

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG  
DIMEDIASI OLEH ETIKA KERJA ISLAMI  
DI RUMAH SAKIT ISLAM GARAM KALIANGET**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar S-2  
Program Studi Magister Manajemen**



**Oleh :**

**Febrika Melly Setiawati**

**202220280211046**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2024**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
YANG DIMEDIASI ETIKA KERJA ISLAMI DI RUMAH  
SAKIT ISLAM KALIANGET**

Diajukan oleh :

**FEBRIKA MELLY SETIAWATI**  
**202220280211046**

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, **Selasa/ 02 Juli 2024**

Pembimbing Utama



**Prof. Dr. Bambang Widagdo, MM.**



Pembimbing Pendamping



**Asse Prof. Dr. Nurul Asfiah, MM.**

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen



**Dr. Aniek Rumijati, MM.,i**

# TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**FEBRIKA MELLY SETIAWATI**

202220280211046

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada hari/tanggal, Selasa/ 02 Juli 2024  
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan  
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Malang

## SUSUNAN DEWAN PENGUJI

<b>Ketua</b>	<b>:</b>	<b>Prof. Dr. Bambang Widagdo, MM</b>
<b>Sekretaris</b>	<b>:</b>	<b>Asse. Prof. Dr. Nurul. Asfiah., MM</b>
<b>Penguji I</b>	<b>:</b>	<b>Asse. Prof. Dicky Wisnu Usdek R., Ph.D.</b>
<b>Penguji II</b>	<b>:</b>	<b>Asse Prof. Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.</b>

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : FEBRIKA MELLY SETIAWATI  
NIM : 202220280211046  
Program Studi : Magister Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH ETIKA KERJA ISLAMI DI RUMAH SAKIT ISLAM KALIANGET** Adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 02 Juli 2024

Yang menyatakan,



**FEBRIKA MELLY SETIAWATI**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Etika Kerja Islami di Rumah Sakit Islam Garam Kalianget”** dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Penulisan tesis ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai derajat Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, namun banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Sebagai ucapan syukur, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan rasa hormat kepada :

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M. Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Latipun, Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Aniek Rumijati, MM., selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Prof. Dr. Bambang Widagdo MM selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan arahan dan petunjuk yang sangat bermanfaat bagi penyelesaian tesis ini. Penulis bersyukur bisa mendapatkan dosen pembimbing utama sebaik beliau.
5. Dr. Nurul Asfiah, MM selaku dosen pendamping yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat membantu dalam penyelesaian tesis ini. Penulis bersyukur bisa mendapatkan dosen pendamping sebaik beliau.
6. Terima kasih kepada seluruh Bapak/ Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama masa perkuliahan.

7. Segenap Perawat Rumah Sakit Islam kaliangreng yang telah memberikan izin dan informasi yang dibutuhkan dalam penyelesaian tesis ini.
8. Terima kasih sebesar-besarnya kepada Massura dan Sri Hartini selaku orang tua saya yang banyak memberikan doa, dukungan, cinta dan kasih yang tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
9. Seluruh teman-teman Magister Manajemen Angkatan 2022 Genap yang selalu mendukung dalam proses penyelesaian tesis.
10. Serta terima kasih kepada diri saya sendiri telah bertahan dalam menikmati proses tesis ini. Telah melalui berbagai hambatan baik dalam proses pengerjaan, proses revisi, dan proses perjalanan spiritual saya dalam bekerja keras dalam menyelesaikan. Semoga tesis ini menjadi karya terbaik saya dan memotivasi untuk lebih belajar lagi.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terima kasih dan doa tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya tercatat sebagai amal ibadah kebaikan yang tiada ternilai yang hanya Allah SWT yang mampu membalas semuanya. Akhirnya, dengan keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkan serta semoga bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 02 Juli 2024

Penulis

Febrika Melly Setiawati

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH ETIKA  
KERJA ISLAMI DI RUMAH SAKIT ISLAM GARAM KALIANGET**

**Febrika Melly Setiawati**  
Febrikamelly27@gmail.com

Prof. Dr. Bambang widagdo M.M  
Dr. Nurul Asfiah M.M

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang  
Malang, Jawa Timur, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara Komitmen Organisasi, iklim organisasi, dan Etika kerja islami terhadap kinerja karyawan serta mengetahui kinerja karyawan melalui Etika kerja islami. Penelitian ini dilakukan pada perawat Rumah Sakit Islam Kalianget berjumlah 127 orang dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan metode SEM-PLS menggunakan *Software* SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja islami, Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh tidak langsung : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Etika kerja Islami, Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap etika kerja islami.

**Kata Kunci** : Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Etika Kerja Islami, Kinerja karyawan

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH ETIKA  
KERJA ISLAMI DI RUMAH SAKIT ISLAM GARAM KALIANGET**

**Febrika Melly Setiawati**  
[Febrikamelly27@gmail.com](mailto:Febrikamelly27@gmail.com)

Prof . Dr. Bambang widagdo  
Dr. Nurul Asfiah

Master of Management Study Program, University of Muhammadiyah Malang  
Malang, East Java, Indonesia

**ABSTRACT**

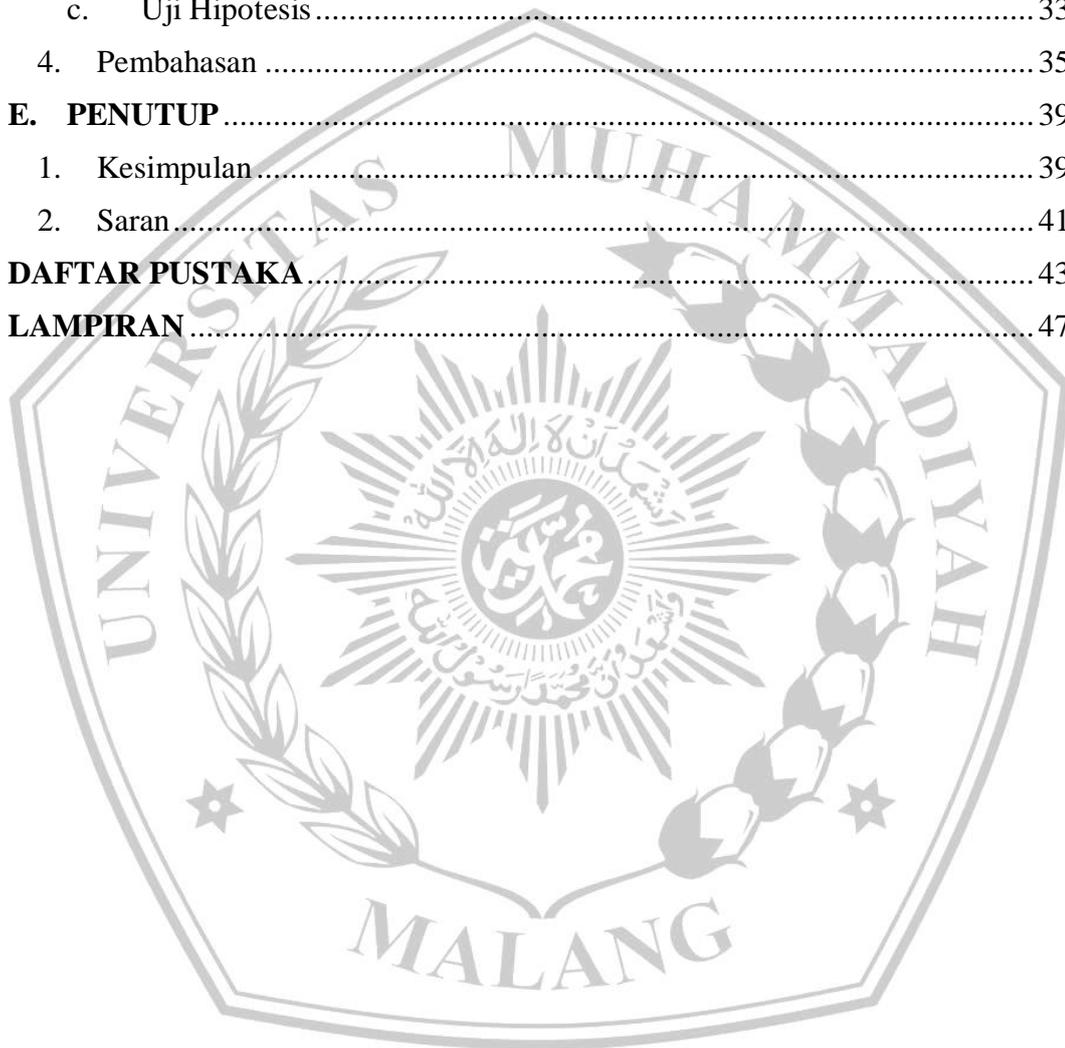
This research aims to determine the partial effect of Organizational Commitment, organizational climate, and Islamic work ethics on employee performance and to determine employee performance through Islamic work ethics. This study was conducted on 127 nurses at Kalianget Islamic Hospital with a saturated sampling technique. Data collection techniques using questionnaires and interviews. Data analysis techniques using path analysis with the SEM-PLS method using SmartPLS Software. The results of the study indicate that directly: Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, Organizational commitment has a positive and significant effect on Islamic work ethics, Organizational climate has a positive and significant effect on employee performance. Islamic work ethics has a positive and significant effect on employee performance. While the indirect effect: Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance through Islamic work ethics, Organizational climate has a positive and significant effect on employee performance towards Islamic work ethics.

**Keywords** : Organizational Commitment, Organizational Climate, Islamic Work Ethics, Employee Performance

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
<b>A. PENDAHULUAN</b> .....	1
1. Latar Belakang .....	1
2. Rumusan Masalah .....	6
3. Tujuan Penelitian.....	6
4. Manfaat Penelitian.....	7
<b>B. TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS</b> .....	8
1. Penelitian Terdahulu .....	8
2. Kajian Teori .....	9
a. Kinerja Karyawan.....	9
b. Komitmen Organisasi .....	11
c. Iklim Organisasi.....	12
d. Etika Kerja.....	13
3. Kerangka Pikir .....	15
4. Hipotesis .....	16
<b>C. METODE PENELITIAN</b> .....	19
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	19
2. Lokasi Penelitian.....	19
3. Populasi dan Sampel .....	19
4. Jenis dan Sumber Data .....	19
5. Teknik Pengumpulan Data .....	19
6. Teknik Pengukuran Data.....	20
7. Definisi Operasional .....	20
8. Teknik Analisis Data.....	22

<b>D. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	26
1. Karakteristik Responden .....	26
2. Hasil Rentang Skala .....	27
3. Analisis Partial Least Square (PLS).....	28
a. Analisis Outer Model.....	28
b. Analisis Inner Model.....	32
c. Uji Hipotesis .....	33
4. Pembahasan .....	35
<b>E. PENUTUP</b> .....	39
1. Kesimpulan.....	39
2. Saran.....	41
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	43
<b>LAMPIRAN</b> .....	47



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi karyawan RSI kaliangget (Januari Desember 2023).....	4
Tabel 2. Kategori Skala Likert .....	18
Tabel 3. Definisi Operasional Variabel .....	19
Tabel 4. Interval Rentang Skala Variabel .....	20
Tabel 5. Karakteristik Responden .....	24
Tabel 6. Ringkasan Hasil Rentang Skala .....	25
Tabel 7. Hasil Outer Loading Lengkap.....	27
Tabel 8. Nilai Average Variance Exxtracted (AVE) .....	27
Tabel 9. Nilai Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)-Matrix .....	28
Tabel 10 Cross Loading .....	28
Tabel 11 Nilai Cronbach's alpha dan Composite Realibity .....	29
Tabel 12 Nilai R-Square.....	30
Tabel 13 Hasil Hipotesis <i>Direct Effect</i> .....	32
Tabel 14 Hasil Hipotesis <i>Specific Indirect Effect</i> .....	33

