



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Pengaruh Motivasi Berafiliasi dan *Workplace Friendship* Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat Kontrak RSPM Kebumen)

Desyi Lestari¹, Siti Nur Azizah²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Email: desyilestari9@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received: March 10th 2020

Accepted: March 11th 2020

Published: June 30th 2020

Keywords:

Motivasi Berafiliasi,
Workplace Friendship,
Komitmen Organisasional,
Kinerja

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari Motivasi Berafiliasi dan *Workplace Friendship* terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional pada perawat kontrak Rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat kontrak Rumah Sakit Permata Medika berjumlah 50 orang. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data adalah kuesioner. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuesioner, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi linear berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan koefisien determinasi, sementara hasil perhitungan mediasi diuji dengan analisis jalur dan *sobel test*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Berafiliasi dan *Workplace Friendship* berpengaruh terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional pada perawat kontrak Rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Dalam penelitian ini diketahui bahwa Motivasi Berafiliasi merupakan variabel independen yang pengaruhnya paling besar terhadap Kinerja perawat dibandingkan variabel independen yang lain.

Pendahuluan

Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*), yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya tersebut terdiri dari sumber daya alam, sumber daya *financial*, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Dari seluruh sumber daya yang ada, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting keberadaannya. Salah satu sumber

daya manusia yang ada di rumah sakit adalah perawat. Perawat merupakan profesi yang memberikan pelayanan konstan dan terus-menerus selama 24 jam kepada pasiennya setiap hari. Oleh karena itu, pelayanan asuhan keperawatan akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit Berdasarkan wawancara, kinerja perawat di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen bagus. Mereka telah menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan prosedur yang berlaku. Mereka telah memberikan pelayanan asuhan keperawatan secara optimal. Bahkan perawat di sana tidak pernah melakukan sesuatu hal yang berakibat fatal terhadap pasiennya. Hasil evaluasi berdasarkan kotak saran yang telah disediakan, banyak pasien dan pihak keluarganya yang merasa puas terhadap pelayanan yang oleh rumah sakit khususnya perawat.

Selain memiliki kinerja yang baik, perawat di sana juga memiliki komitmen organisasi yang cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan mereka dalam mentaati peraturan, keterlibatannya dalam mengikuti kegiatan, serta loyalitasnya terhadap rumah sakit. Mereka juga memiliki keterikatan secara emosional dengan rumah sakit, sehingga banyak perawat di sana yang memiliki keinginan untuk berkarir di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen.

Perawat Rumah Sakit Permata Medika Kebumen memiliki motivasi berafiliasi yang cukup tinggi. Hal ini dilihat dari sikap semangat yang mereka tunjukkan saat bekerja. Mereka sangat tanggap terhadap keadaan yang ada. Mereka suka berinteraksi, bersosialisasi dan saling membantu satu sama lain. Mereka juga ramah dan kooperatif serta memiliki jiwa sosial yang tinggi.

Workplace friendship atau persahabatan di tempat kerja yang terjalin di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen dapat dikatakan baik dan harmonis. Persahabatan yang terjalin selama ini memberikan kelancaran dalam berkomunikasi, kemudahan dalam berkoordinasi, sikap saling tolong-menolong sehingga tercipta tim kerja yang solid dan lingkungan kerja yang nyaman.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Motivasi berafiliasi

Motivasi berafiliasi atau biasa disebut kebutuhan berafiliasi (N-Affil) merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, dan tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain (Priansa, 2010).

Adapun batasan motivasi berafiliasi dalam penelitian ini menurut Ciptiono (2005) yaitu sebagai berikut: (1) Bersifat sosial, yakni suka berinteraksi dan bersama dengan orang lain (2) Merasa ikut memiliki (*sense of belonging*) atau bergabung dalam kelompok (3) Adanya keinginan untuk bersahabat dengan orang lain (4) Suka berkumpul dan mencoba mendapatkan saling pengertian.

Workplace friendship

Workplace friendship merupakan suatu hubungan di tempat kerja yang bersifat sukarela yang melibatkan rasa saling percaya, komitmen, keinginan timbal balik dan minat serta nilai bersama (Berman, 2002).

