

SKRIPSI

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT IBU DAN
ANAK ZAINAB PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S1 Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH:

THASIA NADIA PUTRI
NPM. 165210400

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Thasia Nadia Putri
NPM : 165210400
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Pekanbaru

Disahkan Oleh:
Pembimbing

H. Suyadi, SE., M.Si/Azmansyah, SE., M.Econ

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: JalanKaharudinNasution No.113 PerhentianMarpoayan
Telp.(0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Thasia Nadia Putri
NPM : 165210400
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Penelitian : Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Pekanbaru
Sponsor : - Alm. H. Suaydi, SE., M.Si
- Azmansyah, SE., M.Econ

Dengan perincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	05 Februari 2020	X	- Perbaiki Cover - Latar Belakang Masalah - Tambahkan Jurnal	
2.	16 Maret 2020	X	- Tambahkan Teori - Perbaiki Operasional Variabel - Tambahkan Data	
3.	17 Maret 2020	X	- Acc Sempro	
4.	14 Januari 2021	X	- Hasil Penelitian	

6.	20 Januari 2021	X	- Acc Seminar Hasil	
----	-----------------	---	---------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

Pekanbaru, 01 Juli 2021

Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 276/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 16 Maret 2021, Maka pada Hari Rabu 17 Maret 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Nama | : Thasia Nadia Putri |
| 2. NPM | : 165210400 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 17 Maret 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : 73(B+) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

- | | |
|-----------------------------------------------------|--------|
| 1. Alm. H. Suyadi, SE., M.Si/Azmansyah, SE., M.Econ | (..... |
| 2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM | (..... |
| 3. Hj. Susie Suryani, SE., MM | (..... |

Notulen

- | | |
|----------------------------|---------|
| 1. Nuriman M. Nur, SE., MM | (.....) |
|----------------------------|---------|

Pekanbaru, 17 Maret 2021

Mengetahui
Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Thasia Nadia Putri
NPM : 165210400
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Rabu 17 Maret 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Alm. H. Suyadi, SE., M.Si/Azmansyah, SE., M.Econ		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

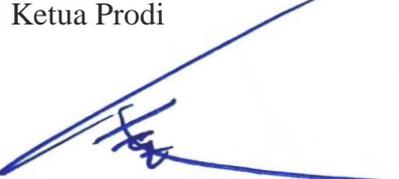
1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 17 Maret 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 276 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Thasia Nadia Putri
N P M : 165210400
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru.
2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Alm. H. Suyadi, SE., M.Si/Azmansyah, SE., M.Econ	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Nuriman M. Nur, SE., MM	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 17 Maret 2021
Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

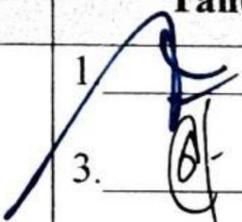
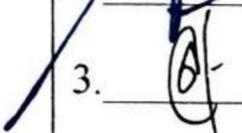
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Thasia Nadia Putri
NPM : 165210400
Judul Proposal : Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru.
Pembimbing : 1. H. Suyadi, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 29 Juli 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

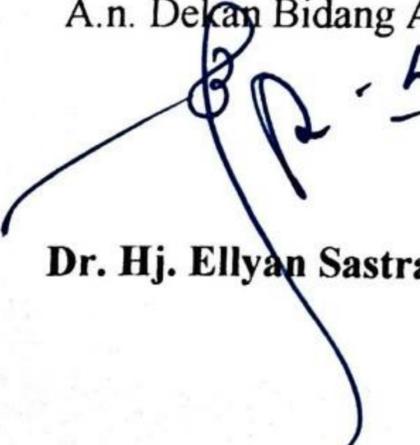
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

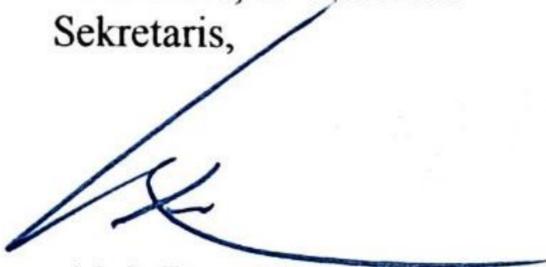
No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	H. Suyadi, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Pekanbaru, 29 Juli 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 088/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 12 Februari 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UTR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Suyadi, SE., M.Si	Lektor Kepala, D/a	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Thasia Nadia Putri
 N P M : 165210400
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit ibu dan Anak Zainab Pekanbaru
 3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 13 Februari 2020
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademi (Sarjana, Magister dan Doktor), baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 01 Juli 2021

Saya yang membuat pernyataan,



Thasia Nadia Putri
NPM.165210400

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam, komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit ibu dan anak zainab. Adapun objek penelitian ini adalah rumah sakit ibu dan anak zainab pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah sakit ibu dan anak zainab yang berjumlah 228. Sampel penelitian ini seluruh perawat dirumah sakit ibu dan anak zainab yang berjumlah 74. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang berasal dari penyebaran angket. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Secara simultan bahwa etika kerja islam dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada rumah sakit ibu dan anak zainab hal ini dikarenakan perawat dalam bekerja memiliki etika kerja yang Islami serta memiliki komitmen yang baik dalam berorganisasi atau bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya.

Kata Kunci : *Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi dan Kinerja Perawat*

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of Islamic work ethics, organizational commitment to the performance of nurses in the Zainab Mother and Child Hospital. The object of this research is the Zainab Hospital Pekanbaru. The population in this study were all employees of the Zainab Mother and Child Hospital, totaling 228. The sample of all nurses at the Zainab Mother and Child Hospital, amounting to 74. This study used multiple linear regression data analysis. The data used are primary data, namely data originating from questionnaires. The results showed that partially Islamic work ethics had a positive and significant effect on nurses' performance, and partially organizational commitment had a positive and significant effect on nurses' performance. Simultaneously, Islamic work ethics and organizational commitment have a positive and significant effect on the performance of nurses at the Zainab Mother and Child Hospital. This is because nurses at work have Islamic work ethics and have good commitment in organization or work so that they affect their performance.

Keywords: *Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Nurse Performance*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, Segala puji dan syukur bagi Allah atas ridho-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Pekanbaru” dengan baik.

Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan program Srata-1 pada program studi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Riau. Tidak lupa kita ucapkan shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi suri tauladan yang baik bagi umatnya dan untuk berbuat kebajikan.

Dalam penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari doa, semangat, bimbingan serta bantuan baik dari segi material maupun moril kepada penulis. Penyusunan skripsi ini dapat selesai dengan lancar karena tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu saya ucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus AR., SE., M.Si., Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

5. Bapak Dr. H. Zulhelmy, SE., M.Si., Ak, CA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen dan Bapak Awliya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
7. Bapak H. Suyadi, SE., M.Si dan Bapak Azmansyah, SE., M.Econ selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini selesai.
8. Bapak Dr. Hazwari Hasan, SE., MM dan Ibu Hj. Susie Suryani, SE., MM selaku Dosen Penguji serta segenap Staf Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau terkhusus Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan dari awal hingga akhir.
9. Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang selama ini telah membeikan kemudahan administrasi selama masa perkuliahan.
10. Terima kasih untuk kedua orang tua tercinta, Ayahanda Supriyanto dan Ibunda Yossie Juliana, terima kasih yang tak terhingga karena tiada henti-hentinya memberikan doa, kasih sayang, dukungan, bantuan baik moril maupun material serta nasihat dan motivasi yang diberikan kepada penulis.
11. Terima kasih untuk adik saya Wahyu Aditya, Akbar Syahriza dan Farel Athariz yang selalu memberi semangat. Serta Adik sepupu saya Ade Indriana Isra, dan M. Andika Fikriansyah yang selalu memberikan

dukungan dan tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada seluruh keluarga besar yang telah memberikan doa, nasehat dan dukungan.

12. Terima kasih untuk para sahabat saya Ila, Ranti, Neirista, Tengku Khairani, Dita dan Ricky yang selalu memberikan support, dukungan, dorongan selalu membantu didalam penyusunan skripsi agar penulis bisa menyelesaikan skripsi ini tepat waktu
13. Terima kasih kepada seluruh teman-teman angkatan 2016, khususnya Liya, Ayu, Imelda, Monica Putry, Dila,Atin, Iin Sulistio yang sudah menjadi teman susah senang, canda dan tawa dari awal masuk di Fakultas Ekonomi UIR sampai saat ini.
14. Terima kasih juga kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak dalam bidang konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

Pekanbaru, 01 Juli 2021

Penulis

Thasia Nadia Putri

DAFTAR ISI

	<u>Halaman</u>
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	5
1.4. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA	8
2.1. Pengertian Kinerja	8
2.2. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja	9
2.3. Indikator Kinerja Perawat	9
2.4. Etika Kerja Islam	10

2.5. Tujuan Etika Kerja Islam	12
2.6. Dimensi Etika Kerja Islam	13
2.7. Komitmen Organisasi	15
2.8. Dimensi Komitmen Organisasi.....	16
2.9. Cara meningkatkan komitmen Organisasi.	16
2.10. Penelitian Terdahulu	18
2.11. Struktur Penelitian.....	19
2.12. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1. Lokasi Penelitian.....	20
3.2. Operasional Variabel.....	20
3.3. Populasi dan Sampel	21
3.4. Jenis dan Sumber Data	21
3.5. Teknik Pengumpulan Data	22
3.6. Teknik Analisis Data.....	22
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	22
3.6.2 Pengujian Instrumen Penelitian	23
3.6.2.1 Uji Validitas	23
3.6.2.2 Uji Realibilitas	23
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	23
3.6.3.1 Uji Normalitas	23
3.6.3.2 Uji Multikolinieritas	24
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	24

3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	25
3.6.5 Uji Hipotesis	26
3.6.5.1 Uji t.....	26
3.6.5.2 Uji F.....	26
3.6.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)	26
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	27
4.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab.....	27
4.1.1 Sejarah Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab	27
4.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab.....	28
4.1.3 Struktur organisasi.....	29
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
5.1 Hasil Penelitian	31
5.1.1 Karakteristik Responden	31
5.1.2 Analisis Etika Islam.....	33
5.1.3 Analisis Komitmen Organisasi.....	36
5.1.4 Analisis Kinerja.....	37
5.1.5 Pengujian Instrumen Penelitian.....	39
5.1.5.1 Uji Validitas.....	39
5.1.5.2 Uji Reliabilitas	40
5.1.6 Uji Asumsi Klasik	41
5.1.6.1 Uji Normalitas.....	41
5.1.6.2 Uji Multikolinieritas	42
5.1.6.3 Uji Heterokedastisitas	43