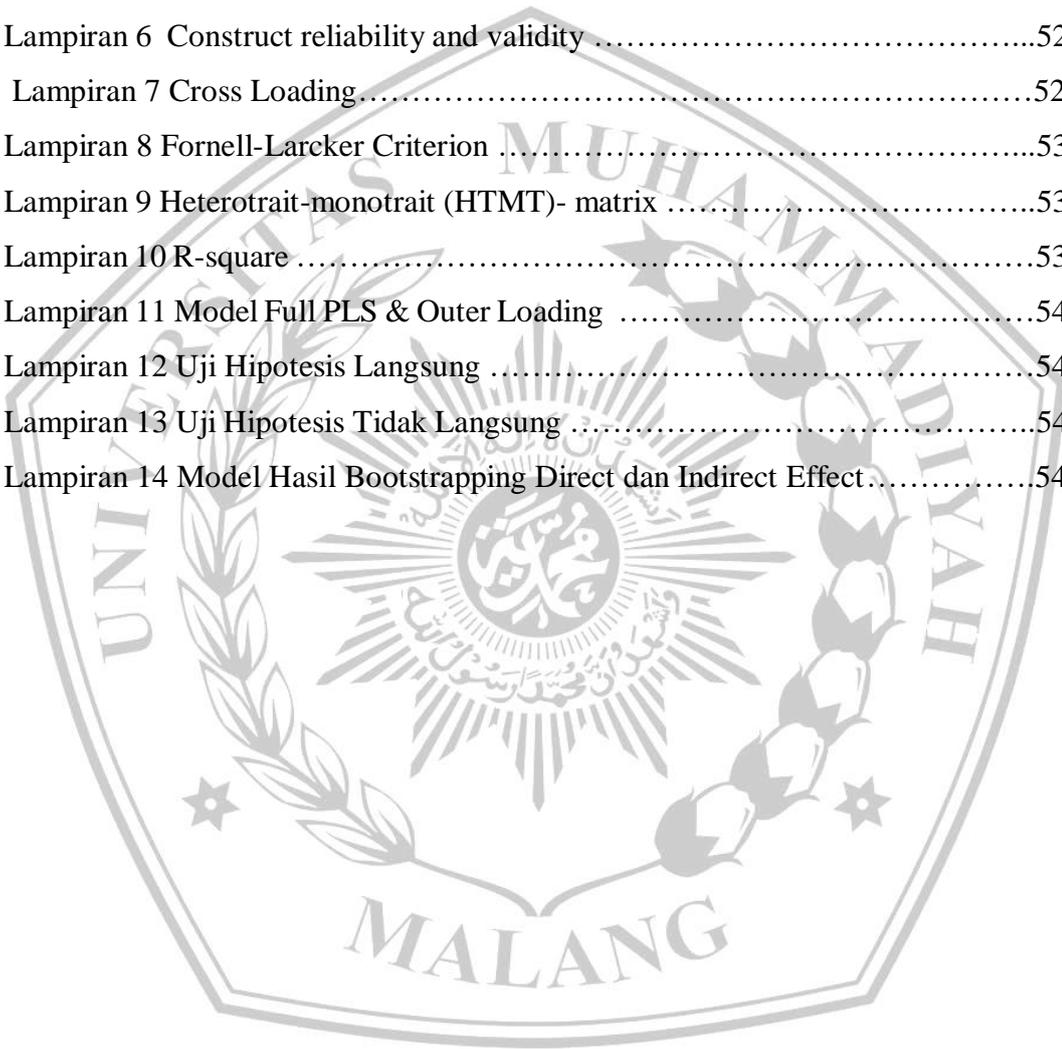
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir penelitian .....	14
Gambar 2. Model Struktural SEM-PLS.....	26
Gambar 3. Bootstra Pping Direct dan Indirect Effect.....	31



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian Tesis .....	44
Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden .....	49
Lampiran 3 Hasil Rentang Skala Lengkap.....	50
Lampiran 4 Model Struktural .....	51
Lampiran 5 Outer Loading .....	51
Lampiran 6 Construct reliability and validity .....	52
Lampiran 7 Cross Loading.....	52
Lampiran 8 Fornell-Larcker Criterion .....	53
Lampiran 9 Heterotrait-monotrait (HTMT)- matrix .....	53
Lampiran 10 R-square .....	53
Lampiran 11 Model Full PLS & Outer Loading .....	54
Lampiran 12 Uji Hipotesis Langsung .....	54
Lampiran 13 Uji Hipotesis Tidak Langsung .....	54
Lampiran 14 Model Hasil Bootstrapping Direct dan Indirect Effect.....	54



## **A. PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan pasti menginginkan hasil maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa dukungan manusia teknologi tersebut tidak akan berfungsi optimal. Efisiensi yang diharapkan. Peran sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada saat dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuannya tidak terlepas dari peranan pelaksana dalam organisasi itu sendiri. Mengetahui keberhasilan suatu pekerjaan organisasi dapat diukur dari kinerja individu dalam melaksanakan tugas, dan kinerja itu merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas (Syafriana 2019).

Kinerja merupakan elemen kunci yang menentukan efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam sektor kesehatan. Di rumah sakit kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk memastikan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi dapat diukur dari tiga faktor yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan disiplin kerja untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi berbagai faktor internal organisasi seperti komitmen organisasi dan iklim organisasi menjadi peran yang signifikan. (Kholid 2020).

Dalam lingkungan rumah sakit, kinerja perawat merupakan faktor yang menentukan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Kinerja perawat yang optimal diperlukan untuk memastikan bahwa setiap pasien mendapatkan perawatan yang baik, tepat waktu, aman dan efektif. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja perawat adalah komitmen organisasi (Kurniawan 2015). Komitmen digambarkan pada sikap karyawan

yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap keberhasilan dan kemajuan karyawannya. Komitmen organisasi mencakup tiga aspek utama yaitu kemauan karyawan untuk tetap bekerja, kesetiaan terhadap organisasi, kebanggaan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Perawat lebih memiliki produktivitas yang tinggi dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Di lingkungan rumah sakit, komitmen yang kuat dari karyawan sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas perawatan pasien dan operasional rumah sakit. Tingkat komitmen yang tinggi antar perawat rumah sakit dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, meningkatkan kolaborasi antar tim, dan memastikan antar staf bekerja dengan efisien dan efektifitas yang maksimal. (Angraini et al 2021).

Kinerja perawat di rumah sakit menentukan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan pada pasien. Kinerja ini mencakup kualitas, kuantitas dan disiplin kerja. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja perawat adalah iklim organisasi Lineker et.al (2016). Menurut (Wirawan 2011) Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dan terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi, Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Iklim organisasi yang positif dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja perawat. Kunci dalam membentuk iklim organisasi yang positif ialah kepemimpinan yang efektif karena pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan karyawan dan menginspirasi karyawan untuk mencaoai tujuan bersama akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dirumah sakit kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan efisien. Iklim organisasi yang positif tidak hanya meningkatkan kinerja perawat tetapi

juga meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Karundeng 2013).

Selain faktor-faktor tersebut, etika kerja islam dapat berperan sebagai mediasi dalam meningkatkan kinerja perawat. Etika kerja islam menekankan pada nilai-nilai kerelegiusan, kesabaran dan ketekunan. Kerelegiusan mencakup kesadaran spiritual dan pengamalan ajaran agama dalam bekerja. Yang dapat meningkatkan motivasi perawat. Nilai kesabaran mengajarkan perawat untuk menghadapi tantangan dan hambatan dengan tenang dan bijak sementara ketekunan mendorong perawat untuk tetap gigih dalam mencapai tujuan meskipun menghadapi berbagai kesulitan (Putro 2018).

Rumah sakit islam garam kaliangnet merupakan salah satu dari sekian layanan kesehatan milik BUMN Sumenep yang bermodel RSU, dikelola oleh yayasan dan tergolong ke dalam rumah sakit kelas C dengan jumlah 102 Tt (tempat tidur). Jumlah karyawan yang ada di rumah yaitu sebanyak (Dokter : 34, Perawat : 127, Staf : 127). Tujuan didirikannya rumah sakit islam garam kaliangnet yaitu untuk memberikan pelayanan kesehatan yang Islami paripurna bermutu & terjangkau sebagai sarana dakwah. Kinerja perawat dinilai dari beberapa aspek yaitu : 1) kuantitas hasil kerja yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja, 2) kualitas hasil kerja yaitu segala bentuk macam ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja, 3) efisiensi yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya, 4) disiplin kerja yaitu taat terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, 5) inisiatif yaitu kemampuan untuk melakukan sesuatu tanpa diberi tahu, mampu menentukan yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, 6) ketelitian yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja, 7) kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada karyawannya upaya mencapai tujuan organisasi, 8) kejujuran yaitu salah satu sifat manusia

yang cukup sulit untuk diterapkan, 9) kreativitas yaitu munculnya gagasan atau pemikiran yang baru.

Dalam beberapa bulan terakhir, rumah sakit kami menghadapi tantangan serius terkait penurunan kinerja karyawan. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa penyebab utama dari penurunan ini adalah kurangnya disiplin di kalangan staf medis dan non-medis. Ketidak tepatan waktu dalam datang dan pulang kerja, absensi yang meningkat, serta ketidakpatuhan terhadap prosedur rumah sakit telah menjadi masalah utama. Kurangnya disiplin ini berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan. Perawatan pasien yang seharusnya dilakukan dengan penuh perhatian dan standar tinggi kini sering kali diabaikan atau dilakukan dengan kurang teliti. Kesalahan dalam administrasi obat, pengambilan sampel, dan diagnosis yang sebelumnya jarang terjadi, kini menjadi lebih sering. Hal ini tidak hanya membahayakan keselamatan pasien, tetapi juga merusak reputasi rumah sakit sebagai institusi yang mengutamakan kualitas perawatan. Selain itu, kuantitas kerja juga mengalami penurunan yang signifikan. Target pelayanan pasien baik rawat inap maupun rawat jalan, tidak tercapai. Banyak karyawan yang menunjukkan kurangnya inisiatif dan motivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, yang mengakibatkan antrian panjang dan ketidakpuasan pasien. Penurunan ini tidak hanya merugikan rumah sakit dari segi produktivitas, tetapi juga berdampak negatif pada moral tim medis dan non-medis.

Peneliti melakukan wawancara dengan direktur rumah sakit yang menyatakan bahwa komitmen organisasi ditunjukkan dari sikap dan perilaku karyawan yang memiliki kemauan, kesetiaan dan kebanggaan dalam organisasi tersebut. Pada indikator kemauan karyawan yaitu adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Indikator kemauan karyawan termasuk dalam penilain kinerja perawat. Indikator lain dari komitmen organisasi yaitu kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan dalam organisasi tersebut tercermin dalam perilaku kinerja perawat saat bekerja.

Selain itu iklim organisasi yang ditunjukkan di rumah sakit islam garam kalianget berisi kepemimpinan, kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, komunikasi, fleksibilitas, risiko pekerjaan. Meskipun nilai-nilai tersebut sudah diterapkan namun dalam sehari-hari masih terdapat yang tidak sejalan dengan nilai-nilai tersebut. Seperti kurangnya komunikasi, Kurangnya komunikasi juga berdampak pada kerja tim di antara perawat. Tanpa komunikasi yang efektif, koordinasi antar perawat menjadi sulit, yang mengakibatkan pembagian tugas yang tidak merata dan meningkatnya beban kerja pada beberapa individu. Hal ini tidak hanya menurunkan moral dan motivasi perawat, tetapi juga dapat menyebabkan kelelahan dan stres yang berlebihan. Berdasarkan hasil observasi dengan beberapa perawat bentuk etika kerja islami di rumah sakit masih kurang. Hal tersebut ditunjukkan dengan kurangnya kesabaran dan ketekunan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi di rumah sakit ditemukan adanya *Fenomena Gap*. Fenomena gap semacam ini mengidentifikasi adanya Kurangnya komunikasi antar perawat telah menimbulkan berbagai masalah operasional di rumah sakitrendahnya kemauan perawat untuk melaksanakan tugas dengan baik semakin memperburuk situasi. Hal ini penting untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh beberapa peneliti (Akbar et al. (2017); Dewi Astuti (2022); Nadapdap (2017)) dimana hasil penelitian menyatakan Komitmen organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan beberapa peneliti yang lain (Dianti; (2017); Ardiansyah (2021) mengatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu dari beberapa penelitian mengatakan Iklim Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Tantowi and Astuti (2016); Purnama (2017); Chely (2013) dimana Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu and Indrawati (2016) mengungkapkan bahwa Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya *Research Gap* ini membuat peneliti menggunakan variabel mediasi Etika Kerja Islami. Hal itu didukung oleh beberapa peneliti (Nurchayati Dwi Ayu Ningtyas, Nurul Asfiah (2019); Veronica (2022); Widodo (2022) yang mengatakan etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga menyimpulkan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Etika Kerja Islami di Rumah Sakit Swasta Islam Kalianget”**

## **2. Rumusan Masalah**

1. Apakah Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Pengaruh iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah pengaruh Etika kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Komitmen Organisasi terhadap Etika Kerja?
5. Apakah Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Komitmen Organisasi Terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dengan Etika Kerja Islam?
7. Apakah Iklim Organisasi Terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dengan Etika Kerja Islam?

## **3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk Mengetahui Bagaimana pengaruh Etika kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Untuk Mengetahui Bagaimana Komitmen Organisasi terhadap Etika Kerja?
5. Untuk mengetahui Bagaimana Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan?

6. Untuk Mengetahui Bagaimana Komitmen Organisasi Terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dengan Etika Kerja Islam?
7. Untuk Mengetahui Bagaimana Iklim Organisasi Terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dengan Etika Kerja Islam?

#### **4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi etika kerja islam di Rumah Sakit Islam Garam Kalianget. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi Manajemen SDM Rumah Sakit Islam Garam Kalianget dalam mengevaluasi kinerja karyawannya melalui faktor-faktor penentu kinerja karyawan

## **B. TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS**

### **1. Penelitian Terdahulu**

Akbar et al. (2017) penelitian yang berjudul Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja (studi pada karyawan PT.Pelindo Surabaya) penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji F (simultan) maka didapat bahwa variabel komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PELINDO III (Persero) Kantor Pusat Surabaya. Hal tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu (Nadapdap (2017); Putro (2018); Ranty Sapitri (2019); Erdi et.al (2022); Dianti (2017); Lineker et.al (2016); Nugroho (2022); Angraini et.al (2021); (Ardiansyah 2021); Kurniawan (2015)) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Chely (2013) Penelitian yang berjudul Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan pendekatan Analisa Korelasi Sederhana Regresi Sederhana untuk mengukur hubungan antar variabel. Dengan hasil penelitian Hasil iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu (Tantowi and Astuti 2016); Pramuditha, Yuniarsih, and Hadijah (2021); Slamet, Devialesti, and Ariswandy (2022); Dianti (2017); Asi (2013); Wirawan (2011); Puangrimaggalatung (2023); Lineker Arru and Hidayati Tetra (2016); Herlambang, Mastrini, and Sukanti (2022); Purnama (2017)) penelitian tersebut menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Herlambang, Mastrini, and Sukanti (2022) penelitian ini berjudul Pengaruh Etika Kerja, Iklim Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan hasil penelitian Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar. Penelitian tersebut didukung oleh beberapa peneliti lain (Putro (2018); Sodik (2018); Haryati, Ibrahim, and Maulida (2021); Dianti (2017)) hasil penelitian tersebut menyatakan etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Kajian Teori**

### **a. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Rerung (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sinaga (2020) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Hamdiyah (2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu

dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan

Fadil Sandewa (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Afandi (2018) Indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja : Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 2) Kualitas hasil kerja : Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas : Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya
- 4) Disiplin kerja : Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 5) Inisiatif : Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya

dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

- 6) Ketelitian : Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum
- 7) Kepemimpinan : Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi
- 8) Kejujuran : Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- 9) Kreativitas : Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

#### **b. Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Ranty 2019).

Menurut Willianti (2020) komitmen organisasi adalah salah satu topik yang selalu menjadi referensi baik bagi manajemen sebuah organisasi serta peneliti dengan minat khusus berfokus pada perilaku manusia.

Menurut Benarto dkk (2020) komitmen adalah ketika seorang tenaga pendidik mengenal organisasi dengan baik serta berhasrat untuk tetap sebagai anggota dari organisasi tersebut selamanya. Menurut Silaban (2018) mengartikan komitmen sebagai derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu instansi dan tujuan-tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan organisasi itu. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dimana suatu tingkat kepercayaan dan keloayan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan perusahaan ditempat ia bekerja.

Akbar et al. (2017) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu :

- 1) kemauan karyawan : Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
- 2) kesetiaan karyawan : Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi
- 3) kebanggaan karyawan dalam organisasi : Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi

**c. Iklim Organisasi**

Menurut Tagiuri et.al (2012) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh para anggota organisasi yang memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi adalah gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan para karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Wirawan (2011) menyatakan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku disetiap anggotanya. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan kerja yang menentukan munculnya motivasi dari anggota organisasi.

Iklim organisasi dapat berfungsi sebagai indikator terpenuhi atau tidaknya harapan-harapan dari para karyawan untuk bekerja di dalam perusahaan. Indikator iklim organisasi adalah dimensi dari variabel iklim organisasi yang menjadi tolak ukur karakteristik seorang karyawan untuk berperilaku dalam suatu lingkungan suatu perusahaan.

Menurut Wirawan (2011) menyatakan bahwa ada beberapa indikator iklim organisasi, adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan : Perilaku atau interaksi seseorang pimpinan dalam mengkoordinasikan dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi
- 2) Kepercayaan : Adanya sikap saling percaya antara karyawan dan pimpinan dengan tetap mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang penuh keyakinan dan kepercayaan.
- 3) Pembuatan keputusan bersama atau dukungan : Para karyawan disemua tingkat organisasi harus diajak komunikasi dan konsultasi mengenai semua masalah dalam semua kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka dan berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penetapan tujuan
- 4) Kejujuran : Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterus terangan yang mewarnai hubungan antar karyawan didalam organisasi, dimana karyawan mampu mengatakan apa yang ada dipikiran mereka.
- 5) Komunikasi : Karyawan berhak mengetahui akan informasi yang berhubungan dengan tugas dan wewenang mereka.
- 6) Fleksibilitas atau otonomi : Karyawan memiliki keotonomian dalam tugas pekerjaan sendiri- sendiri, serta mempunyai kekuatan pada diri sendiri yang mana dapat menerima atau menebak saran dengan pikiran terbuka. Artinya karyawan memiliki kebebasan dalam menyampaikan pendapat.
- 7) Risiko pekerjaan : Karyawan menyadari akan risiko pekerjaan dengan tetap berkomitmen dan loyal terhadap perusahaan.

**d. Etika Kerja Islami**

Menurut Tasmara, secara etimologis, kata etos kerja islami itu sendiri berasal dari bahasa Yunani, yakni ethos yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga dimiliki oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Adapun kata kerja, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia artinya adalah kegiatan melakukan sesuatu. Menurut Tasmara etika kerja islam adalah totalitas

kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

Sedangkan etika kerja islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampilkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanuisakan dirinya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah Islam dan didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama (Dianti 2017).

Etika Kerja Islam menurut Asfiah et.al (2020) diartikan sebagai sikap dalam bekerja yang didasari pada nilai-nilai religius, termasuk didalamnya berusaha maksimal dalam bekerja, berkompetisi dengan adil, menjalankan kewajiban bekerja sebaik-baiknya, memberikan dedikasi terbaik bagi kualitas pekerjaannya, menjalankan pekerjaannya bersama-sama dengan rekan secara rukun dan tidak membeda-bedakan dalam memperlakukan manusia agar memperoleh pendapatan yang sesuai dengan apa yang dikerjakan.

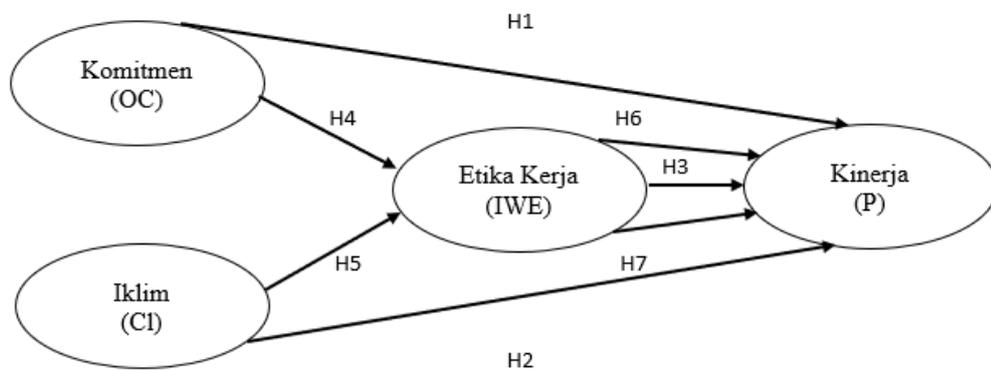
Asfiah et.al (2020) menjelaskan indikator-indikator etika kerja islam adalah sebagai berikut :

- 1) Kereligiusan didefinisikan nilai-nilai keislaman yang diterapkan dalam bekerja.
- 2) Nilai kesabaran dan ketekunan dalam bekerja
- 3) kompetisi didefinisikan suatu proses bersaing diantara para karyawan yang dilakukan secara adil sehingga mneingkatkan kualitas pekerjaan

- 4) Kewajiban kerja merupakan perilaku kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan secara jujur
- 5) Kualitas proses kerja yaitu nilai keunggulan seorang karyawan dalam bekerja diterapkan dalam penerapan prinsip ketelitian dan sikap inovatif

### 3. Kerangka Pikir

Kerangka pikir untuk penelitian ini dapat dijelaskan melalui beberapa komponen utama : Komitmen organisasi merujuk pada loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sedangkan iklim organisasi merupakan persepsi bersama karyawan tentang lingkungan kerja mereka termasuk budaya, kebijakan, dan praktik yang ada dalam organisasi. Sedangkan Etika kerja islam merupakan seperangkat prinsip dan nilai yang didasarkan pada ajaran islam seperti kejujuran, keadilan, kerja keras, tanggung jawab dan niat yang baik.



**Gambar 1. Kerangka Pikir penelitian**

Dalam kerangka ini, Komitem Organisasi dan iklim organisasi berinteraksi dengan etika kerja islam yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini akan menganalisis sejauh mana etika kerja islam memediasi pengaruh antara komitmen dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Hipotesis**

##### **a. Komitmen organisasi (OC) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (P)**

Kinerja karyawan mungkin dipengaruhi secara positif oleh tingkat komitmen organisasi, karena hal tersebut meningkatkan produktivitas dan memastikan tugas diselesaikan secara efektif. Komitmen organisasi merupakan tingkat dan dukungan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya. Secara keseluruhan komitmen organisasi yang mendukung karyawannya untuk berkembang dan mencapai potensi penuh akan meningkatkan kinerja individu, meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Akbar et al. (2017); Nadapdap (2017); Dewi Astuti (2022)). Sehingga menghasilkan hipotesis:

H1 : Komitmen Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

##### **b. iklim Organisasi (CI) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (P)**

Pekerjaan yang dilakukan seseorang sangat dipengaruhi oleh suasana tempat kerjanya. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih produktif dan berkinerja tinggi. Karena iklim organisasi merujuk pada persepsi bersama karyawan mengenai lingkungan kerja. Secara keseluruhan iklim organisasi yang positif memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan. Hal ini bukan hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga kontribusi keseluruhan terhadap kesuksesan dan produktivitas organisasi. Pernyataan tersebut telah didukung dengan penelitian terdahulu bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Karundeng (2013); Tantowi et.al (2016); Purnama (2017) sehingga menghasilkan hipotesis :

H2 : Iklim Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

**c. Etika Kerja Islam (IWE) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (P)**

Dampak etika kerja Islam terhadap produktivitas sangat besar dan menguntungkan. Etika kerja islam mengacu pada prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang berasal dari ajaran islam yang dapat menciptakan lingkungan yang positif dan produktif. Pernyataan tersebut telah didukung dengan penelitian terdahulu bahwa Etika kerja islam berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Haryati et.al (2021); Sodiq (2018) sehingga menghasilkan hipotesis : H3 : Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**d. Komitmen Organisasi (OC) berpengaruh terhadap Etika Kerja Islam (IWE)**

Komitmen organisasi terhadap etikakerja islam dapat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi terhadap etika kerja islam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya etis tetapi juga mendukung dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Pernyataan tersebut telah didukung dengan penelitian terdahulu bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja islam (Arina 2014); Akbar et al. (2017) sehingga menghasilkan hipotesis:

H4 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etika kerja islam

**e. Iklim Organisasi (CI) berpengaruh Terhadap Etika Kerja Islam (IWE)**

Dampak positif dan substansial dari suasana organisasi terhadap etika kerja Islam sangatlah besar. Iklim organisasi merujuk pada persepsi dan pengalaman karyawan mengenai lingkungan kerja, budaya, serta praktik dan kebijakan organisasi. Iklim memainkan peran penting dalam mempengaruhi perilaku, motivasi dan kinerja karyawan. Ketika iklim organisasi positif dan mendukung etika kerja islam dampaknya bisa sangat signifikan dan menguntungkan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa suasana organisasi secara signifikan dan positif mempengaruhi etika kerja Islam,

Pernyataan tersebut telah didukung dengan penelitian terdahulu bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja islam (Pramuditha et.al (2021); Asi (2013) sehingga menghasilkan hipotesis :

H5 : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etika kerja Islam

**f. Komitmen Organisasi (OC) terhadap Kinerja Karyawan (P) melalui etika kerja islami sebagai variabel mediasi**

Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang diperkuat melalui penerapan etika kerja islami sebagai mediasi. Etika kerja islami menyediakan kerangka kerja yang kokoh yang mempromosikan nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, keadilan dan tanggung jawab, dan kerja keras. Ketika komitmen organisasi menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai ini akan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung melalui penerapan etika kerja islami sebagai perantara. Pernyataan tersebut telah didukung dengan penelitian terdahulu bahwa komitmen organisasi etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nugroho (2022); Veronica (2022); Widodo (2022) sehingga menghasilkan hipotesis :

H6 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Etika Kerja

**g. Iklim Organisasi (CI) terhadap kinerja Karyawan (P) melalui etika kerja islam sebagai variabel mediasi**

Iklim organisasi yang positif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui penerapan etika kerja islami sebagai mediasi. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung nilai-nilai etika, organisasi dapat meningkatkan perilaku etis karyawan yang akan meningkatkan kinerja individu dan tim. Hubungan Iklim Organisasi terhadap kinerja sangat berpengaruh saling signifikan. Pernyataan tersebut telah didukung dengan penelitian terdahulu bahwa iklim organisasi yang dimediasi etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Slamet et.al (2022); Puangrimaggalatung (2023); Herlambang et.al (2022) Sehingga menghasilkan hipotesis :

H7 : Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Etika Kerja.

## **C. METODE PENELITIAN**

### **1. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini yaitu explanatory research. Explanatory research bertujuan untuk menjelaskan variabel yang diteliti dan pengaruhnya dengan variabel lain. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Dimana kuantitatif ini data penelitiannya menggunakan angka dan dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono 2021).

### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Garam Kalianget di Kecamatan Kalianget, Jawa Timur, Kabupaten Sumenep, menjadi lokasi penelitian karena rumah sakit islam kalianget merupakan institusi kesehatan yang berbasis nilai-nilai islam.

### **3. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat rumah sakit islam kalianget 127 perawat. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana sampel jenuh merupakan teknik sampling dengan jumlah keseluruhan populasi sebagai sampel.

### **4. Jenis dan Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu jumlah karyawan yang diperoleh dari pihak ketiga (perantara) atau sumber yang sudah ada.

### **5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan untuk menemukan permasalahan yang berkaitan dengan variabel penelitian di objek penelitian. Sedangkan

kuesioner dilakukan dengan membagikan item pernyataan sesuai indikator yang telah disusun kemudian disebarkan kepada responden.

#### 6. Teknik Pengukuran Data

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan seseorang terhadap fenomena berdasarkan definisi operasional variabel yang ditentukan. Skor dalam skala likert diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 2 Kategori Skala Likert**

Skor	Pilihan Jawaban
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Setuju
1	Sangat Tidak setuju

#### 7. Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (OC). Iklim Organisasi (Co). Variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (P) dan variabel mediasinya yaitu Etika Kerja Islam (IWE)

**Tabel 3 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
1	Komitmen Organisasi (OC)	Komitmen Organisasi adalah tingkat keinginan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemauan Karyawan</li> <li>2. Kesetiaan Karyawan</li> <li>3. Kebangsaan Karyawan</li> </ol> <p><i>Sumber : (Akbar et al. 2017)</i></p>
2	Iklm Organisasi (CI)	Iklm organisasi adalah suasana lingkungan yang ada di dalam suatu organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan</li> <li>2. Kepercayaan</li> <li>3. Pembuatan keputusan bersama</li> <li>4. Kejujuran</li> <li>5. Komonikasi</li> <li>6. Fleksibel/otonomi</li> <li>7. Resiko Pekerjaan</li> </ol> <p><i>Sumber : (Wirawan 2011)</i></p>
3	Etika Kinerja Islam (IWE)	Etika kinerja islam adalah seperangkat prinsip dan nilai-nilai yang mengatur perilaku dan tindakan dalam dunia kerja sesuai dengan ajaran islam	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kereligiusan</li> <li>2. Nilai sabar dan ketekunan</li> <li>3. Kompetisi</li> <li>4. Kewajiban kerja</li> <li>5. Kualitas proses kerja</li> </ol> <p><i>Sumber:(Asfiah et.al 2020)</i></p>
4	Kinerja Karyawan (P)	Kinerja karyawan adalah evaluasi baik atau efektif seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas hasil kerja</li> <li>2. Kualitas hasil kerja</li> <li>3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas</li> <li>4. Disiplin kerja</li> <li>5. Inisiatif</li> <li>6. Ketelitian</li> <li>7. Kepemimpinan</li> <li>8. Kejujuran</li> <li>9. Kreativitas</li> </ol> <p><i>Sumber : (Afandi 2018)</i></p>

## 8. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa langkah sebagai berikut :

### a) Rentang Skala

Rentang skala digunakan untuk mengetahui bagaimana kondisi motivasi, knowledge sharing, produktivitas kerja, dan komitmen organisasi. Rentang skala dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Rs = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan :

Rs = Rentang Skala

m = Jumlah alternatif jawaban item

n = Jawaban responden atau sampel

Berdasarkan Rumus diatas dan jumlah sampel, maka diperoleh rentang skala sebagai berikut :

$$Rs = \frac{127(5-1)}{5} = 101,6 = 102 \text{ (Pembulatan)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh rentang skala sebesar 102 (pembulatan), maka interval rentang skala setiap kriteria sebagai berikut :

**Tabel 4 Interval Rentang Skala Variabel**

Interval	Komitmen Organisasi	Iklm Organisasi	Etika kerja	Kinerja Karyawan
127-228	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
229-330	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah
331-432	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup
433-534	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi
535-637	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

**b) SEM-PLS (*Partial Least Square*)**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SEM-PLS (*Partial Least Square*) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

**1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Uji *outer model* sebagai evaluasi hubungan antar variabel laten dengan indikator. *Outer model* terdiri dari dua tahapan yaitu dimulai dari tahapan uji validitas konstruk yang terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Kemudian tahap berikutnya uji reliabilitas.

**a) Uji Validitas Konstruk**

Tahapan uji validitas konstruk dalam SEM-PLS dengan melalui dua tahap yaitu :

**1) Validitas Konvergen**

Uji validitas konvergen memiliki syarat yaitu nilai *loading factor* dan nilai *Average Variance Extraced (AVE)*. Suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai *outer loading*

$> 0,6$ . Variabel dinyatakan valid apabila nilai *Average Extraced Extraced (AVE)*  $\geq 0,5$ .

**2) Validitas Diskriminan**

Uji validitas diskriminan memperhatikan nilai *cross loading* dan *fornell-larcker*. Validitas diskriminan dievaluasi dengan metode (*Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations*) HTMT dengan kriteria  $< 0,9$ .

**b) Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan *composite reliability*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*  $> 0,7$ .

**2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

**a). R-Square ( $R^2$ )**

*Inner model* merupakan model struktural berdasarkan nilai koefisien jalur untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variabel laten dengan

menggunakan *bootstrapping*. Uji *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-Square*. *R-Square* yaitu ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Fungsi dari *R-Square* yaitu memprediksi baik atau buruknya suatu model penelitian. Kriteria *R-Square* diuraikan sebagai berikut :

- (1) Jika nilai = 0,75 → maka model dinyatakan kuat.
- (2) Jika nilai = 0,50 → maka model dinyatakan sedang atau moderate.
- (3) Jika nilai = 0,25 → maka model dinyatakan lemah.

Apabila nilai *R-Square* mendekati 1, maka variabel independen mampu memberikan informasi guna memberikan informasi guna memprediksi variasi variabel independen.

#### **b). Goodness of Fit (GoF)**

*Q-Square* juga dapat digunakan dalam mengukur mampu atau tidaknya model dapat diprediksi dan diukur. Jika *Q-Square* > 0 dinyatakan model dapat diprediksi dan jika *Q-Square* < 0 dinyatakan model tidak dapat diprediksi. Rumus perhitungan *Q-Square* diuraikan sebagai berikut:

$$Q2 = 1 - (1 - R2Y)(1 - R2Z)$$

Keterangan :

*Q2* = Koefisien predictive relevance

*R21* = *R-Square* (Etika Kerja Islam)

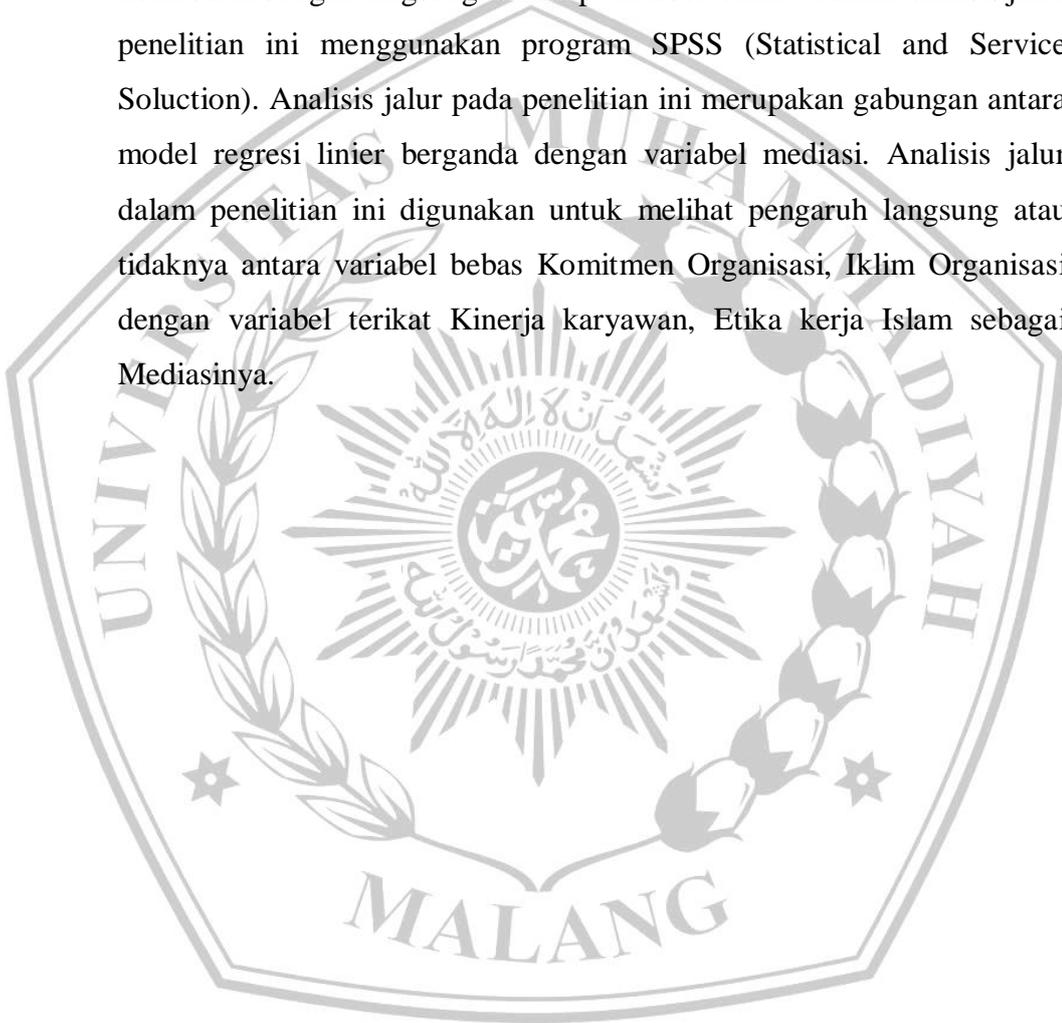
*R22* = *R-Square* (Kinerja Karyawan)

#### **c). Uji Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian. Uji hipotesis melalui uji t. Dasar uji hipotesis adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada output *path coefficients* dan *indirect effect*. Hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila nilai T statistik > 1.96 (t-tabel) dan P-values < taraf signifikansi (0.05).

**d). Uji Mediasi Analisis Jalur (Path Analysis)**

Analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan apabila skala pengukurannya menggunakan skala interval. Menurut Robert D. Rutherford (1993) Analisis jalur adalah teknik untuk menganalisis antar variabel, variabel bebas apakah saling berhubungan langsung terhadap variabel terikat atau tidak berhubungan langsung terhadap variabel terkait. Teknik analisis jalur penelitian ini menggunakan program SPSS (Statistical and Service Solution). Analisis jalur pada penelitian ini merupakan gabungan antara model regresi linier berganda dengan variabel mediasi. Analisis jalur dalam penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh langsung atau tidaknya antara variabel bebas Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi dengan variabel terikat Kinerja karyawan, Etika kerja Islam sebagai Mediasinya.



## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, status karyawan, lama kerja, umur dan status. Kuesioner dibagi kepada perawat di Rumah Sakit Islam Kalianget yang berjumlah 127. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner penelitian, maka diperoleh karakteristik responden sebagai berikut :

**Tabel 5 Karakteristik Responden**

Kategori Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
<b>a. Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	62	62%
Perempuan	65	65%
<b>Jumlah</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>
<b>b. Pendidikan Terakhir</b>		
SD		
SMP		
SMA/SMK		
D3	20	20%
D4	17	17%
S1	90	90%
S2		
<b>Jumlah</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>
<b>c. Status Karyawan</b>		
Tetap	70	70%
Tidak tetap	57	57%
<b>Jumlah</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>
<b>d. Lama Kerja</b>		
<2 tahun	30	30%
2-5 tahun	50	50%
5-10 tahun	47	47%
>10 tahun		
<b>Jumlah</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>
<b>e. Status Pernikahan</b>		
Sudah menikah	80	80%
Belum menikah	47	47%
<b>Jumlah</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer dioalh (2024)

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa perawat di RSI kalianget didominasi jenis kelamin perempuan sebanyak 65 orang. Pendidikan terakhir didominasi dengan S1 sebanyak 90 hal ini dikarenakan pendidikan S1 menyediakan pengetahuan dan keterampilan yang lebih mendalam dan luas dan juga memang membutuhkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Status perawat didominasi karyawan tetap yaitu sebanyak 70 orang. Hal ini dikarenakan perawat memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Lama kerja didominasi 2-5 tahun sebanyak 50 orang. Hal tersebut karena adanya kepercayaan dan komunikasi yang terbuka. Sehingga perawat merasa dihargai. Status pernikahan didominasi oleh karyawan yang belum menikah yaitu sebanyak 80 orang. Hal tersebut terjadi karena rentang usia yang siap untuk menikah karena sudah siap secara emosional dan financial serta membentuk keluarga.

## 2. Deskripsi Variabel

Deskripsi Variabel digunakan untuk mengetahui bagaimana kondisi variabel Komitmen Organisasi (OC), Iklim Organisasi (Ci), Etika kerja islam (IWE) dan Kinerja Karyawan (P) di Rumah Sakit islam kalianget. Hasil analisis rentang skala lengkap disajikan pada lampiran 3. Berikut ini rentang skala secara umum :

**Tabel 6 Ringkasan Hasil Rentang Skala**

Variabel	Responden	Rata-Rata	Kriteria
Komitmen Organisasi (OC)	127	476	Tinggi
Iklim Organisasi (Ci)	127	497	Tinggi
Etika Kerja Islam (IWE)	127	533	Tinggi
Kinerja Karyawan (P)	127	542	Sangat Tinggi

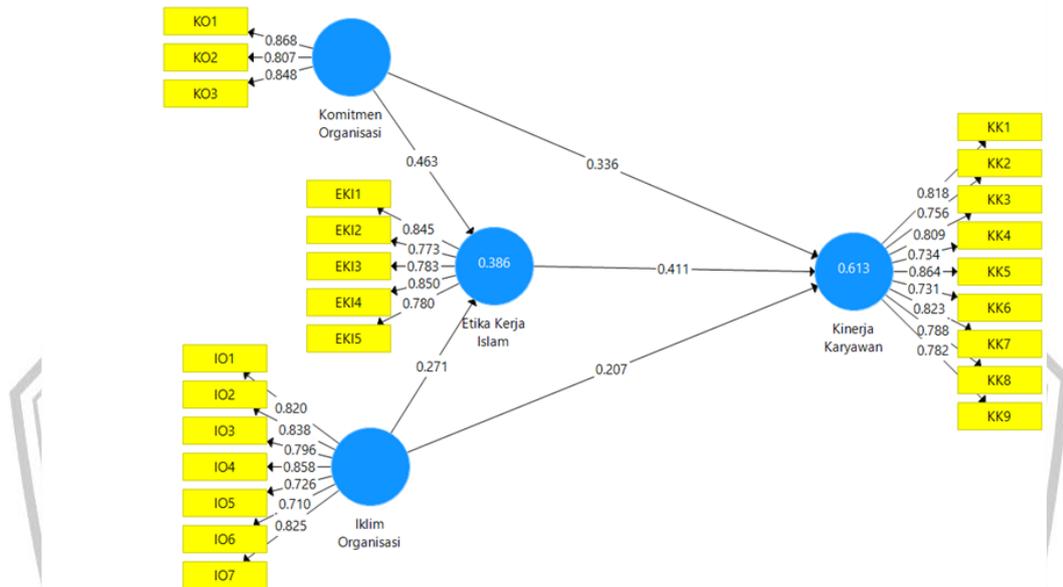
*Sumber : lampiran 3*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel dan hasil rentang skala trkategori tinggi. Kesimpulannya dari keseluruhan variabel

dengan skor tertinggi yaitu variabel Kinerja karyawan (P) dan skor terendah yaitu variabel komitmen organisasi (OC).

### 3. Analisis Partial Least Square (PLS)

Berikut Hasil Analisis model Struktual SEM-PLS yang disajikan dalam bentuk gambar sebagai berikut :



**Gambar 2 Model Struktural SEM-PLS**

#### a. Analisis Outer Model

Outer model digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas suatu konstruk atau variabel yang diteliti. Tahapan analisis outer model meliputi :

- 1) Uji Validitas Konstruk
  - a) Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen memiliki dua kriteria yaitu nilai *outer loading* > 0,7 dan nilai AVE  $\geq$  0,5. Berikut ini *outer loading* lengkap diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 7 Hasil Outer Loading Lengkap**

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
Komitmen Organisasi (OC)	CO1	0.868	Valid
	CO2	0.807	Valid
	CO3	0.848	Valid
Iklim Organisasi (Ci)	Ci1	0.820	Valid
	Ci2	0.838	Valid
	Ci3	0.796	Valid
	Ci4	0.858	Valid
	Ci5	0.726	Valid
	Ci6	0.710	Valid
	Ci7	0.825	Valid
Etika Kerja Islam (IWE)	IWE1	0.845	Valid
	IWE2	0.773	Valid
	IWE3	0.783	Valid
	IWE4	0.850	Valid
	IWE5	0.780	Valid
Kinerja Karyawan (P)	P1	0.818	Valid
	P2	0.756	Valid
	P3	0.809	Valid
	P4	0.734	Valid
	P5	0.864	Valid
	P6	0.731	Valid
	P7	0.823	Valid
	P8	0.788	Valid
	P9	0.782	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator dari empat variabel dinyatakan valid dikarenakan outer loading  $> 0,7$ . Validitas konvergen juga diukur dengan melihat nilai AVE  $\geq 0,5$ . Hasil Uji AVE sebagai berikut :

**Tabel 8 Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE	Keterangan
Komitmen Organisasi (OC)	0.708	Valid
Iklim Organisasi (Ci)	0.637	Valid
Etika Kerja Islam (IWE)	0.651	Valid
Kinerja Karyawan (P)	0.625	Valid

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel diatas, semua variabel dinyatakan valid karena memenuhi nilai AVE  $\geq 0,5$ . Sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel Komitmen organisasi, Iklim Organisasi, Etika kerja islam dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan memenuhi kriteria.

b) Validitas Diskriminan

HTMT (Heterotrait-monotrait ratio) digunakan untuk mengevaluasi discriminant validity dalam penelitian ini. Hasil uji HTMT disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 9 Nilai Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)-Matrix**

Variabel	Etika Kerja Islam	Iklim Organisasi	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
Etika Kerja Islam				
Iklim Organisasi	0.500			
Kinerja Karyawan	0.770	0.565		
Komitmen Organisasi	0.677	0.442	0.753	

Sumber : lampiran 9

Berdasarkan tabel diatas, emnunjukkan bahwa nilai korelasi antara memiliki nilai HTMT < 0,9. Selain itu didukung dengan nilai cross loading. Berikut ini hasil uji cross loading :

**Tabel 10 Cross Loading**

	Etika Kerja Islam	Iklim Organisasi	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
IWE1	0.845	0.383	0.538	0.544
IWE2	0.773	0.309	0.463	0.399
IWE3	0.783	0.366	0.495	0.514
IWE4	0.850	0.324	0.651	0.342
IWE5	0.780	0.423	0.637	0.481
Ci1	0.409	0.820	0.432	0.356
Ci2	0.350	0.838	0.398	0.248
Ci3	0.375	0.796	0.472	0.283
Ci4	0.403	0.858	0.500	0.465
Ci5	0.355	0.726	0.374	0.261
Ci6	0.250	0.710	0.304	0.128
Ci7	0.348	0.825	0.401	0.361

P1	0.550	0.509	0.818	0.459
P2	0.557	0.490	0.756	0.373
P3	0.539	0.424	0.809	0.586
P4	0.472	0.274	0.734	0.576
P5	0.619	0.409	0.864	0.576
P6	0.564	0.363	0.731	0.508
P7	0.592	0.410	0.823	0.543
P8	0.508	0.412	0.788	0.481
P9	0.539	0.430	0.782	0.516
CO1	0.536	0.378	0.613	0.868
CO2	0.422	0.204	0.489	0.807
CO3	0.468	0.385	0.530	0.848

Sumber : lampiran 7

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing indikator yang ada di variabel laten memiliki nilai cross loading lebih tinggi di konstruknya sendiri. Sehingga validasi diskriminan dinyatakan terpenuhi.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menggunakan nilai cronbach's alpha dan composite reliability > 0,7 hasil uji reliabilitas dalam tabel berikut :

**Tabel 11 Nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.795	0.879	Relibel
Iklim Organisas	0.904	0.924	Relibel
Etika Kerja islam	0.866	0.903	Relibel
Kinerja Karyawan	0.904	0.937	Relibel

Sumber : lampiran 6

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan relibel karena nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,7.

**b. Analisis Inner Model**

Analisis inner model digunakan untuk melihat besar pengaruh antara variabel. Berikut ini tahapan inner model diuraikan sebagai berikut :

**1) R-Square**

R-square merupakan ukuran proporsi variasi nilai variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini nilai R-Square berdasarkan uji SmartPLS :

**Tabel 12 Nilai R-Square**

Variabel	R-Square
Etika Kerja Islam (IWE)	0.386
Kinerja Karyawan (P)	0.613

Sumber : lampiran 10

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R-Square variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.613 atau 61,3%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel Komitmen organisasi (OC) dan Iklim Organisasi (Ci). Kemudian, variabel intervening Etika Kerja Islam dipengaruhi oleh variabel independennya sebesar 0.386 atau 38,6%. Goodness of Fit (GoF)

GoF dapat diketahui melalui analisis Q2 dan uji tersebut untuk mengukur mampu atau tidaknya model dapat diprediksi. Berdasarkan hasil perhitungan R-square, maka diperoleh nilai Q-square sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,386) (1 - 0,613)$$

$$Q^2 = 1 - (0,614) (0,387)$$

$$Q^2 = 1 - 0,2376$$

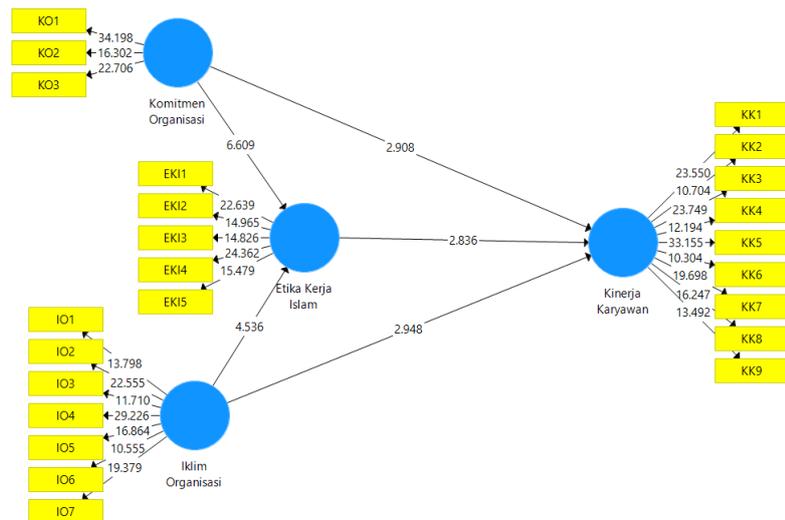
$$Q^2 = 0,7624$$

$$Q^2 = 76,24\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas, menunjukkan bahwa nilai Q-Square sebesar 76,24%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa model tersebut

layak karena keragaman dapat dijelaskan oleh model tersebut sebesar 76,24%.

### c. Uji Hipotesis



**Gambar 3 Bootstrapping Direct dan Indirect Effect**

Uji Hipotesis dilakukan dengan tujuan melihat seberapa besar pengaruh hipotesis penelitian. Hasil uji hipotesis dilakukan melalui bootstrapping diuraikan sebagai berikut :

#### 1) Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Uji Hipotesis pengaruh langsung untuk menguji pengaruh variabel Independen (Komitmen organisasi, dan iklim organisasi) dan mediasi (etika kerja islam) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut ini hasil analisis hipotesis pengaruh langsung :

**Tabel 13 Hasil Hipotesis *Direct Effect***

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Keterangan
OC-> P	0.336	2.908	0.004	Signifikan
Ci -> P	0.207	2.948	0.003	Signifikan
IWE -> P	0.411	2.836	0.005	Signifikan
OC -> IWE	0.463	6.609	0.000	Signifikan
Ci -> IWE	0.271	4.536	0.000	Signifikan

*Sumber : lampiran 12*

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji hipotesis langsung diuraikan sebagai berikut :

- a) Komitmen organisasi (OC) berpengaruh positif (*Original sample* 0.336) dan signifikan (t-statistik 2.908 > 1.96 dan *p-values* 0.004 < 0.05) terhadap kinerja karyawan (P), sehingga H1 diterima.
- b) Iklim Organisasi (Ci) berpengaruh positif (*Original Sample* 0.207) dan signifikan (t-statistik 2.948 > 1.96 dan *p-value* 0.003 < 0.05) terhadap kinerja karyawan (P), Sehingga H2 diterima.
- c) Etika Kerja Islam (IWE) berpengaruh positif (*Original sample* 0.411) dan signifikan (t-statistik 2.836 > 1.96 dan *p-values* 0.005 = 0.05) terhadap kinerja karyawan (P), sehingga H3 diterima.
- d) Komitmen organisasi (OC) berpenaruh positif (*original sample* 0.463) dan signifikan (t-statistik 6.609 > 1.96 dan *p-values* 0.000 < 0.05) terhadap etika kerja islam (IWE), sehingga H4 diterima.
- e) Iklim Organissi (Ci) berpengaruh positif (*original sample* 0.271) dan signifikan (t-statistik 4.536 > 1.96 dan *p-values* 0.000 < 0.05) terhadap etika kerja islam (IWE), sehingga H5 diterima.

## 2) Uji Hipotesis Pengaruh tidak langsung (Mediasi)

Uji Hipotesis tidak langsung untuk menguji pengaruh variabel independen (komitmen organisasi dan iklim organisasi) dan variabel

mediasi (Etika kerja islami) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut ini hasil analisis hipotesis pengaruh tidak langsung :

**Tabel 14 Hasil Hipotesis *Specific Indirect Effect***

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Keterangan
OC -> IWE -> P	0.190	2.189	0.029	Signifikan
Ci -> IWE -> P	0.112	1.993	0.046	Signifikan

Sumber : lampiran 13

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji hipotesis tidak langsung diuraikan sebagai berikut :

- a) Komitmen Organisasi (OC) berpengaruh positif (*Original sample* 0.190) dan signifikan (t-statistik 2.189 > 1.96 dan *p-value* 0.029 < 0.05) terhadap kinerja karyawan (P) melalui etika kerja islam (IWE) sehingga H6 diterima.
- b) Iklim Organisasi (Ci) berpengaruh positif (*Original sample* 0.112) dan signifikan (t-statistik 1.993 > 1.96 dan *p-value* 0.046 < 0.05) terhadap kinerja karyawan (P) melalui etika kerja islam (IWE), sehingga H7 diterima.

#### 4. Pembahasan

##### a. Pengaruh Komitmen Organisasi (OC) terhadap kinerja karyawan (P)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar et al. (2017), Ranty Sapitri (2019) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil rentang skala menunjukkan bahwa Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terikat secara

emosional dan loyal terhadap rumah sakit. Indikator utama dari komitmen organisasi adalah kemauan karyawan yang mencerminkan tingkat adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai untuk berkontribusi pada keberhasilan rumah sakit. Dengan kinerja karyawan yang merujuk pada sejauh mana karyawan berhasil mencapai tujuan dan standrart kerja salah satu indikator kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Secara keseluruhan, komitmen organisasi dengan indikator kemauan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan indikator disiplin kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka dan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya.

**b. Pengaruh Iklim Organisasi (Ci) terhadap Kinerja karyawan (P)**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Asi (2013), Chely (2013) bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Iklim organisasi yang positif dan kepemimpinan yang efektif berkontribusi pada kinerja karyawan, terutama dalam hal kuantitas hasil kerja. Karyawan yang bekerja dalam iklim yang mendukung dan dipimpin dengan baik cenderung lebih produktif dan dapat mencapai target kuantitas hasil kerja yang ditetapkan oleh Rumah Sakit. Oleh karena itu, penting bagi Rumah sakit untuk mempertimbangkan baik iklim organisasi maupun gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja kuantitatif karyawan mereka.

**c. Pengaruh Etika kerja islami (IWE) terhadap kinerja karyawan (P)**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, harmonis dan produktif. Membawa manfaat jangka panjang bagi rumah sakit. Berdasarkan hasil rentang skala menunjukkan tinggi. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryati et.al (2021), Sunardi (2019). Etika kerja islami adalah sistem nilai yang berlandaskan pada prinsip-prinsip islam. Etika kerja islami mengajarkan bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah dan setiap pekerjaan harus dilakukan dengan niat ikhlas dan usaha maksimal. Kinerja karyawan dengan kualitas kerja yang baik akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Ketika proses kerja efektif dan efisien hasil kerja karyawan akan lebih berkualitas. Etika kerja islam dengan indikator kualitas proses kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan indikator kualitas hasil kerja. Penerapan etika kerja Islam mendorong karyawan untuk bekerja dengan integritas, tanggung jawab, dan dedikasi tinggi. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas proses kerja yang pada gilirannya meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan.

**d. Pengaruh Komitmen organisasi (OC) terhadap Etika kerja islami (IWE)**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etika kerja islami. Hal ini membuktikan semakin tinggi komitmen organisasi maka etika kerja akan meningkat. Komitmen organisasi dengan indikator kesetiaan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap etika kerja Islam dengan indikator nilai sabar dan rukun. Karyawan yang setia cenderung lebih mudah menerima dan menerapkan nilai-nilai etika kerja Islam, seperti sabar dan rukun. Kesetiaan karyawan memperkuat motivasi intrinsik mereka untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai ini, yang pada gilirannya menciptakan

lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Organisasi yang berhasil membangun kesetiaan karyawan akan melihat peningkatan dalam penerapan etika kerja Islam, yang berkontribusi pada kesuksesan dan keberlanjutan organisasi. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian Putro (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja Islam

**e. Pengaruh Iklim organisasi (OC) terhadap etika kerja islami (IWE)**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja islami. Penelitian tersebut menguatkan penelitian dari (Herlambang et.al 2022). Iklim organisasi dengan indikator kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap etika kerja Islam dengan indikator kualitas proses kerja. Kepemimpinan yang efektif menciptakan iklim organisasi yang positif dan mendukung, yang memfasilitasi penerapan etika kerja Islam. Penerapan nilai-nilai etika kerja Islam, seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan dedikasi, berkontribusi pada peningkatan kualitas proses kerja. Dengan demikian, organisasi yang memiliki kepemimpinan yang kuat dan iklim kerja yang mendukung akan melihat peningkatan dalam kualitas proses kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

**f. Pengaruh komitmen organisasi (OC) terhadap kinerja karyawan (P) melalui Etika kerja islami (IWE)**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dengan etika kerja islami. Komitmen organisasi dengan indikator kemauan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan indikator disiplin kerja, dengan etika kerja Islam melalui kualitas proses kerja sebagai mediator. Kemauan karyawan untuk

berkontribusi secara maksimal meningkatkan penerapan etika kerja Islam, yang akan meningkatkan kualitas proses kerja. Kualitas proses kerja yang baik memperkuat disiplin kerja karyawan, yang ditunjukkan melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi dalam pekerjaan. Dengan demikian, organisasi yang berhasil membangun komitmen karyawan dan menerapkan etika kerja Islam secara efektif akan melihat peningkatan dalam kualitas proses kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan

**g. Pengaruh Iklim Organisasi (Ci) terhadap kinerja karyawan (P) melalui Etika kerja islami (IWE)**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi etika kerja Islam. Hal ini memperkuat penelitian (Haryati, et.al 2021) iklim organisasi dengan indikator komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan indikator disiplin kerja, dengan etika kerja Islam melalui kualitas proses kerja sebagai mediator. Komunikasi yang efektif dalam organisasi memfasilitasi penerapan etika kerja Islam, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas proses kerja. Kualitas proses kerja yang baik memperkuat disiplin kerja karyawan, yang ditunjukkan melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi dalam pekerjaan. Dengan demikian, organisasi yang berhasil membangun komunikasi yang baik dan menerapkan etika kerja Islam secara efektif akan melihat peningkatan dalam kualitas proses kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

## **E. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi secara langsung akan mempengaruhi kinerja mereka. Komitmen yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak

positif pada kinerja mereka. Iklim organisasi yang positif akan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung, dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.

Etika kerja Islam mencakup prinsip-prinsip seperti kejujuran, keadilan, kerja keras, tanggung jawab, dan niat yang baik. Penerapan etika kerja yang kuat diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang menjalankan etika kerja Islam cenderung lebih produktif, berkualitas dalam pekerjaannya, dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. Komitmen organisasi dihipotesiskan memiliki pengaruh langsung terhadap penerapan etika kerja Islam di kalangan karyawan. Komitmen yang kuat terhadap organisasi akan mendorong karyawan untuk menerapkan prinsip-prinsip etika kerja yang berlandaskan ajaran Islam, seperti kejujuran, keadilan, kerja keras, tanggung jawab, dan niat yang baik.

Iklim organisasi yang positif dihipotesiskan memiliki pengaruh langsung terhadap etika kerja Islam. Lingkungan kerja yang mendukung dan positif akan mendorong karyawan untuk lebih berpegang pada nilai-nilai etika kerja yang sesuai dengan ajaran Islam.

Etika kerja Islam berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Ini berarti, komitmen organisasi yang tinggi akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja jika didukung oleh penerapan etika kerja Islam yang kuat. Etika kerja Islam juga memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya, iklim organisasi yang positif akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan jika didukung oleh penerapan etika kerja Islam yang baik.

Dalam penelitian ini, baik komitmen organisasi maupun iklim organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi etika kerja Islam dan kinerja karyawan. Etika kerja Islam berfungsi sebagai mediator yang memperkuat

hubungan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan harus memperkuat komitmen dan menciptakan iklim kerja yang positif, sambil mempromosikan nilai-nilai etika kerja Islam

## **2. Saran**

### **a. Saran Untuk Institusi**

Penguatan Komitmen Karyawan Program Pengembangan Kari Implementasikan program pengembangan karir yang jelas dan transparan untuk membantu karyawan melihat jalur karir mereka di rumah sakit. Pengakuan dan penghargaan berikan penghargaan secara berkala kepada karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan penting untuk meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan mereka dengan rumah sakit.

Kepemimpinan yang efektif meningkatkan kemampuan manajerial dan kepemimpinan melalui pelatihan kepemimpinan yang terstruktur. Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Komunikasi yang efektif tingkatkan komunikasi internal untuk memastikan semua karyawan mendapatkan informasi yang tepat waktu dan akurat.

Pelatihan etika kerja islami prinsip-prinsip etika kerja Islami seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab. Keteladanan dari Pimpinan menjadi contoh dalam menerapkan etika kerja Islami dalam keseharian. Fasilitas keagamaan sediakan ruang dan waktu yang memadai untuk kegiatan ibadah, seperti shalat berjamaah dan kajian rutin.

### **b. Saran Untuk Akademisi**

Program Pengembangan Profesional profesional yang berkelanjutan untuk dosen dan staf guna meningkatkan kompetensi. Penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan dan mahasiswa yang berkualitas tinggi. Partisipasi dalam Keputusan Kampus: Libatkan dosen dan staf dalam proses pengambilan keputusan strategis untuk meningkatkan keterikatan dosen dan staf dengan

kampus. Kepemimpinan yang efektif tingkatkan kemampuan manajerial dan kepemimpinan melalui pelatihan kepemimpinan yang terstruktur. Lingkungan Kerja yang mendukung pastikan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kesejahteraan karyawan. Komunikasi yang efektif tingkatkan komunikasi internal untuk memastikan semua karyawan mendapatkan informasi yang tepat waktu dan akurat. Dengan mengimplementasikan saran-saran di atas, rumah sakit dan kampus dapat menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang lebih positif dan produktif, serta mendukung penerapan etika kerja Islami yang kuat, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Saran untuk akademisi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan software analisis lainnya seperti AMOS dan LIRSEL. Selain itu, dalam pembuatan kuesioner, penelitian selanjutnya diharapkan membuat item pernyataan sesuai indikator tetapi memiliki makna berbeda setiap indikatornya. Rekomendasi lainnya, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel peneliti lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja." *Ekonomi Bisnis*: 35–36.
- Akbar, Amirul, Mochammad Al, Musadieq Mochammad, and Djudi Mukzam. 2017a. "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 47(2): 33–38.
- . 2017b. "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pelindo Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 47(2): 33–38.
- Angraini, Renita, Anwar Parawangi, and Nuryanti Mustari. 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang." *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar* 2(3): 875–88. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>.
- Ardiansyah, M Rizky. 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12 Fakultas Ekonomi." : 72. <http://eprints.unpal.ac.id/id/eprint/73/>.
- Arina, Nurandini. 2014. "ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta )." *Skripsi*: 1–42.
- Asfiah, Nurul, and Siti Nurhasanah. 2020. "Penerapan Nilai-Nilai Islami Dan Relevansinya Dengan Peningkatan Komitmen Kerja Karyawan." (March 2019).
- Asi, Sri Pahalendang. 2013. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Doris Sylvanus Palangka Raya." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 11(3): 515–23. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/585/605>.
- Chely, Christine. 2013. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado." *Jurnal Acta Diurna* 2(3): 1–15.
- Dewi Astuti. 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis* 2(2): 55–68.
- Dianti, Yira. 2017a. "Etika Kerja Islam." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.: 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf).
- . 2017b. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dn Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–

952. 2(2): 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf).

- Erdi, Hery, R Bambang, and Umi Kulsum. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan.” *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 8(2): 565–74.
- Haryati, Yeni, Mohamad Andri Ibrahim, and Ira Siti Rohmah Maulida. 2021. “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung.” *Jurnal Riset Ekonomi Syariah* 1(1): 59–62.
- Herlambang, P G D, N L P S Mastrini, and N K Sukanti. 2022. “Pengaruh Etika Kerja , Iklim Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak ( RSIA ) Puri Bunda Denpasar.” 8(3): 632–37.
- Karundeng, Christine Chely. 2013. “PADA PT . TASPEN ( PERSERO ) CABANG MANADO Oleh : Christine Chely Karundeng Email : Christinekarundeng@yahoo.Com Abstrak.” : 1–15.
- Kholid, M. 2020. “Ap Kinerja KaryPengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap PT. Reza Perkasa Pada Bagian Produksi Unit Rumah Potong Ayam (RPA). Skripsi, Stie Pgri Dewantara Jombang.” : 8–25. <http://repository.stiedewantara.ac.id>.
- Kurniawan, Andreas Wahyu. 2015. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif (Federal International Finance) Group Member of Astra Cabang Manado.” : 15–16.
- Lineker Arru, and Hidayati Tetra. 2016. “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Feb* 12(2): 250–69.
- Nadapdap, Kristanty. 2017. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari.” *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3(1): 197023.
- Nugroho, Gilang. 2022. “On Credit Section At PT . Bank Riau Kepri Pekanbaru Pengaruh Etos Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada.” 3(September): 2532–40.
- Nurchayati Dwi Ayu Ningtyas, Nurul Asfiyah, Mochammad Novi Rifa’i. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi.” *Majalah Ilmiah Gema Maritim* 21(1): 70–78.
- Pasaribu, Evan Karno, and Ayu Desi Indrawati. 2016. “Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali.” *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(12): 7785–

7809. <https://www.neliti.com/id/publications/254954/pengaruh-iklim-organisasi-dan-kualitas-kehidupan-kerja-terhadap-kinerja-pegawai>.
- Pramuditha, Panji, Tjutju Yuniarsih, and Hady Siti Hadijah. 2021. "Peningkatan Kinerja Melalui Perbaikan Iklim Organisasi Dan Penguatan Etos Kerja." *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 5(1): 54–59.
- Puangrimaggalatung, Universitas. 2023. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Bola Kabupaten Wajo." 2(2).
- Purnama, Hadi. 2017. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Cikarang." *Jurnal Lentera Bisnis* 6(1): 39.
- Putro, Prima Utama Wardoyo. 2018. "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja." *Jurnal Manajemen Indonesia* 18(2): 116.
- Ranty Sapitri. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru." *Jom Fisip* 3(2): 1–15.
- Slamet, Riyadi, Veni Devialesti, and David Ariswandy. 2022. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Tulang Bawang Barat Sebanyak Variable Terikat Yaitu Kinerja Pegawai ( Y ) Dan." (September): 212–16.
- Sodiq, Amirus. 2018. "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjks Bmt Logam Mulia Grobogan." *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 6(1): 118.
- Sugiyono. 2021. "Metodologi Penelitian." 4: 1–5.
- Sunardi, Didi. 2019. "Etika Kerja Islam." *Industri.ums.ac.id*: 82–94. <https://www.industri.ums.ac.id/>.
- Syafrina, Nova. 2019. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2): 952–62.
- Tantowi, Ridwan, and Hesti Widi Astuti. 2016. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Danamon." *Jurnal Bisnis Darmajaya* 02(02): 134–45.
- Veronica, Liliani. 2022. "Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong."
- Widodo, Sri. 2022. "Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma 1." 3(1): 27–38.

Willianti dalam (Hery, 2017:306). 2020. “Bab Ii Kajian Pustaka Bab Ii Kajian Pustaka 2.1.” *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1* 12(2004): 6–25.

Wirawan. 2011. “IKLIM ORGANISASI.” *International Working Group on the Diabetic Foot. International Consensus on the Diabetic Foot & Practical and Specific Guidelines on the Management and Prevention of the Diabetic Foot. Launched at the 6th International Symposium on the Diabetic Foot, May 11(2): 1–38.*



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian Tesis

#### KUESIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH ETIKA KERJA ISLAMI DI RUMAH SAKIT SWASTA ISLAM KALIANGET**

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga.

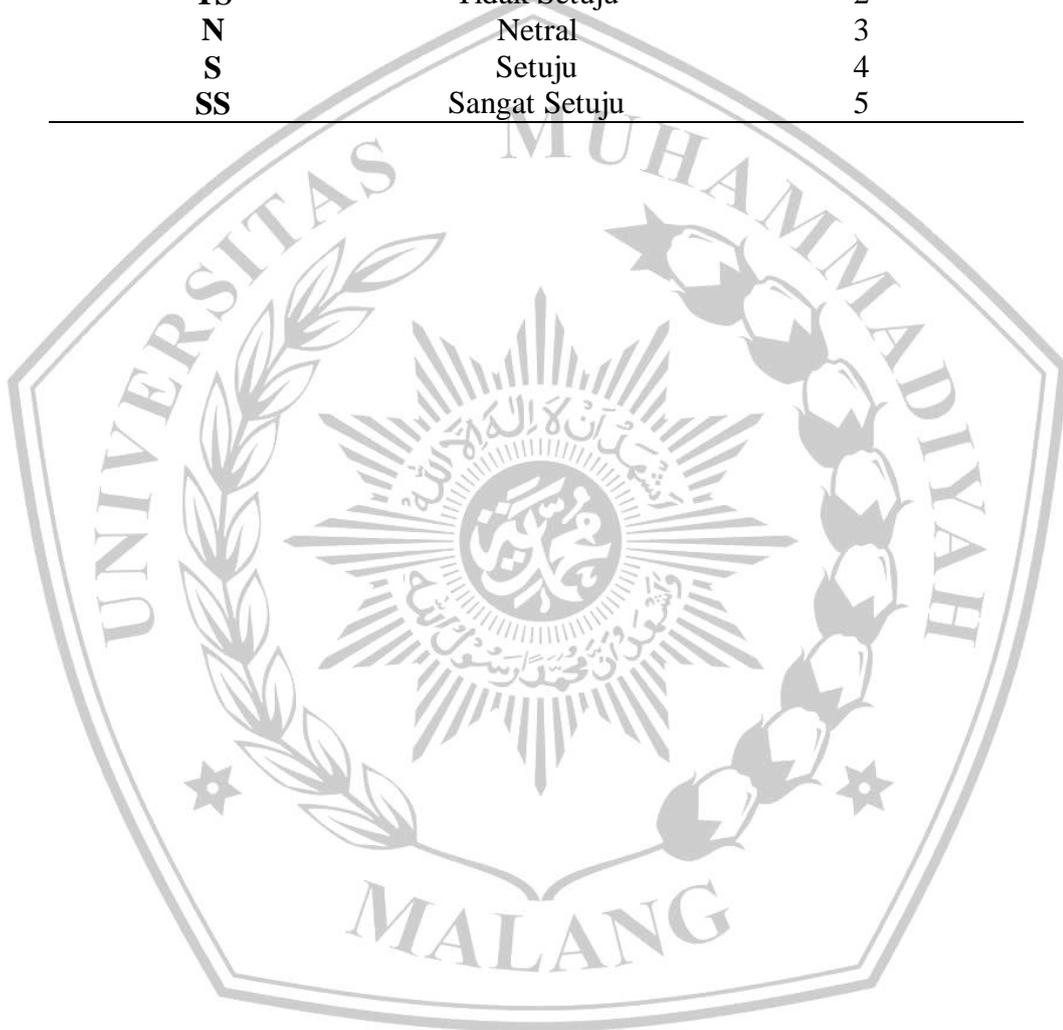
#### **A. IDENTITAS RESPONDEN**

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Jenis Kelamin :
- d. Pendidikan Terakhir :
- e. Lama Bekerja :
- f. Jabatan :
- g. Unit :

**B. PETUNJUK PENGISIAN :**

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

<b>Simbol</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Bobot/Skor</b>
<b>STS</b>	Sangat Tidak Setuju	1
<b>TS</b>	Tidak Setuju	2
<b>N</b>	Netral	3
<b>S</b>	Setuju	4
<b>SS</b>	Sangat Setuju	5



**TABEL ITEM PERTANYAAN VARIABEL  
VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI**

Item	Indikator & Pernyataan Kuesioner	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Kemauan</b>						
OC1	Saya berusaha untuk selalu mengikuti dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pekerjaan saya					
<b>Kesetiaan</b>						
OC2	Saya bersedia bekerja lebih dari jam kerja normal jika diperlukan untuk kepentingan organisasi					
<b>Kebanggaan</b>						
OC3	Saya bangga dengan prestasi yang telah dicapai oleh organisasi ini					

**VARIABEL IKLIM ORGANISASI**

Item	Indikator & Pernyataan Kuesioner	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Kepemimpinan</b>						
Ci1	Pemimpin memberikan dukungan dan semangat kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>Kepercayaan</b>						
Ci2	Saya memiliki rasa percaya terhadap rekan kerja dan pimpinan saya					
<b>Keputusan</b>						
Ci3	Untuk mengambil keputusan saya selalu mengajak rekan kerja untuk berdiskusi					
<b>Kejujuran</b>						
Ci4	Saya merasa lebih mudah dalam mengutarakan pendapat saya					
<b>Komonikasi</b>						

Ci5	Saya merasa lebih mudah mendapatkan informasi dari rekan kerja atau pimpinan					
<b>Fleksibel</b>						
Ci6	Saya merasa memiliki hak dan wewenang atas pekerjaan yang sudah ditetapkan					
<b>Resiko Pekerjaan</b>						
Ci7	Saya memahami prosedur keselamatan yang berlaku di tempat kerja					

### VARIABEL ETIKA KERJA ISMALI

Item	Indikator & Pernyataan Kuesioner	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Kereligiusan</b>						
IWE1	Saya memastikan bahwa pekerjaan saya tidak bertentangan dengan ajaran islam					
<b>Kesabaran dan Ketekunan</b>						
IWE2	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
<b>Kompetensi</b>						
IWE3	Saya berkompetensi dengan rekan kerja secara adil dan sportif					
<b>Kewajiban Kerja</b>						
IWE4	Saya merasa tanggung jawab atas hasil pekerjaan saya					
<b>Kualitas Proses kerja</b>						
IWE5	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					

## VARIABLE KINERJA KARYAWAN

Item	Indikator & Pernyataan Kuesioner	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Kualitas</b>						
P1	Kesesuaian hasil pekerjaan dengan tugas dan standard kerja yang telah ditentukan					
<b>Kuantitas</b>						
P2	Ketercapaian kualitas hasil kerja dengan target yang ditetapkan					
<b>Efisien</b>						
P3	Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target yang ditetapkan					
<b>Disiplin</b>						
P4	Saya melaksanakan pekerjaan selesai tepat waktu					
<b>Inisiatif</b>						
P5	Saya memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan sehingga jumlah hasil pekerjaan melebihi target					
<b>Ketelitian</b>						
P6	Saya teliti dalam melaksanakan tugas					
<b>Kepemimpinan</b>						
P7	Saya mampu memberi contoh yang baik dan bijaksana terhadap bawahan saya					
<b>Kejujuran</b>						
P8	Saya merasa penilaian kinerja di organisasi ini dilakukan secara jujur dan objektif					
<b>Kreativitas</b>						
P9	Saya selalu memberikan gagasan atau ide-ide baru					

## Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden

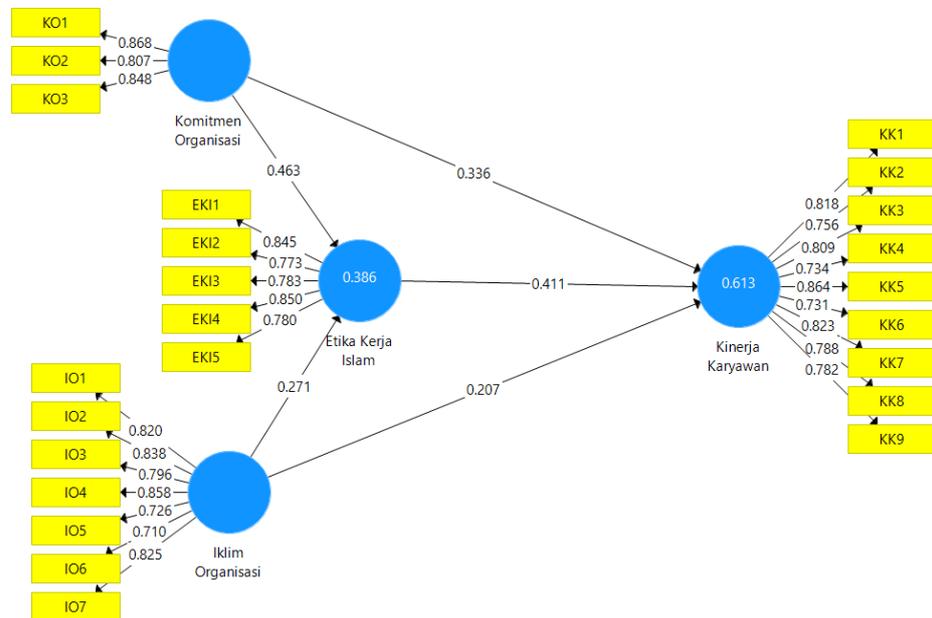
No	Komitmen Organisasi (OC)			Moral Organisasi (CI)						
	OC1	OC2	OC3	CI1	CI2	CI3	CI4	CI5	CI6	CI7
1	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
2	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	3	2	4	5	5	5	5	5
5	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4
6	3	2	2	4	4	4	4	5	3	4
7	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4
8	2	3	3	4	5	5	5	5	4	4
9	4	2	3	3	3	3	4	3	5	4
10	3	4	2	4	5	3	4	3	4	5
11	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4
12	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
13	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4
14	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
15	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5
16	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
17	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3
18	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3
19	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4
20	3	2	4	3	4	4	3	4	2	2
21	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
22	3	2	3	3	4	4	4	5	5	3
23	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
24	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5
25	3	2	3	3	4	4	4	2	3	2
26	3	4	4	5	4	4	5	3	2	4
27	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4
29	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3
30	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3
32	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
35	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
36	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5
37	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
38	4	2	3	3	4	5	5	4	4	5
39	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3
40	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
41	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
42	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
43	3	4	3	1	1	2	3	2	1	1
44	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2
45	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5
46	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
47	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
51	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
52	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
53	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5
57	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4
59	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
60	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
61	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3
62	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4
63	4	4	3	1	2	2	2	2	2	1
64	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3
65	2	5	5	2	5	4	4	4	4	4
66	5	5	5	4	4	2	4	2	3	3
67	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
68	5	5	3	3	4	4	5	2	3	4
69	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4
70	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4
71	4	2	2	1	2	2	2	2	2	1
72	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
74	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
75	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
76	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
77	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2
78	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
79	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3
80	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
81	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
82	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4
86	3	2	2	4	4	4	4	5	3	4
87	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4
88	2	3	3	4	5	5	5	5	4	4
89	4	2	3	3	3	3	4	3	5	4
90	3	4	2	4	5	3	4	3	4	5
91	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4
92	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
93	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4
94	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
95	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5
96	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
97	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3
98	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3
99	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4
100	2	2	4	3	4	3	4	2	2	2
101	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
102	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3
103	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
104	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5
105	3	2	3	3	4	4	4	2	3	2
106	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4
107	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5
108	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4
109	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3
110	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
111	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3
112	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4
113	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
114	5	4	4	4	4	4	2	2	2	5
115	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
116	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5
117	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
118	4	2	3	5	5	5	5	4	4	5
119	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3
120	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
121	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
122	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4
123	3	3	3	1	3	3	3	2	2	1
124	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2
125	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
126	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
127	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4

No	Ethika Kerja Islam (IWE)					Kinerja Karyawan (P)								
	IWE1	IWE2	IWE3	IWE4	IWE5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
8	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
9	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	2	4
13	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
15	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
19	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	2	5	5
20	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
21	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5
22	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
27	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5
28	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
29	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4

### Lampiran 3 Hasil Rentang Skala Lengkap

Variabel	Item	Jawaban Responden					Skor	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
Komitmen organisasi (OC)	OC1	3	5	15	35	69	497	Tinggi
	OC2	39	20	10	40	20	458	Tinggi
	OC3	0	0	27	40	60	481	Tinggi
Jumlah Skor							1436	
Rata-rata							479	
Iklim Organisasi (Ci)	Ci1	0	0	17	35	75	474	Tinggi
	Ci2	22	40	35	15	15	529	Tinggi
	Ci3	5	2	20	15	85	498	Tinggi
	Ci4	2	5	20	35	65	533	Tinggi
	Ci5	5	37	15	35	35	487	Tinggi
	Ci6	0	0	22	25	80	469	Tinggi
	Ci7	0	0	27	50	50	488	Tinggi
Jumlah Skor							3478	
Rata-rata							497	
Etika Kerja islami (IWE)	IWE1	17	5	10	35	60	532	Tinggi
	IWE2	0	0	27	25	75	522	Tinggi
	IWE3	5	17	15	60	35	521	Tinggi
	IWE4	0	0	17	25	85	547	Sangat tinggi
	IWE5	12	10	25	35	45	544	Tinggi
Jumlah Skor							2666	
Rata-rata							533	
Kinerja Karyawan (P)	KK1	10	15	35	32	35	555	Sangat Tinggi
	KK2	1	1	20	45	60	556	Sangat Tinggi
	KK3	1	1	45	35	45	535	Sangat Tinggi
	KK4	5	5	30	45	45	539	Sangat Tinggi
	KK5	7	15	35	45	50	536	Sangat Tinggi
	KK6	2	5	35	35	65	538	Sangat Tinggi
	KK7	0	0	27	35	65	525	Tinggi
	KK8	0	0	50	27	50	548	Sangat Tinggi
	KK9	6	15	15	35	35	549	Sangat Tinggi
Jumlah Skor							4881	
Rata-rata							542	

## Lampiran 4 Model Struktural



## Lampiran 5 Outer Loading

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
Komitmen Organisasi (OC)	CO1	0.868	Valid
	CO2	0.807	Valid
	CO3	0.848	Valid
Iklim Organisasi (Ci)	Ci1	0.820	Valid
	Ci2	0.838	Valid
	Ci3	0.796	Valid
	Ci4	0.858	Valid
	Ci5	0.726	Valid
	Ci6	0.710	Valid
	Ci7	0.825	Valid
Etika Kerja Islam (IWE)	IWE1	0.845	Valid
	IWE2	0.773	Valid
	IWE3	0.783	Valid
	IWE4	0.850	Valid
	IWE5	0.780	Valid
Kinerja Karyawan (P)	P1	0.818	Valid
	P2	0.756	Valid
	P3	0.809	Valid
	P4	0.734	Valid
	P5	0.864	Valid

	P6	0.731	Valid
	P7	0.823	Valid
	P8	0.788	Valid
	P9	0.782	Valid

### Lampiran 6 Construct reliability and validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Average Variance Extacted (AVE)
OC	0.795	0.879	0.708
Ci	0.904	0.924	0.637
IWE	0.866	0.903	0.651
P	0.904	0.937	0.625

### Lampiran 7 Cross Loading

Indikator	Etika Kerja Islam	Iklm Organisasi	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
IWE1	0.845	0.383	0.538	0.544
IWE2	0.773	0.309	0.463	0.399
IWE3	0.783	0.366	0.495	0.514
IWE4	0.850	0.324	0.651	0.342
IWE5	0.780	0.423	0.637	0.481
Ci1	0.409	0.820	0.432	0.356
Ci2	0.350	0.838	0.398	0.248
Ci3	0.375	0.796	0.472	0.283
Ci4	0.403	0.858	0.500	0.465
Ci5	0.355	0.726	0.374	0.261
Ci6	0.250	0.710	0.304	0.128
Ci7	0.348	0.825	0.401	0.361
P1	0.550	0.509	0.818	0.459
P2	0.557	0.490	0.756	0.373
P3	0.539	0.424	0.809	0.586
P4	0.472	0.274	0.734	0.576
P5	0.619	0.409	0.864	0.576
P6	0.564	0.363	0.731	0.508
P7	0.592	0.410	0.823	0.543
P8	0.508	0.412	0.788	0.481
P9	0.539	0.430	0.782	0.516

CO1	0.536	0.378	0.613	0.868
CO2	0.422	0.204	0.489	0.807
CO3	0.468	0.385	0.530	0.848

#### Lampiran 8 Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Etika Kerja Islam	Iklim Organisasi	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
Etika Kerja Islam	0.807			
Iklim Organisasi	0.452	0.798		
Kinerja Karyawan	0.696	0.523	0.791	
Komitmen Organisasi	0.569	0.389	0.651	0.841

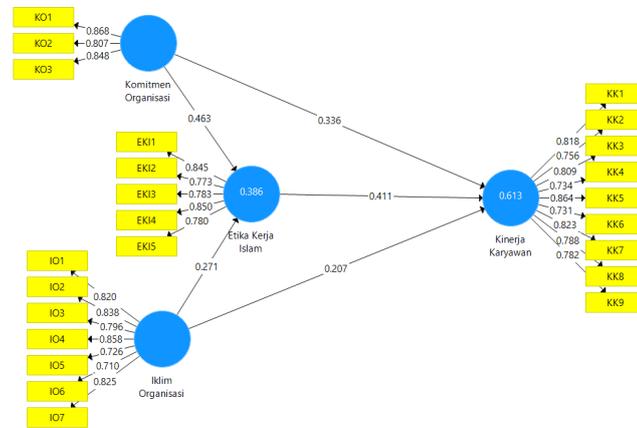
#### Lampiran 9 Heterotrait-monotrait (HTMT)- matrix

Variabel	Etika Kerja Islam	Iklim Organisasi	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
Etika Kerja Islam				
Iklim Organisasi	0.500			
Kinerja Karyawan	0.770	0.565		
Komitmen Organisasi	0.677	0.442	0.753	

#### Lampiran 10 R-square

Variabel	R-Square
Etika Kerja Islam (TWE)	0.386
Kinerja Karyawan (P)	0.613

## Lampiran 11 Model Full PLS & Outer Loading



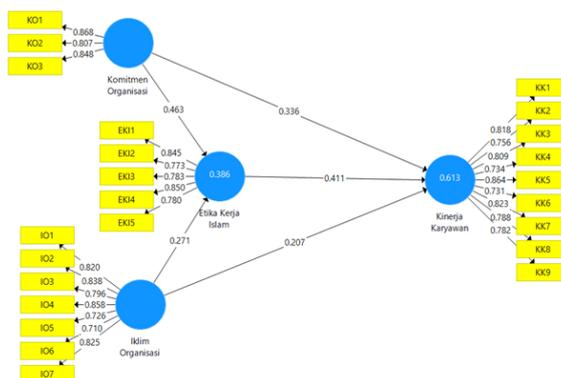
## Lampiran 12 Uji Hipotesis Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O /STDEV)	P Values
IWE-> P	0.411	0.433	0.145	2.836	0.005
Ci -> IWE	0.271	0.277	0.060	4.536	0.000
Ci -> P	0.207	0.200	0.070	2.948	0.003
OC -> IWE	0.463	0.469	0.070	6.609	0.000
CO -> P	0.336	0.325	0.116	2.908	0.004

## Lampiran 13 Uji Hipotesis Tidak Langsung

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
OC -> IWE _> P	0.190	2.189	0.029
Ci -> IWE -> P	0.112	1.993	0.046

## Lampiran 14 Model Hasil Bootstrapping Direct dan Indirect Effect





## Tesis UMM (Febrika Melly Setiawati) 1

### ORIGINALITY REPORT

<b>0</b> %	<b>0</b> %	<b>2</b> %	<b>0</b> %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

Exclude quotes  Off      Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On