Adapun batasan pengukuran *workplace friendship* dalam penelitian ini menurut Nielsen (2000) dibedakan menjadi dua dimensi yaitu:

1. Pengukuran *workplace friendship* dimensi peluang:

- a) Mengenal rekan kerja
- b) Bekerja secara kolektif
- c) Bebas berkomunikasi
- d) Dukungan organisasi
- e) Hubungan dekat
- f) Toleransi

2. Pengukuran *workplace friendship* dimensi prevalensi:

- a) Keintiman
- b) Sosialisasi
- c) Berbagi cerita
- d) Kepercayaan
- e) Motivasi
- f) Netral

Komitmen organisasional

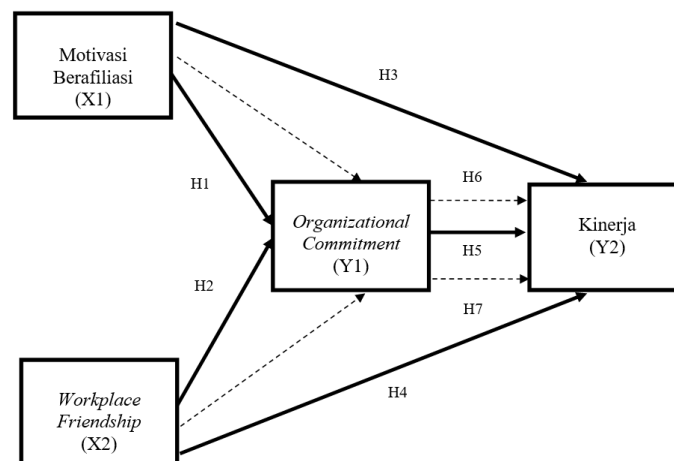
Allen dan Meyer (1997) menjelaskan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Adapun batasan pengukuran komitmen organisasional menurut Allen dan Meyer (1997) sebagai berikut: (1) Komitmen Afektif (2) Komitmen Berkelanjutan (3) Komitmen Normatif.

Kinerja

Menurut Mangkunegoro (2000) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun batasan pengukuran kinerja dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2009) sebagai berikut: (1) Kualitas kerja (2) Kuantitas kerja (3) Pelaksanaan tugas (4) Tanggung Jawab.



Gambar 1. Model penelitian

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat kontrak Rumah Sakit Umum Permata Medika Kebumen sejumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Alat bantu yang digunakan dalam pengolahan data yaitu Program SPSS 23 For Windows. Sementara teknik analisisnya menggunakan 2 (dua) cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis statistik meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, analisis jalur dan *sobel test*.

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas motivasi berafiliasi

No	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Status
1	Butir 1	0,795	0,2787	Valid
2	Butir 2	0,821	0,2787	Valid
3	Butir 3	0,776	0,2787	Valid
4	Butir 4	0,801	0,2787	Valid
5	Butir 5	0,760	0,2787	Valid

Sumber : Data primer diolah (2020)

Tabel 2. Hasil uji validitas workplace friendship

No	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Status
1	Butir 1	0,724	0,2787	Valid
2	Butir 2	0,716	0,2787	Valid
3	Butir 3	0,828	0,2787	Valid
4	Butir 4	0,657	0,2787	Valid
5	Butir 5	0,800	0,2787	Valid
6	Butir 6	0,744	0,2787	Valid
7	Butir 7	0,874	0,2787	Valid
8	Butir 3	0,814	0,2787	Valid
9	Butir 4	0,709	0,2787	Valid
10	Butir 5	0,639	0,2787	Valid
11	Butir 6	0,657	0,2787	Valid
12	Butir 7	0,579	0,2787	Valid

Sumber : Data primer diolah (2020)

Tabel 3. Hasil uji validitas komitmen organisasional

No	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Status
1	Butir 1	0,838	0,2787	Valid
2	Butir 2	0,843	0,2787	Valid
3	Butir 3	0,883	0,2787	Valid
4	Butir 4	0,883	0,2787	Valid
5	Butir 5	0,813	0,2787	Valid
6	Butir 6	0,878	0,2787	Valid

Sumber : Data primer diolah (2020)

Tabel 4. Hasil uji validitas kinerja

No	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Status
1	Butir 1	0,849	0,2787	Valid
2	Butir 2	0,807	0,2787	Valid
3	Butir 3	0,775	0,2787	Valid
4	Butir 4	0,838	0,2787	Valid
5	Butir 5	0,842	0,2787	Valid
6	Butir 6	0,913	0,2787	Valid
7	Butir 7	0,830	0,2787	Valid

Sumber : Data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan semua butir pernyataan pada variabel motivasi berafiliasi, workplace friendship, komitmen organisasional dan kinerja dinyatakan valid karena $r \text{ hitung} > r_{\text{tabel}}$ (0,2787), dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga semua item yang dipakai dinyatakan valid atau sah.

Uji reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas variabel

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Berafiliasi (X_1)	0,848	0,6	Reliabel
Workplace Friendship (X_2)	0,920	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y_1)	0,925	0,6	Reliabel
Kinerja (Y_2)	0,926	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2020)

Berdasarkan Tabel tersebut hasil analisis dapat dijelaskan bahwa instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> r_{\text{kritis}}$ (0,60). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik

Uji multikolinieritas

Tabel 6. Hasil uji multikolinieritas struktural 1

Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Berafiliasi (X_1)	0,508	1,968
Workplace Friendship (X_2)	0,508	1,968

Sumber : Data primer diolah (2020)

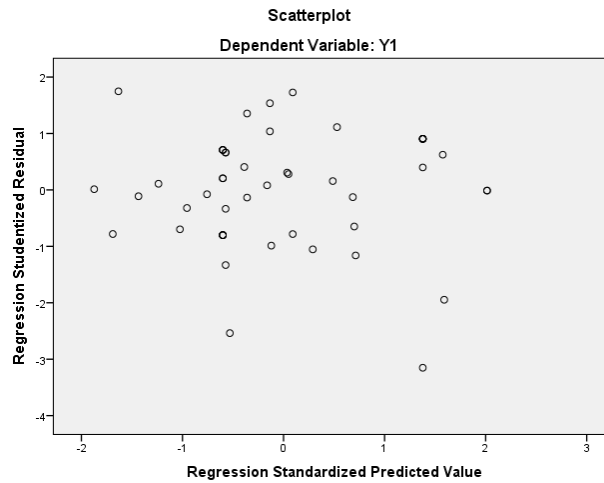
Tabel 7. Hasil uji multikolinieritas struktural 2

Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Berafiliasi (X_1)	0,508	1,969
Workplace Friendship (X_2)	0,255	3,915
Komitmen Organisasional (Y_1)	0,330	3,030

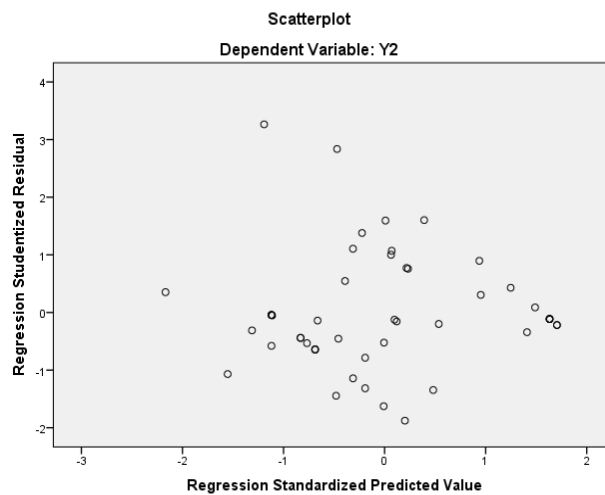
Sumber : Data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* yaitu lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas pada struktural I dan II.

Uji heteroskedastisitas



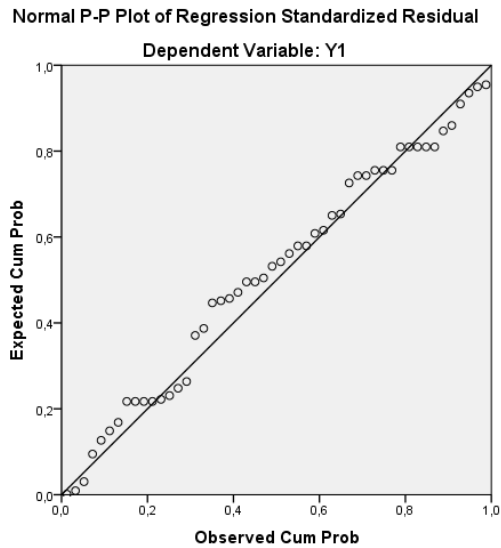
Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas struktural 1
Sumber : Data primer diolah (2020)



Gambar 3. Hasil uji heteroskedastisitas struktural 2
Sumber : Data primer diolah (2020)

Berdasarkan gambar 2 dan 3 di atas, dari hasil *output* SPSS dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Uji normalitas



Gambar 4. Hasil uji normalitas struktural 1
Sumber : Data primer diolah (2020)



Gambar 5. Hasil uji normalitas struktural 2
Sumber : Data primer diolah (2020)

Berdasarkan gambar 4 dan 5 di atas dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji hipotesis

Uji parsial (uji t)

Tabel 8. Hasil uji parsial (uji t) struktural 1

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1,478	2,670		0,553	0,583		
Motivasi Berafiliasi	0,656	0,198	0,427	3,318	0,002	0,508	1,968
Workplace Friendship	0,288	0,089	0,416	3,235	0,002	0,508	1,968

a. Dependent Variabel: Komitmen Organisasional (Y1)

Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

Tabel 9. Hasil uji parsial (uji t) struktural 2

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	3,602	2,627		1,371	0,177		
Motivasi Berafiliasi	0,641	0,186	0,417	3,454	0,001	0,508	1,969
Workplace Friendship	0,063	0,118	0,091	0,534	0,596	0,255	3,915
Komitmen Organisasional	0,373	0,138	0,406	2,706	0,010	0,330	3,030

a. Dependen Variabel : Kinerja (Y2)

Sumber : Data primer diolah (2020)

Berdasarkan kedua tabel di atas, maka dapat dilihat hasil uji t yang menunjukkan adanya pengaruh tiap variabel karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ kecuali variabel workplace friendship

Koefisien determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,778 ^a	0,605	0,588	2,049

a. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1

b. Dependent Variable: TOTAL Y1

Sumber : Data primer diolah (2020)

Berdasarkan *output* di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* 0,588 atau dapat diartikan bahwa sebesar 58,8% komitmen organisasional perawat kontrak RSPM Kebumen dipengaruhi oleh motivasi berafiliasi (X_1) dan *workplace friendship* (X_2), sedangkan sisanya 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 11. Hasil uji koefisien determinasi struktural 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,812 ^a	0,659	0,637	1,923

a. Predictors: (Constant), TOTAL Y1, TOTAL X1, TOTAL X2

b. Dependent Variable: TOTAL Y2

Sumber : Data primer diolah (2020)

Berdasarkan *output* di atas dapat dilihat nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh 0,637 atau dapat diartikan bahwa sebesar 63,7% kinerja perawat kontrak RSPM Kebumen dipengaruhi oleh motivasi berafiliasi (X_1), *workplace friendship* (X_2), dan komitmen organisasional (Y_1). Sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Analisis Korelasi

Tabel 12. Hasil uji analisis korelasi
Correlations

		X1	X2	Y1
X1	Pearson Correlation	1	.701**	.586**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.701**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Y1	Pearson Correlation	.586**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

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

Sumber : Data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas, nilai korelasi variabel motivasi berafiliasi dan variable *workplace friendship* sebesar 0,701 dan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya antara variable motivasi berafiliasi dan variabel *workplace friendship* memiliki tingkat korelasi yang kuat dan signifikan.

Analisis Jalur

Tabel 13. Hasil uji koefisien jalur sub struktural 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,478	2,670		0,553	0,583
	Motivasi Beafiliasi	0,656	0,198	0,427	3,318	0,002
	Wokplace Friendship	0,288	0,089	0,416	3,235	0,002

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y1)

Sumber : Data primer diolah (2020)

- a. Koefisien regresi X1 sebesar 0,427 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel motivasi berafiliasi akan meningkatkan komitmen organisasional pada perawat kontrak Rumah Sakit Permata Medika Kebumen sebesar 0,427.
- b. Koefisien regresi X2 sebesar 0,416 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel workplace friendship akan meningkatkan komitmen organisasional pada perawat kontrak Rumah Sakit Permata Medika Kebumen sebesar 0,416.
- c. Nilai residual atau eror sebesar 0,628 menunjukkan bahwa komitmen organisasional pada perawat kontrak di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen tidak dapat dijelaskan oleh variabel motivasi berafiliasi dan variabel workplace friendship sebesar 0,628 atau 62,8%.

Tabel 14. Hasil uji koefisien jalur sub struktural 2

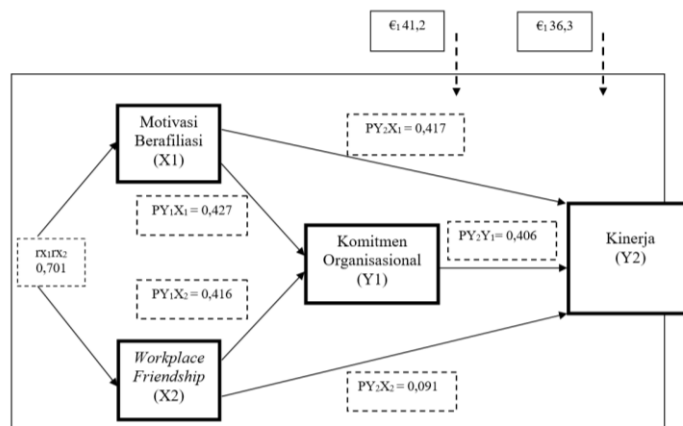
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,602	2,627		1,371	0,177
	Motivasi Berafiliasi	0,641	0,186	0,417	3,454	0,001
	Workplace Friendship	0,063	0,118	0,091	0,534	0,596
	Komitmen Organisasional	0,373	0,138	0,406	2,706	0,010

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Sumber : Data primer diolah (2020)

- a. Koefisien regresi X1 sebesar 0,417 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel motivasi berafiliasi, maka akan meningkatkan kinerja perawat kontrak Rumah Sakit Permata Medika Kebumen sebesar 0,417.
- b. Koefisien regresi X2 sebesar 0,091 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *workplace friendship*, maka akan meningkatkan kinerja perawat kontrak Rumah Sakit Permata Medika Kebumen sebesar 0,091.
- c. Koefisien regresi Y1 sebesar 0,406 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel komitmen organisasional, maka akan meningkatkan kinerja perawat kontrak Rumah Sakit Permata Medika Kebumen sebesar 0,406.
- d. Nilai residual atau eror sebesar 0,583 menunjukkan bahwa kinerja perawat kontrak di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen tidak dapat dijelaskan oleh variabel motivasi berafiliasi, variabel *workplace friendship* dan variabel komitmen organisasional sebesar 0,583 atau 58,3%.

Diagram Jalur



Gambar 6. Diagram jalur

Uji sobel

tabel 15. Hasil uji sobel 1

<i>Test Statistic</i>	<i>Standar Error</i>	<i>P-Value</i>
2,07444626	0,05178442	0,03803788

Sumber : Data primer diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji sobel struktural 1 yang digunakan dengan kalkulator sobel online menunjukkan test statistic > t tabel yaitu 2,07444626 > 2,01063 dan p-value < nilai signifikansi yaitu 0,03803788 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berafiliasi berpengaruh terhadap variabel kinerja melalui variabel komitmen organisasional.

Tabel 16. Hasil uji sobel 2

<i>Test Statistic</i>	<i>Standar Error</i>	<i>P-Value</i>
2,09435649	0,11683207	0,03622824

Sumber : Data primer diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji sobel struktural II yang digunakan dengan kalkulator sobel online menunjukkan test statistic > t tabel yaitu 2,09435649 > 2,01174 dan p-value < nilai signifikansi yaitu 0,03622824 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *workplace friendship* berpengaruh terhadap variabel kinerja melalui variabel komitmen organisasional. Artinya, variabel komitmen organisasional dapat berfungsi sebagai pemediasi dalam struktural II.

Pembahasan

Pengaruh motivasi berafiliasi terhadap komitmen organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berafiliasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 3,318 > t_{tabel} sebesar 2,01063 (3,318 > 2,01063) dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05.

Pengaruh motivasi berafiliasi yang signifikan terhadap komitmen organisasional mengidentifikasikan bahwa tinggi rendahnya motivasi berafiliasi pada perawat Rumah Sakit Permata Medika Kebumen mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat komitmen organisasi mereka.

Pengaruh workplace friendship terhadap komitmen organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace friendship* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 3,235 > t_{tabel} sebesar 2,01063 (3,235 > 2,01063), dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05.

Pengaruh *workplace friendship* yang signifikan terhadap komitmen organisasional mengidentifikasikan bahwa baik tidaknya persahabatan di tempat kerja yang terjalin antar perawat Rumah Sakit Permata Medika Kebumen mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat komitmen mereka terhadap organisasi.

Pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berafiliasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 3,454 > t_{tabel} sebesar 2,01063 (3,454 > 2,01063), dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05.

Pengaruh motivasi berafiliasi yang signifikan terhadap kinerja mengidentifikasi bahwa tinggi rendahnya motivasi berafiliasi pada perawat Rumah Sakit Permata Medika Kebumen mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja mereka.

Pengaruh workplace friendship terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace friendship* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar $0,534 < t_{tabel}$ sebesar $2,01063$ ($0,534 < 2,01063$), dan nilai signifikansi sebesar $0,596 > 0,05$.

Workplace friendship yang tidak berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan *workplace friendship* itu sendiri merupakan hubungan persahabatan (sosial) yang terjalin di tempat kerja. Sementara kinerja itu sendiri merupakan capaian atau target. Kedua variabel tersebut merupakan sesuatu hal yang berbeda, sehingga tidak ada keterkaitan di antara keduanya.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar $2,706 > t_{tabel}$ sebesar $2,01063$ ($2,706 > 2,01063$), dan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$.

Pengaruh komitmen organisasional yang signifikan terhadap kinerja mengidentifikasi bahwa tinggi rendahnya komitmen perawat terhadap Rumah Sakit Permata Medika Kebumen mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja mereka.

Pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional

Berdasarkan hasil uji *sobel test*, diperoleh nilai *test statistic* $> t$ tabel yaitu $2,07444626 > 2,01063$ dan *p-value* $<$ nilai signifikansi yaitu $0,03803788 < 0,05$. Artinya, variabel komitmen organisasional dapat berfungsi sebagai pemediasi antara variabel motivasi berafiliasi dengan variabel kinerja.

Pengaruh workplace friendship terhadap kinerja melalui komitmen organisasional

Berdasarkan hasil uji *sobel test*, diperoleh nilai *test statistic* $> t$ tabel yaitu $2,09435649 > 2,01174$ dan *p-value* $<$ nilai signifikansi yaitu $0,03622824 < 0,05$. Artinya, variabel komitmen organisasional dapat berfungsi sebagai pemediasi antara variabel *workplace friendship* dengan variabel kinerja.

Penutup dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai Motivasi Berafiliasi dan *Workplace Friendship* terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Motivasi berafiliasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional perawat kontrak Rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Artinya semakin tinggi motivasi berafiliasi, maka akan semakin tinggi komitmen terhadap organisasi.
- b. *Workplace friendship* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional perawat kontrak Rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Artinya semakin baik *workplace friendship* (persahabatan di tempat kerja), maka akan semakin baik komitmen terhadap organisasi.

- c. Motivasi berafiliasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat kontrak Rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Artinya semakin tinggi motivasi berafiliasi, maka akan semakin tinggi kinerjanya.
- d. *Workplace friendship* tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat kontrak Rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Artinya baik tidaknya persahabatan di tempat kerja, tidak akan berpengaruh pada kinerja.
- e. Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan semakin tinggi kinerjanya.
- f. Motivasi berafiliasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Medika Kebumen melalui komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi motivasi berafiliasi, maka akan semakin tinggi pula komitmen terhadap organisasi, serta semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.
- g. *Workplace friendship* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Medika Kebumen melalui komitmen organisasional. Artinya semakin baik *workplace friendship*, maka akan semakin baik juga komitmen terhadap organisasi, serta semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Keterbatasan

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, di antaranya sebagai berikut:

- a. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat kontrak Rumah Sakit Umum Permata Medika Kebumen. Penelitian ini hanya terbatas pada faktor motivasi berafiliasi, *workplace friendship*, komitmen organisasional serta kinerja.
- b. Penelitian ini melibatkan subjek yang sangat terbatas, yaitu Rumah Sakit Umum Permata Medika Kebumen dengan populasi dan sampel perawat kontrak sebanyak 50 orang.

Referensi

- Allen & Meyer. (1997). *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. London: Sage Publication.
- Arifin, N. (2010). Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 7(2).
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Asgharian, R., Anvari, R., Ahmad, U. N. U. B., & Tehrani, A. M. (2015). The mediating effect of job satisfaction on the relationship between workplace friendships and turnover intention in Iran hotel industry. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(6 S2), 304.
- Asriani, A., & Mattalatta, M. (2017). Pengaruh Penerapan Model Praktek Keperawatan Profesional (Mpkp) Terhadap Standar Asuhan Keperawatan Dan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 1-14.

- Astuti, S. D. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 17-28.
- Badi'ah, A. (2009). Hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul tahun 2008. *Jurnal manajemen pelayanan kesehatan*, 12(02).
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Berman, E. M., West, J. P., & Richter, Jr, M. N. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.
- Chia-Wei, Chao. (2018). *Is It a Friend or an Enemy? A Study on the Relationship between Job Friendships and Job Performance of Hospitality Employees-Organizational Commitment as Mediating Variable. Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Volume 213.*
- Ciptono, A., & Yamit, Z. (2005). Pengaruh Motif Berprestasi, Motif Berafiliasi dan Motif Kekuasaan terhadap Kinerja Pekerja pada Kantor BRI Unit Cabang Sleman. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 59-72.
- Dany, A. I. (2015). Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, Dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 24(2).
- Dotan, H. (2007). *Friendship Ties at Work: Origins, Evolution and Consequences for Managerial Effectiveness. Unpublished Doctoral Dissertation.* University of California, Los Angeles. Los Angeles, CA.
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis.* Bogor: Ghalia Indonesia.
- Fine, G. (1986). *Friendship in the workplace.* In V.J. Derlega, and B.A. Winstead (Eds.). *Friendship and Social Interaction* (pp. 185-206). New York, NY: Springer-Verlag.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS.* Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hadi, S. (1991). *Analisa Butir untuk Instrument.* Edisi pertama. Andi Offset: Yogyakarta
- Hajar, I. (1999). *Dasar-Dasar Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Handoko, T. H. (1992). *Manajemen personalia dan SDM.* Jakarta: BPFE.
- Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R. D. (2008). *Work motivation: Past, present and future.* Routledge.
- Loisa, R. (2018). Analisis Dampak Kualitas Persahabatan Pada Peningkatan Kinerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Generasi Milenial. *Metacommunication: Journal of Communication Studies*, 3(2).

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesembilan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Miladiyah, N., Mustikasari, M., & Gayatri, D. (2015). Hubungan Motivasi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Perawat dalam Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 18(1), 9-16.
- Muliyadi, M., Hamid, A. Y. S., & Mustikasari, M. (2010). Kinerja perawat berdasarkan komitmen pada organisasi dan lingkungan kerja perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 13(1), 14-19.
- Nielsen, I. K., Jex, S. M., & Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA.
- Riduwan & Kuncoro. (2011). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jilid II. Salemba Empat.
- Satwari, T., Al Musadieq, M., & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention (Survei pada karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 177-186.
- Setiawan, A., & Lataruva, E. (2011). Analisis Pengaruh Affective Commitment, Continuance Commitment, dan Normative Commitment terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit Umum William Booth Semarang). *Doctoral dissertation*. Universitas Diponegoro.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. ANDI OFFSET.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 782-790.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.