5.1.7 Analisis Pengaruh	44
5.1.7.1 Regresi Linier Berganda.....	44
5.1.8 Uji Hipotesis.....	46
5.1.8.1 Uji Parsial	46
5.1.8.2 Uji Simultan.....	48
5.1.8.3 Koefisien Determinasi.....	49
5.2 Pembahasan.....	50
5.2.1 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja.....	50
5.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.....	51
5.2.3 Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja	52
BAB VI PENUTUP	53
6.1. Kesimpulan.....	53
6.2. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN	57

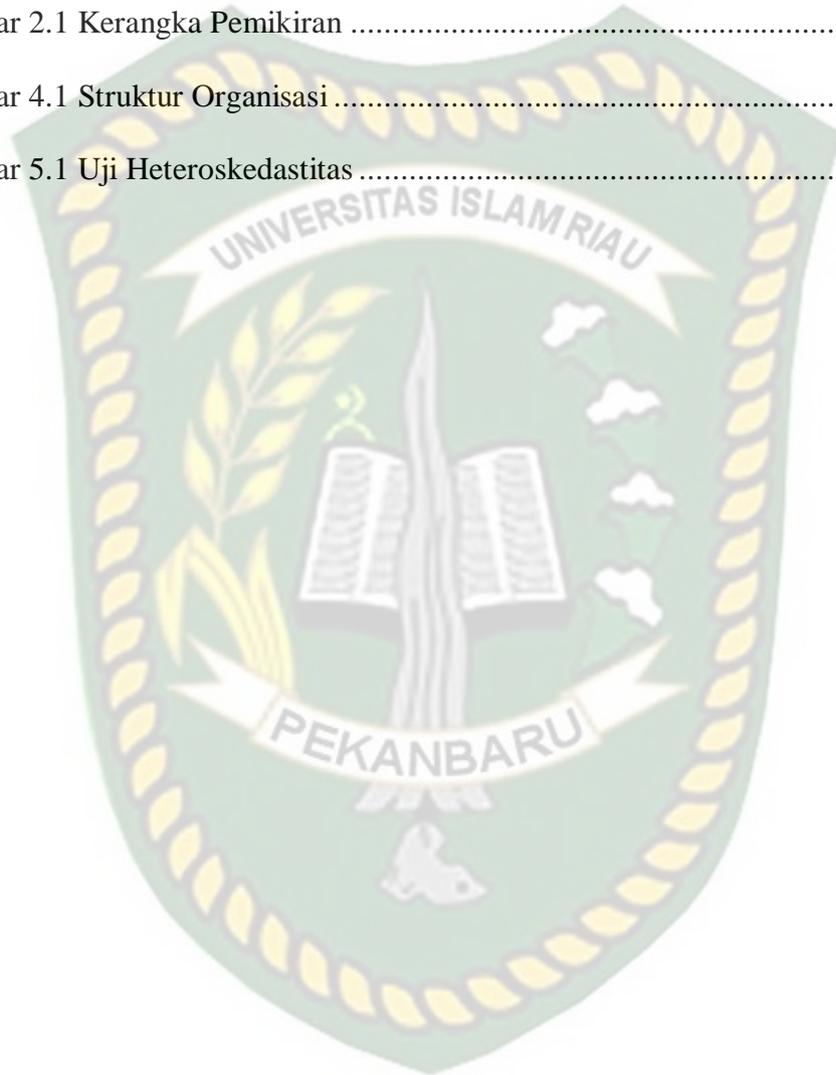
DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Jumlah Pasien Rawat Jalan dan Rawat Inap di RSIA Zainab tahun 2017 –2019.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	20
Tabel 3.2 Pemilihan Sampel Penelitian	20
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia	32
Tabel 5.3 Responden Berdasarakan Pendidikan Terakhir.....	32
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Lama bekerja	35
Tabel 5.5 Hasil Jawaban Responden Tentang Etika Kerja Islam.....	35
Tabel 5.6 Nilai Interval	35
Tabel 5.7 Hasil Jawaban Responden Tentang Komitmen Organisasi	36
Tabel 5.8 Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja	37
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Instrumen	40
Tabel 5.10 Hasil Uji Reabilitas Instrumen.....	41
Tabel 5.11 Hasil Uji Normalitas.....	42
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolonieritas	43
Tabel 5.13 Regresi Linier Berganda	45
Tabel 5.14 Hasil Uji Parsial	47
Tabel 5.15 Hasil Uji Simultan	48
Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	48

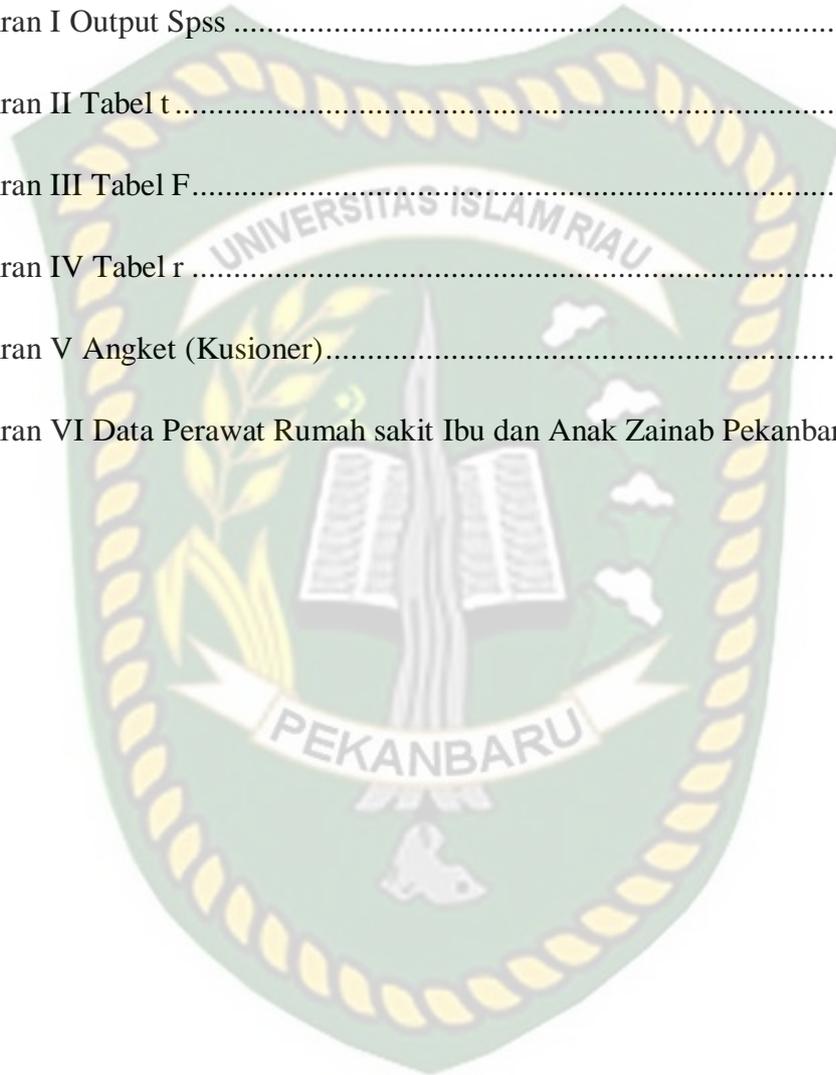
DAFTAR GAMBAR

	<u>Halaman</u>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	29
Gambar 5.1 Uji Heteroskedastitas	44



DAFTAR LAMPIRAN

	<u>Halaman</u>
Lampiran I Output Spss	52
Lampiran II Tabel t	71
Lampiran III Tabel F	73
Lampiran IV Tabel r	75
Lampiran V Angket (Kusioner).....	77
Lampiran VI Data Perawat Rumah sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru.....	81



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah organisasi yang terbentuk karena disebabkan oleh besarnya kebutuhan masyarakat akan pentingnya kesehatan. Hal tersebut menyebabkan rumah sakit berusaha untuk menciptakan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Salah satu faktor yang sangat penting didalam rumah sakit adalah pelayanan dan citra rumah sakit dimata masyarakat. Semakin besarnya permintaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang baik maka rumah sakit diharapkan untuk memberi motivasi kerja yang tinggi terhadap perawat sehingga kinerja dapat meningkat secara optimal.

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan dirumah sakit tidak terlepas dari peranan penting kinerja karyawan tidak hanya dokter, bidan seorang perawat mempunyai peran yang sangat berguna. Perawat adalah sumber yang menjalankan peran baik atau buruknya pelayanan kesehatan dirumah sakit yang didapatkan oleh seorang pasien ketika berobat dirumah sakit. Kinerja perawat merupakan penampilan hasil kerja perawat baik secara kuantitas maupun kualitas (Ilyas, 2002). Kinerja perawat adalah tenaga profesional yang memiliki kemampuan baik di bidang pengetahuan, teknikal, interpersonal serta moral, tanggung jawab dan wewenang dalam melakukan pelayanan kesehatan dalam menjalankan pekerjaan guna mencapai tujuan tugas perawat tanpa melihat situasi serta kondisi (Suriana, 2014).

Kinerja perawat dirumah sakit ibu dan anak Zainab dalam menangani pasien sudah baik dengan melakukan prosedur sesuai dengan syariat islam seperti mengucapkan salam, senyum, sapa dan selalu berdoa sebelum melakukan tindakan kepada pasien dan setiap pagi ustadz selalu datang kekamar inap pasien untuk mendoakan kesembuhan pasien. Kinerja yang baik merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan bersumber tuntunan Al-quran dan Hadist dan etika-etika bekerja menurut Islam.

Etika Kerja Islam dapat diartikan sebagai seperangkat nilai atau kepercayaan yang bersumber pada Al-qur'an maupun sunnah tentang pekerjaan. Etika kerja Islam berpengaruh secara baik terhadap perilaku seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sehingga memberikan dampak sikap dalam melakukan pekerjaan secara positif. Sikap pekerjaan yang baik adalah sikap ketika melakukan pekerjaan dilakukan dengan kerja keras, komitmen serta dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga memberikan keuntungan baik diri sendiri maupun organisasi (Yousef, 2001).

Karakteristik Etika dalam bekerja yang Islami (Dr.ahmad jaman asifudin,vi:2004) adalah yang berdasarkan konsep iman sebagai pondasi amal sholeh, apapun bentuk etika bersumber dari Al-qur'an yang dilandasi konsep iman serta amal sholeh, karena meskipun pekerjaan tersebut bermanfaat bagi orang banyak tetapi apabila tidak didasarkan keimanan maka tidak akan menghasilkan pahala. Etika kerja Islam yang baik hendaknya berbentuk sifat amanah, tanggung jawab, penuh kesabaran serta bertawakal kepada Allah SWT .

