

Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Pada Universitas Muslim Nusantara Al-Wasliyah Medan)

⁽¹⁾**Julianto Hutasuhut**, ⁽²⁾**Alkausar Saragih**

Universitas Muslim Nusantara Al-Wasliyah Medan^{(1) (2)}

Julianto@umnaw.ac.id⁽¹⁾ , alsaragih@gmail.com⁽²⁾

ABSTRAK

Dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Dosen sebagai pendidik profesional tidak cukup hanya memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan. Namun harus memiliki etika kerja yang Islami agar dapat memberikan hasil kerja (kinerja) yang lebih bernilai sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh etika kerja Islami dan etika kerja Islami terhadap kinerja dosen. Dugaan awal yang diajukan adalah etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Objek penelitian adalah dosen tetap yang mengajar di Universitas Muslim Nusantara Al-Wasliyah Medan. Jumlah sampel ditetapkan 47 orang. Teknik pengambilan sampel adalah random sampling. Jenis penelitian yang dipilih adalah penelitian *assosiatif* dengan pendekatan metode kuantitatif. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan pengukuran berdasarkan skala Likert. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t dan uji koefisien determinasi (uji R Square). Data diolah dengan bantuan komputer program SPSS versi 17.0 for windows. Hasil penelitian, uji regresi menghasilkan persamaan $Y = 92.008 + 0,731x$ Etika Kerja Islami. Hasil uji t Etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja dosen di Universitas Muslim Nusantara Al-Wasliyah Medan. Etika kerja Islami dapat menjelaskan kinerja dosen sebesar 46.1% sisanya 53.9% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Etika Kerja Islami, Kinerja Dosen, Profesional

ABSTRACT

Lecturers have function, role and very strategic position in an effort to educating the life of nation. Lecturers as professional educators are not enough to only have the skills, knowledge and abilities. However, they must have an Islamic work ethics so can provide work results (performance) that are more valuable base on the required standards. The purpose of the study is to find out how the influence of Islamic work ethics on the performance of lecturers. The initial guess that was put forward was that Islamic work ethics had a positive effect on the performance of lecturers. The object of the research was permanent lecturers who taught at the Muslim University of Nusantara Al-Wasliyah Medan. The number of samples was set at 47 people. The sampling technique is random sampling. The type of research chosen is *assosiatif* research with a quantitative method approach. The research instrument used was a questionnaire with measurements based on a Likert scale. The data analysis technique used is validity and reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, t test and determination coefficient test (R Square test). Data is processed with the help of a computer program SPSS version 17.0 for Windows. The results of the study, the regression test resulted in the equation $Y = 92.008 + 0.731x$ The Islamic Work. Test results t The Islamic work ethic has a positive effect on the performance of lecturers at the Muslim University of Nusantara Al-Wasliyah Medan. Islamic work ethics can explain lecturer performance by 46.1%, the remaining 53.9% is influenced by variables outside of this research.

Keywords : Islamic Work Ethics, Lecturers Performance, Professional

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dosen mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang strategis dalam pembangunan nasional terutama dalam bidang pendidikan. UU No. 14 Tahun 2005 mengamanahkan bahwa pem-bangunan pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.¹⁾ Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan mempunyai tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka dalam pelaksanaan tugas-tugasnya perlu dievaluasi dan dinilai hasil kerjanya agar lebih kreatif, inovatif dan bermanfaat. Dari kajian MSDM banyak hal yang secara empiris dapat meningkatkan kinerja misalnya perhatian terhadap kompetensi dan etika kerja. Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah sebagai salah satu organisasi yang bergerak di bidang pendidikan tidaklah terlepas dari persaingan pasar. Untuk menyikapinya sebuah organisasi harus respek dan segera bergerak untuk meningkatkan kualitas para dosen sesuai dengan visi, misi dan tujuannya. Hal ini semakin perlu disadari karena dosen adalah sebagai ujung tombak pelayanan. Maka untuk mewujudkan maksud tersebut organisasi perlu mengetahui bagaimana kualitas etika kerja para dosen yang dapat dinilai dari kerjanya. Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al-Washliyah sebagai bagian dari institusi pendidikan yang ada di Sumatera Utara diharapkan dapat lebih memahami hal tersebut di atas dengan harapan dapat meningkatkan kontribusinya untuk menghasilkan SDM yang handal, profesional dan Islami sesuai dengan visi yang ditetapkannya. Berdasarkan penjelasan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja dosen pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan. Baik secara parsial ataupun secara simultan. Selanjutnya hipotesis dalam penelitian ini adalah etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah”.

2. Perumusan Masalah

Apakah ada pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja dosen pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan. Baik secara parsial ataupun secara simultan. Selanjutnya hipotesis dalam penelitian ini adalah etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah”

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja dosen di Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah.

4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang menjadi target temuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Semoga dapat menjadi input bagi para dosen terutama dalam rangka meningkatkan profesionalismenya. Dan bagi perguruan tinggi, semoga dengan penelitian ini pihak institusi dapat mengambil keputusan yang tepat dalam meraih dan mewujudkan visi, misi dan tujuannya.
2. Semoga dapat menjadi input bagi para dosen dalam meningkatkan pengetahuan dan daya analisisnya di bidang ilmu MSDM sekaligus dapat mengaplikasikannya.

3. Bagi Umum. Semoga dapat menjadi input bagi masyarakat umum terutama dalam hal peningkatan kualitas SDM sekaligus dapat mencerdaskan kehidupan bangsa

II. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Berdasarkan data yang diguna-kan penelitian ini digolongkan kepada penelitian asosiatif dengan metode deskriptif kuantitatif (korelasi). Data bersumber dari sampel kemudian dianalisis dengan uji statistik dan diukur menurut skala Likert. Data selanjutnya diolah untuk mendapatkan informasi melalui uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi (Uji R).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah para dosen tetap yang mengajar di Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah. Menurut data kepegawaian, jumlah dosen per tanggal 01 Nopember 2018 jumlahnya adalah 189. Sampel penelitian ditetapkan dengan tingkat persentase 25%. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang dosen.

Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Muslim Nusantara Al- Washliyah yang beralamat di Jalan Garu II kampus A, kampus B dan kampus C. Penelitian dirancang ± selama 3 (tiga) bulan atau 12 minggu yaitu mulai bulan Oktober 2018 s/d Desember 2018. Satu bulan pertama untuk mengurus perizinan, uji coba instrumen dan revisi. Dua bulan berikutnya untuk pengumpulan dan analisis data, sedangkan bulan terakhir penyusunan laporan hasil penelitian.

Defenisi Operasional dan Indikator/Etika Kerja Islami

Definisi operasional bertujuan untuk mengubah sebuah konsep dengan kalimat yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan diuji kebenarannya. Etika kerja Islami yaitu cara pandang yang diyakini seorang Muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menam-pakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya harus mem-punyai nilai ibadah yang sangat luhur. Seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang tercermin dalam perilaku kerja berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist/Sunnah. Perilaku yang dimaksud terdiri dari tindakan, pemikiran atau bahkan hati. Indikator etika kerja Islami : perkerjaan harus berdasarkan pengetahuan, pekerjaan harus berdasarkan keahlian, pekerjaan harus sesuai dengan standar mutu (amal shaleh), pekerjaan harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, pekerjaan dilakukan dengan penuh semangat, pekerjaan harus mendapatkan imbalan atas apa yang dikerjakan, tinggi rendahnya nilai kerja sesuai dengan komitmen, manusia ada karena kerja, dan kerja itulah yang mengisi kemanusiaan.

Teknik Pengumpulan data dan Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner angket dengan instrumen penelitian kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Data yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu data primer dan data. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama (sumber asli) yang biasanya diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner Data sekunder yaitu data yang diambil dan diperoleh dari sumber kedua atau bukan dari sumber aslinya seperti melalui studi kepustakaan dengan membaca buku-buku, media cetak, jurnal, internet dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Sekunder. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja dosen dianalisa dengan metode regresi sederhana. Untuk menguji tingkat keeratan hubungan antar variabel dilakukan dengan

uji koefisien determinasi (Uji R). Hipotesis kemudian diuji dengan *uji t*. Data diolah dengan bantuan *software SPSS 17.0 for windows*. Untuk menjawab hipotesis dilakukan (uji t) yang dapat dianalisa pada output SPSS tabel "Coefficient(a)" dengan kriteria t hitung harus > dari t tabel. Riduwan dan Sunarto (2009: 341) mengatakan, apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka Ho ditolak dan Ha diterima. Uji **R** dapat dijelaskan dengan menganalisa nilai (**R**) yang secara umum berkisar antara **0-1**. Jika hasilnya mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Untuk analisisnya dapat dilihat pada output SPSS tabel "Model Summary" kolom *Adjusted R. Square*. Sugiono (2011) mengatakan, untuk menjelaskan penafsiran koefisien korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat Y. Dengan kriteria sebagai berikut :

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 - 1.000	Sangat Kuat

Pengujian dilakukan dengan 3 jenis uji yaitu : Uji asumsi klasik, Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas. Dalam proses analisis data juga digunakan analisis kuantitatif dengan model uji regresi linear sederhana.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari 54 butir pertanyaan yang dibagikan, ada 3 item yang tidak valid karena memiliki nilai *r* hitung < *r* table. Selanjutnya dari hasil uji validitas ditetapkan jumlah item pertanyaan kuesioner dengan jumlah 51 item.

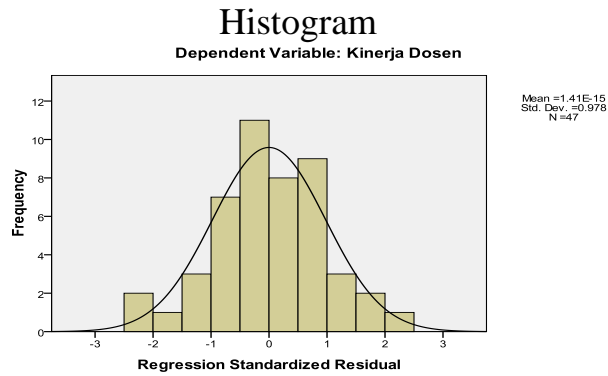
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.685	.685	80

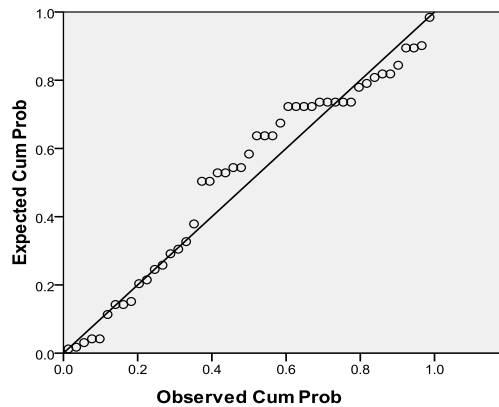
Dari output SPSS kolom *Cronbach's Alpha* diketahui nilainya adalah 0.685 artinya lebih besar dari kriteria yang ditentukan yaitu 0,60. Maka dapat dikatakan bahwa semua item telah mempunyai tingkat kepercayaan yang cukup tinggi.

Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini terdiri dari :

a. Uji Normalitas



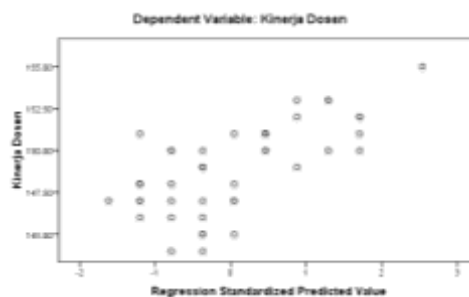
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Dosen



Histogram menunjukkan bahwa sebaran data tidak melenceng ke kiri dan ke kanan sehingga dapat dikatakan data terdistribusi dengan normal. Gambar Normal P-P Plot menjelaskan data berada di sekitar garis diagonal dan mendekati garis regresi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil pengukuran telah menunjukkan distribusi data sesuai dengan kaidah kurva normal.

b. Uji Heteroskedastisitas.

Scatter plot



Gambar Scatterplot memperlihatkan titik-titik atau bulatan menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan model regresi yang dipilih layak digunakan untuk memprediksi besarnya tingkat kinerja dosen berdasarkan masukan variabel etika kerja Islami.

Uji Regresi Linier Sederhana

a. Analisis Regresi

Dapat dianalisa dari output SPSS kolom *Unstandardized Coefficients*.

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	92.008	9.181	10.021	.000
Etika Kerja Islami	.731	.118	6.208	.000

. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Kolom *Unstandardized Coefficients (B)*, menjelaskan nilai konstanta $a = 92.008$, koefisien regresi Etika Kerja Islami) = 0.731 . Dari hasil analisis regresi ini dapat ditetapkan suatu fungsi regresi linier sederhana yaitu:

$$\text{Kinerja dosen} = 92.008 + 0.731 x$$

Etika Kerja Islami

Artinya, variabel etika kerja Islami (X) berpengaruh positif terhadap kinerja dosen (Y). Selanjutnya diketahui bahwa nilai (sig)=0,000 adalah $< 0,05$, maka tingkat kepercayaan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja dosen adalah **sangat tinggi yaitu 95%**. Maka dapat dikatakan jika etika kerja meningkat maka kinerja dosen di Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan juga akan meningkat.

b. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	92.008	9.181	10.021	.000
Etika Kerja Islami	.731	.118	6.208	.000

Dependent Variable: KINERJA DOSEN

Berdasarkan tabel di atas di ketahui nilai t hitung sebesar 6,208, artinya lebih besar dari t tabel ($t \text{ table} = 1.679$ (n=47, k=2)). Karena $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ maka dapat dikatakan etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dengan kata lain hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak.

c. Uji Koefisien determinasi (Uji R)

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.461	.449	1.9231

a Predictors: (Constant), Etika Kerja Islami,

b Dependent Variable: Kinerja Dosen

Semakin besar nilai R maka semakin baik model regresi yang dipilih. Output SPSS menjelaskan nilai korelasi (R) = 0.675. Artinya etika kerja Islami mempunyai tingkat hubungan yang erat (kuat) dengan kinerja dosen. Nilai $R \text{ Square} = 0.461$, artinya 46.1% kinerja dosen dapat dijelaskan oleh etika kerja Islami atau sampel yang dipilih mampu

memberikan jawaban sebesar 46,1%. Sedangkan sisanya 53,9% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Pada kolom *SEE (Std. Error of the Estimate)* diperoleh nilai $SEE=1.923$, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan etika kerja Islami untuk memprediksi tingkat kinerja dosen adalah sangat baik. Karena semakin kecil nilai *SEE* (semakin mendekati 0) maka semakin baik model regresi yang dipilih

IV. KESIMPULAN

Dari hasil uji regresi dapat dite-tapkan sebuah persamaan regresi sederhana yaitu:

$$\text{Kinerja dosen} = 92.008 + 0,731 x$$

Etika Kerja Islami

Hasil (*uji t*), etika kerja Islami mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dosen pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan. Hasil uji koefisien determinasi (*Uji R*) menjelaskan etika kerja Islami mempunyai tingkat hubungan yang erat dengan kinerja dosen pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah. Namun diduga masih ada pengaruh variabel lain di luar penelitian ini yang dapat menjelaskannya.

DAFTAR PUSTAKA

UU No. 14 Tahun 2005 tentang kompetensi dosen.

<http://syahrudinalga.blogspot.com/2011/10/etos-kerja-islami-etos-kerja.html>, diakses tanggal 29 Oktober 2018, jam 21:30

Ratminto dan Atik.,2007. *Manajemen Pelayanan*. Yogya-karta: Pustaka Belajar.

<https://media.neliti.com/media/publications/102301-ID-etos-kerja-islami.pdf>, diakses tanggal 29 Oktober 2018, jam 20:15

Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*.(Jakarta: Rajawali Press.Cetakan Ke-3

Fahmi, Irham, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Mitra Wacana Media.

Depdiknas Tahun 2004 tentang kinerja dosen.

Peraturan Pemerintah No.37 tahun 2009 tentang tugas guru dan dosen.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Rafika Aditama

Nata Priatna, Sulaeman 2001, *Kinerja Kepala Sekolah Dasar*, (Studi Korelasional Antara Pengetahuan Tentang Manajemen Dan Sikap Terhadap Jabatan Dengan Kinerja Kepala Sekolah Dasar Di Kotamadya Depok, Prog.Pasca Sarjana UNJ.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Yogyakarta: Andi.

Robbins, Stephen, 2006, "*Perilaku Organisasi*", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "*Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.

Rianse, dan Abdi, 2009. *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi*, Cetakan II. Bandung: Alfabeta.

Riduan, 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Cetakan VII, Bandung: Alfabeta.

Riduan dan Sunarto, 2009. *Pengantar Statistika Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta