2. Aspek *eksternal*

Aspek ini mempengaruhi prestasi pegawai dari berdasarkan luar individu dan lingkungan. Perumpamaan adanya fasilitas kerja, iklim organisasi, pengetahuan, sikap dan perilaku rekan kerja dan adanya gaya kepemimpinan atasan pada sebuah perusahaan maupun organisasi.

Banyak sekali sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik, diorganisasikan, digerakan, dan diawasi sebagai akibatnya penggunaannya tepat sesuai rencana yang ditetapkan, manajemen sumber daya manusia menjadi sumber daya atau aset yang primer, melalui penerapan fungsi manajemen juga fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang sudah ditetapkan bisa tercapai dengan baik Sinambela, Lijan Poltak, (2016) dalam Frimayasa & Lawu (2020).

Sedangkan menurut Henry Simamora dalam Mauliza et al., (2017) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor individual yang meliputi kemampuan dan keilahan, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis yang meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, serta motivasi.
3. Faktor organisasi yang meliputi daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur serta *job design*.

Sesuai beberapa teori diatas maka bisa disimpulkan kinerja yang baik dapat dimunculkan melalui niat atau tujuan kerja yang berasal dari individu. Niat atau tujuan kerja masing-masing individu bisa ditentukan oleh faktor eksternal maupun internal dari setiap individu. Dalam mencapai kinerja yang optimal, tujuan dan kinerja dari pada karyawan harus sesuai dengan tanggung jawab, standar kinerja, dan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Parameter Penilaian Kinerja

Dessler (2005) dalam Nafidzi (2020) menyebutkan parameter yang menjadi acuan dalam mengukur tingkat personil kinerja pegawai yang terdiri atas lima hal penting antara lain merupakan:

1. *Quality*

yang akan terjadi dari kinerja individu atau laporan kinerja yang telah mencapai ataupun mendekati nilai yang baik dan sempurna dan laporan tadi dapat diterima sesuai menggunakan standar perusahaan atau organisasi.

2. *Productivity*

sumber daya yang dipakai buat membentuk tenaga, tenaga kerja secara efektif serta efisien dalam segi kuantitas maupun jumlah.

3. *Reliability*

suatu kepercayaan dan penghargaan penuh yang diberikan perusahaan ataupun organisasi dalam menyelesaikan tanggung jawab pada suatu pekerjaan.

4. *Availability*

ketepatan saat seseorang dalam bentuk catatan serta daftar kehadiran pegawai dalam melakukan aktifitas yang diselesaikan.

5. *Independence* kebebasan serta kemandirian seorang pegawai pada menuntaskan tugas tanpa bantuan serta bimbingan tetapi juga diawasi oleh atasan.

Unsur-unsur yang dipergunakan dalam menilai kinerja karyawan menurut Flippo dalam Frimayasa & Lawu (2020) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yang mencakup ketepatan waktu, ketelitian, keterampilan dan ketepatan sasaran.
2. Kuantitas kerja mencakup keluaran yang tidak hanya berupa tugas rutin dan regular tetapi juga tugas-tugas ekstra dan mendesak.
3. Hubungan kerja yang meliputi perubahan pekerjaan, sahabat kerja, serta kolaborasi menggunakan rekan kerja dan atasan.
4. Ketangguhan kerja mencakup kedisiplinan, inisiatif, loyalitas, serta ketaatan di peraturan yang telah di tetapkan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sadarmayanti (2010: 198) dalam Indra Yudha (2018) mengungkapkan bahwa indikator merupakan ukuran kuantitatif serta kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu target atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta dipergunakan sebagai dasar dalam menilai atau melihat taraf kinerja, baik dalam termin perencanaan. Mangkunegara (2005) dalam (Tanuwijaya, 2015) mengungkapkan indkator-indikator menyebutkan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Mutu pekerjaan
2. Kualitas Kerja

3. Ketangguhan

4. Sikap

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan antara *Spiritual Leadership* terhadap Komitmen Organisasi

Didalam sebuah organisasi, kepemimpinan adalah faktor utama pada kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepemimpinan yang handal pada suatu organisasi yang dapat menaikkan kepuasan dalam karyawan begitu juga sebaliknya, kepemimpinan sendiri lebih mencerminkan perkiraan mengenai sebuah dampak *social* yang sengaja dijalankan oleh seorang terhadap orang lain untuk menstruktur kegiatan-kegiatan dan interaksi-interaksi pada sebuah kelompok organisasi (Puspitasari, 2019).

Fry (2003) dalam Azlimin & Hakim (2015) mendefinisikan *spiritual leadership* menjadi kombinasi nilai-nilai, sikap, kondisi yang dibutuhkan secara intrinsik buat memotivasi satu sama lain sebagai akibatnya mereka memiliki perasaan akan daya tahan spiritual melalui *calling* (panggilan) dan *membership* (keanggotaan). Penelitian yang dilakukan oleh Erlin & Herri (2018) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa *spiritual leadership* dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan diperolehnya nilai yang memenuhi signifikansi dan diterimanya hipotesis.

Dengan adanya *spiritual leadership* akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, oleh karenanya dalam penelitian ini di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Spiritual Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

2.2.2 Hubungan antara *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja

Tujuan asal *spiritual leadership* intinya adalah pemimpin dan pengikutnya mau melakukan apapun yang dibutuhkan menggunakan penuh keyakinan akan sebuah visi yang kentara sehingga akan menumbuhkan perasaan *calling* menjadi bagian dari *workplace spirituality* yang dapat memberikan perasaan tidak sama sebagai akibatnya membentuk hidup seseorang menjadi lebih bermakna. *Hope/faith* akan semakin menumbuhkan kepercayaan dari karyawan dalam mencapai misi. Dengan demikian *spiritual leadership* dengan *hope/faith* akan visi organisasi akan membuat karyawan terus melihat kedepan serta memberikan hasrat serta ekspresi positif yang menjadi motivasi intrinsik Fry (2003) dalam Nugraha (2017).

Kinerja pegawai menjadi faktor yang penting pada perusahaan. Kinerja dimaknai dengan puncak pengoprasian dalam aktivitas dan pekerjaan dalam mencapai tujuan, performa pegawai dapat maju serta berkembang secara aporisma serta efektif sangat memerlukan arahan dan binaan yang tepat dari pemimpin atau perusahaan Nafidzi (2020). Penelitian yang dilakukan oleh Nafidzi (2020) mengungkapkan hasil penelitian tersebut bahwa *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri Kebon Sirih dan sekaligus menyimpulkan hasil riset nya yaitu sebesar 52 orang (59,1%) pegawai Bank Syariah berdikari menyampaikan penilaian jika pimpinan mereka mempunyai contoh kepemimpinan spiritual yang tinggi, serta sebesar 70,5% (62 pegawai) memiliki kinerja yang tinggi.

Dengan adanya spiritual leadership ini akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Oleh karenanya dalam penelitian ini diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: *Spiritual Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.2.3 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Pramadani & Fajrianti (2012) dalam Frimayasa & Lawu (2020) menyatakan suatu komitmen organisasi memberikan suatu daya dari seseorang pada mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi serta loyalitas buat tetap sebagai anggota organisasi oleh karena itu komitmen organisasi akan mengakibatkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Komitmen organisasi merupakan derajat dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut (Marsoit et al., 2017). Ini adalah sikap kerja yang paling penting karena orang-orang yang mempunyai komitmen dibutuhkan bisa menunjukkan kesediaan buat bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki cita-cita yang lebih besar untuk bekerja serta harapan bertenaga untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, hasrat buat perusahaan keras sinkron menggunakan keinginan organisasi serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Puspitasari, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Frimayasa & Lawu (2020) yang memberikan kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki imbas yang positif terhadap kinerja karyawan. pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan cenderung melakukan segala perjuangan supaya bisa mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi ini akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Oleh karenanya dalam penelitian ini diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

2.2.4 Hubungan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja

Etika kerja Islam merupakan acuan yang dipakai oleh individu atau perusahaan menjadi panduan dalam melaksanakan kegiatan bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak mengalami kerugian bagi individu atau lembaga yang lain. Etika kerja Islam adalah perilaku karyawan yang sesuai menggunakan apa yang dianjurkan dalam Al-Qur'an serta As-sunah Ahmad (2003) dikutip dalam Sodiq (2018).

Lestari & Karlina (2020) mendefinisikan etika kerja Islam sebagai perilaku kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan hanya saja untuk memuliakan diri sendiri, melainkan pula menjadi suatu manifestasi asal amal shaleh, oleh karenanya memiliki nilai ibadah yang sangat luhur. Tsamara (2002) dalam Mauliza et al., (2017) menyatakan pada etos tersebut ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (*fasad*) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan buat mengurangi sama sekali cacat dari yang akan terjadi dalam pekerjaannya (tidak terdapat kerusakan

tunggal). Tsamara (2002) juga menyebutkan bertindak pandangan hidup bukan sekedar berkiprah atau bekerja, kepribadian yang bermuara moral dan berakibat landasan moralnya menjadi cara mengisi dan menggapai makna hidup yang diridhai-Nya, menggapai kebahagiaan dunia serta akhirat, sebagai akibatnya pandangan hidup kerja terkait serta bersenyawa dengan semangat, kejujuran, serta kepiawaian dalam bidangnya (*profesional*).

Penelitian yang dilakukan oleh Mustakin (2018) menyimpulkan bahwa pengaruh positif terhadap etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t menunjukkan bahwa nilai hasil dari variabel etika kerja Islam yaitu sebesar 9,00, variabel sebesar 3,949 dan sebesar 3,198 sehingga ada pengaruh etika kerja Islam yang signifikan terhadap kinerja pekerja secara individu. Dengan adanya etika kerja Islam ini akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Oleh karenanya dalam penelitian ini diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H4: Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

2.2.5 Hubungan antara Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi

Etika kerja adalah bagian dari suatu proses keberadaan diri manusia pada lapangan kehidupan yang luas dan kompleks. Etika kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja keras merupakan tidak berarti dan melaksanakan kegiatan ekonomi merupakan sebuah kewajiban sehingga dalam Islam bekerja adalah sebuah aktivitas yang krusial hingga dalam tingkat dimana bekerja merupakan sama dengan ibadah Ahmad (2012; 29) dalam Lestari & Karlina (2020).

Santoso (2016) mengungkapkan etika kerja Islam mengandung dua dimensi yaitu *ukhrawi* dan *duniawi*. Dalam dimensi *ukhrawi*, syari'at menekankan

pentingnya niat yang semata-mata buat menerima keutamaan Tuhan. Saat berada di dimensi duniawi, syariat mengajarkan konsep ihsan untuk selalu menuntaskan pekerjaan dan *itqon* yang artinya proses pembelajaran yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Karlina (2020) membuktikan adanya dampak etika kerja Islam terhadap komitmen dalam organisasi dikarenakan didalam etika kerja Islam masih ada nilai-nilai yang menekankan bahwa seseorang karyawan wajib berkomitmen dalam organisasi dan pekerjaannya.

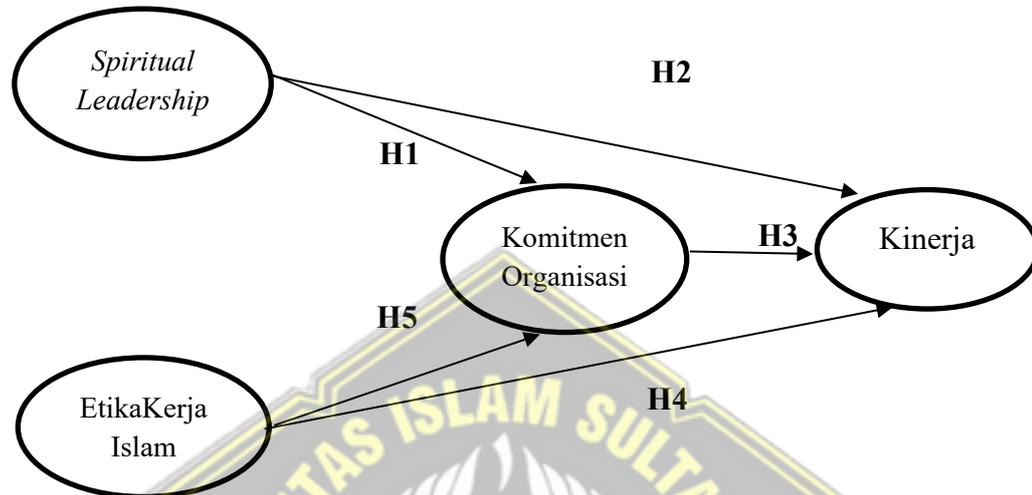
Dengan adanya etika kerja Islam ini akan berpengaruh kepada komitmen organisasi. Oleh karenanya dalam penelitian ini diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H5: Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran merupakan gambaran umum mengenai hubungan variabel-variabel yang terdapat pada sebuah penelitian. Penelitian ini mencoba membuktikan ada tidaknya pengaruh *spiritual leadership* (X1) dan Etika Kerja Islam (X2) terhadap komitmen organisasi (Y1) dan kinerja karyawan (Y2). Dalam kerangka pemikiran ini, data diproses menggunakan alat analisis jalur (*Path Analysis*) yang merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan studi empiris dan teoritis, maka dapat dibuat kerangka konseptual berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan *Explanatory Research* yang merupakan penelitian yang bersifat menerangkan, bertujuan menentukan sifat asal korelasi antara satu atau lebih variabel terikat dengan satu atau lebih variabel. Penelitian eksplanatori ini menekankan aspek pengaruh antar variabel penelitian yaitu *Spiritual Leadership* (kepemimpinan spiritual), Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan menguji hipotesis, yang mana uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada dampak variabel (Azlimin & Hakim, 2015). Dalam penelitian ini digunakan model analisa jalur (*Path Analysis*) yang mana dalam penelitian ini terdapat tiga jenis variabel yaitu *independent* (*Spiritual Leadership* dan Etika Kerja Islam), variabel *dependent* (Kinerja), dan variabel *intervening* (Komitmen Organisasi).

3.2 Lokasi, Populasi dan Sampel

1. Lokasi

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang berada di Jl. Raya Kaligawe KM 4, Kota Semarang, Jawa Tengah 50112. Dalam pemilihan lokasi penelitian ini berdasarkan waktu dan tenaga yang dimiliki oleh peneliti.

2. Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti buat

dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008: 80) dalam Sodik (2018). Populasi dari penelitian ini adalah pegawai atau karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang berjumlah 981 karyawan dari berbagai status kepegawaian, bagian, gender dan pendidikan.

3. Sempel

Sampel adalah sebagian dari jumlah serta ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006: 56) dalam Mauliza et al., (2017). Melihat jumlah populasi yang terlalu banyak, maka peneliti mengambil sampel dari populasi tersebut menggunakan rumus *Slovin* untuk menentukan jumlah sampel dengan tingkat kepercayaan 10% dalam mendapatkan hasil sampel yang cukup terjangkau bagi peneliti, dengan persamaan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa di tolerir atau di inginkannya yaitu 10%.

Dengan populasi (N) sebanyak 981 orang karyawan dan tingkat kesalahan (e) sebesar 10% maka besarnya sampel (n) dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{981}{1 + 981(10\%)^2}$$

$$n = \frac{981}{1 + 9.81}$$

$$n = \frac{981}{10.81}$$

= 90.74 (Dibulatkan menjadi 90 orang).

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus *Slovin*, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang. Dalam penelitian ini peneliti memakai metode *Probability Sampling* yakni *Simple Random Sampling*. *Simple random sampling* ialah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan random tanpa memperhatikan tingkatan yang terdapat pada populasi tersebut. Metode pengumpulan data menggunakan informasi lapangan dalam menerima data utama (Sugiyono, 2016).

3.3 Sumber Data dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang di ambil berasal dari tangan pertama, data ini di ambil dengan cara kuisisioner. Kuisisioner merupakan jumlah pertanyaan tertulis yang diberikan pada responden untuk identifikasi serta digunakan dalam memperoleh info yang berasal dari responden. Kuisisioner tersebut digunakan menjadi pedoman dalam mengetahui pengaruh dari *Spiritual Leadership* dan Etika

Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh pustaka yang berasal dari literatur dan dari sumber lainnya yang terdapat kaitannya dengan masalah peneliti tentang pengaruh *spiritual leadership* dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dilakukan dalam mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Data yang diperlukan oleh peneliti pada penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Data primer ialah data yang diambil berasal dari tangan pertama yang umumnya dilakukan dengan kuisioner dan data sekunder ialah data yang diperoleh dari sumber yang tidak langsung yaitu melalui studi pustaka. Mekanisme pengumpulan data sangat berpengaruh sekali pada penelitian, sebab pemilihan metode pengumpulan data yang sempurna akan diperoleh data yang relevan dan akurat. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini merupakan melalui kuisioner online dengan google form.

Kuesioner artinya suatu instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam jumlah yang besar (Ismail & AlBahri, 2019) dalam Pranatawijaya et al., (2019). Data tersebut akan menjadi informasi dalam menjawab tujuan penelitian data yang diperoleh pun harus relevan dan akurat.

Sejumlah pertanyaan tertulis dibuat untuk mendapatkan informasi dari responden arti laporan mengenai pribadinya dan hal-hal yang diketahuinya terutama mengenai spiritual leadership, etika kerja Islam dan komitmen organisasi yang akan dikaitkan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang berupa daftar pertanyaan/ pernyataan terstruktur yang berkaitan dengan spiritual leadership, etika kerja Islam, komitmen organisasi dan kinerja dengan menyediakan alternatif jawaban yang diberikan skor tertentu.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

Operasionalisasi variabel diharapkan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep, dimensi, indikator serta ukuran yang diarahkan dalam memperoleh nilai variabel lainnya. Disamping itu, tujuannya merupakan untuk memudahkan pengertian dan menghindari disparitas persepsi dalam penelitian ini. Variabel dalam penelitian ini adalah *spiritual leadership*, etika kerja Islam, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel ini tidak jarang disebut menjadi variabel stimulus, predicator, antecedent. Variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi terjadi karena perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka pada penelitian ini yang sebagai variabel bebas (*independent variabel*) merupakan *Spiritual Leadership* (X1) dan Etika Kerja Islam (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel ini merupakan variabel yang ditentukan atau yang sebagai dampak sebab adanya variabel bebas sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Maka yang akan menjadi variabel terikat (*dependent Variabel*) dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y2).

3. Variabel Antara (*Intervening Variabel*)

Variabel yang secara teoritis mempengaruhi korelasi antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Maka yang menjadi variabel antara (*intervening variabe*) dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Y1).

Agar lebih memudahkan untuk melihat mengenai variabel penelitian yang akan digunakan, maka penulis menjabarkannya ke dalam operasional variabel yang terdapat di tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	<i>Spiritual Leadership</i> (X1)	<i>Spiritual leadership</i> adalah sebuah kepemimpinan yang melalui dalam keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian) serta lebih banyak memomorsatukan nilai spiritualitas pada aktivitas kepeimpinanya (Puspitasari, 2019).	1. (<i>Vision</i>) <ol style="list-style-type: none"> a. Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain b. Sedikit bicara, banyak kerja. c. Keterbukaan menerima perubahan 2. (<i>Altruistic Love</i>) <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Fairness</i> b. Kejujuran sejati c. Kepercayaan/loyalitas 3. <i>Hope/Faith</i> , <ol style="list-style-type: none"> a. Membenci formalitas dan religion 	Likert 1-5

			b. Semangat amal shaleh (Mukaromah, 2018)	
2.	Etika Kerja Islam (X2)	Etika kerja Islam merupakan salah satu nilai yang diturunkan oleh Al-Qur'an atau Hadist pada umat Islam untuk bekerja tidak hanya mencari nafkah melainkan pula mencari ridho Allah SWT dalam berusaha menaikkan kinerja lebih baik, merubah diri ke arah yang lebih baik dan mencapai kehidupan yang lebih baik di dunia dan di akhirat (Rachman, 2018)	1. Dedikasi dalam bekerja. 2. Keadilan dan kebaikan dalam bekerja. 3. Kreatifitas. 4. Menjunjung tinggi niat dalam bekerja 5. Bekerja keras dan tanggung jawab. (Musoli, 2020).	Likert 1-5
3.	Komitmen Organisasi (Y1)	Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang individu memihak organisasi dan tujuan-tujuan beserta harapan buat mempertahankan keanggotaannya pada organisasi (Sapitri, 2016).	1. Hasrat untuk terikat dalam organisasi (<i>Affective Commitment</i>): a) Merasa nyaman didalam organisasi b) Memiliki keluarga baru di dalam organisasi. c) Masalah di organisasi menjadi maslaah bersama. 2. Bertahan atas dasar untung rugi yang dikorbankan (<i>Continuance Commitment</i>): a) Berkeinginan tetap tinggal. b) Merasa berat jika meninnggalkan organisasi. c) Sangat sulit mendapat pekerjaan jika saya keluar. 3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi (<i>Normative Commitment</i>): a) Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan. b) Memiliki tanggung jawab jika keluar.	Likert 1-5

			c) Berkeinginan menghabiskan sisa karis di organisasi. (Frimayasa & Lawu, 2020)	
4.	Kinerja (Y2)	Kinerja adalah secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	1. Mutu pekerjaan 2. Kualitas kerja 3. ketangguhan 4. Sikap 5. Mandiri (Mangkunegara, 2005) dalam Tanuwijaya, (2015).	Likert 1-5

2. Pengukuran Variabel

Metode pengukuran dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *Likert*, menurut Suwandi et al., (2018) *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang perihal fenomena sosial, dengan skala *likert* variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan. Dengan ini peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden, kemudian responden diminta memberikan pilihan jawaban atau respon dalam skala ukur yang telah disediakan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert Pemberian Skor

No	Alternatif Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan sesudah seluruh data terkumpul. Proses analisis data ini dimulai dengan mengumpulkan data yang berasal dari berbagai sumber. Aktivitas pada uji instrumen adalah mengelompokan data berdasarkan variabel, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan buat menjawab rumusan masalah, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang sudah diajukan. Adapun analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah analisis kuantitatif, dimana kuantitatif artinya analisis yang menggunakan data berbentuk angka-angka yang diperoleh melalui angket atau kuisisioner sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan.

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan mengenai model *spiritual leadership* dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) sebagai alat analisis dalam penelitian ini. Ada syarat penting yang berlaku pada kuisisioner, yaitu keharusan sebuah angket untuk validitas serta reliabilitas. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila ia bisa mengukur apa yang diinginkan dan bisa menyampaikan data berasal variabel yang diteliti.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner bisa untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2005) dalam Arfudya (2019). Uji validitas dilakukan menggunakan uji korelasi

pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasikan setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel, kemudian yang akan terjadi dari hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada tingkat signifikan 0,05 serta 0,01. Tinggi rendahnya validitas instrumen akan membagikan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan metode *Person Product Moment* dengan angka kritis taraf signifikan 5% dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{\sum x^2 - (n\sum x)^2\} \{\sum y^2 - (n\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

x = nilai indikator variabel

y = nilai total variabel

n = jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas ini dinyatakan valid atau tidak valid dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan atau pertanyaan pada angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (item angket dinyatakan valid).
2. Bila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan atau pertanyaan pada angket tak berkorelasi signifikan terhadap skor total (item angket dinyatakan tidak valid).

Sedangkan untuk menghitung r_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n - 2$ (ghozali, 2005) dalam Arfudya (2019).

Dimana:

$df = \text{degree of Freedom}$

$n = \text{sampel}$

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini adalah sebuah alat dalam mengukur suatu kuisioner yang menjadi indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner mampu dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang diberikan konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006) dalam Putro (2018). Pengujian reliabilitas ini dilakukan menggunakan *Cronbarch Alfa*, dimana suatu variabel dikatakan *reliabel* jika memiliki nilai *Cronbarch Alfa* $> 0,60$ (Putro, 2018). Uji reliabilitas ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Bila *alpha Cronbach* $> 0,60$ atau 60% maka variabel tersebut *reliabel*.
2. Bila *alpha cronbach* $< 0,60$ atau 60% maka variabel tersebut tidak *reliabel*.

Adapun rumus metode *Cronbach Alfa* sebagai berikut:

$$a = \frac{(K)Cor/Var}{1 + (K - 1)Cov/Var}$$

Dimana:

$a = \text{alpha}$

$K = \text{jumlah butir dalam skala}$

$Cov = \text{rerata kovarians diantara butir}$

$Var = \text{rerata varians dari butir}$

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan uji F dan uji t, ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Pengujian ini dilakukan buat menguji validitas dari hasil analisis regresi linier berganda sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti (Sodiq, 2018). Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi variabel terikat serta variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam *normal probability plot*, data dikatakan normal jika penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal (Arfudya, 2019). Pembahasan ini berkaitan menggunakan uji sebuah distribusi data, yakni sebuah data yang mampu dianggap berdistribusi normal atau tidak, jika pada uji sebelumnya, yakni uji *kolmogorov-smirnov*, hanya dilakukan perhitungan uji statistik, pada uji normalitas ini disajikan *plot* (grafik) untuk melengkapi pengujian normalitas data. Tujuan uji normalitas merupakan ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik artinya data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tadi tidak miring ke arah kiri atau ke arah kanan (Muis et al., 2018).

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini dipergunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik *multikolinearitas* yaitu adanya hubungan linear atau variabel independen dalam model regresi berganda. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam

model regresi berganda artinya tidak adanya *multikolinearitas*. *Multikolinieritas* pada penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* serta *variance inflation factor* (VIF), menggunakan kriteria jika nilai toleransi tiap variabel diatas 0,1 atau nilai VIF dibawah 10, maka dikatakan tidak terjadi *multikolinearitas* (Tanuwijaya, 2015).

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* digunakan buat mengetahui apakah resedual mempunyai ragam yang rata atau tidak. Dianalisis regresi diharapkan resedual memiliki ragam yang *homogen* (Permatasari & Ratnasari, 2020). Kriteria pengujian menyatakan bila semua nilai probabilitas dan variabel independen \geq *level of significant* ($\alpha = 5\%$) dinyatakan memiliki ragam yang homogen. Lalu bila menggunakan grafik *scatterplot* apabila titik-titik tak membuat pola tertentu atau acak maka resedual dinyatakan memiliki ragam yang homogen.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data ini dilakukan sesudah seluruh data terkumpul. Proses analisis data ini dimulai dengan mengumpulkan data yang berasal dari berbagai sumber. Data yang dikumpulkan masih bersifat mentah karena masih berupa uraian deskriptif mengenai subjek yang akan diteliti. Data tersebut kemudian akan di analisis sehingga lebih memiliki makna. Tujuan dari analisis data adalah menyederhanakan seluruh data yang terkumpul, menyajikan dalam bentuk susunan yang sistematis, kemudian mengolah dan ditafsirkan atau memaknai data yang sebelumnya telah di kumpulkan dari berbagai sumber.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah diperoleh sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Setelah adanya analisis data pada lapangan menggunakan kepustakaan, kemudian diadakan perhitungan dari survey kuesioner agar hasil analisis dapat teruji dan dapat dipercaya.

Apabila data terkumpul, kemudian dilakukan pengelolaan data, disajikan dan dianalisis. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik untuk menilai variabel X dan variabel Y. Pengukuran responden terhadap variabel yang digunakan penelitian ini menggunakan metode rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata (*mean*) diperoleh dengan cara menjumlahkan data keseluruhan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dengan jumlah responden. Untuk rumus rata-rata digunakan sebagai berikut:

$$\text{Variabel X: } \text{Mean} = \frac{\sum fx}{N} \qquad \text{Variabel Y: } \text{Mean} = \frac{\sum Y}{N}$$

Dimana:

Mean = Rata-rata

X = Jumlah nilai X

Y = Jumlah nilai Y

N = Jumlah sampel

Selanjutnya diperoleh rata-rata masing-masing variabel kemudian dibandingkan menggunakan kriteria yang peneliti tentukan sesuai nilai terendah dan nilai tertinggi yang berasal dari kuesioner. Nilai terendah serta nilai tertinggi itu

masing-masing diambil berdasarkan banyak pernyataan dalam kuesioner dikaitkan dengan nilai terendah (1) dan nilai tertinggi (5) yang telah ditetapkan.

3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis linear berganda hubungan secara linear dua atau lebih variabel independen (X_1 , X_2 , serta X_n) dengan variabel (Y). analisis ini dipergunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berafiliasi positif atau negatif (Sodiq, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan regresi linier berganda dalam menganalisa data. Bentuk persamaan garis regresi linear berganda seperti berikut:

$$Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y_2 = a + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2$$

Keterangan:

- X_1 = *Spiritual Leadership*
- X_2 = Etika Kerja Islam
- Y_1 = Komitmen Organisasi
- Y_2 = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- e = *error term* (tingkat kesalahan).

3.7.3 Uji Hipotesis

Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan serta analisis koefisien determinasi (R^2). Dikarenakan dalam penelitian ini menggunakan variabel

intervening maka untuk menguji variabel tersebut diperlukan analisis jalur dan juga uji sobel. Pengujian tersebut sebagai berikut:

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan buat mengetahui besarnya keragaman variabel dependen, atau dengan istilah lain buat mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dalam analisis regresi dilakukan dengan memakai koefisien determinasi (R^2) menurut (Permatasari & Ratnasari, 2020). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya buat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam membuktikan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen tersebut menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diharapkan buat memprediksi variasi variabel dependen (Ghazali, 2012: 97) dalam Marsoit et al., (2017).

2. Uji F (Simultan)

Pada dasarnya uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menghitung uji F adalah:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Dimana:

R = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Dengan yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.

3. Uji t (Parsial)

Uji parsial atau lebih seringkali disebut dengan uji t dalam penelitian ini digunakan buat memberikan sejauh mana satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat (Arfudya, 2019). Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan pengujian koefisien regresi secara parsial (uji t), yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

r = korelasi parsial yang ditentukan

n = jumlah observasi atau pengamatan

Masing-masing t hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $>0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis (H_a) ditolak.

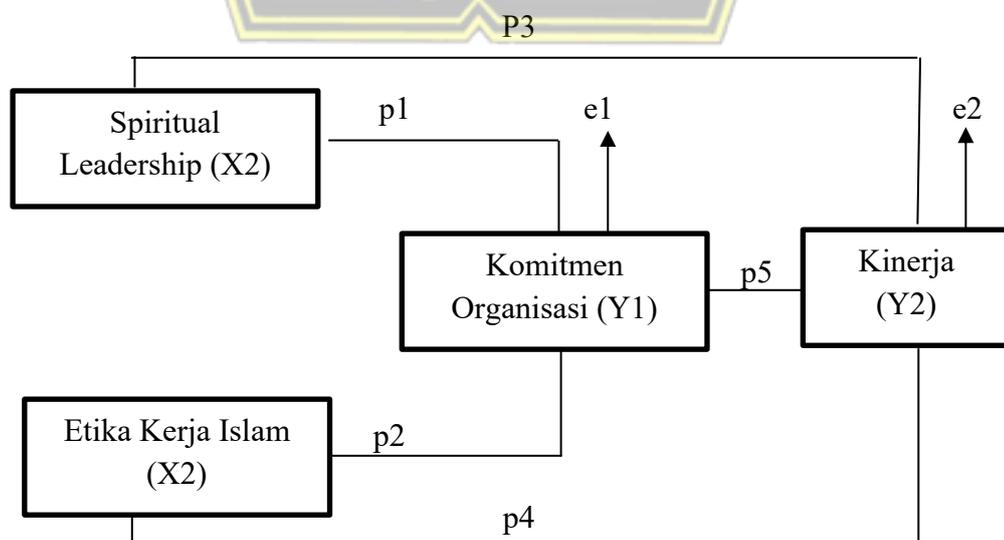
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis (H_a) diterima.

3.7.4 Analisis Jalur dan Uji Sobel

1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan alat analisis dalam menjawab rumusan masalah dan sekaligus menggambarkan contoh penelitian, contoh yang dikembangkan dalam model intinya variabel independen bisa mempengaruhi variabel bebas dengan melalui variabel antara dengan demikian yang paling penting adalah menemukan pengaruh (*impak*) tidak eksklusif secara total.

Untuk mengetahui hubungan antara pengaruh *spiritual leadership* dan etika kerja Islam terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, maka setelah dilakukan analisis regresi linear berganda selanjutnya untuk mengetahui pengaruh kekuatan hubungan antara faktor faktor yang mempengaruhi kinerja maka dilakukan analisis jalur (*Path Analysis*). Berikut ini di tampilkan model analisis jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



e_1 menunjukkan jumlah variance variabel komitmen organisasi yang tidak dijelaskan oleh variabel spiritual leadership dan etika kerja Islam. Sedangkan e_2 menunjukkan jumlah variance variabel kinerja karyawan yang tidak dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, variabel spiritual leadership, variabel etika kerja Islam. Untuk mencari besarnya e_1 dan e_2 digunakan rumus:

$$\varepsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\varepsilon_2 = \sqrt{1 - R^2}$$

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural, yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang di hipotesiskan. Dalam penelitian ini persamaan yang digunakan untuk menganalisis jalur sebagai berikut:

$$\text{Hipotesis 1: } Y_1 = p_1X_1 + p_2X_2 + \varepsilon_1$$

$$\text{Hipotesis 2: } Y_2 = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5Y_1 + \varepsilon_2$$

Dari persamaan dan struktur analisis jalur di atas dapat dijelaskan bahwa apakah ada pengaruh dari (X_1) dan X_2 terhadap (Y_1), pengaruh (X_1), (X_2), dan Y_1 terhadap (Y_2), serta pengaruh dari (X_1) dan (X_2) melalui (Y_1) terhadap (Y_2).

2. Uji Sobel Test

Sobel test berguna untuk menguji dampak eksklusif dan tidak eksklusif variabel mediasi. Sobel test dilakukan dengan cara menguji kekuatan efek tidak langsung dari variabel independen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel dependen (Y_2) melalui variabel intervening (Y_1). Uji sobel dalam penelitian ini dilakukan dengan perhitungan dari rumus berikut ini:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan:

Sab = Besarnya standar error pengaruh tidak langsung

a = Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Y1)

b = Jalur variabel intervening (Y1) dengan variabel dependen (Y2)

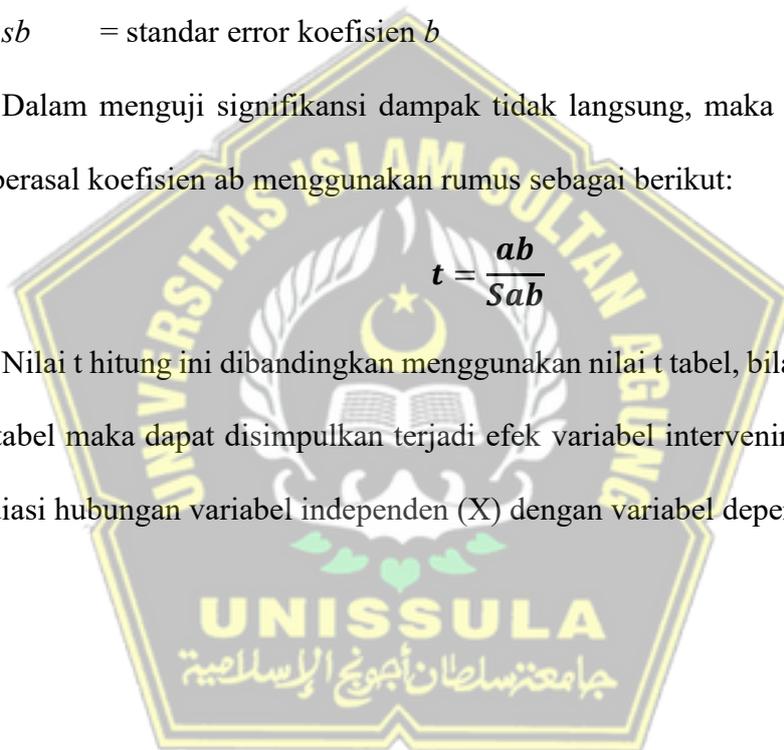
sa = standar error koefisien a

sb = standar error koefisien b

Dalam menguji signifikansi dampak tidak langsung, maka perlu dihitung nilai t berasal koefisien ab menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan menggunakan nilai t tabel, bila nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi efek variabel intervening (Y2) dalam memediasi hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Gambaran Responden

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Dalam penyebaran kuisisioner, penelitian ini berhasil mendapatkan 90 Responden dari kuisisioner yang di distribusikan. Responden penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung.

Untuk analisis pendahuluan, terlebih dahulu akan disajikan deskripsi mengenai karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan jawaban kuisisioner yang diberikan oleh responden yang menjadi obyek penelitian, berikut ini akan diuraikan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan. Berikut adalah pembahasan dari masing-masing karakteristik tersebut.

2. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Berikut tabel jenis kelamin:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden Rumah Sakit Islam Sultan Agung

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Responden)	Persen (%)
1	Laki-Laki	42	46,6%
2	Perempuan	48	53,4%
Jumlah		90	100%

Sumber: Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (data diolah 2023)

Berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1 menunjukkan pegawai perusahaan berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 48 orang atau 53,4% dan selebihnya adalah pegawai laki-laki sebanyak 42 orang atau 46,6%.

3. Umur Responden

Umur responden yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Umur Responden Rumah Sakit Islam Sultan Agung

No	Usia/Umur	Jumlah	Presentase
1	20-24	13	14,4 %
2	25-30	46	51,2 %
3	31-40	18	20 %
4	41-50	13	14.4 %
5	51-56	-	-
	Jumlah	90	100%

Berdasarkan kelompok umur responden, diperoleh bahwa umur responden yang paling banyak adalah karyawan berusia antara 25-30 tahun yaitu sebanyak 46 orang atau 51,2 %. Dengan demikian umur atau usia karyawan tergolong usia relatif muda.

4. Masa Kerja Responden

Masa kerja menunjukkan pengalaman yang dimiliki oleh individu pada bidang kerja mereka. Penyajian data responden berdasarkan masa kerja adalah sebagaimana tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Masa Kerja Responden Rumah Sakit Islam Sultan Agung

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (responden)	Prosentase (%)
1	< 5 Tahun	40	44,4%
2	5-10 Tahun	46	51,1%

3	>10 Tahun	4	4,5 %
	Jumlah	90	100%

Sumber: Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (data diolah 2023)

Data tabel 4.4 tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 44,4 % dan diikuti dengan masa kerja 5 sampai 10 tahun sebanyak 51,1 % dan sisanya responden memiliki masa kerja diatas 10 Tahun dengan persentase 4,5 %. Dengan demikian secara keseluruhan pegawai memiliki pengalaman kerja yang sudah cukup lama.

4.2 Analisis Deskripsi

Statistik deskripsi hasil kuisioner yang ditampilkan meliputi deskripsi data dari jawaban responden atas seluruh pertanyaan dengan tujuan untuk mempermudah dalam mengetahui tanggapan umum responden terhadap kuisioner yang telah disebar. Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item yang ada setiap variabel kemudian dibagi dengan 3 yaitu Rendah/Buruk, Cukup/Sedang, Tinggi/Baik. Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.4

Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai Rata-Rata Skor	Kriteria
1.	1,00 – 2,34	Rendah/Buruk
2.	2,35 – 3,67	Cukup/Sedang
3.	3,68 – 5,00	Tinggi/Baik

Berdasarkan kategori tersebut selanjutnya dapat digunakan untuk menentukan jumlah responden yang memiliki kategori-kategori tersebut.

1. Deskripsi Variabel Spiritual Leadership

Terdapat 8 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai spiritual leadership (X1). Berikut ini hasil rata-rata atau mean dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Spiritual Leadership (X1)

No	Item	Jawaban					Mean	Kategori
		STS	TS	R	S	SS		
		F	F	F	F	F		
<i>Vission</i>								
1	Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain	2	1	12	45	30	4,11	Tinggi/Baik
2	Sedikit bicara banyak kerja	1	5	20	43	21	3,86	Tinggi/Baik
3	Keterbukaan menerima perubahan	2	9	22	45	12	3,62	Cukup/Sedang
<i>Altruistic Love</i>								
4	<i>Fairness</i>	1	8	16	33	32	3,96	Tinggi/Baik
5	Kejujuran Sejati	1	1	12	39	37	4,22	Tinggi/Baik
6	Kepercayaan/Loyalitas	2	4	11	49	24	3,98	Tinggi/Baik
<i>Hope/Faith</i>								
7	Membenci formalitas dan religion	2	4	14	41	29	4,01	Tinggi/Baik
8	Semangat amal saleh	2	1	16	44	27	4,03	Tinggi/Baik
							3,97	Tinggi/Baik

Sumber: Analisis Deskripsi (Lampiran 2)

Output total rata-rata variabel X1 sebesar 3,97 dimana 3,97 memiliki nilai interval dalam 3,68 – 5.00 sehingga dapat disimpulkan bahwa distrbusi frekuensi jawaban responden adalah Tinggi/Baik. Dari 8 item pertanyaan dapat diketahui yang mendapat nilai mean tertinggi yakni item X5 yaitu “Kejujuran Sejati” dengan nilai mean sebesar 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa pemimpin saya selalu memberikan nasehat tentang nilai kejujuran. Sedangkan pertanyaan yang mempunyai nilai terendah ada di item X3 yaitu “Pemimpin saya selalu menerima segala perubahan” dengan nilai rata-rata 3,62. Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan merasa pemimpin di Rumah Sakit Islam Sultan Agung cukup/ sedang menerima segala perubahan yang terjadi di internal maupun eksternal.

2. Deskripsi Variabel Etika Kerja Islam

Variabel etika kerja Islam terdiri atas 5 buah indikator pertanyaan. Hasil tanggapan terhadap Etika Kerja Islam dapat dijelaskan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Variabel Etika Kerja Islam (X2)

No	Item	Jawaban					Mean	Kategori
		STS	TS	R	S	SS		
		F	F	F	F	F		
1	Dedikasi dalam bekerja	3	3	12	45	27	4	Tinggi/Baik
2	Keadilan dan kebaikan dalam bekerja	2	2	6	42	38	4,24	Tinggi/Baik
3	Kreatifitas	1	2	8	51	28	4,14	Tinggi/Baik
4	Menjunjung tinggi niat dalam bekerja	1	3	8	24	54	4,41	Tinggi/Baik
5	Bekerja keras dan bertanggung jawab	1	2	8	37	42	4,3	Tinggi/Baik
							4,21	Tinggi/Baik

Sumber: Analisis Deskripsi (Lampiran 2)

Output total rata-rata variabel X2 sebesar 4,21 dimana 4,21 memiliki nilai interval dalam 3,68 – 5,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi frekuensi jawaban responden adalah tinggi/baik. Dari 5 item pertanyaan dapat diketahui yang mendapat nilai mean tertinggi yakni item X4 yaitu “Niat bekerja saya karena Allah SWT memberikan nilai lebih pada pekerjaan saya” dengan nilai mean sebesar 4,41. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju niat dalam bekerja karena Allah SWT memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan. Sedangkan nilai terendah yaitu item X1 “Dedikasi untuk bekerja adalah kebajikan” dengan nilai rata-rata 4,00. Dedikasi dapat diartikan sebagai semangat atau komitmen untuk melakukan sesuatu dengan sepenuh hati.

3. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen Organisasi terdiri atas 9 buah indikator pertanyaan. Hasil tanggapan terhadap komitmen organisasi dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan responden Tentang Variabel Komitmen Organisasi (Y1)

No	Item	Jawaban					Mean	Kategori
		STS	TS	R	S	SS		
		F	F	F	F	F		
<i>Affective Commitment</i>								
1	Merasa nyaman didalam organisasi	3	3	16	46	22	3,9	Tinggi/Baik
2	Memiliki keluarga baru didalam organisasi	1	4	8	48	29	4,11	Tinggi/Baik
3	Masalah di organisasi adalah masalah bersama	3	3	23	40	21	3,81	Tinggi/Baik
<i>Continuance Commitment</i>								
4	Berkeinginan tetap tinggal	0	6	30	36	18	3,73	Tinggi/Baik
5	merasa berat jika meninggalkan organisasi	2	5	31	34	18	3,67	Cukup/Sedang
6	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika keluar	6	14	32	26	12	3,26	Cukup/Sedang
<i>Normative Commitment</i>								
7	Komitmen adalah hal yang harus dilakukan	1	2	9	41	37	4,23	Tinggi/Baik
8	memiliki tanggung jawab jika keluar	1	5	17	39	28	3,97	Tinggi/Baik
9	Berkenginan menghabiskan sisa karir di organisasi	4	8	31	35	12	3,47	Cukup/Sedang
							3,79	Tinggi/Baik

Sumber: Analisis Deskripsi (Lampiran 2)

Output total rata-rata variabel Y1 sebesar 3,79 dimana 3,79 memiliki nilai interval dalam 3,68 – 5,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa distrbusi frekuensi jawaban responden adalah tinggi/baik. Dari 9 item pertanyaan dapat diketahui yang mendapat nilai mean tertinggi yakni item X7 yaitu “Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan” dengan nilai mean sebesar 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa komitmen adalah sesuatu yang harus dilakukan didalam organisasi, disini terlihat bahwa karyawan memahami jika

bekerja hanya formalitas atau hanya sekedar memenuhi tuntutan tanpa benar-benar berusaha yang terbaik adalah hal yang salah. Sedangkan nilai rata-rata terendah ada pada item Y6 yaitu “Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar” disini terlihat bahwa karyawan ada sedikit paksaan atau tekanan dari permasalahan lapangan kerja yang ada, alasan ini menjadi bukti bahwa karyawan bekerja karena tidak adanya lapangan kerja yang banyak di luar perusahaan sekarang.

4. Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel kinerja karyawan pada kuisisioner ini dibentuk oleh 5 buah indikator-indikator pertanyaan. Hasil tanggapan terhadap kinerja dapat dijelaskan pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja (Y2)

No	Item	Jawaban					Mean	Kategori
		STS	TS	R	S	SS		
		F	F	F	F	F		
1	Mutu pekerjaan	4	1	7	51	27	4,06	Tinggi/Baik
2	Kualitas kerja	2	2	14	47	25	4,01	Tinggi/Baik
3	Ketangguhan	2	2	22	45	19	3,85	Tinggi/Baik
4	Sikap	1	3	10	49	27	4,08	Tinggi/Baik
5	Mandiri	2	0	11	50	27	4,11	Tinggi/Baik
							4,02	Tinggi/Baik

Sumber: Analisis Deskripsi (Lampiran 2)

Output total rata-rata variabel Y2 sebesar 4,02 dimana 4,02 memiliki nilai interval dalam 3,68 – 5,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi frekuensi jawaban responden adalah setuju. Dari 5 item pertanyaan dapat diketahui yang mendapat nilai mean tertinggi yakni item Y5 yaitu “Semangat saya menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri” dengan nilai mean sebesar 4,11. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa dengan semangat menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri adalah hal yang sering dilakukan atau setuju dengan pertanyaan tersebut. Sedangkan nilai rata-rata terendah ada di item Y3 yaitu “Daya tahan dan kreatifitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utama saya sudah baik” dengan demikian karyawan merasa daya kreatifitas dalam bekerja sedang. Dengan adanya pelatihan bisa membantu meningkatkan kreatifitas dan mengasah skill yang di butuhkan oleh karyawan.

4.3 Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan setelah seluruh data terkumpul. Proses analisis ini dimulai dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber, pengujian ini peneliti menggunakan SPSS sebagai alat analisis.

4.4.1 Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode person product moment dengan angka kritis taraf signifikan 5% atau 0,05. Nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} maka pertanyaan pada angket berkorelasi, sedangkan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} pertanyaan pada angket tidak berkorelasi.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No	Butir Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation	p-value	Keterangan
Spiritual Leadership				
1.	Pimpinan saya selalu membrikan motivasi untuk pencapaian misi	0,720	0,05	Valid
2.	Pimpinan saya sosok yang sedikit bicara banyak bertindak	0,676	0,05	Valid
3.	Pimpinan saya selalu menerima segala perubahan	0,611	0,05	Valid

4.	Pemimpin saya mampu bersifat adil terhadap semua karyawan	0,687	0,05	Valid
5.	Pemimpin saya memberikan nasehat tentang nilai kejujuran	0,702	0,05	Valid
6.	Pemimpin saya memberikan dukungan atas keinginan dan harapan karyawan	0,762	0,05	Valid
7.	Semangat amal saleh pemimpin mempengaruhi kinerja saya di kantor	0,753	0,05	Valid
8.	Pemimpin saya mengerjakan apa yang harus dikerjakan dan mengatakan apa yang harus dikatakan	0,739	0,05	Valid
Etika Kerja Islam				
1.	Dedikasi untuk bekerja adalah kebajikan	0,698	0,05	Valid
2.	Keadilan dan kedermawanan ditempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan	0,785	0,05	Valid
3.	Kreatifitas yang saya lakukan merupakan kebahagiaan dan keberhasilan	0,648	0,05	Valid
4.	Niat bekerja saya karena Allah SWT memberikan nilai lebih pada pekerjaan saya	0,695	0,05	Valid
5.	Saya bekerja keras secara konsisten sesuai tanggung jawab	0,646	0,05	Valid
Komitmen Organisasi				
1.	Saya merasa nyaman di organisasi ini	0,520	0,05	Valid
2.	Saya memiliki keluarga baru didalam organisasi ini	0,603	0,05	Valid
3.	Saya merasa masalah di organisasi menjadi permasalahan saya juga	0,645	0,05	Valid
4.	Saya berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji	0,514	0,05	Valid
5.	Saya merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali	0,415	0,05	Valid
6.	Saya sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar	0,333	0,05	Valid
7.	Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	0,593	0,05	Valid
8.	Saya masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar	0,532	0,05	Valid
9.	Saya berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini	0,446	0,05	Valid
Kinerja				
1.	Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	0,685	0,05	Valid
2.	Kemampuan saya dalam menjaga mutu pekerjaan sangat baik	0,714	0,05	Valid
3.	Saya tahan dan tingkat kreatifitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utama saya sudah baik	0,741	0,05	Valid
4.	Pekerjaan saya memenuhi standar pekerjaan yang telah ditetapkan	0,693	0,05	Valid
5.	Semangat saya menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri	0,624	0,05	Valid

Sumber: Uji Validitas dan Reabilitas (Lampiran 3)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien dengan signifikansi lebih besar $>0,05$. Demikian indikator spiritual leadership, etika kerja Islam, komitmen organisasi, dan kinerja tersebut adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini adalah sebuah alat dalam mengukur suatu kuisioner yang menjadi indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner mampu dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang diberikan konsisten dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas semple ini digunakan testing kehandalan Cronbach Alpha. Suatu construc atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>0,60$.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpa	Keterangan
Spiritual Leadership	0,838	Reliabel
Etika Kerja Islam	0,816	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,829	Reliabel
Kinerja	0,843	Reliabel

Sumber: Uji Validitas dan Reabilitas (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas seperti tampak pada tabel 4.9 semua variabel stressor spiritual leadership, stresor etika kerja Islam, komitmen organisasi dan kinerja dikatakan reliabel sebab nilai crounbach alpha lebih besar dari 0,60 sehingga data layak untuk diujikan ke pengujian hipotesis selanjutnya.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini di uji dengan memakai analisis jalur dengan menggunakan pendekatan 2 buah model regresi linear. Namun demikian suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah

asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya asumsi klasik, maka dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan berikut ini.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi variabel berikut serta variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi, pengujian dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov.

Tabel 4.9
Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual (Model 1)	Unstandardized Residual (Model 2)
N		90	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	2,18737111	2,18737111
Most Extreme Differences	Absolute	,082	,082
	Positive	,082	,082
	Negative	-,069	-,069
Test Statistic		,063	,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,177 ^c

Sumber: Uji Asumsi Klasik (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.9 model 1 diketahui bahwa pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov nilai signifikansi sebesar 0,200

dikarenakan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil tabel 4.9 pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji *Kolmogorov Smirnov* dari model 2 dengan nilai Asymp. Sig yaitu sebesar 0,177 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini dari nilai tolerance apabila lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya apabila nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinieritas. Untuk melihat nilai VIF jika lebih kecil dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya apabila VIF lebih besar dari 10,00 maka terjadi multikolinieritas. Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas
Model 1

Coefficients^a

Model		Correlations		Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Tolerance	VIF
1	Spiritual Leadership	,617	,219	,168	,351
	Etika Kerja Islam	,643	,312	,245	,351

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Uji Asumsi Klasik (Lampiran 4)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas model 1 diatas pada tabel 4.10 menghasilkan nilai tolerance pada spiritual leadership adalah $0,351 > 0,10$ dan nilai VIF nya $2,851 < 10$, sedangkan nilai tolerance etika kerja Islam adalah $0,351 > 10$ dan nilai VIF nya $2,851$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari multikolinieritas.

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas
Model 2

Coefficients ^a		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Spiritual Leadership	,562	-,024	-,016	,334	2,995
	Etika Kerja Islam	,641	,261	,174	,317	3,158
	Komitmen Organisasi	,734	,541	,413	,559	1,789

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

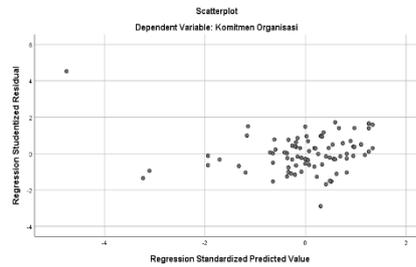
Sumber: Uji Asumsi Klasik (Lampiran 4)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas model 2 diatas pada tabel 4.11 menghasilkan nilai tolerance pada spiritual leadership adalah $0,334 > 0,10$ dan nilai VIF nya $2,851 < 10$, sedangkan nilai tolerance etika kerja Islam adalah $0,351 > 10$ dan nilai VIF nya $2,851$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebasa dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

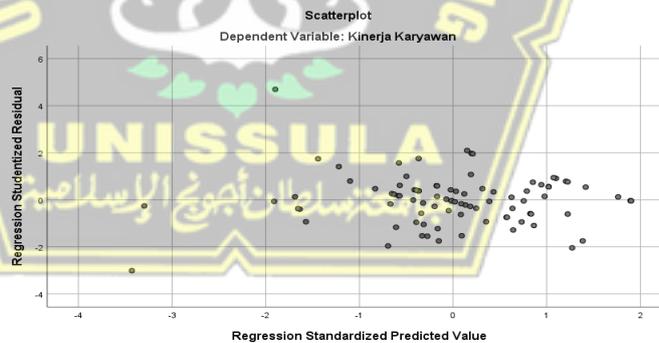
Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah resedual mempunyai ragam yang rata atau tidak. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Heterokedastisitas (model 1)



Berdasarkan Gambar 4.12 model 1 memperlihatkan pola penyebaran titik-titik berada di sekitar garis diagonal dan mendekati garis diagonal. Hal ini menandakan variabel yang diteliti meliputi spiritual leadership, etika kerja Islam, dan komitmen organisasi berdistribusi normal artinya tidak terjadi gejala heteroskedestisitas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Model 2)
Model 2



Sumber: Uji Asumsi Klasik (Lampiran 4)

Berdasarkan Gambar 4.13 model 2 memperlihatkan pola penyebaran titik-titik berada di sekitar garis diagonal dan mendekati garis diagonal. Hal ini menandakan variabel yang diteliti meliputi spiritual leadership, etika kerja Islam, komitmen organisasi, terhadap kinerja berdistribusi normal artinya tidak terjadi gejala heteroskedestisitas.

Dari hasil terlihat model 1 dan model 2 terdapat titik-titik (data hasil penelitian) menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola yang jelas dan tidak mengumpul diatas atau dibawah, makadapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Pada model regresi pada penelitian ini tidak terdapat ketidaksamaan variance dari residual regresi pada semua pengamat dalam model regresi.

4.4 Metode Analisis Data

Metode ini dilakukan sesudah seluruh data terkumpul. Proses analisis data ini dimulai dengan mengumpulkan data yang berasal dari berbagai sumber.

4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berafiliasi positif atau negatif. Pengolahan data dengan program SPSS 26 memberikan nilai koefisien persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.14

Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear

Model	Variabel dependent	Variabel Independent	Coefficient Beta	T hitung	p-value(sig)
1.	Komitmen Orgnisasi	Spiritual Leadership	0,284	2,097	0,03
		Etika Kerja Islam	0,414	3,059	0,00
2.	Kinerja	Spiritual Leadership	-0,27	-226	0,821
		Etika Kerja Islam	0,309	2,507	0,014
		Komitmen Organisasi	0,552	5,959	0,000

Sumber: Regresi linear berganda (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui model persamaan regresi linear bergandasebagai berikut :

Model persamaan 1 : $Y1 : 0,284 X1 + 0,414 X2 + e1$

Model persamaan 2 : $Y2 : -0,27 X1 + 0,309 X2 + 0,552 Y1 + e2$

Keterangan :

X1 = Spiritual Leadership
 X2 = Etika Kerja Islam
 Y1 = Komitmen Organisasi
 Y2 = Kinerja
 e = error term

Persamaan Model 1 dapat dijelaskan bahwa:

- a) Koefisien regresi variabel Spiritual Leadership terdapat komitmen organisasi diperoleh sebesar 0,284 dan p-value sebesar 0,03 kurang dari 0,05 yaitu positif signifikan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa Spiritual Leadership yang lebih baik akan meningkatkan komitmen pada karyawan. Sebaliknya apabila Spiritual Leadership yang buruk menurunkan Komitmen Organisasi karyawan.
- b) Koefisien regresi variabel Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,414 dan p-value sebesar 0,00 kurang dari 0,05 yaitu positif signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam yang di terapkan dengan baik akan meningkatkan Komitmen Organisasi. Sebaliknya apabila Etika Kerja Islam yang buruk menurunkan Komitmen Organisasi karyawan.

Persamaan Model 2 dapat diketahui bahwa:

- a) Koefisien regresi variabel Spiritual Leadership terhadap Kinerja sebesar -0,27 dan p-value sebesar 0,821 lebih dari 0,05 yaitu negatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa Spiritual Leadership yang di terapkan akan membuat semakin kecil nilai Kinerja karyawan.
- b) Koefisien regresi variabel Etika Kerja Islam terhadap Kinerja sebesar 0,309 dan p-value sebesar 0,014 kurang dari 0,05 yaitu positif signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam yang di terapkan dengan baik akan meningkatkan Kinerja karyawan. Sebaliknya apabila Etika Kerja Islam yang buruk menurunkan Kinerja Karyawan.
- c) Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja sebesar 0,552 dan p-value sebesar 0,00 kurang dari 0,05 yaitu positif signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi akan meningkatkan Kinerja karyawan. Sebaliknya apabila tidak ada Komitmen Organisasi menurunkan kinerja karyawan.

4.5.2 Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui besarnya keragaman variabel dependen atau dengan istilah lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji R2 Regresi 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 ^a	,441	,428	3,954

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Spiritual Leadership

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Uji Hipotesis (Lampiran 6)

Pada tabel 4.15 ditunjukkan nilai R^2 pada model regresi 1 diperoleh sebesar 0,441 hal ini berarti keragaman spiritual leadership dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi sebesar 44,1% sedangkan sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.16
Hasil Uji R² Regresi 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,588	,573	2,225

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Spiritual Leadership, Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Uji Hipotesis (Lampiran 6)

Pada tabel 4.16 ditunjukkan nilai R^2 pada model regresi 2 diperoleh sebesar 0,588 hal ini berarti keragaman spiritual leadership, etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 55,8% sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji F (Simultan)

Pada pengujian ini dasarnya uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang digunakan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap

variabel terikat. Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Simultan)
Model 1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1073,711	2	536,855	34,341	,000 ^b
	Residual	1360,078	87	15,633		
	Total	2433,789	89			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Spiritual Leadership

Sumber: Uji Hipotesis (Lampiran 6)

Tabel 4.17 diperoleh nilai F model 1 adalah sebesar 34,341 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi F tersebut diperoleh bahwa nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi Dapat dijelaskan oleh variabel spiritual leadership dan etika kerja Islam.

Tabel 4.18
Hasil Uji F (Simultan)
Model 2

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	606,571	3	202,190	40,834	,000 ^b
	Residual	425,829	86	4,951		
	Total	1032,400	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Spiritual Leadership, Etika Kerja Islam

Sumber: Uji Hipotesis (Lampiran 6)

Tabel 4.18 diperoleh nilai F model 2 adalah sebesar 40,834 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi F tersebut diperoleh bahwa

nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel spiritual leadership, etika kerja Islam, dan Komitmen organisasi.

3. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Berdasar nilai signifikansi:

- a) Jika nilai sig. < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima.
- b) Jika nilai sig. > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak.

Tabel 4.19
Uji Hipotesis (Uji t Parsial)

Hipotesis	Jalur	B	Beta	SE	Sig.	Ket
H1	Spiritual Leadership terhadap Komitmen Organisasi	0,267	0,284	0,127	0,039	Diterima
H2	Spiritual Leadership terhadap Kinerja	-0,017	-0,027	0,074	0,821	Ditolak
H3	Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	0,360	0,552	0,060	0,000	Diterima
H4	Etika Kerja Islam terhadap Kinerja	0,360	0,552	0,060	0,000	Diterima
H5	Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi	0,306	0,552	0,112	0,014	Diterima

Sumber: Uji Hipotesis (Lampiran 6)

Dari tabel 4.19 hasil uji t maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a) Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh bahwa koefisien jalur pengaruh langsung spiritual leadership terhadap komitmen organisasi diperoleh β sebesar 0,284 dengan sig. sebesar 0,039. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat cukup bukti secara empiris untuk menerima hipotesis (H_{a1}), dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,050. Artinya spiritual leadership mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

b) Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh bahwa koefisien jalur pengaruh langsung spiritual leadership terhadap kinerja diperoleh β sebesar -0,027 dengan sig. sebesar 0,821. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak cukup bukti secara empiris untuk menerima hipotesis (H_{o2}), dimana nilai sig. lebih besar dari 0,050. Artinya spiritual leadership tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

c) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh bahwa koefisien jalur pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja diperoleh β sebesar 0,552 dengan sig. sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat cukup bukti secara empiris untuk menerima hipotesis (H_{a3}), dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,050. Artinya komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

d) Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh bahwa koefisien jalur pengaruh langsung etika kerja Islam terhadap kinerja diperoleh β sebesar 0,522 dengan sig. sebesar

0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat cukup bukti secara empiris untuk menerima hipotesis (H_{a4}), dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,050. Artinya etika kerja Islam mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

e) Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh bahwa koefisien jalur pengaruh langsung etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi diperoleh β sebesar 0,522 dengan sig. sebesar 0,014. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat cukup bukti secara empiris untuk menerima hipotesis (H_{a5}), dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,050. Artinya etika kerja Islam mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.5.3 Analisis Jalur dan Uji Sobel (Path Analysis)

1. Analisis Jalur

Menurut Imam Ghozali analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Analisis jalur (*path analysis*) dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 model persamaan, dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang di uji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini.

Tabel 4.20
Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

No	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Beta	t-hitung	p-value	Keterangan
1	X1	Y1	0,284	2,097	0,030	Signifikan
2	X1	Y2	-0,027	-226	0,821	Tidak Signifikan
3	Y1	Y2	0,552	5,959	0,000	Signifikan
4	X2	Y2	0,309	2,507	0,014	Signifikan
5	X2	Y1	0,414	3,059	0,00	Signifikan

Keterangan:

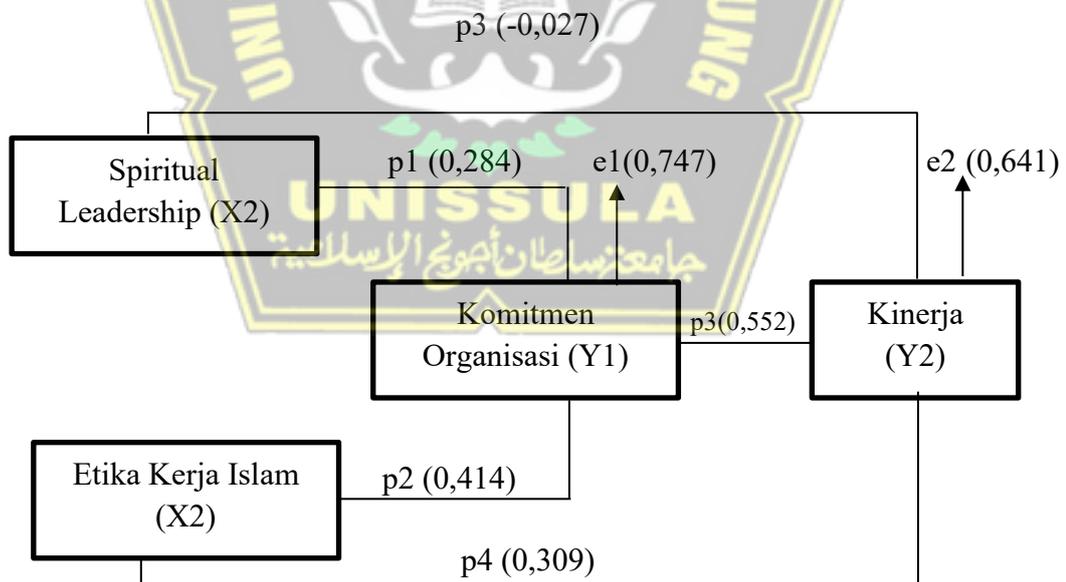
- a) Pengaruh Variabel Spiritual Leadership (X1) terhadap Komitmen Organisasi
Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat untuk pengujian variabel spiritual leadership diperoleh nilai beta sebesar 0,284 dengan p-value sebesar 0,030. Karena nilai p-value lebih kecil dari pada 0,05 maka H₀ ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan spiritual leadership terhadap komitmen organisasi.
- b) Pengaruh variabel spiritual leadership (X1) terhadap Kinerja (Y2)
Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat untuk pengujian variabel spiritual leadership diperoleh nilai beta sebesar -0,027 dengan p-value sebesar 0,821. Karena nilai p-value lebih besar dari 0,05 maka H₀ di terima. Dengan demikian tidak ada pengaruh signifikan spiritual leadership terhadap kinerja.
- c) Pengaruh variabel Komitmen Organisasi (Y1) terhadap Kinerja (Y2)
Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat untuk pengujian variabel komitmen organisasi diperoleh nilai beta sebesar 0,552 dengan p-value sebesar 0,000. Karena nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja.
- d) Pengaruh variabel Etika kerja Islam (X2) terhadap Kinerja (Y2)

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat untuk pengujian variabel etika kerja Islam diperoleh nilai beta sebesar 0,309 dengan p-value sebesar 0,014. Karena nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan etika kerja Islam terhadap kinerja.

e) Pengaruh variabel Etika Kerja Islam (X2) terhadap Kinerja (Y1)

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat untuk pengujian variabel etika kerja Islam diperoleh nilai beta sebesar 0,414 dengan p-value sebesar 0,000. Karena nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan etika kerja Islam terhadap kinerja.

Dari data diatas maka dapat digambarkan diagram path hasil pengujian koefisien jalur disajikan sebagai berikut:



Dengan mendasarkan pengujian koefisien jalur seperti pada tabel 4.20 maka model tersebut juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan (sistem persamaan simultan). Analisis jalur dalam bentuk persamaan disajikan sebagai berikut:

$$Y1 = 0,284 (X1) + 0,414 (X2).$$

$$Y2 = -0,027 (X1) + 0,390 (X2) + 0,552 (Y1).$$

1) Pengaruh X1 terhadap Y1

Direct; $Y1 - X1 - Y1 = (0,284) \times (0,284) = 0,080$

Indirect; Tidak Ada

Total Effect: 0,080

2) Pengaruh X2 terhadap Y1

Direct; $Y1 - X2 - Y1 = (0,414) \times (0,414) = 0,171$

Indirect: Tidak ada

Total Effect: 0,171

3) Pengaruh €1 (variabel selain X1 dan X2 terhadap Z)

$$= \sqrt{1 - R}$$

$$= \sqrt{1 - 0,441}$$

$$= \sqrt{0,747}$$

$$= 0,864 \text{ atau } 86,4\%$$

4) Pengaruh Y1 terhadap Y2

Direct; $Y2 - Y1 - Y1 = (0,552) \times (0,552) = 0,304$

Indirect: Tidak ada

Total Effect: 0,304

5) Pengaruh X1 terhadap Y2

$$\text{Direct; } Y2 - X1 - Y2 = (-0,027) \times (-0,027) = 0,000$$

$$\text{Indirect; } X1 - Y1 - Y2 = (0,284) \times (0,552) = 0,156$$

$$\text{Total effect: } 0,000 + 0,156 = 0,156$$

6) Pengaruh X2 terhadap Y2

$$\text{Direct; } Y2 - X2 - Y2 = (0,309) \times (0,309) = 0,095$$

$$\text{Indirect; } X2 - Y1 - Y2 = (0,414) \times (0,552) = 0,228$$

$$\text{Total effect: } 0,095 + 0,228 = 0,323$$

7) Pengaruh ϵ_2 (Variabel selain X1, X2 dan Y1 terhadap Y2)

$$= \sqrt{1 - R}$$

$$= \sqrt{1 - 0,588}$$

$$= \sqrt{0,641}$$

$$= 0,800 \text{ atau } 80,0\%$$

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat hasil pengujian jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat minimal satu jalur yang nonsignifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan nonsignifikan. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung disajikan pada tabel 4.21.

Tabel 4.21
Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Intervening	Variabel Terikat	Koefisien Standardize	Pengaruh Total
X1	Y1	Y2	0,156	0,156
X2	Y1	Y2	0,228	0,323

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, tampak bahwa total pengaruh variabel spiritual leadership (X1) terhadap Kinerja (Y2) adalah sebesar 0,156 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,000 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,156. Total pengaruh variabel etika kerja Islam (X2) terhadap kinerja (Y2) adalah sebesar 0,323 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,095 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,228.

Pengaruh tidak langsung dari variabel spiritual leadership (X1) terhadap variabel kinerja (Y2) melalui variabel intervening komitmen organisasi (Y1) sebesar 0,156 yang nilainya lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel spiritual leadership (X1) terhadap variabel kinerja (Y2) yaitu sebesar -0,027. Disamping itu pengaruh tidak langsung dari variabel etika kerja Islam (X2) terhadap kinerja (Y2) melalui variabel intervening (Y1) sebesar 0,228 yang nilainya lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel etika kerja Islam (X2) terhadap variabel kinerja (Y2) yaitu sebesar 0,095. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa spiritual leadership dan etika kerja Islam mempengaruhi kinerja melalui komitmen organisasi atau dengan kata lain bahwa variabel komitmen organisasi mampu memediasi kedua variabel tersebut.

2. Uji Sobel Test

Untuk mengidentifikasi hubungan tidak langsung, analisis jalur seringkali digunakan. Namun, analisis jalur hanya memberikan informasi tentang hubungan langsung antar variabel. Untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung dari

variabel intervening yang memediasi variabel bebas terhadap kinerja, maka dilakukan uji Sobel yang dihitung dengan cara mengalikan jalur.

a) Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening.

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation Kris Preacher*:

Hasil Uji Sobel Test variabel Spiritual Leadership dimediasi oleh Komitmen Organisasi



Sumber: Uji sobel (Lampiran 7)

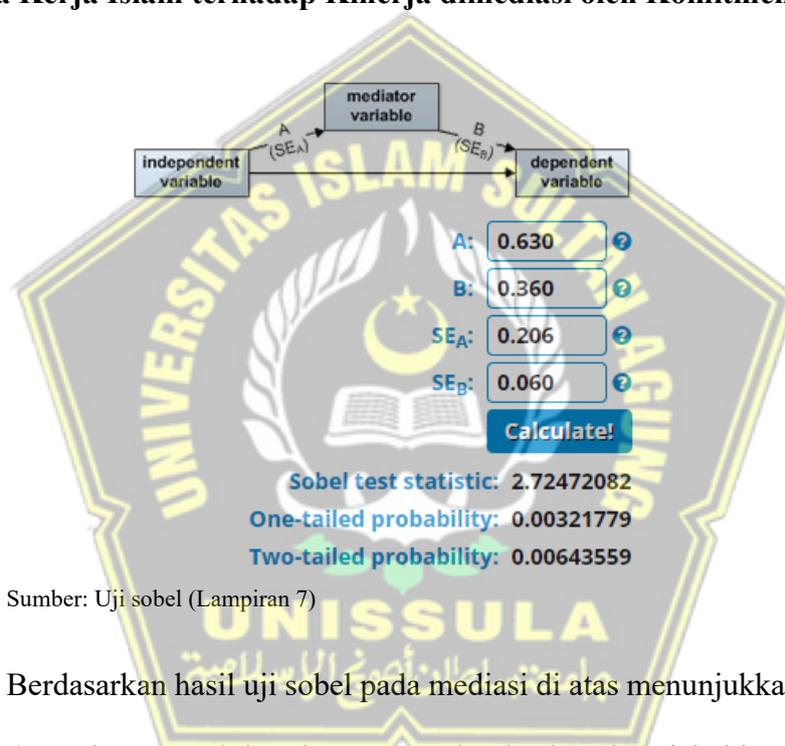
Berdasarkan hasil uji sobel pada mediasi di atas menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel intervening antara spiritual leadership dan kinerja sebesar 1.98408845 dan signifikansi pada *One-tailed probability* 0,02362. Karena $p\text{-value} < \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung signifikan. Sejalan dengan uji sebelumnya menggunakan analisis jalur, maka hipotesis mediasi didukung.

b) Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening.

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation Kris Preacher*:

Hasil Analisis Sobel Test Variabel

Etika Kerja Islam terhadap Kinerja dimediasi oleh Komitmen Organisasi



Sumber: Uji sobel (Lampiran 7)

Berdasarkan hasil uji sobel pada mediasi di atas menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel intervening antara etika kerja Islam dan kinerja sebesar 2.72472082 dan signifikansi pada *One-tailed probability* 0,00321. Karena $p\text{-value} < \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung signifikan. Sejalan dengan uji sebelumnya menggunakan analisis jalur, maka hipotesis mediasi didukung.

4.5 Analisis Data dan Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi variabel spiritual leadership 0,039 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel spiritual leadership dengan variabel komitmen organisasi. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima, karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa spiritual leadership mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Spiritual leadership secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0,284 atau 28,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Merujuk pada tujuan jangka panjang Rumah Sakit Islam Sultan Agung dan arah yang jelas ditetapkan oleh pimpinan organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka terlibat dalam pencapaian tujuan yang lebih besar dari pada diri mereka sendiri, mereka cenderung lebih termotivasi dan terikat pada organisasi. Mengacu pada sikap dan tindakan yang bertujuan untuk membantu orang lain atau organisasi, ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang positif terhadap organisasi dan rekan kerja, mereka cenderung lebih terikat pada organisasi dan merasa bahwa organisasi juga peduli pada kesejahteraan mereka. Merujuk pada keyakinan bahwa masa depan akan lebih baik ketika karyawan merasa bahwa pemimpin memiliki visi dan tujuan yang kuat mereka akan merasa di jalur yang benar untuk mencapai tujuan tersebut. Mereka cenderung merasa percaya pada masa depan organisasi dan merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras dan tetap terkait pada organisasi.

Temuan dari penelitian ini selaras dengan penelitian (Djaelani et al., 2020) yang menunjukkan hasil penelitiannya bahwa variabel spiritual leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin baik spiritual leadership, maka semakin baik pula komitmen organisasi pada karyawan.

4.6.2 Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi variabel spiritual leadership 0,821 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel spiritual leadership dengan variabel komitmen organisasi. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak, karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa spiritual leadership mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Spiritual leadership dapat menjadi hal yang subjektif dan sulit diukur. Konsep seperti visi, altruisme, dan harapan dalam spiritual leadership dapat memiliki arti yang berbeda-beda bagi setiap individu, sehingga sulit untuk mengukur dampaknya secara obyektif terhadap kinerja karyawan. spiritual leadership mungkin kurang relevan dengan tugas atau pekerjaan sehari-hari karyawan. meskipun spiritual leadership dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan rasa keterikatan pada organisasi, hal ini tidak selalu berarti bahwa hal itu juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam tugas-tugas yang spesifik.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti keterampilan, pengalaman dan motivasi. Spiritual leadership tidak dapat mengatasi ketidakmampuan atau kurangnya keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka atau kurangnya motivasi untuk mencapai tujuan kinerja yang diharapkan. Spiritual leadership dapat dianggap sebagai sesuatu yang kurang konkret atau terukur, sehingga sulit bagi pemimpin untuk menentukan dan mengevaluasi apakah spiritual leadership yang mereka tampilkan telah berhasil meningkatkan kinerja karyawan atau tidak.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kakiay, 2017) yang menunjukkan hasil penelitiannya tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan. Artinya ada atau tidaknya sifat spiritual leadership tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung.

4.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi variabel komitmen organisasi 0,000 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan variabel kinerja. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima, karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0,552 atau 55,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi biasanya merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan relevansi yang penting bagi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah dan hal ini menjadikan mereka lebih stabil dan konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi biasanya lebih terlibat dalam kegiatan organisasi. Dalam konteks ini penting bagi pemimpin organisasi untuk memperhatikan dan membangun komitmen karyawan terhadap organisasi dengan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, didukung dan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam keputusan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Frimayasa & Lawu, 2020) yang menunjukkan hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan. Artinya komitmen organisasi di Rumah sakit Islam Sultan Agung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.4 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi variabel etika kerja Islam 0,000 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel etika kerja Islam dengan variabel kinerja. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima, karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Etika kerja

Islam secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0,309 atau 30,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Etika kerja Islam mengajarkan nilai-nilai seperti dedikasi dalam bekerja, keadilan, kreatifitas, menjunjung tinggi niat dalam bekerja, dan juga bekerja keras dan tanggung jawab. Dirumah sakit Islam Sultan Agung etika kerja Islam mendorong individu untuk mengambil tanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang di ambil, seperti tanggung jawab untuk menjaga keselamatan pasien dan memastikan bahwa perawatan yang diberikan tepat dan akurat. Di rumah sakit Islam Sultan agung mengajarkan bahwa keberhasilan hanya dapat dicapai melalui kerja keras dan usaha yang gigih.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sari & Nugraheni, 2019) yang menunjukkan hasil penelitiannya berpengaruh signifikan. Artinya etika kerja Islam di Rumah Sakit Islam Sultan Agung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.5 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi variabel etika kerja Islam 0,014 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel etika kerja Islam dengan variabel komitmen organisasi. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima, karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Etika kerja Islam secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0,552 atau 55,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Etika kerja Islam mengajarkan pentingnya memiliki dedikasi tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. karyawan rumah sakit yang memiliki dedikasi yang tinggi akan merasa terikat pada organisasi dan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien. Etika kerja islam secara langsung mendorong individu untuk memiliki sikap adil dan tidak diskriminatif terhadap siapa pun. Di rumah sakit Islam Sultan Agung, karyawan yang adil akan memperlakukan pasien dan kolega dengan cara yang sama dan tidak membedakan mereka berdasarkan faktor seperti jenis kelamin, agama, atau ras. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan merangsang semangat tim yang kuat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lestari & Karlina, 2020) yang menunjukkan hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan. Artinya etika kerja Islam di Rumah Sakit Islam Sultan Agung berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.6.6 Pengaruh Spiritual leadership dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening

Berdasarkan hasil perhitungan uji path besarnya pengaruh spiritual leadership terhadap kinerja secara langsung sebesar 0,000, dan untuk pengaruh tidak langsung sebesar 0,156. Dengan diperoleh nilai signifikansi dari hasil uji sobel sebesar 0,003 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga pengaruh total spiritual leadership terhadap kinerja sebesar 0,156. Dari penelitian tersebut menunjukkan pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung,

maka dari itu spiritual leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

Kompleksitas pekerjaan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung membutuhkan keahlian khusus. Karyawan perlu memiliki keterampilan teknis yang baik, seperti kemampuan dalam melakukan prosedur medis, pengobatan pasien, dan administrasi medis. Karena kompleksitas pekerjaan tersebut, maka spiritual leadership saja tidak cukup untuk mempengaruhi kinerja karyawan, diperlukan juga keterampilan teknis dan kemampuan yang spesifik dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan spiritual leadership di Rumah Sakit Islam Sultan Agung dapat berpengaruh terhadap kinerja melalui variabel intervening yaitu komitmen organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi di rumah sakit.

Temuan ini bermakna bahwa karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung akan terus berupaya meningkatkan kinerjanya dengan merasa nyaman didalam organisasi tersebut atau mempunyai keluarga baru didalam organisasi sesuai dengan peningkatan komitmen organisasi karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil perhitungan uji path besarnya pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja secara langsung sebesar 0,095, dan untuk pengaruh tidak langsung sebesar 0,228. Dengan diperoleh nilai signifikansi dari hasil uji sobel sebesar 0,003 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga pengaruh total Etika Kerja Islam terhadap kinerja sebesar 0,323. Dari penelitian tersebut menunjukkan pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung, maka dari

itu etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

Variable etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karena mendorong individu untuk memiliki dedikasi dalam bekerja, berperilaku adil, menjunjung tinggi niat dalam bekerja dan bertanggung jawab. Hal ini dapat memotivasi individu untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Saelain itu etika kerja Islam berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen yang tercipta dari karyawan. karyawan yang mempraktikan etika kerja Islam biasanya merka merasa terikat dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Oleh karena nya, kedua pengaruh ini memiliki alasan yang kuat untuk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Etika kerja Islam dapat membantu meningkatkan kinerja langsung dan tidak langsung melalui komitmen organisasi yang lebih tinggi. Hal ini dapat membawa manfaat bagi rumah sakit, termasuk peningkatan kualitas pelayanan dan kepuasan pasien, serta keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan dan saran. Adapun kesimpulan dan saran peneliti akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa spiritual leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung. Dapat diartikan bahwa sangatlah penting dan baik jika pemimpin memasukan unsur keagamaan dalam kepemimpinannya sehingga dapat meningkatkan komitmen kepada bawahan dan karyawan menjadi ingin selalu memberikan yang terbaik terhadap organisasinya. Dengan begitu H1 Diterima.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa spiritual leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung, tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan spiritual leadership di Rumah Sakit Islam Sultan Agung perlu adanya peningkatan yang meliputi iman, visi dan cinta altruistik (empati, pengampunan, kepercayaan, kejujuran, integritas, kerendahan hati, keberanian dan kesabaran) untuk memicu dampak pada kinerja karyawan. dengan begitu H2 Ditolak.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung. Setiap kenaikan komitmen organisasi akan menaikkan kinerja, sehingga ketika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan cenderung melakukan perjuangan supaya mencapai tujuan organisasi. Dengan begitu H3 di terima.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung. Begitu juga etika kerja Islam berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Sehingga dari hal diatas menunjukkan bahwa etika kerja islam dapat mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung. Dengan begitu H4 Diterima.
5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung. Dapat diartikan bahwa penerapan etika kerja Islam yang baik dapat meningkatkan komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya Dengan begitu H4 Diterima.

5.2 Saran

Saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh spiritual leadership dan etika kerja Islam dengan komitmen organisasi

sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Rumah Sakit Islam Sultan Agung untuk senantiasa meningkatkan lagi etika kerja Islam, Komitmen organisasi dengan menanamkan nilai-nilai Islami didalam diri seorang karyawan akan lebih memicu karyawan dalam kinerja nya dan semakin baik penerapannya akan semakin baik juga untuk kinerja bawahan.
2. Etika kerja Islam dan komitmen organisasi yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja dapat dimasukkan kedalam struktur kerja yang ada dipihak Rumah Sakit bisa dengan cara mengikutserakan karyawan pada setiap aktifitas rumah sakit.
3. Memberikan dedikasi terhadap karyawan dan memberikan contoh semangat dalam bekerja itu menjadi suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Saran atau agenda penelitian selanjutnya yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian ini terhadap peneliti selanjutnya:

1. bagi peneliti selanjutnya, jika mempelajari judul yang sama diharapkan mampu mengembangkan dan mempelajari variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian yang ada.
2. Peneliti berikutnya hendaknya meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tentang gaya kepemimpinan yang pas. Hal ini disarankan

karena melihat gaya kepemimpinan spiritual kurang berimpak terhadap kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada sejumlah responden, sehingga generalisasi hasil penelitian ini terbatas pada populasi yang dijadikan sampel.
2. Penelitian ini dilakukan dalam waktu yang terbatas, sehingga tidak semua aspek yang terkait dengan topik penelitian dapat diteliti secara menyeluruh.
3. Terbatasnya waktu dan dana yang tersedia membatasi jumlah variabel atau faktor yang diteliti dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, I. N. (2018). Konsep Spiritual Leadership Dalam Pendidikan Islam. In *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance* (Vol. 7).
- Arfudya, A. O. (2019). *PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Guru Di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen)*
- Azlimin, A., & Hakim, A. (2015). Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership Dan Spiritual Survival Serta Workplace Spirituality Dengan Moderating Individual Spirituality.
- Budiarti, E. M., Gunawan, I., & Pambudi, B. A. (2020). *The Effect of Spiritual Leadership and Academic Supervision on Teacher Performance*.
- Djaelani, A. K., Sanusi, A., & Trianmanto, B. (2020). Spiritual leadership, job satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior.
- Durrani, F., & ur Rehman, K. (2017). Mediating role of organizational justice in relationship between Islamic work ethics and employee turnover intention. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*,
- Erlin, N. A., & Herri, H. (2018). Analisis Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *AMAR (Andalas Management Review)*,
- Fikriah, N. L. (2020). *LiFalah | Maksum & Fikriah*.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*,
- Harahap, D. S., & Batubara, S. (2019). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keefektifan Komitmen Sebagai Variabel Moderating.
- Indra Yudha, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen Dan Kewirausahaan*,
- Ishan Nurdin, Sri Langgeng Ratnasari, H. W. N. (2020). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AUSTIN ENGINEERING INDONESIA.
- Jufrizen, at al. (2016). *Model Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam Pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. Nidn 0703087001*.

- Kakiay, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru the Influence of Spiritual Leadership and Job Satisfaction on Teacher Performance. *Jurnal Psikologi*,
- Kawiana, I. G. P. (2019). *Spiritual leadership. Membangun Kinerja Organisasi* (Vol. 38, Issue 4).
- Lestari, S., & Karlina. (2020). PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN PADA ORGANISASI (Studi Kasus pada PT. Berkah Agung Sejati Bekasi).
- Lucyanda, J., & Pramesti, T. W. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan Internal Atas Perubahan Organisasi : Komitmen Profesi.
- Marsoit, P., Sendow, G., Rumokoy, F., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia.
- Maryati, T., Astuti, R. J., & Udin, U. (2019). The effect of spiritual leadership and organizational culture on employee performance: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*,
- Mauliza, P., Yusuf, R., & Ilhamsyah, T. R. (2017). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*,
- Mukaromah, S. M. (2018). Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership) Guru Sekolah Dasar Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik. *Elementary:*
- Musoli, E. A. Y. (2020). *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi*. 11(2),
- Mustakin, A. (2018). *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen*. April.
- Nafidzi, E. (2020). *Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Performa*.
- Nugraha, A. (2017). Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Calling Dan Membership Di Pt Asuransi Takaful Keluarga.
- Permatasari, S. A. P., & Ratnasari, R. T. (2020). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online.
- Puspitasari, S. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI INTRINSIK

DAN KOMITMEN ORGANISASI (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang).

Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja.

R. Johnly, at al. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.*

Rachman, M. A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi, terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Bank BTN Syariah Cabang Banjarmasin.

Rahmawaty, A. (2016). Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *IQTISHADIA Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam,*

Rendi, W. S. (2020). Komitmen Organisasi. In *UNPAM PRESS* (Vol. 1, Issue 1).

Santoso, B. (2016).

Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.

Sari, I. P., & Nugraheni, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja (Studi pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang).

Sarkowi. (2020). Prinsip Kepemimpinan Spiritual Pendidikan Islam Perspektif Al-Quran.

Saryadi, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.

Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjks Bmt Logam Mulia Grobogan. *BISNIS :*

Sono, N. H., Hakim, L., & Oktaviani, L. (2017). Etos Kerja Islam sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis, 1*

Sumolang, D. T., Tucunan, A. A. T., Maramis, F. R. R., Kesehatan, F., Universitas, M., & Ratulangi, S. (2019). HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN INSENTIF DAN KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TINGKAT III MANADO.

Sureskiarti, E., Zulaikha, F., & Muflihatin, S. K. (2017). Pengaruh Penerapan Spiritual Leadership Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Aisyah Samarinda.

Suwandi, E., Imansyah, F. H., & Dasril, H. (2018). Analisis Tingkat Kepuasan Menggunakan Skala Likert pada Layanan Speedy yang Bermigrasi ke Indihome.

Tanuwijaya, R. (2015). Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama.