Bekerja sesuai dengan etika kerja Islam terdapat didalam al-qur'an sebagai mana firman Allah:

“Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah SWT) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. “ (QS. At-taubah (9): 105)

Pada ayat diatas dapat disimpulkan bahwa kita harus bekerja sesuai dengan etika dalam Islam yang sesuai dengan apa yang diperintahkan Allah SWT dan menunjukkan bahwa Islam sangat menghargai kerja. Islam melihat usaha serta pekerjaan yang halal dalam rangka mendapatkan rizki maupun harta yang berguna untuk amal kebaikan.

Selain Etika kerja Islam satu upaya yang dilakukan organisasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan adalah dengan mengelola SDM yaitu dengan membangun komitmen organisasi perawat/pegawai. Komitmen organisasi merupakan sebuah kondisi pegawai berpihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuan organisasi yang memiliki keinginan untuk bertahan menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi menjadi hal yang sangat penting dalam perusahaan, dikarena anggota yang memiliki komitmen yang tinggi dalam berorganisasi dapat menciptakan kelangsungan organisasinya.

Perawat yang memiliki Komitmen yang tinggi dan menjunjung Etika kerja islam dalam bekerja akan senantiasa menghasilkan kinerja yang optimal dan perawat yang memiliki komitmen dan etika yang rendah menghasilkan kinerja

yang buruk. Pentingnya perawat memiliki motivasi yang tinggi agar bisa berkontribusi rumah sakit secara maksimal. Untuk itu etika kerja islam dan komitmen rumah sakit dalam menjaga loyalitas dan disiplin perawat juga penting agar kinerja perawat semakin membaik.

Tabel 1.1

Jumlah Pasien Baik Rawat Inap maupun Rawat Jalan RSIA Zainab Tahun 2017-2019

Tahun	Pasien Rawat Jalan				Pasien Rawat Inap			
	Jenis Kelamin		Pasien Baru	Pasien Lama	Jenis Kelamin		Pasien Baru	Pasien Lama
	Pria	Wanita			Pria	Wanita		
2017	14.949	22.855	5.048	32.756	2.400	5.681	5.048	32.756
2018	18.318	23.984	5.026	37.276	2.584	6.243	5.026	37.276
2019	21.169	24.253	5.302	40.120	2.575	6.316	5.302	40.120

Sumber: *RSIA Zainab, 2021*

Dari tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah pasien RSIA Zainab mengalami peningkatan baik dari pasien rawat jalan maupun pasien rawat inap. Seiring dengan terus meningkatnya jumlah pasien maka penting bagi rumah sakit untuk meningkatkan kinerja perawat agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Pekanbaru”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, sehingga perumusan masalah yang diangkat ialah “Apakah Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru?”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini didasarkan pada perumusan masalah yang sudah dijelaskan di atas, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit ibu dan anak zainab pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja perawat di rumah sakit ibu dan anak zainab pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Pihak RSIA Zainab

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi RSIA Zainab yaitu memberikan gambaran terkait dengan kinerja perawat apakah sudah sesuai dengan etika kerja islam dan sesuai dengan komitmen organisasi di RSIA Zainab Pekanbaru.

2. Bagi Peneliti

1. Dengan penelitian ini diharapkan penulis merupakan aplikasi dari ilmu yang didapat selama dibangku perkuliahan.
2. Sebagai pembanding antara terori dan praktek yang terjadi dilapangan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya sebagai media informasi serta kajian untuk melakukan penelitian kinerja perawat dirumah sakit.

1.4 Sistematika Penelitian

Daftar isi yang direncanakan akan memiliki enam bagian, di mana masing-masing bagian terdiri dari sub-sub bab. Adapun sistematika penulisannya yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Didalam bagian ini berisikan latar belakang masalah, perumusaan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bagian ini akan menguraikan teori-teori yang membahas Etika Kerja Islam serta Komitmen Organisasi terhadap kinerja perawat dilengkapi juga dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan yang terakhir adalah hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bagian ini akan diuraikan mengenai metode penelitian yang terbagi menjadi lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta diakhiri dengan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bagian ini akan menjelaskan secara umum gambaran mengenai rumah sakit yang diteliti baik secara sejarah, visi misi serta struktur organisasi dan rumah sakit tersebut.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bagian ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasannya.

BAB VI : PENUTUP

Pada bagian penutup ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dirumah sakit ibu dan anak Zainab Pekanbaru.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Simanjutak (2005) merupakan besarnya tingkatan pencapaian yang dihasilkan atas pelaksanaan suatu tugas tertentu. Simanjutak menyebutkan bahwa kinerja individu merupakan suatu tingkat pencapaian atau hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan seseorang berdasarkan tujuan yang harus diraih atau tugas yang harus dikerjakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja ialah perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peran dan tugasnya dalam perusahaan (Rivai, 2004). Kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu keahlian tertentu.

Kinerja sangat penting dalam sebuah organisasi hal ini dikarenakan dengan adanya kinerja dapat diketahui sejauh mana kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sehingga perlu penentuan kriteria yang jelas sebagai pedoman dan acuan dalam menilai kinerja (Sinambela et al, 2012). Sehingga untuk karyawan yang kinerjanya belum optimal dapat diberikan pelatihan untuk pengembangan.

Dalam Islam didorong agar melakukan pelatihan pada karyawan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi serta kemampuan sehingga dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain pelatihan, perusahaan dapat melakukan pemberian *reward* dan *punishment* kepada

karyawannya agar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi sesuai dengan target yang ditentukan.

2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Nitisemito (2001), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat yang terdiri dari, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Simanjutak (2005) kinerja dipengaruhi oleh :

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pendidikan serta pelatihan yang dilakukan, etos dalam bekerja, motivasi kerja, sikap mental, serta kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, merupakan suatu hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang terdiri dari : keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai seperti : upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja.
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.3 Indikator Kinerja Perawat

Indikator kinerja adalah alat yang dipakai dalam mengukur kinerja perawat. Berikut ini penjelasan beberapa ahli tentang indikator-indikator kinerja.

Afandi (2018: 89) menyebutkan bahwa indikator kinerja, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang perawat dalam melakukan pekerjaannya. Kualitas yang baik dilihat dari ketelitian dalam melakukan pekerjaan serta tingkat kesalahan yang dilakukan. Semakin sedikit kesalahannya, maka semakin baik kualitas kerja perawat tersebut.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan berapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing perawat. Berapa banyak tugas yang dapat dikerjakan oleh karyawan dalam satu waktu kerja.

c. Efisiensi dalam Pelaksanaan tugas

Efisiensi dalam pelaksanaan tugas merupakan berapa besar kemampuan perawat dalam melakukan pekerjaannya secara akurat. Seberapa banyak waktu yang dihabiskan dan biaya yang dikeluarkan dalam melaksanakan tugas. Hal ini juga berkaitan dengan seberapa efisien laporan kerja yang telah dibuat oleh perawat.

Dari penjelasan di atas peneliti mengambil indikator dari Afandi (2018:89) diantaranya kualitas, kuantitas, serta efisiensi dalam melakukan tugas. Karena indikator yang dipilih cocok menggambarkan dan mengukur kinerja karyawan pada perusahaan yang akan diteliti.

2.4 Etika Kerja Islam

Etika berasal dari bahasa latin *etos* yang artinya kebiasaan. Sinonimnya ialah moral yang berasal dari bahasa latin *mores* yang artinya kebiasaan. Sedangkan dalam bahasa Arabnya adalah akhlak, bentuk jamak dari mufradnya khuluk yang berarti budi pekerti. Keduanya berarti kebiasaan atau adat istiadat (*custom and mores*), menunjukkan kepada tingkah perilaku manusia, tindakan atau sikap yang dianggap benar atau tidak (Hasan, 2009). Konsep etika islam

memiliki karakter atau ciri khusus diantaranya, mengatur bagaimana hubungan manusia dengan Tuhan, dan juga sesama manusia, dan baik dengan lingkungan serta masyarakat.

Beekun (1997), mengartikan Etika kerja Islam sebagai rangkaian moral yang terdiri dari prinsip – prinsip yang membedakan mana yang benar dan mana yang salah dalam konteks Islam. Ahmad & Yusuf (2012) mengemukakan bahwa etika kerja Islam adalah seperangkat nilai – nilai atau sistem keyakinan yang bersumber dari Al – Quran dan Sunnah yang mengatur tentang pekerjaan dan kerja keras.

Menurut Ali & AL – Owaihan (2008) Etika Kerja Islam berorientasi pada pembentukan serta keterlibatan maupun partisipasi yang menganut ditempat kerja. Etika kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri baik dari segi ekonomi, sosial serta psikologis, untuk mempertahankan keadaan sosial, untuk mensejahterakan masyarakat serta meningkatkan keimann. Konsepnya bersumber dari Al-Quran dan Sunnah ataupun perkataan Nabi Muhammad SAW.

Etika kerja islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberikan motivasi dalam sikap kerja sehingga menjadi lebih baik. Sikap kerja yang baik memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen serta dedikasi dalam melakukan pekerjaan serta sikap kerja lainnya sehingga dapat memberi keuntungan bagi individu maupun orgnasasi (Yousef, 2001).

Etika kerja islam harus mendapatkan perhatian karena idealnya seorang muslim akan berusaha mewujudkan (Yousef, 2000). Anik dan Arifudin (2003), mengemukakan bahwa etika terekspresikan dalam bentuk syariah terdiri dari Al-quran, Hadist, Ijma dan Qiyas. Menurut Mahiyaddin (2009) etika kerja islam mengutamakan nilai – nilai murni, seperti kehormatan manusia, mementingkan ketaatan, dan ketekunan kerja.

2.5 Tujuan Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam di ungkapkan Triyuwono dan Jamil (2007 : 19) bahwa tujuan utama etika kerja menurut Islam adalah “Menyebarkan rahmat pada semua makhluk”. Ini bertujuan secara normatif yang berasal dari keyakinan dan misi hidup manusia dalam Islam. Pada hakekatnya bersifat transedental karena tujuan itu tidak terbatas pada kehidupan dunia, tetapi juga pada kehidupan setelah dunia ini (akhirat). Walaupun tujuan itu terlalu abstrak, tujuan itu dapat diartikan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis (*operative*), yaitu sejauh mana penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai –nilai tujuan utama.

Seseorang yang memiliki etika kerja yang tinggi pasti tidak akan nyaman jika beberapa hari tidak bekerja. Dalam Islam, iman menuntut adanya pembuktian nyata melalui amal, amal yang dimaksud adalah bekerja. Maka Etika Kerja bagi seorang muslim sejati akan memunculkan *muhajadah* yang artinya kesungguhan dalam mewujudkan cita–citanya. Sebagai perilaku yang bersumber dari keyakinan, etika kerja bisa menjadi penggerak dalam bekerja. Sebagai contoh, seorang muslim meyakini bahwa waktu merupakan salah satu nikmat Allah yang paling besar. Dengan keyakinan ini ia akan memiliki perilaku menghargai waktu

dan secara operasional perilaku ini dapat menggerakkan ia untuk datang tepat waktu dalam bekerja. Dengan adanya etika kerja islam maka seorang muslim bekerja tidak hanya untuk mencari dunia saja tetapi mereka memikirkan akhiratnya.

2.6 Dimensi Etika Kerja Islam

Banyak penelitian yang telah dilakukan tentang etika kerja Islam, diantaranya Ali (2001) yang menghasilkan skala untuk etika kerja Islam, Ali & Al-Owaihan (2008) mengartikan dasar-dasar etika kerja Islam terdiri dari 11 konsep yaitu: *pursuing legitimate business, wealth must be earned, quality of work, wages, reliance on self, monopoly, bribery, deeds and intention, transparency, greed, dan generosity.*

Akan tetapi sampai saat ini belum ada penelitian yang menjelaskan dimensi etika kerja Islam, menurut Chanzanagh & Akbarnejad (2011) menyebutkan bahwa terdapat tujuh dimensi etika kerja Islam diantaranya, *Work intention, Trusteeship, Work type, Work for Islamic Ummah, Justice & Fairness, Cooperation & Colaboration dan Work as the only source of ownership.*

1. *Work Intention* merupakan niat dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik, yang memiliki posisi utama dalam ekonomi Islam dilakukan dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan iman kepada Allah. Sehingga maksud di atas kegiatan ekonomi dalam Islam yaitu untuk mencapai ridha Allah.

2. *Trusteeship*. Kepercayaan atau yang disebut dengan *amanah* merupakan anjuran bagi umat Islam untuk memiliki modal sosial yang besar dalam hubungan sosio-ekonomi. Adalah penting untuk menyebutkan bahwa Islam menganjurkan umat Muslim untuk *amanah* tidak hanya pada aktifitas ekonomi akan tetapi juga pada seluruh aspek kehidupan
3. *Work type*. Dalam Pengamatan terhadap peningkatan pemeluk agama Islam pada semenanjung Arab membuat wilayah itu merupakan salah satu pusat bisnis di masa itu serta kegiatan ekonomi yang dilakukan merupakan perdagangan. Menurut Islam, perdagangan (bisnis) adalah sebuah kegiatan yang paling banyak mendatangkan rezeki atau keberkahan. Banyaknya jenis pekerjaan mengharuskan umat Muslim untuk memilih pekerjaan yang tidak bertentangan dengan Agama Islam.
4. *Work results for Islamic Ummah*. Menurut Islam, kegiatan ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan dan jika aktivitas tersebut merugikan orang lain maka sangat tidak dianjurkan hal ini dikarenakan, kegiatan ekonomi yang benar adalah yang memberikan kekuatan serta tidak merugikan orang lain.
5. *Justice and Fairness*. Kebenaran serta keadilan di ekonomi Islam memberikan kesejahteraan bagi seluruh umat manusia dan Islam melarang mengumpulkan kekayaan melalui jalan yang tidak baik atau Haram. Sehingga Keadilan merupakan kunci hubungan antara manusia semakin baik dan menghilangkan kasta sosial.

6. *Cooperation & Collaboration.* Menurut Islam, masyarakat diharapkan agar dapat saling tolong menolong serta bekerjasama dalam aktivitas ekonomi hal ini merupakan ciri – ciri amal sholeh. Kegiatan saling membantu serta kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kerjasama serta mendorong peningkatan produktivitas diperusahaan.
7. *Work as the only source of ownership.*
Bekerja merupakan salah satu cara untuk pemerataan kekayaan menurut islam dimana seorang muslim akan memperoleh kekayaan dari pekerjaan yang dilakukan dengan bersungguh-sungguh ini akan berbeda jika tidak dikerjakan dengan sungguh-sungguh.

2.7 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi diperawat jadi *competitive advantage* penting. Perawat yang memiliki loyalitas pada organisasi tempatnya bekerja cenderung tidak memiliki banyak keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya atau melakukan absensi. Komitmen organisasi dapat menaikkan rasa tingkat kepuasan pasien, dan perawat yang memiliki pengalaman bekerja dengan praktek yang lebih banyak (McShane & Von Glinow, 2010).

Menurut Luthans (2006), komitmen organisasi didefinisikan :

1. Keinginan besar untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut
2. Kemauan untuk bekerja keras sesuai dengan keinginan organisasi
3. Keyakinan tertentu serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Komitmen organisasi adalah perilaku yang menggambarkan loyalitas perawat disebuah organisasi serta proses yang berlangsung secara terus-menerus

dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya pada keberhasilan dan kemajuan organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu kondisi pada saat perawat memihak pada organisasi serta tujuan – tujuan pada organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk berada dalam organisasi.

2.8 Dimensi Komitmen Organisasi

Ada 3 model komponen – komponen komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1993), dalam Robbins & Judge (2008), yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu perasaan emosional pada organisasi serta keyakinan terhadap nilai – nilainya. Perawat dan komitmen afektif yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya hal ini karena mereka memang ingin melakukannya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasakan oleh seseorang ketika berada dalam suatu organisasi jika dibandingkan dengan harus meninggalkan organisasi tersebut. Perawat yang terikat dalam suatu organisasi berdasarkan komitmen berkelanjutan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut karena mereka memerlukan organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu kewajiban untuk dapat bertahan dalam suatu organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis. perawat yang memiliki komitmen normatif yang tinggi, mereka akan berusaha untuk bertahan dalam organisasi karena mereka siap untuk tetap berada dalam organisasi.

2.9 Cara Meningkatkan Komitmen Organisasi

McShane & Von Glinow (2010), berpendapa ada beberapa metode dalam membangun loyalitas pada organisasi, yaitu :

1. *Justice & Support*

Organisasi yang telah memenuhi kewajibannya pada perawat dengan melaksanakan nilai – nilai kemanusiaan diantaranya : keadilan, rasa hormat, kesadaran untuk memaafkan dan memiliki integritas moral yang tinggi untuk mendapatkan komitmen yang afektif dari perawat.

2. *Shared Values*

Arti komitmen afektif menunjukkan pada ciri – ciri seseorang terhadap organisasi bahwa identifikasi yang paling kuat yaitu saat perawat menyakini bahwa nilai – nilai mereka setara dengan nilai dominan dalam organisasi. Perawat akan terasa nyaman serta dapat diprediksi prilakunya jika mereka sependapat dengan nilai – nilai yang mendasari pengambilan keputusan diperusahaan. Kenyamanan ini akan terus meningkatkan semangat dan motivasi mereka untuk tetap berada pada organisasi.

3. *Trust*

Ekspektasi positif seseorang pada orang lain disekitanya memiliki risiko. *Trust* adalah meletakkan rasa yakin terhadap orang lain maupun kelompok. Kepercayaan adalah hasil dari timbal balik, contohnya karyawan akan merasa berkewajiban serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dari perusahaan ketika mereka mempercayai pemimpinnya.

4. *Organizational Comprehension*

Hal ini berkaitan dengan cara karyawan mengerti dengan baik arahan strategis, dinamika sosial serta rancangan fisik organisasi. Kesadaran akan hal tersebut adalah syarat yang dibutuhkan untuk membangun komitmen afektif karena akan sulit untuk mengetahui sesuatu yang tidak diketahui dengan baik.

5. *Employee Involvement*

Keikutsertaan karyawan dalam meningkatkan komitmen afektif dengan menguatkan identitas sosial karyawan pada perusahaan. Karyawan akan merasa bahwa mereka merupakan bagian dari perusahaan ketika mereka berpartisipasi dalam keputusan yang akan diambil pada masa depan perusahaan.

2.10 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

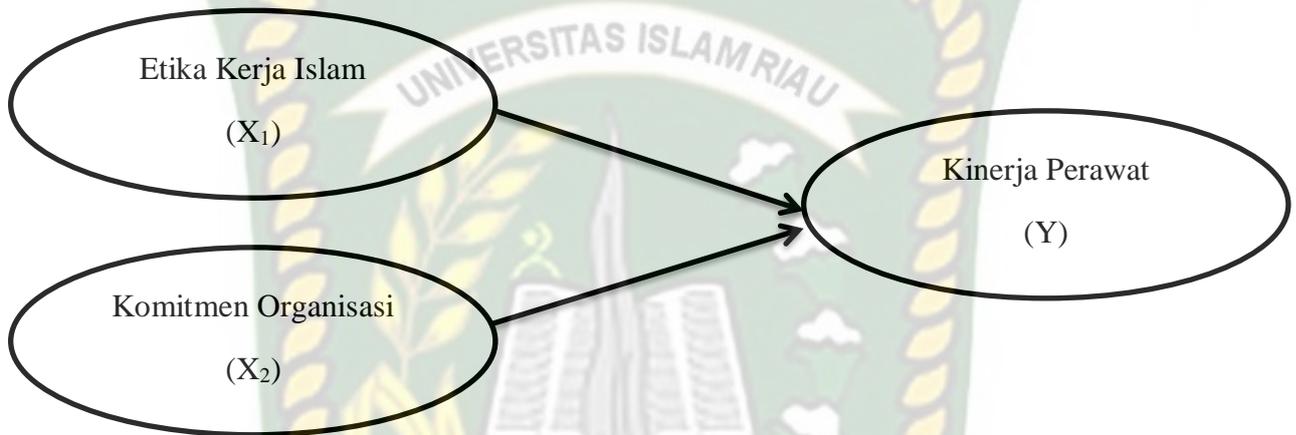
No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Faizal Nurmatias, S.Si, ME	Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Insititut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai.	Etika kerja islam, komitmen organisasi	Etika kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada insititut agama islam Tafaqquh fiddin Dumai. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan pada Institut agama islam Tafaqquh fiddin Dumai.
2.	Prima Utama Wardoyo Putro, SE., MM	Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Organisasi Terhadap Kinerja	Etika kerja islam, komitmen organisasi dan sikap	Etika kerja islam tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, sikap berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
3.	Darwis Abdulrahman Yousef (2001)	Islamic Work Ethic : A Moderator Between Organization al ommitment and Job Satification in a Cross Cultural	Etika Kerja Islam, Komitmen Orgnisasi dan Kepuasan Kerja.	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi etika kerja islam secara langsung

		Context		mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja.
--	--	---------	--	------------------------------------------------------

Sumber : Data Olahan, 2021

2.11 Struktur Penelitian

Gambar 2.1
Struktur Penelitian



Sumber : Data olahan,2021.

2.12 Hipotesis

Berdasarkan perumusan dan tujuan yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang dirumuskan adalah “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat di RSIA Zainab Pekanbaru”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada RSIA Zainab Jl. Ronggowarsito No. 1 Suka Maju Kec. Sail, Kota Pekanbaru, Riau.

3.2 Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen yaitu Kinerja Perawat (Y) dan dua variabel independen yaitu Etika Kerja Islam (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) Secara ringkas, operasional variabel dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Perawat (Y)	a. Kualitas	a. Ketelitian b. Kemampuan	Ordinal
	b. Kuantitas	a. Jumlah Tugas b. Kecepatan Kerja c. Capaian Target	
	c. Efisiensi dalam Pelaksanaan Tugas	a. Bekerja sesuai prosedur b. Tepat waktu	
Etika Kerja Islam (X ₁)	1. <i>Work Intention</i>	a. Bekerja untuk dunia dan akhirat	Ordinal
	2. <i>Trusteeship</i>	a. Amanah dalam bekerja b. Kehandalan c. Kepedulian d. Kredibilitas	
	3. <i>Justice and Fainess</i>	a. Kejujuran dalam bekerja b. Tidak memihak	
Komitmen Organisasi (X ₂)	d. Komitmen Afektif	a. Memiliki keyakinan yang kuat terhadap pekerjaannya b. Menjalankan tujuan dari organisasi	Ordinal

	e. Komitmen Berkelanjutan	a. Membutuhkan penghidupan dari gaji yang diterima b. Penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi	
	f. Komitmen Normatif	a. Memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan untuk menjadi anggota b. Memiliki kenyamanan dalam organisasi	

Sumber: Data Olahan, 2021

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini merupakan seluruh karyawan Rumah sakit ibu dan anak Zainab Pekanbaru. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai perawat di RSIA Zainab Pekanbaru berjumlah 74 Perawat. Selanjutnya penelitian ini mengambil sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013). Sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 74 sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu berupa hasil dari wawancara dan penyebaran kuesioner dengan beberapa pihak – pihak yang berkepentingan terutama mengenai mengenai kinerja Perawat dirumah sakit ibu dan anak Zainab di Pekanbaru. Sedangkan data sekunder merupakan data – data internal yang di dapat dari Rumah sakit ibu dan anak Zainab. Biasanya dalam bentuk dokumen atau publikasi seperti dari buku, jurnal dan sumber informasi terkait lainnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara (*Interview*)

Yaitu teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti) dalam mengumpulkan data mengajukan berbagai pertanyaan kepada Narasumber.

b. Kuesioner (Angket)

Yaitu teknik pengumpulan data dimana partisipasi atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi, sehingga karakteristik data tersebut mudah untuk dipahami dan bermanfaat untuk menemukan solusi dari permasalahan, terutama tentang masalah sebuah penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi Berganda dengan SPSS.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif, yaitu analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.6.2 Pengujian Instrumen Penelitian

3.6.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas menunjukkan tingkat kevalidan atas layak atau tidaknya suatu instrumen pertanyaan untuk digunakan dalam suatu penelitian. (Riduwan *et al.*, 2011:194). Pengujian validitas suatu instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan alat SPSS yang menunjukkan nilai corrected item-total correlation dimana jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah tidak valid (Riduwan *et al.*, 2011: 201).

3.6.2.2 Uji Realibilitas

Sementara kaidah realibilitas menartikan bahwa suatu instrumen dapat dipercaya serta digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumennya sudah baik dan dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya dan diandalkan karena memiliki sifat yang konsisten (Riduwan, *et al.* 2011:194). Menurut Rochaety (dalam Riduwan, *et al.* 2011: 196) dikatakan bahwa nilai koefien realibilitas dapat diketahui dengan model *alpa cronbach's*. Koefisien yang realibilitasnya tergolong baik adalah yang berada antara 0,0-1,00.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Suatu persamaan regresi dikatakan baik apabila memiliki data variabel bebas dan variabel terikat yang berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. (Sunyoto dalam Riduwan *et al.* 2009: 201). Oleh karena itu perlu untuk melakukan suatu pengujian normalitas data. Untuk melakukan pengujian

normalitas data, dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (1 sample K-S) melalui SPSS 17 for windows, dengan kriteria sebagai berikut (Suliyanto, dalam Riduwan *et al.* 2009: 201).

- a) Jika nilai asymp. Sig (2-tailed) $< \alpha$ (0.05), maka secara signifikan data tidak berdistribusi normal.
- b) Jika nilai asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha$ (0.05), maka secara signifikan data berdistribusi normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Multikorelasi merupakan korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel bebas lebih dari salah satu. Salah satu cara mendeteksi adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance-Inflating Factor*). Jika $VIF < 10$, maka tingkat koliniersitas dapat ditoleransi.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah terjadi ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi (Ghozali; 2013; 59). Model regresi yang baik yaitu apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda (heteroskedastisitas). Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Apabila pola pada gambar ditunjukkan dengan titik-titik menyebar secara acak (tanpa pola yang jelas) serta

tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tahapan ini dilakukan secara sistematis sebagai berikut: Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Dengan melakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu analisis regresi linear berganda dengan persamaan linear sebagai berikut: (Umar, 2008)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Perawat
- X_1 = Etika Kerja Islam
- X_2 = Komitmen Organisasi
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien Regresi
- ε = Standar error

Dengan adanya persamaan regresi yang dihasilkan maka akan dapat dilakukan prediksi/peramalan berdasarkan elastisitas yang bisa ditafsirkan dalam persamaan tersebut. Dengan langkah ini maka perusahaan dapat menentukan strategi apa yang paling baik untuk dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja perawat.

3.6.5 Uji Hipotesis

3.6.5.1 Uji Parsial

Pengujian parsial (uji t) dengan kriteria, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig. t < \alpha 0.05$, maka H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $Sig. t > \alpha 0.05$, H_0 diterima atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

3.6.5.2 Uji Simultan

Hipotesis pertama dilakukan dengan simultan (uji F) dengan kriteria, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig. F < \alpha 0.05$, maka H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $Sig. F < \alpha 0.05$, maka H_0 diterima atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

3.6.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Apabila telah diketahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka langkah selanjutnya adalah menentukan seberapa besar pengaruh tersebut berkontribusi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen, yang disebut sebagai pengujian koefisien determinasi, dengan notasi R^2 (*R Squared*) (Umar, 2008).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab

4.1.1 Sejarah RSIA Zainab

RSIA Zainab merupakan rumah sakit ibu dan anak tipe C milik Swasta yang berada di Sail, kota Pekanbaru dan sudah berdiri sejak tahun 2006. Berawal dari kepedulian terhadap tingginya angka kematian bayi dan ibu yang melahirkan di Indonesia dan kepedulian terhadap kondisi kesehatan, kenyamanan serta perlindungan ibu dan bayi, menjadi dasar utama inspirasi berdirinya Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab.

Rumah Sakit Ibu dan Anak pertama yang didirikan di Pekanbaru ini merupakan memiliki tujuan untuk menjawab keinginan masyarakat akan sebuah rumah sakit yang khusus melayani pelayanan kesehatan ibu dan anak yang tentunya mempunyai kebutuhan tersendiri. Seiring dengan berjalannya waktu, minat masyarakat terhadap RSIA Zainab pun semakin meningkat, ini dibuktikan dengan meningkatnya tingkat kunjungan yang terus mengalami kenaikan. Dengan adanya teknologi yang semakin baik sehingga meningkatkan dan mempermudah akses pelayanan kesehatan yang didukung oleh tenaga professional seperti, dokter spesialis, dokter umum, perawat serta staff medis yang handal, terampil serta memiliki kompeten dibidangnya. Selain itu, tenaga penunjang edukasi yang terlatih dari bidang psikologi serta pakar dalam agama untuk menciptakan kondisi kesehatan jasmani dan rohani.

Pelayanan yang baik ditunjang dengan suasana lingkungan rumah sakit yang sejuk, nyaman serta alami karena RSIA Zainab terletak dekat kawasan hutan lindung. Suasana rumah sakit juga dibuat seperti suasana rumah yang menciptakan rasa nyaman serta penuh kekeluargaan dan memenuhi unsure syariah. Keunggulan inilah yang semakin mengukuhkan Rumah sakit ibu dan anak Zainab untuk menampilkan pelayanan kesehatan serta edukasi untuk membekali anak dan anak dengan cita dan cinta dalam menjalani tugas penghambaan kepada Illahi Rabbi.

4.1.2 Visi dan Misi

VISI :

“Menjadi Rumah Sakit ibu dan anak berasaskan syariah Islam terbaik se-provinsi Riau tahun 2023”

MISI :

1. Menerapkan nilai dan nilai syariah Islam dalam Seluruh aspek pelayanan Rumah sakit
2. Mewujudkan sumber daya yang berkualitas dan amanah
3. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan ibu dan anak yang berorientasi pada mutu dan keselamatan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi

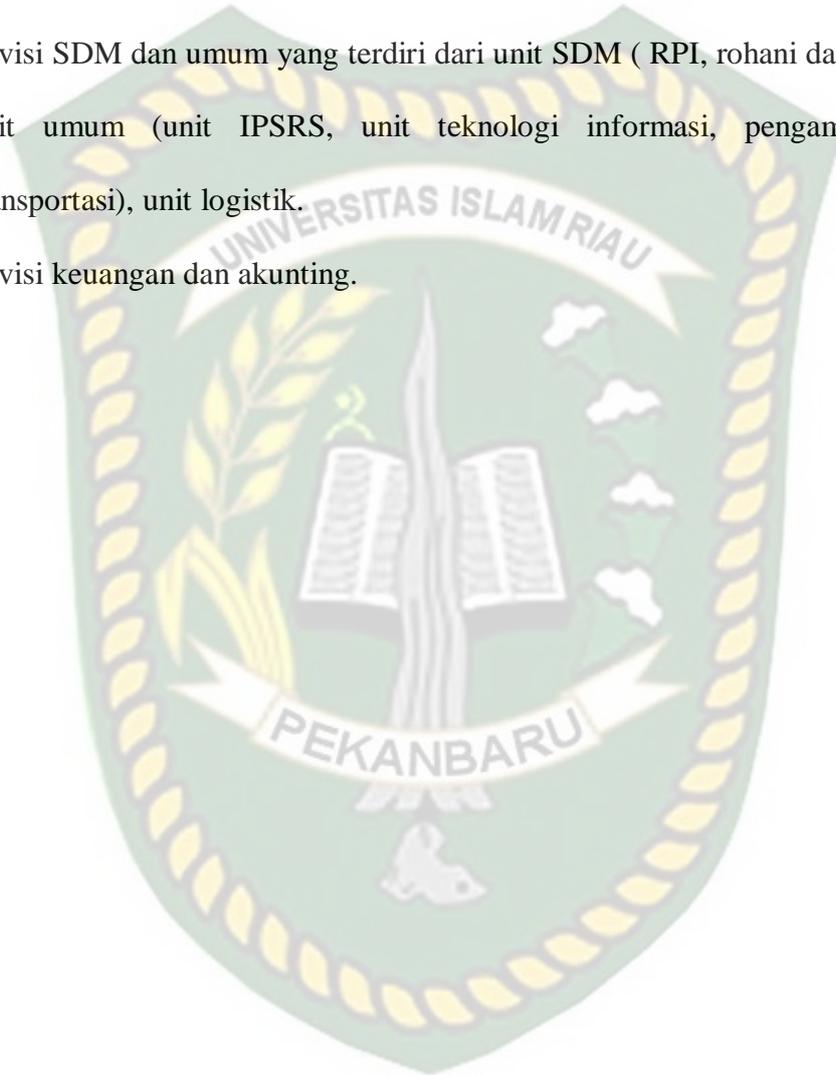


Sumber: RSIA Zainab, 2021.

Rumah sakit ini merupakan bagian dari PT. Fatimah Azzahra, Direktur rumah sakit ini adalah dr. Marya Sholehati. Rumah sakit ini terdiri dari beberapa divisi atau bagian yaitu:

- Divisi pelayanan medis yang terdiri dari instalasi gawat darurat, instalasi rawat jalan, instalasi kamar operasi, instalasi perawatan neonatus, instalasi rawat inap, *High care unit* (HCU), unit kamar bersalin.
- Divisi penunjang medis yang terdiri dari instalasi farmasi, instalasi rekam medis dan pendaftaran, unit radiologi, unit laboratorium, unit gizi, teknisi medis, instalasi rehabilitasi medic.

- c. Divisi keperawatan.
- d. Divisi mutu dan pelayanan pasien yang terdiri dari tim KMKR, verifikator internal.
- e. Divisi SDM dan umum yang terdiri dari unit SDM (RPI, rohani dan dakwah), unit umum (unit IPSRS, unit teknologi informasi, pengamanan dan transportasi), unit logistik.
- f. Divisi keuangan dan akunting.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kuesioner berbentuk daftar pertanyaan kepada perawat yang berada di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Pekanbaru. Berikut ini adalah hasil deskripsi responden perawat berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

5.1.1 Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan tanggapan responden maka dapat disajikan menurut jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	8	10,8
2	Perempuan	66	89,2
Total		74	100

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Dari Tabel 5.1 profil responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa di rumah sakit Ibu Dan Anak Zainab Pekanbaru jumlah perawat perempuan sebanyak 74 orang (100%).

b. Usia Responden

Berdasarkan tanggapan responden maka dapat disajikan menurut usia responden sebagai berikut:

Tabel 5.2**Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	21 – 30	26	35,1
2	31 – 40	37	50,0
3	41 – 53	11	14,9
Total		74	100

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Dari Tabel 5.2 profil responden berdasarkan usia menunjukkan responden yang paling banyak didominasi usia 31-40 tahun sebanyak 37 perawat (50%), diikuti usia 21-30 tahun sebanyak 26 perawat (35,1%) dan usia 41-53 tahun sebanyak 11 perawat (14,9%).

c. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tanggapan responden maka dapat disajikan jawaban berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 5.3**Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SPK/SMK	-	-
2	D1	-	-
3	D3	54	73,0
4	D4	3	4,0
5	S1	17	23,0
6	S2	-	-
Total		74	100

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Dari Tabel 5.3 profil responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan responden yang paling banyak berada pada tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 54 perawat (73,0%).

d. Lama Bekerja

Berdasarkan tanggapan responden maka dapat disajikan jawaban berdasarkan lama berkerja sebagai berikut:

Tabel 5.4

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 6 tahun	12	16,2
2	6-10 tahun	46	62,2
3	>10 tahun	16	21,6
Total		74	100

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Dari Tabel 5.4 profil responden berdasarkan masa menunjukkan responden yang paling banyak berada pada masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 46 perawat (62,2%).

5.1.2 Analisis Etika Kerja Islam

Variabel etika kerja Islam terdiri dari 7 item pernyataan yang kemudian disebar dalam bentuk kuesioner kepada perawat. Berikut data hasil jawaban responden tentang etika kerja Islam.

Tabel 5.5

Hasil Jawaban Responden Tentang Etika Kerja Islam

Pernyataan	Kriteria	Bobot	Jumlah Orang	(%)	Skor	Rata-rata	Kriteria
1. Saya bekerja diniatkan untuk kehidupan dunia dan akhirat saya	SS	5	15	20,3	75	3,91	Baik
	S	4	40	54,1	160		
	CS	3	16	21,6	48		
	TS	2	3	4,1	6		
	STS	1	0	0,0	0		
Jumlah			74	100	289		
2. Saya menjaga sikap amanah dalam bekerja	SS	5	24	32,4	120	4,01	Baik
	S	4	31	41,9	124		
	CS	3	15	20,3	45		
	TS	2	4	5,4	8		

Pernyataan	Kriteria	Bobot	Jumlah Orang	(%)	Skor	Rata-rata	Kriteria
	STS	1	0	0,0	0		
Jumlah			74	100	297		
3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	SS	5	19	25,7	95	3,81	Baik
	S	4	28	37,8	112		
	CS	3	21	28,4	63		
	TS	2	6	8,1	12		
	STS	1	0	0,0	0		
Jumlah			74	100	282		
4. Saya bersedia membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menangani suatu permasalahan	SS	5	6	8,1	30	3,30	Cukup Baik
	S	4	35	47,3	140		
	CS	3	19	25,7	57		
	TS	2	3	4,1	6		
	STS	1	11	14,9	11		
Jumlah			74	100	244		
5. Saya bekerja dengan efektif dan penuh tanggung jawab	SS	5	13	17,6	65	3,31	Cukup Baik
	S	4	24	32,4	96		
	CS	3	15	20,3	45		
	TS	2	17	23,0	34		
	STS	1	5	6,8	5		
Jumlah			74	100	245		
6. Saya memegang prinsip kejujuran dalam bekerja	SS	5	5	6,8	25	3,34	Baik
	S	4	24	32,4	96		
	CS	3	36	48,6	108		
	TS	2	9	12,2	18		
	STS	1	0	0,0	0		
Jumlah			74	100	247		
7. Saya bersikap profesional dan tidak memihak rekan kerja ketika ada yang terlibat konflik di tempat kerja	SS	5	23	31,1	115	3,76	Baik
	S	4	23	31,1	92		
	CS	3	16	21,6	48		
	TS	2	11	14,9	22		
	STS	1	1	1,4	1		
Jumlah			74	100	278		
Jumlah Rata-rata Variabel Etika Kerja Islam						3,63	Baik

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Dari Tabel 5.5 dapat diketahui tanggapan responden variabel Etika Kerja Islam memperoleh jawaban paling rendah dengan rata-rata 3,30 dengan kriteria cukup baik terdapat pada indikator “Saya bersedia membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menangani suatu permasalahan”. Pada indikator tersebut ada 11 orang yang menjawab sangat tidak setuju (STS). Sedangkan jawaban paling tinggi

dengan rata-rata 4,01 dengan kriteria baik terdapat pada indikator “Saya menjaga sikap amanah dalam bekerja”. Pada indikator tersebut terdapat 31 orang menjawab setuju (S).

Untuk mendapatkan kriteria dari nilai rata-rata jawaban responden dimasukkan berdasarkan kelas interval, penentuan kelas intervalnya maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Dimana nilai tertinggi jawaban responden yaitu 5, dan nilai terendah jawaban responden adalah 1, dengan jumlah kelas adalah 5. Sehingga berdasarkan rumus diatas, diperoleh nilai Interval Kelas = 0,8; sehingga diperoleh ketentuan dari kategori jawaban responden yaitu :

Tabel 5.6

Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	Kurang Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan hasil penelitian secara empiris diperoleh nilai rata-rata untuk setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian seperti dijelaskan pada masing-masing analisa deskriptif variabel penelitian.

5.1.3 Analisis Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi terdiri dari 6 item pernyataan yang kemudian disebar dalam bentuk kuesioner kepada perawat. Berikut data hasil jawaban responden tentang komitmen organisasi.

Tabel 5.7

Hasil Jawaban Responden Tentang Komitmen Organisasi

Pernyataan	Kriteria	Bobot	Jumlah Orang	(%)	Skor	Rata-rata	Kriteria
1. Saya optimis tentang masa depan yang semakin cerah dengan bekerja di rumah sakit ini	SS	5	22	29,7	110	3,69	Baik
	S	4	23	31,1	92		
	CS	3	13	17,6	39		
	TS	2	16	21,6	32		
	STS	1	0	0,0	0		
Jumlah			74	100	273		
2. Saya menjalankan tujuan dari organisasi	SS	5	22	29,7	110	3,62	Baik
	S	4	19	25,7	76		
	CS	3	16	21,6	48		
	TS	2	17	23,0	34		
	STS	1	0	0,0	0		
Jumlah			74	100	268		
3. Gaji yang saya terima sangat membantu mencukupi kebutuhan hidup saya	SS	5	20	27,0	100	3,61	Baik
	S	4	23	31,1	92		
	CS	3	13	17,6	39		
	TS	2	18	24,3	36		
	STS	1	0	0,0	0		
Jumlah			74	100	267		
4. Saya menerima dan menjalankan nilai-nilai yang diterapkan di rumah sakit tempat saya bekerja	SS	5	15	20,3	75	3,38	Cukup Baik
	S	4	18	24,3	72		
	CS	3	22	29,7	66		
	TS	2	18	24,3	36		
	STS	1	1	1,4	1		
Jumlah			74	100	250		
5. Saya memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan menjadi bagian dari rumah sakit ini	SS	5	9	12,2	45	3,39	Cukup Baik
	S	4	30	40,5	120		
	CS	3	19	25,7	57		
	TS	2	13	17,6	26		
	STS	1	3	4,1	3		

Pernyataan	Kriteria	Bobot	Jumlah Orang	(%)	Skor	Rata-rata	Kriteria
Jumlah			74	100	251		
6. Saya merasa nyaman bekerja dirumah sakit ini	SS	5	17	23,0	85	3,49	Baik
	S	4	21	28,4	84		
	CS	3	20	27,0	60		
	TS	2	13	17,6	26		
	STS	1	3	4,1	3		
Jumlah			74	100	258		
Jumlah Rata-rata Variabel Komitmen Organisasi						3,53	Baik

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Dari Tabel 5.7 dapat diketahui tanggapan responden variabel komitmen organisasi memperoleh jawaban paling rendah dengan rata-rata 3,38 dengan kriteria cukup baik terdapat pada indikator “Saya menerima dan menjalankan nilai-nilai yang diterapkan di rumah sakit tempat saya bekerja”. Pada indikator tersebut ada 18 orang yang menjawab tidak setuju (TS). Sedangkan jawaban paling tinggi dengan rata-rata 3,69 dengan kriteria baik terdapat pada indikator “saya optimis tentang masa depan yang semakin cerah dengan bekerja dirumah sakit ini” pada indikator tersebut terdapat 23 orang menjawab setuju (S).

5.1.4 Analisis Kinerja

Variabel kinerja terdiri dari 7 item pernyataan dalam bentuk kuesioner. Berikut data hasil jawaban responden tentang kinerja.

Tabel 5.8

Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja

Pernyataan	Kriteria	Bobot	Jumlah Orang	(%)	Skor	Rata-rata	Kriteria
1. Saya selalu teliti dalam setiap menjalankan pekerjaan	SS	5	13	17,6	65	3,49	Baik
	S	4	22	29,7	88		
	CS	3	28	37,8	84		
	TS	2	10	13,5	20		
	STS	1	1	1,4	1		
Jumlah			74	100	258		
2. Pekerjaan yang saya jalankan	SS	5	12	16,2	60	3,65	Baik
	S	4	33	44,6	132		

Pernyataan	Kriteria	Bobot	Jumlah Orang	(%)	Skor	Rata-rata	Kriteria
sesuai dengan kemampuan saya	CS	3	21	28,4	63		
	TS	2	7	9,5	14		
	STS	1	1	1,4	1		
Jumlah			74	100	270		
3. Saya dapat memahami dengan baik tugas yang ditetapkan rumah sakit	SS	5	12	16,2	60	3,58	Baik
	S	4	31	41,9	124		
	CS	3	19	25,7	57		
	TS	2	12	16,2	24		
	STS	1	0	0,0	0		
Jumlah			74	100	265		
4. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	SS	5	4	5,4	20	3,27	Cukup Baik
	S	4	27	36,5	108		
	CS	3	28	37,8	84		
	TS	2	15	20,3	30		
	STS	1	0	0,0	0		
Jumlah			74	100	242		
5. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	SS	5	12	16,2	60	3,47	Baik
	S	4	23	31,1	92		
	CS	3	27	36,5	81		
	TS	2	12	16,2	24		
	STS	1	0	0,0	0		
Jumlah			74	100	257		
6. Saya bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan rumah sakit	SS	5	17	23,0	85	3,77	Baik
	S	4	28	37,8	112		
	CS	3	24	32,4	72		
	TS	2	5	6,8	10		
	STS	1	0	0,0	0		
Jumlah			74	100	279		
7. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	SS	5	10	13,5	50	3,20	Cukup Baik
	S	4	19	25,7	76		
	CS	3	27	36,5	81		
	TS	2	12	16,2	24		
	STS	1	6	8,1	6		
Jumlah			74	100	237		
Jumlah Rata-rata Variabel Kinerja						3,49	Baik

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Dari Tabel 5.8 dapat diketahui tanggapan responden variabel kinerja memperoleh jawaban paling rendah dengan rata-rata 3,20 dengan kriteria cukup baik terdapat pada indikator "Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya". Pada indikator tersebut ada 12 orang yang menjawab tidak setuju (TS). Sedangkan jawaban dengan rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,77 dengan

kriteria baik terdapat pada indikator “ Saya bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan rumah sakit” pada indikator tersebut terdapat 28 orang menjawab setuju (S) .

5.1.5 Pengujian Instrumen Penelitian

5.1.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian keterkaitan atau hubungan antar item pertanyaan dalam satu variabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pernyataan mampu mengungkap sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan alat SPSS yang menunjukkan nilai *corrected item-total corelation* dimana jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah tidak valid.

Uji validitas ialah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikan 5% untuk 2 sisi. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah *pearson correlation* antara item dengan total skor variabel. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan : $r_{tabel} = N - 2$; $r_{tabel} = 74 - 2$; $r_{tabel} = 0,229$

Hasil pengujian menunjukkan informasi sebagai berikut:

Tabel 5.9

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Etika Kerja Islam (X ₁)	X ₁₁	0,703	0,229	Valid
	X ₁₂	0,702	0,229	Valid
	X ₁₃	0,767	0,229	Valid
	X ₁₄	0,657	0,229	Valid
	X ₁₅	0,673	0,229	Valid
	X ₁₆	0,734	0,229	Valid
	X ₁₇	0,646	0,229	Valid
Komitmen Organisasi (X ₂)	X ₂₁	0,641	0,229	Valid
	X ₂₂	0,744	0,229	Valid
	X ₂₃	0,793	0,229	Valid
	X ₂₄	0,728	0,229	Valid
	X ₂₅	0,734	0,229	Valid
	X ₂₆	0,761	0,229	Valid
Kinerja (Y)	Y ₁	0,630	0,229	Valid
	Y ₂	0,592	0,229	Valid
	Y ₃	0,736	0,229	Valid
	Y ₄	0,791	0,229	Valid
	Y ₅	0,605	0,229	Valid
	Y ₆	0,671	0,229	Valid
	Y ₇	0,626	0,229	Valid

Sumber: *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan Tabel 5.9 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan valid, hal ini dapat diidentifikasi apabila nilai korelasi lebih besar dari r tabel maka data tersebut valid. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan.

5.1.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Konsistensi pengukuran menggambarkan bahwa instrumen tersebut dapat bekerja dengan baik pada waktu dan situasi yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan

dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Nilai untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen adalah nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.10

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Etika Kerja Islam (X ₁)	0,813	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,828	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,785	0,60	Reliabel

Sumber: *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan Tabel 5.10 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai > 0,60. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

5.1.6 Uji Asumsi Klasik

5.1.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Dasar pengambilan uji normalitas, jika Sig (signifikansi) > 0,05 maka data berdistribusi normal namun sebaliknya jika nilai Sig (signifikansi) < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal.

Pengujian normalitas ini dengan menggunakan uji statistik dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test*, dengan melihat nilai kolmogorov dan

Asymp.Sig nya. Kriteria penerimaan normalitas adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka distribusinya normal, sebaliknya jika lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka distribusi dinyatakan tidak normal (Ghozali, 2013:163). Hasil pengujian untuk semua variabel disajikan dalam Tabel 5.11 berikut ini :

Tabel 5.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,93413284
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,059
	Positive	,051
	Negative	-,059
Test Statistic		,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang disajikan diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari tiap-tiap variabel lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

5.1.6.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas memiliki tujuan untuk mengukur apakah hubungan diantara variabel bebas serta memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika

jumlah variabel bebas lebih dari salah satu. Salah satu cara mendeteksi adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance-Inflating Factor*). Jika $VIF < 10$, maka tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.

Tabel 5.12

Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Etika Kerja Islam	,567	1,763
Komitmen Organisasi	,567	1,763

Sumber: *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 5.12 menunjukkan nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen di dalam penelitian ini.

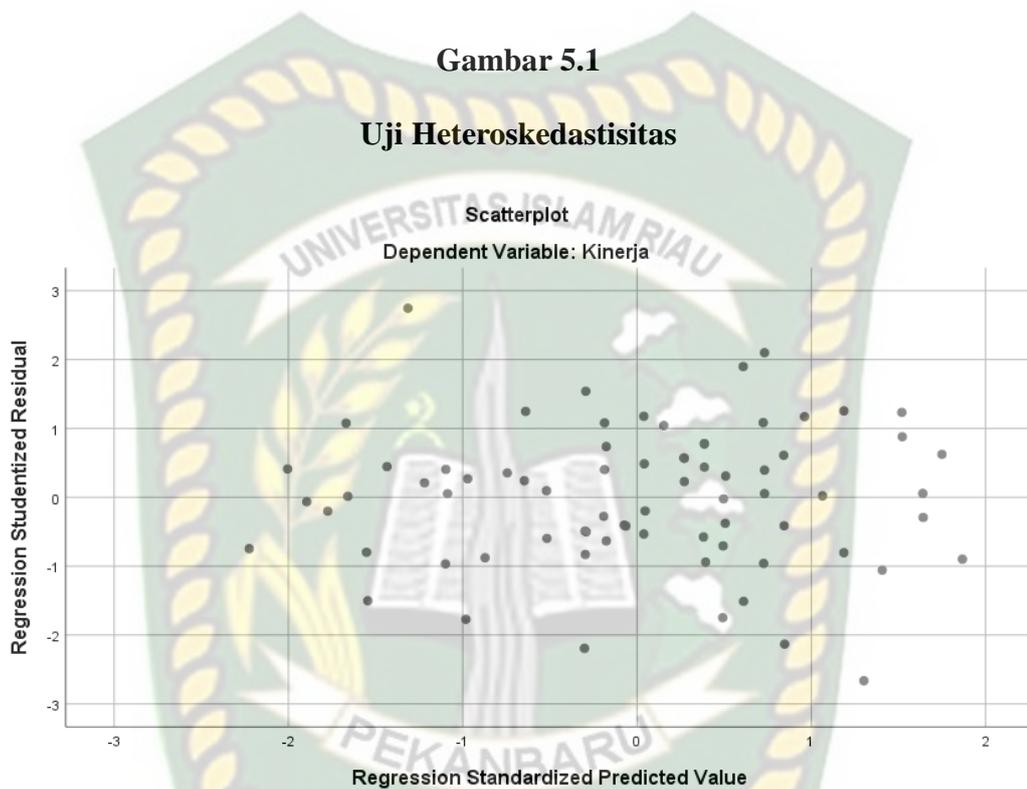
5.1.6.3 Uji Heterokodesitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah terjadi ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi (Ghozali; 2013; 59). Model regresi yang baik adalah jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda (heteroskedastisitas). Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Apabila pola pada gambar ditunjukkan dengan titik-titik menyebar secara acak (tanpa pola yang jelas) serta

tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Gambar 5.1

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Data Olahan, 2021*

Dari gambar Scatterplot diatas terlihat data menyebar secara acak diatas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

5.1.7 Analisis Pengaruh

5.1.7.1 Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menilai variabilitas luas pengungkapan risiko dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Model regresi yang dikembangkan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah: $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$. Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS *for Windows* versi 24.0 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.13
Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients .	
	B	Std. Error
1 (Constant)	6,960	1,936
Etika Kerja Islam	,371	,098
Komitmen Organisasi	,379	,094

Sumber: *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan Tabel 5.13 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 6,960 + 0,371 X_1 + 0,379 X_2$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

- Nilai $\beta_0 = 6,960$ menunjukkan bahwa apabila nilai etika kerja Islam (X_1), dan komitmen organisasi (X_2) konstan atau tetap maka kinerja akan bernilai sebesar 6,960.
- Nilai $\beta_1 = 0,371$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel etika kerja Islam (X_1) naik 1 satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,371 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

- c. Nilai $\beta_2 = 0,379$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel komitmen organisasi (X_2) naik 1 satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,379 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

5.1.8 Uji Hipotesis

5.1.8.1 Uji Parsial

Uji ini membandingkan t hitung dengan t tabel yaitu bila t hitung $>$ t tabel berarti bahwa variabel independen mampu mempengaruhi terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika t hitung dengan t tabel yaitu bila t hitung $<$ t tabel berarti bahwa variabel independennya tidak mampu mempengaruhi terhadap variabel dependen.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t_{hitung} dengan ketentuan:

- Jika signifikansi $t_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
- Jika signifikansi $t_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Ketentuan uji t adalah H_0 dapat diterima jika t hitung lebih kecil atau sama dengan t tabel dan H_i diterima apabila t hitung lebih besar daripada t tabel.

Berdasarkan tabel distribusi *t student* dapat dilihat rumus sebagai berikut :

$$= \alpha/2 \quad : n-k$$

$$= 0,05/2 \quad : 74-3$$

$$= 0,025 \quad : 71$$

Ket : n = banyaknya responden

k = jumlah variabel (bebas dan terikat)

Pada t tabel hasilnya adalah 1,993. Hasil uji parsial (t) atas variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 5.14

Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,595	,001
Etika Kerja Islam	3,800	,000
Komitmen Organisasi	4,031	,000

Sumber: *Data Olahan, 2021*

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini :

a. Pengaruh Etika kerja Islam (X₁) Terhadap Kinerja

Pada variabel etika kerja Islam (X₁) nilai thitung 3,800 > nilai t tabel 1,993 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05, artinya etika kerja Islam (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Pengaruh Komitmen organisasi (X₂) Terhadap Kinerja

Pada variabel komitmen organisasi (X₂) nilai thitung 4,031 > nilai t tabel 1,993 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05, artinya komitmen organisasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5.1.8.2 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali; 2013; 98).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- (a) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_1 .

F_{tabel} dicari dengan rumus :

$(k ; n-k)$

Keterangan: k = jumlah variabel independen

n = jumlah observasi data

$k = 2, n=74$

$(2 ; 74-2)$

$(2 ; 72)$

Maka nilai F_{tabel} penelitian ini adalah 3,12. Berikut disajikan tabel analisis Uji F:

Tabel 5.15

Hasil Uji F

ANOVA^a

No.	Model	F	Sig.
1	Regression	44,833	,000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan Tabel 5.15 diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 44,833. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . F_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 3,12. Karena nilai F_{hitung} 44,833 lebih besar dari F_{tabel} 3,12, artinya hal ini menyebabkan H_0 diterima, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (etika kerja Islam (X_1) dan komitmen organisasi (X_2)) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja.

5.1.8.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinansi (R^2) merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase ini menunjukkan besarnya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar variabel koefisien determinasinya semakin baik variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi akan berkisar dari 0 sampai 1. Jika nilai koefisien determinasi kecil dari 1, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel terbatas. Sebaliknya jika nilai koefisien determinasi hampir mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Nilai R atau R^2 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16**Hasil Uji Koefisien Determinasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,747 ^a	,558	,546

Sumber: *Olahan Data, 2021*

Berdasarkan Tabel 5.16 dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,558, ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja sebesar 55,8%, dan sisanya (44,2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada rumah sakit ibu dan anak Zainab Pekanbaru, hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmali (2015) pada Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Prima Utama Wardoyo Putro yang menunjukkan bahwa etika kerja islam tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja serta penelitian yang dilakukan oleh Darwis Abdurahman Yousef (2001) yang juga menunjukkan

bahwa etika kerja islam tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja hal ini dikarenakan perbedaan objek penelitian.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam di Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru berada dalam kategori baik. Namun masih perlu ditingkatkan pada indikator “karyawan bersedia membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menangani suatu permasalahan”. Hal ini menandakan bahwa masih terdapat kekurangan pada Etika Kerja Islam karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru. Kekurangan hal tersebut tentu akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan.

Seseorang yang memiliki etika kerja yang tinggi dalam dirinya pasti tidak akan nyaman jika beberapa hari tidak masuk bekerja. Dalam Islam, iman menuntut adanya pembuktian nyata melalui amal, amal yang dimaksud disini adalah bekerja. Maka Etika Kerja bagi seorang muslim sejati akan memunculkan *muhajadah* yakni kesungguhan dalam mewujudkan cita – citanya. Sehingga akan memiliki keyakinan, etika kerja bisa menjadi penggerak dalam bekerja. Contohnya, seorang muslim meyakini bahwa waktu adalah salah satu nikmat Allah SWT yang paling besar. Dengan keyakinan ini ia akan membuat perilaku seseorang untuk menghargai waktu secara optimal hal ini dibuktikan dengan datang tepat waktu dalam bekerja. Dengan adanya etika kerja islam maka seorang muslim bekerja tidak hanya untuk mencari dunia saja tetapi mereka memikirkan akhiratnya.

5.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru, hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmali (2015) pada Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja dan penelitian yang dilakukan Darwis Abdurahman Yousef (2001) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Prima Utama Wardoyo Putro yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja hal ini dikarenakan perbedaan objek penelitian.

Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Pandangan ini dipertegas Colquitt *et al.*, (2011) bahwa komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turnsover*). Ini artinya, komitmen merupakan suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.

Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas perawat pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan ketika seorang perawat memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut..

5.2.3 Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa etika kerja Islam, komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Yang berarti etika kerja Islam, komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berada diluar penelitian.

Pada prinsipnya, etika menyangkut moral serta perilaku yang benar dan salah. Disadari atau tidak, bahwa tidak hanya individu dan kelompok tetapi juga sejumlah faktor yang berkaitan mulai dari kebudayaan, organisasi, dan lingkungan luar yang menentukan perilaku beretika. Pengaruh etika berperilaku berasal dari keluarga, teman, tetangga, pendidikan, agama, dan media (Luthans, 2011). Etika mengacu pada studi tentang prinsip-prinsip moral atau nilai-nilai yang menentukan apakah tindakan itu benar atau salah dan hasilnya baik atau buruk. Orang mengandalkan nilai etika mereka untuk menentukan "hal yang benar untuk dilakukan". Setiap tindakan yang dilakukan, baik yang sesuai maupun yang

bertentangan dengan prinsip moral memiliki konsekuensi yang jelas, serta berpengaruh terhadap sebuah organisasi.

Demikian pula dengan komitmen organisasi yang merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, baik itu dalam sebuah perusahaan, sekolah maupun yang lainnya, yang dimana seorang individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja. Adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Dalam hal ini seorang individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu dan berharap untuk menjadi anggota organisasi guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi (Colquitt *et al.*, 2014).

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil deskriptif terlihat kinerja belum optimal terutama pada indikator “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya”. Untuk variabel etika kerja Islam yang terendah pada indikator “Karyawan bersedia membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menangani suatu permasalahan”. Pada variabel komitmen organisasi nilai yang terendah pada indikator “Karyawan menerima dan menjalankan nilai-nilai yang diterapkan di rumah sakit tempat saya bekerja.”
2. Pada variabel etika kerja Islam (X_1) nilai thitung 3,800 > nilai t tabel 1,993 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya etika kerja Islam (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Pada variabel komitmen organisasi (X_2) nilai thitung 4,031 > nilai t tabel 1,993 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,558, artinya hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja sebesar 55,8%, dan sisanya (44,2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian..

6.2 Saran

Dari hasil simpulan yang telah dikemukakan, maka penulis akan memberikan saran yaitu sebagai berikut :

1. Agar kinerja perawat perlu lebih ditingkatkan dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan tugas.
2. Pada variabel Etika Kerja Islam, karyawan harus bersedia membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menangani suatu permasalahan, sehingga permasalahan yang dihadapi dapat segera terselesaikan dengan baik.
3. Pada variabel komitmen organisasi, karyawan harus menerima dan menjalankan nilai-nilai yang diterapkan di rumah sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru.
4. Bagi pihak Fakultas maupun Program Studi Manajemen dapat menjadikan referensi tambahan sebagai bagian dari ilmu pengetahuan terutama kajian tentang Manajemen.
5. Bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel penelitian lain yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti disiplin kerja dan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi Ummu Salmiyah. 2011. "Etika Kerja Dalam Islam". Diambil dari :<http://spesialistorch.com> pada tanggal 29 Oktober 2020.
- Adab, Farisul. 2015. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan Dan Produktivitas. *Jurnal Ilmiah*. STAIN KUDUS.
- Ahmad, S & Owoyemi, M. Y. 2012. "The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Point in the Prophetic Tradition". *Internasional Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 20, pp. 116-123
- Ali, A & Al Owaihan. 2008. Islamic Work Ethic in Kuwait. *Journal of Manusiament Development*, Vol. 14.
- Asifudin, Ahmad Jahan. 2004. *Etika Kerja Islam*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Colquitt, J. A., Jeffery, A. L., & J. Wesson, M. 2014. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: Mc Graw Hill.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung.2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta : Gema Insani Press
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen sumber daya manusia stratejik*. Riau : UR Press.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, Twelfth Edition*. New York: Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Luth Tohir, *Antara Perut dan Etos Kerja Dalam Islam*, Gema Insani : Jakarta, 2003.
- Nurmatias, Faizal. 2015. Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaquh Fiddin Dumai. Vol. 01
- Putro, Prima Utama Wardoyo. 2018. Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada perubahan organisasi terhadap kinerja. *Jurnal manajemen Indonesia*. Vol. 18
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I, Jakarta : Prenhallindo.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insasi

Press

Yousef, Darwish A. 1999. Islamic Work Ethic A Moderator Between Organizational Commitment And Job Satisfaction In A Cross-Cultural Context. *Journal*.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau