

# SKRIPSI

## PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DOSEN PADA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau  
Pekanbaru*



**OLEH:**

**HERI PRAYETNO**  
**NPM:155210086**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)**

**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 : Heri Prayetno  
NPM : 155210086  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dosen  
Pada Universitas Islam Riau

Disahkan Oleh:

Pembimbing

H. Suyadi, SE., MSI/ Yul Efnita, SE.,MM

**Diketahui :**

Dekan

Ketua Program Studi



( Dr. Eva Sundari, SE.,MM)

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

# 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 Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 1041/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 05 Oktober 2021, Maka pada Hari Rabu 06 Oktober 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Heri Prayetno  |
| 2. NPM                  | : 155210086  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Pada Universitas Islam Riau. |
| 5. Tanggal ujian        | : 06 Oktober 2021  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR                                    |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (A-) 75</b>   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

## PANITIA UJIAN

Ketua

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

- |  |         |
|--|---------|
| 1. Alm. H. Suyadi, SE., M.Si/Yul Efnita, SE., MM | (.....) |
| 2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si                     | (.....) |
| 3. Yul Efnita                                    | (.....) |

Notulen

- |                            |         |
|----------------------------|---------|
| 1. Gilang Nugroho, SE., MM | (.....) |
|----------------------------|---------|

Pekanbaru, 06 Oktober 2021

Mengetahui  
Dekan



Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

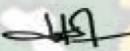
# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoan Pekanbaru Telp 647647

## BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Heri Prayetno  
 NPM : 155210086  
 Jurusan : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Pada Universitas Islam Riau.  
 Hari/Tanggal : Rabu 06 Oktober 2021  
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

### Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Alm. H. Suyadi, SE., M.Si/Yul Efnita, SE., MM		

### Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Yul Efnita, SE., MM		

Hasil Seminar : \*)

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan Perbaikan ( Total Nilai 75 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui

An. Dekan

Pekanbaru, 06 Oktober 2021

Ketua Prodi

  
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

\*) Coret yang tidak perlu



  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI

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

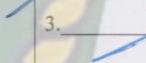
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Heri Prayetno  
NPM : 155210086  
Judul Proposal : Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Pada Universitas Islam Riau  
Pembimbing : 1. Suyadi, SE., M.Si  
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at / 30 Agustus 2019

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 \*)

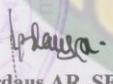
Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Suyadi, SE., M.Si		
2.	Drs. Syahdanur., M.Si		
3.	Yul Efnita, SE., MM		

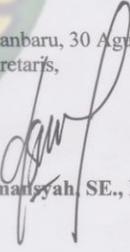
\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis,



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

Pekanbaru, 30 Agustus 2019  
Sekretaris,

  
Azman Syah, SE., M.Econ

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1743/Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**Menimbang:** 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 26 Maret 2019 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 c. Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 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. Pembangun  
 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-UIR/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 : Heri Prayetno  
 N P M : 155210086  
 Jurusan/Jenjang Pended. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Pada Universitas Islam Riau
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: 27 Maret 2019  
 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.

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
 Dokumen ini adalah Arsip Milik :



**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: info@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

Nomor : 1037 /E-UIR/27-2019  
Lamp. : -  
Hal : IZIN PENELITIAN

Pekanbaru, 14 Maret 2019 M  
07 Rajab 1440 H

Kepada : Yth. Sdr. HERI PRAYETNO.  
MAHASISWA PRODI. MANAJEMEN.  
F. EKONOMI – UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Di  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr.Wb.  
Dengan hormat, teriring salam dan do'a semoga Saudara berada dalam keadaan sehat dan sukses selalu, aamiin.

Memperhatikan surat Saudara tanggal 20 Februari 2019, tentang Permohonan Izin Penelitian di Universitas Islam Riau, maka bersama ini disampaikan pada prinsipnya dapat kami setuju dan izinkan, dengan ketentuan Saudara dapat mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam  
Rektor,

**Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L.**  
NIP. 19631128 199403 1 001

Tembusan :  
1. Sdr. Dekan F. Ekonomi UIR.  
2. Peninggal



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

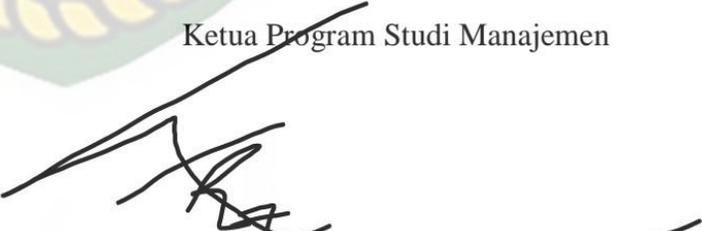
**NAMA** : **HERI PRAYETNO**  
**NPM** : **155210086**  
**JUDUL SKRIPSI** : **PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DOSEN PADA UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**PEMBIMBING** : **SUYADI, SE., M.SI**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 8% (delapan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 16 Agustus 2021

Ketua Program Studi Manajemen

  
Abd Razak Jer, SE., M.Si

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dosen pada Universitas Islam Riau” tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Pekanbaru, Oktober 2021

Heri Prayetno

**ABSTRAK****PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DOSEN PADA UNIVERSITAS ISLAM RIAU****HERI PRAYETNO****155210086**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi Dosen di Universitas Islam Riau. Sampel penelitian berjumlah 80 responden dosen tetap yang dipilih berdasarkan metode *probability sampling*. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yakni variabel Etika Kerja Islam (X) dengan dimensi profesionalitas, rajin penuh semangat, orientasi pada hasil serta menjaga harga diri, dan variabel Komitmen Organisasi (Y) dengan dimensi komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Metode analisis dilakukan menggunakan *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) versi 23 dengan teknik analisis data yakni uji validitas, uji reabilitas, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 4,288 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 0,67765 dengan kesimpulan H<sub>0</sub> ditolak. Artinya variabel Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Dosen di Universitas Islam Riau.

**Kata Kunci : Etika kerja islam, komitmen organisasi, dosen**

**ABSTRACT****THE EFFECT OF ISLAMIC WORK ETHICS ON ORGANIZATIONAL  
COMMITMENTS AT RIAU ISLAMIC UNIVERSITY****HERI PRAYETNO**  
**155210086**

*This study aims to determine the effect of Islamic work ethics on lecture organizational commitment at the Islamic University of Riau. The research sample amounted to 80 permanent lecture respondents who were selected based on the probability sampling method. This study consist of two variables, namely the Islamic work ethic variable (X) with dimensions of professionalism, diligence, and enthusiasm, result-oriented and maintaining self-esteem, and the variable organizational commitment (Y) with dimensions of affective commitment, normative commitment, and ongoing commitment the data analysis was carried out using statistical product and service solution (SPSS) version 23 with data analysis techniques namely validity testing, reliability testing, and hypothesis testing. Based on the results of the t-test, the calculated t value of 4,288 is greater than the t table value of 0,67765 with the conclusion that H0 is rejected. This means that the Islamic work ethics variable has a significant effect on the lecture organizational commitment at the university of Riau.*

**Keywords:** *Islamic work ethic, lecturer organizational commitmen, lecture*

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul "*Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Pada Universitas Islam Riau.*" Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari telah banyak mendapatkan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam upaya penyelesaian penulisan skripsi ini. Dukungan baik secara psikis maupun dukungan dalam bentuk bimbingan, serta diskusi untuk penyelesaian penulisan skripsi. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak mendukung penulis, yakni :

1. Ibu Dr. Eva Sundari,SE.,MM.,CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Alm. Bapak Suyadi, S.E., M,Si., selaku dosen pembimbing skripsi pertama yang telah banyak memberikan saran serta masukan demi kebaikan penulisan skripsi.

4. Ibu Yul Efnita SE.,MM., selaku pembimbing skripsi pengganti yang telah memberikan dukungan secara moriil dan saran perbaikan.
5. Kepala Tata Usaha di seluruh fakultas yang ada di lingkungan Universitas Islam Riau, yang telah membantu penulis untuk melakukan pengambilan data serta melakukan penyebaran kuesioner penelitian.
6. Tentunya kepada diri sendiri yang telah berani bangkit dari rasa takut untuk mencoba, serta untuk anasroh yang senantiasa telah menemani dan mengembalikan kepercayaan diri saya kembali.
7. Mamak dan bapak, yang selalu menjadi inspirasi penulis untuk tetap berusaha meski menghadapi berbagai macam kendala, terima kasih atas seluruh doa dan ridhomu selama ini.
8. Olif, Khadafi, serta Hendri selaku orang yang dari awal selalu memberikan bantuan yang luar biasa untuk penulis , serta selalu memberikan dukungan mental untuk penulis agar selalu percaya bahwa semua akan baik-baik saja pada akhirnya.
9. Teruntuk teman seperjuangan dari awal perkuliahan Indah , kukun, Zizin, Arif, Taufik,Rosa, iky, Srik, Dessy, dan Dita.
10. Teruntuk senior sekaligus mentor selama perkuliahan kakanda Eko, bang ben, serta kakanda junaidi yang telah banyak memberikan masukan yang sangat berharga untuk meningkatkan soft skill penulis didalam berorganisasi.

11. Teruntuk seluruh mantan anggota BEM fakultas ekonomi “kabinet revolusi” dan seluruh kader FSI As- Sabil, yang telah menjadi keluarga tersendiri bagi penulis selama berproses di masa perkuliahan.
12. Teman seperjuangan di manajemen 2015 lokal C yang selalu memberikan peristiwa-peristiwa yang akan senantiasa penulis ingat.

Terhadap seluruhnya hanya ucapan terima kasih yang mampu penulis sampaikan serta untaian kalimat doa semoga Allah Subhanahu Wa Ta’ala senantiasa memberikan kemudahan dan kelancaran dalam segala urusan. Aamiin  
*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Pekanbaru, Oktober 2021

HERI PRAYETNO

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>BAB I</b> .....	1
I.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Riset .....	9
1.4 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II</b> .....	12
<b>TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b> .....	12
2.1 Komitmen Organisasi .....	12
2.1.1 Definisi Komitmen Organisasi .....	12
2.1.2 Meningkatkan Komitmen Organisasi .....	15
2.1.3 Dimensi Komitmen Organisasi .....	16
2.2 Etika Kerja Islam .....	18
2.2.1 Pentingnya Kerja .....	18
2.2.2 Definisi Etika Kerja Islam .....	20
2.2.3 Dimensi Etika Kerja Islam .....	22
2.3 Penelitian Terdahulu .....	23
2.4 Struktur Penelitian .....	24
2.5 Hipotesis .....	25
<b>BAB III</b> .....	26
<b>METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	26
3.1 Lokasi atau Objek Penelitian .....	26
3.3 Populasi dan Sampel .....	27
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.6 Teknik Analisis Data .....	30
3.6.1 Uji Validitas .....	30
3.6.2 Uji Reabilitas .....	30
3.6.3 Uji Hipotesis .....	31
<b>BAB IV</b> .....	34
<b>GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b> .....	34
4.2 Visi, Misi, dan Tujuan Universitas Islam Riau .....	36
4.3 Struktur Organisasi Universitas Islam Riau .....	37
<b>BAB V</b> .....	39
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	39
5.1 Identitas Responden .....	39

5.1.1	Identitas Responden Berdasarkan umur.....	39
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	41
5.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
5.1.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan Yang Dimiliki.....	43
5.2	Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	43
5.2.1	Uji Validitas .....	43
5.2.2	Uji Reliabilitas .....	45
5.3	Deskripsi Hasil Riset.....	46
5.3.1	Analisis Deskriptif Variabel Etika Kerja Islam .....	46
5.3.2	Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi .....	59
5.4	Hasil Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Di Universitas Islam Riau.....	80
5.4.1	Uji Hipotesis .....	80
5.5	Pembahasan Hasil Penelitian .....	84
BAB VI	.....	87
KESIMPULAN DAN SARAN	.....	87
6.1	Kesimpulan .....	87
6.2	Saran .....	87
DAFTAR PUSTAKA	.....	89
LAMPIRAN	.....	91
LAMPIRAN KUESIONER	.....	91
HASIL TABULASI RISET PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM RIAU	.....	95
OUTPUT HASIL RISET	.....	102
Biografi Peneliti	.....	119

### DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penyebaran Dosen Di Universitas Islam Riau .....	2
Tabel 1.2 Rekapitulasi Kehadiran Rapat Dosen Di Tingkat Fakultas .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	25
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Di Tiap Fakultas .....	26
Tabel 4.1 Struktur Organisasi UIR.....	28
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur .....	38
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jenis Kelamin.....	40
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	41
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	42
Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan.....	42
Tabel 5.6 Uji Validitas .....	43
Tabel 5.7 Uji Reliabilitas .....	45
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu .....	46
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Mengerahkan Segala Tenaga Dan Kemampuan Yang Dimiliki .....	48
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Bekerja Mengharapkan Ridho Allah .....	49
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Bekerja Dengan Baik.....	51
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pekerjaan Bermanfaat Bagi Orang Lain .....	52
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tidak Menunda Pekerjaan ..	54
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Melakukan Pekerjaan Dengan Cermat.....	55
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Perencanaan Dalam Bekerja .....	57
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Proses Bekerja Demi Hasil Berkualitas .....	59
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pemahaman Terhadap Nilai Yang Dianut Organisasi .....	60
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penerimaan Terhadap Tujuan Universitas.....	61
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Loyalitas Yang Masih Rendah Pada Dosen Di UIR .....	62
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Dosen Memiliki Pemahaman Nilai Yang Sama Dengan Universitas .....	64
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Universitas Memberikan Inspirasi Bagi Dosen .....	65
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Univeristas Tempat Bekerja Memiliki Keunggulan Dibanding Universitas Lain.....	67

Tabel 5.23 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Dosen Gembira Bekerja Di UIR .....	68
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Dosen Memperoleh Keuntungan Bekerja Di UIR.....	69
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Dosen Merasa Rugi Apabila Keluar Dari Universitas .....	70
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Dosen Akan Tetap Bertahan Bekerja Di Universitas Yang Memberikan Jaminan Social Yang Baik.....	71
Tabel 5.27 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Memiliki Rekan Kerja Yang Baik Membuat Dosen Bertahan Bekerja Di Universitas .....	72
Tabel 5.28 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Bekerja Dilaam Kurun Waktu Lama Di Universitas Membuat Dosen Merasa Berhak Memperoleh Hak Pensiun .....	73
Tabel 5.29 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kesulitan Mencari Pekerjaan Baru Membuat Dosen Bertahan Bekerja Di Universitas .....	74
Tabel 5.30 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Etika Kerja Islam .....	76
Tabel 5.31 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi Dosen .....	77
Tabel 5.32 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	79
Tabel 5.33 Koefisien Determinasi.....	82
Tabel 5.34 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	84
Tabel 5.35 Uji Parsial.....	84

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### I.I Latar Belakang Masalah

Pada masa globalisasi dikala ini, persaingan dunia kerja terus menjadi ketat. Persaingan berlangsung tidak cuma berasal dari antar pribadi yang berasal dari wilayah yang berbeda saja akan tetapi saat ini para pesaing dunia kerja juga mulai berasal dari luar negara. Dimana para calon karyawan yang berasal dari luar negara tentulah telah mempunyai kompetensi yang sangat baik cocok dengan yang diperlukan oleh dunia kerja disaat ini. Sedangkan para calon karyawan yang berasal dari dalam negara masih banyak yang belum mempunyai kemampuan dan belum mempunyai kopetensi yang cocok dengan apa yang diperlukan oleh pihak industri.

Pihak industri pastinya memerlukan sumber energi manusia yang mempunyai kopetensi yang unggul dan mempunyai kemampuan yang bakal sangat diperlukan nantinya. Pihak industri pastinya bakal mencari calon karyawan mereka yang berasal dari bermacam akademi besar yang sudah mempunyai mutu yang baik. Dimana akademi besar yang mempunyai mutu yang baik pastinya bakal melahirkan para sarjana yang sudah siap bersaing didunia kerja serta pastinya bakal melahirkan calon karyawan yang pula mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang besar dan menjunjung sifat profesionalitas. Salah satu akademi besar yang sudah banyak melahirkan lulusan yang mempunyai kompetensi yang besar serta sudah teruji kualitasnya yakni Universitas Islam Riau. Universitas Islam Riau sendiri ialah

universitas tertua yang terdapat di provinsi Riau, Universitas Islam Riau sendiri didirikan awal kali pada 4 September 1962. Universitas Islam Riau sendiri mempunyai visi serta misi buat sanggup menghasilkan lulusan yang handal, pintar, dan amanah. Buat dapat menggapai visi serta misi tersebut hingga Universitas Islam Riau mempunyai tenaga pendidik (dosen) sebanyak 486 orang. Dibawah ini informasi penyebaran dosen yang ada di Universitas Islam Riau.

**Tabel 1.1**  
**Tabel Penyebaran Dosen Di Universitas Islam Riau Tahun 2019**

<b>Fakultas</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>
Fakultas Hukum	47
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik	76
Fakultas Psikologi	15
Fakultas Pertanian	40
Fakultas Ilmu Komunikasi	14
Fakultas Teknik	72
Fakultas Ekonomi	54
Fakultas Agama Islam	32
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	136
<b>Total</b>	<b>486</b>

Sumber: Biro Kepegawaian Universitas Islam Riau th.2019

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas mengenai penyebaran dosen di Universitas Islam Riau menunjukkan bahwa Universitas Islam Riau memiliki jumlah dosen yang sudah dapat dikatakan memadai. Namun, dapat kita ketahui bersama bahwa masih terdapat sejumlah fakultas dimana jumlah dosen yang ada tidak sesuai dengan jumlah mahasiswa yang terdapat di fakultas tersebut, seperti pda fakultas ekonomi yang memiliki jumlah dosen lebih sedikit dibanding fakultas ilmu sosial dan politik,

padahal dari segi jumlah mahasiswa ekonomi jauh lebih banyak dibandingkan mahasiswa di fakultas ilmu sosial dan politik.

Selain dibutuhkan jumlah dosen memadai, untuk dapat melahirkan lulusan yang mampu bersaing didunia kerja, maka diperlukan komitmen yang kuat dari dalam diri dosen untuk memajukan organisasi dengan mengerahkan segala tenaga dan fikiran yang mereka miliki. Komitmen organisasi dosen terhadap universitas merupakan suatu hal sangat penting. “komitmen organisasi sendiri merupakan sebuah keinginan yang kuat dari dalam diri karyawan untuk tetap memelihara diri sebagai anggota organisasi tersebut” (sri,indriastuti.2017:81). Dengan adanya keinginan yang kuat tersebut, maka akan tertanam dalam diri individu-individu untuk terus dapat berikhtiar demi kemajuan organisasi.

Komitmen tersebut diwujudkan dalam pemahaman diri setiap individu dosen mengenai nilai-nilai yang dianut oleh Universitas Islam Riau. Universitas Islam Riau sendiri menganut nilai Chatur Dharma perguruan tinggi, yang berupa pengajaran, riset, pengabdian masyarakat, serta dakwah islamiyah. Dalam penerapan dilapangan berdasarkan hasil observasi dan juga wawancara dengan sejumlah narasumber terkait, bahwasanya karna Universitas Islam Riau merupakan sebuah universitas yang mengambil nilai-nilai keislaman, maka dalam setiap dosen harus menerapkan nilai-nilai keislaman dalam diri mereka.

Didalam nilai Chatur Dharma sendiri terdapat point mengenai hal pengajaran, ketika memberikan pengajaran atau transfer ilmu dari dosen kemahasiswa ditemukan

permasalahan pada prosesnya, dimana pada saat memberikan pengajaran masih ditemukan dosen yang tidak serius dalam menjalankan tugasnya. Ketidaksiwaan ini tergambar ketika proses belajar berlangsung masih banyak dosen yang lebih fokus pada urusan pribadinya, seperti sibuk dengan *handphone* atau *gadget* mereka, dan juga masih belum banyak ditemukan inovasi-inovasi terbaru didalam proses pengajaran tersebut.

Selain itu, dikarenakan Universitas Islam Riau menerapkan dakwah islamiyah dalam nilai yang dianutnya, maka hal tersebut juga harus dicerminkan dosen didalam setiap proses pengajaran. Seharusnya yang dilakukan dosen tidak hanya memberikan ilmu berdasarkan buku atau pun pemahaman yang mereka miliki, namun dalam setiap pengajaran tersebut mereka juga memasukkan nilai-nilai dakwah didalamnya, tentang bagaimana ilmu tersebut berdasarkan ketentuan dari Allah, dan juga dimana seharusnya proses pengajaran sendiri mampu meningkatkan rasa keimanan mahasiswa dan juga dirinya kepada sang pencipta. Namun nyatanya masih banyak dijumpai dosen yang belum memasukkan nilai-nilai keislaman dalam setiap proses pengajarannya, sehingga belum mampu menumbuhkan dan meningkatkan rasa syukur dan keimanan dalam diri mahasiswa.

Selain pengajaran, didalam proses riset berdasarkan hasil wawancara ditemukan masalah bahwa riset yang dilakukan dosen masih belum berkembang, maksudnya topik pembahasan masih mengenai hal yang sama, dan sejatinya proses riset juga diharapkan terdapat nilai keislamannya, agar riset yang dilakukan tidak hanya demi

penilaian kinerja dosen saja, namun juga mampu meningkatkan keimanan mereka. Untuk point dakwah islamiyah sendiri belum ditemukan tolak ukur mengenai hal tersebut, sehingga masih banyak dosen yang belum menerapkan nilai dakwah tersebut dalam dirinya.

Selain melaksanakan dan menjalankan tugas dosen dalam mengajar dan melakukan riset serta pengabdian kemasyarakat, sejatinya dosen harus memahami bahwa mereka juga merupakan anggota organisasi yang juga dituntut memiliki peran aktif, dalam memberikan gagasan serta masukan demi memajukan organisasi. Hal tersebut dicerminkan lewat keaktifan mereka didalam mengikuti rapat yang ada di tingkat fakultas maupun di tingkat universitas yang membutuhkan kehadiran mereka untuk memberikan masukan-masukan yang bertujuan mencapai visi yang diinginkan universitas. Maka dari itu penulis mencantumkan absensi rapat dosen ditingkat fakultas untuk mengetahui sejauh mana keaktifan tersebut dijalankan. Dibawah ini merupakan rekapitulasi kehadiran dosen dalam rapat di tingkat fakultas di Universtas Islam Riau tahun 2018.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Kehadiran Rapat Dosen Di Tingkat Fakultas Se-Universitas Islam Riau**  
**Tahun 2018**

Fakultas	Bulan/Tanggal rapat	Total peserta hadir rapat/bulan		Persentase		
		Hadir	Tidak hadir	Total peserta	Hadir	Tidak hadir
Ekonomi	Oktober/25	42	10	52	80,77	19,23
	November/29	33	21	54	61,11	38,89
Hukum	Mei/3	31	19	50	62	38
Psikologi	Februari / 3	19	12	31	61,29	38,71
	Juni / 7	12	2	14	85,71	14,29
	Desember / 7	8	7	15	55,33	46,66
Pertanian	Januari / 8	28	12	40	70	30
	Februari / 9	26	14	40	65	35
	Maret / 3	17	3	20	85	15
	Maret / 29	16	4	20	80	20
	April / 2	6	14	20	30	70
	Mei / 12	23	17	40	57,5	42,5
	Juli / 16	24	16	40	60	40
	Agustus / 28	31	10	41	75,6	24,39
	Oktober / 13	24	16	40	60	40
Desember / 15	29	12	41	70,7	29,26	
Ilmu Komunikasi	Mei / 15	10	4	14	71,42	28,57
	Agustus / 6	11	3	14	78,57	21,43
	November / 17	21	7	28	75	25
Keguruan dan Ilmu Pendidikan	Desember / 5	26	4	30	86,66	13,33
Agama Islam	Januari / 26	27	5	32	84,37	15,62
	Januari / 16	14	6	20	70	30
	Mei / 4	34	16	50	68	32
	Juni / 6	25	3	28	89,28	10,71
	Juni / 28	26	14	40	65	35
	Oktober / 4	5	5	10	50	50
	November / 9	23	7	30	76,66	23,33
Ilmu Sosial dan Politik	November/30	30	40	70	42,86	57,14

Teknik	Mei/9	19	2	21	90,47	9,52
--------	-------	----	---	----	-------	------

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Dalam tabel rekapitulasi kehadiran rapat dosen berdasarkan data yang didapat dari tata usaha di tiap fakultas yang ada di Universitas Islam Riau menunjukkan bahwa tingkat kehadiran didalam rapat yang diadakan di tingkat fakultas terdapat tingkat kehadiran rapat yang masih rendah bahkan masih ada yang persentase kehadirannya dibawah 50% dan masih sedikit tingkat kehadiran dengan persentasi kehadiran diatas 80%.

Berdasarkan pengamatan penulis, ada banyak faktor yang membuat tingkat partisipasi rapat rendah, diantaranya adanya kesibukan lain ketika rapat berlangsung, namun berdasarkan hasil wawancara mengatakan bahwa masih banyak dosen yang tidak tertib administrasi, dalam hal ini mereka menghadiri rapat namun tidak melakukan isi absensi rapat.

Salah satu faktor yang berperan penting guna meningkatkan komitmen organisasi dalam diri setiap individu ialah etika kerja islam. Bachrun (2014:95) memaparkan bahwa dalam islam bekerja tidak hanya sekedar asal bekerja saja, tetapi dapat memberikan nilai tambah yang berguna untuk pelaku dan masyarakat sekitarnya. Sebagaimana tercantum dalam visi, misi, dan tujuan di Universitas Islam Riau yang menerapkan kandungan Al-quran dan As-sunnah serta melakukan pengelolaan universitas secara professional dan amanah.

Dalam bekerja seorang individu haruslah melakukannya dengan profesional, apalagi dosen yang melakukan pengajaran demi menciptakan lulusan terbaik, maka

dari itu mereka harus bekerja sebaik-baiknya serta mencurahkan segala tenaga dan pikiran yang mereka miliki. Dikarenakan sesungguhnya seseorang yang memeras keringat dan membanting tulang demi keluarganya akan dicintai oleh Allah dan Rasulullah. Sebagaimana dalam riwayat hadist Ibnu majah “ *satu ketika Rasulullah menjabat tangan dengan Muadz bin Jabal, Rasulullah bertanya soal tangan Muadz yang kasar. Setelah dijawab bahwa itu akibat setiap hari dipakai bekerja untuk keluarga setiap harinya, Rasulullah memuji dan bersabda, tangan seperti inilah yang dicintai Allah dan Rasul-Nya*” (Bachrun.2014:96).

Fenomena yang ditemui di lapangan terkait dengan nilai-nilai etika kerja islam, masih ditemukan dosen yang tidak professional dan amanah dalam bekerja, seperti masih menunda pekerjaannya, seperti kewajiban dalam mengajar, yaitu ketidaktepatan waktu dalam proses mengajar dan masih ditemui adanya aktivitas belajar mengajar saat waktu shalat tiba. Selain itu juga ada ditemukan kendala dalam proses bimbingan kepada mahasiswa yang sedang mengerjakan tugas akhir dan masih ditemukan mahasiswa yang sulit menjumpai dosen, dikarenakan yang bersangkutan sedang dalam urusan lain dan tidak dapat dihubungi serta menunda-nunda kegiatan bimbingan tersebut.

Ketika dalam kegiatan belajar mengajar masih banyak dosen yang tidak melakukan proses tersebut dengan rasa rajin dan penuh semangat, hal ini ditandai masih dijumpai dosen yang saat mengajar mereka lebih sibuk membiarkan mahasiswa presentasi sendirian tanpa memberikan penjelasan kembali dan yang bersangkutan lebih fokus dengan gadget yang ia pegang.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis bermaksud melakukan riset mengenai **“Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Pada Universitas Islam Riau”**.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan dilatar belakang diatas maka rumusan masalah dalam riset ini yakni apakah etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dosen pada Universitas Islam Riau?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Riset**

Tujuan riset ini untuk mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen organisasi dosen pada Universitas Islam Riau.

Adapun manfaat riset ini antara lain:

a. Bagi Lembaga

Bagi lembaga riset ini bermanfaat untuk menjaga tingkat komitmen organisasi yang baik dalam diri setiap dosen serta menanamkan nilai keislaman didalam bekerja guna tercapainya visi dan misi Universitas Islam Riau.

b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti riset ini bermanfaat untuk menambah wawasan mengenai nilai-nilai etika kerja islam yang dapat diimplementasikan didunia kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi mereka dalam melakukan riset mengenai etika kerja islam dan juga komitmen organisasi dosen.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, serta tujuan dan manfaat riset.

##### **BAB II: TELAHAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Bab ini menjelaskan secara teoritis mengenai teori-teori yang menjadi sumber terbentuknya suatu hipotesis, juga acuan untuk melakukan riset. Dalam bab ini akan dikemukakan tentang landasan teori dan riset terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

##### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, serta teknik analisis data

##### **BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan secara singkat mengenai sejarah Universitas Islam Riau, struktur organisasi yang terdapat didalamnya, serta aktifitas organisasi.

## BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

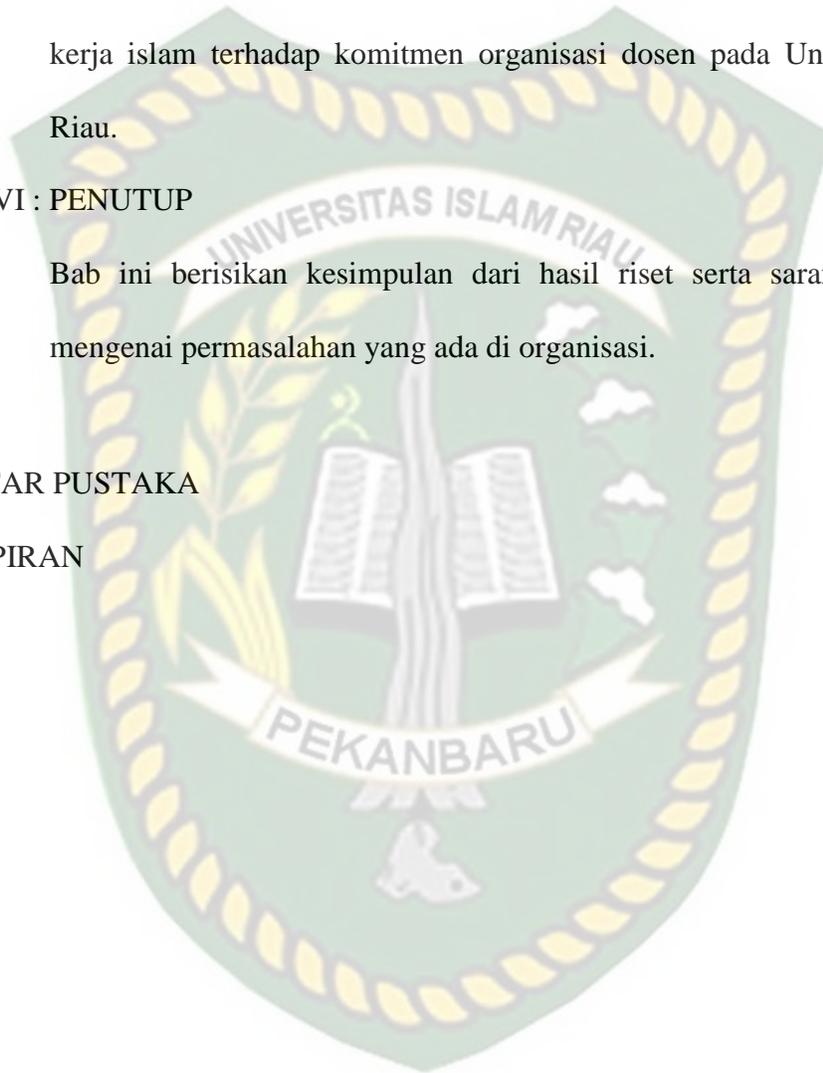
Bab ini menjelaskan serta menguraikan hasil riset mengenai pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen organisasi dosen pada Universitas Islam Riau.

## BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil riset serta saran dari penulis mengenai permasalahan yang ada di organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Komitmen Organisasi

##### 2.1.1 Definisi Komitmen Organisasi

Menurut (Armanto, 2020) komitmen organisasi merefleksikan sikap seseorang dan bagaimana tingkat identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Menurut (Alwiyah, 2016) Alwiyah Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Sikap ini mencakup:

- a. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi di mana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadibagian dari organisasi. Identifikasi yang terwujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung di antara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya

tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka.

b. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut.

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Di samping itu dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi dan konsekuensi lebih lanjut mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan.

Menurut (Arum,2004) komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut (Kurniawan, 2013) Komitmen organisasi dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan, hal ini disebabkan pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk mematuhi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi (wirawan.2013:713).

Menurut Aranya (1981) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat karyawan untuk tetap memelihara sebagai anggota organisasi perusahaan tersebut (sri indriastuti.2017:80).

Definisi menurut Siswanto (1997) komitmen juga menggambarkan sebagai pengikat antara individu dengan suatu kegiatan atau secara lebih umum dengan gagasan (sri indriastuti.2017:80).

Menurut Greenberg dan Baron (1997) Komitmen organisasi menggambarkan seberapa jauh seseorang mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu dikutip dari giovanni anggasta dan meily margaretha (2013,19).

Menurut Becker(1960) komitmen dipandang sebagai kecenderungan “*engage in consistent lines of activity*”, berdasarkan pengakuan individu tentang biaya yang dikaitkan dengan penghentian aktifitas (sri indriastuti,2017:81).

Komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu, Sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi, serta keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi (Luthans,2008) dikutip dari (Riski Syandri Pratama,2016:24).

Malthis (2002: 99) mendefinisikan komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi (dikutip dari Masyikur Ahdian,2017).

Menurut Weiner(1982) komitmen adalah tekanan normatif yang terinternalisasi untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan menyatakan bahwa individu yang mempunyai perilaku seperti itu karena mereka percaya hal itu benar dan bermoral untuk melakukannya (sri indriastuti,2017:81).

### **2.1.2 Meningkatkan Komitmen Organisasi**

Dengan memiliki komitmen organisasi yang baik, hal tersebut akan mampu membuat organisasi mampu menghadapi situasi permasalahan global yang saat ini terjadi. Maka dari itu pihak manajemen harus mampu meningkatkan komitmen dalam diri setiap individu anggotanya, ada banyak cara untuk meningkatkan komitmen organisasi. Salah satu nya pedoman yang diberikan Dessler untuk meningkatkan komitmen organisasi komitmen organisasi pada diri anggota organisasi melalui :

1. Berkomitmen pada diri manusia.

Membentuk aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, serta mempertahankan komunikasi.

2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi anggota.

Dengan memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, serta membentuk tradisi.

3. Menjamin keadilan organisasi

Dengan cara memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.

4. Menciptakan rasa komunitas

Dengan cara membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim.

5. Mendukung perkembangan anggota organisasi

Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan yang menantang ditahun pertama, memajukan dan memberdayakan, serta menyediakan keamanan kepada anggota tanpa jaminan (sri indriastuti,2017:85).

### **2.1.3 Dimensi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi bersifat multidimensi, yakni :

1. Komitmen Afektif (affective commitment)

Menurut Meyer dan Allen (1978) komitmen afektif adalah keterikatan emosional emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatannya dalam organisasi (sri indriastuti,2017:84).

Pada dimensi ini, keterikatan anggota organisasi mengidentifikasikan dirinya serta loyal terhadap organisasi. Dimana disini anggota organisasi secara sadar dan penuh semangat mengikuti dan mempercayai segala nilai-nilai yang terkandung didalam organisasi tersebut.

Menurut Meyer dan Allen anggota organisasi yang memiliki komitmen afektif yang tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap bergabung sebagai anggota organisasi (dikutip dari Alwiyah,2016).

Dengan memiliki keterikatan secara emosional, seorang dosen akan memberikan segala kemampuan terbaik didalam setiap proses belajar mengajarnya, disebabkan ia telah memiliki rasa memiliki dan merasa ia akan tetap menjadi anggota organisasi sehingga kemajuan organisasi dan visi organisasi akan tercapai.

## 2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Menurut Meyer dan Allen (1978) komitmen berkelanjutan merupakan komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya anggota organisasi dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit lainnya (sri indriastuti,2017:84). Dengan kata lain komitmen ini didasarkan pada kebutuhan rasional. Seperti hal apa saja yang akan dikorbankan jika ia tetap berada didalam organisasi.

Menurut Becker (dalam Steve, 2002) komitmen berkelanjutan berkaitan dengan konsep *side-bats orientation*, yang menekankan pada sumbangsih anggota organisasi dapat hilang sewaktu-waktu jika ia meninggalkan organisasi. Tindakan ini (meninggalkan organisasi) memiliki resiko yang tinggi dimana orang akan merasa takut kehilangan sumbangsihnya yang selama ini mereka berikan pada organisasi tersebut, dan mereka takut nantinya organisasi tidak menemukan penggantinya. Tipe ini menjelaskan kerugian yang akan ia dapatkan jika meninggalkan organisasi (dikutip dari Riski Syandri Pratama, 2016:26).

### 3. Komitmen Normatif

Menunjukkan pada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi anggota dari sebuah organisasi didasarkan pada perasaan seperti kesetiaan, pemilikan, dan kebahagiaan (riski syandri pratama, 2016:27).

Menurut Meyer dan Allen (1978) komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan (sri indriastuti, 2017:84).

## 2.2 Etika Kerja Islam

### 2.2.1 Pentingnya Kerja

Bekerja merupakan suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan menyerahkan seluruh aset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan

kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memmanusiakan dirinya (toto tasmara,2002:25).

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan didalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah (toto tasmara,2002:27).

Menurut Al-Quran “ *Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang maha mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*” (Q.S At-Taubah:105).”

Menurut AL-Hayath (1994) kerja dalam pengertian yang luas, dapat diartikan sebagai sebuah usaha yang dilakukan manusia dalam hal materi, intelektual, dan fisik, serta hal yang berkaitan dengan keduniaan dan keakhiratan, dalam hal ini kerja dikaitkan dengan kemaslahatan. Sedangkan kerja dalam pengertian khusus,diartikan sebagai setiap potensi yang dilakukan manusia untuk memenuhi tuntutan hidup berupa makan, pakaian, tempat tinggal, serta peningkatan taraf hidup pada umumnya (dikutip dari Haerudin,2016).

Menurut Al-Quran “*tak ada dosa bagimu untuk mencari karunia (rezeki dari perniagaan) dari Tuhan-Mu. Maka apabila kamu telah bertolak dari arafah, berzikirlah kepada Allah di masjidil haram. Dan berzikirlah (dengan menyebut) Allah sebagaimana yang ditunjukkan-Nya kepadamu, dan sesungguhnya kamu sebelum itu benar benar termasuk orang-orang yang sesat*” (Q.S Al-Baqarah:198).

Menurut Al-Quran “ *Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna*” (An-Najm:39-41).

Menurut Al-Quran “*Dan tiap-tiap orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan*” (Q.S Al-An’am:132).

Menurut Ibrahim Ath-Thahawi dan Abdul Mun’im Khallaf menyatakan bahwa kerja adalah sebuah faridhah (kewajiban) dimana setiap orang akan dimintai pertanggungjawabannya (Mustaq Ahmad, 2001:10).

### **2.2.2 Definisi Etika Kerja Islam**

Menurut (Aji, 2016) etika kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja adalah tidak berarti dan melaksanakan aktifitas ekonomi adalah sebuah kewajiban.

Menurut Magnis Suseno, etika adalah sebuah ilmu dan bukan ajaran, yang menurutnya adalah etika dalam pengertian kedua sebagai ilmu yang terutama menitik-beratkan refleksi kritis dan rasional, etika dalam kedua ini mempersoalkan apakah nilai dan norma moral tertentu harus dilaksanakan dalam situasi konkret tertentu yang dihadapi seseorang (Agus Ariyanto, 2014:6).

Etika sendiri berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang berarti adat istiadat atau kebiasaan. Sehingga dalam pengertian ini, etika berkaitan dengan kebiasaan hidup

yang baik, baik pada diri seseorang maupun suatu masyarakat atau kelompok masyarakat (agus arijanto,2014:5).

Dalam bahasa Kant, etika adalah suatu usaha menggugah kesadaran manusia untuk bertindak secara otonom dan bukan secara heteronom. Etika bermaksud membantu manusia untuk bertindak secara bebas tetapi tetap dapat dipertanggungjawabkan (Agus arijanto,2014:6).

Menurut Triwuyono (2000), etika menurut islam ialah “menyebarkan rahmat kepada semua makhluk”. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan islam dan misi sejati hidup manusia.

Etika kerja islam merupakan kepribadian yang bermuatan moral dan menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai cara dirinya mengisi dan menggapai makna hidup yang diridhoi-Nya, menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat, serta berkaitan dan bersenyawa dengan semangat, kejujuran, dan kepiawaian dalam bidangnya (toto tasmara,2002:24).

Etika kerja islam didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifesta dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur (toto tasmara,2002:27).

### 2.2.3 Dimensi Etika Kerja Islam

Bekerja tidak hanya asal bekerja, tetapi bekerja agar memiliki nilai tambah yang berguna untuk pelaku dan masyarakat sekitarnya (Saifudin Bachrun,2014:95).

Etika kerja yang harus diikuti yakni :

1. Bekerja dengan Profesional

Bekerja harus dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan mencurahkan tenaga dan fikiran. Seseorang yang memeras keringat dan membanting tulang untuk keluarga akan dicintai Allah dan Rasulullah. Hadis riwayat Ibnu Majah Rasulullah bersabda “ Tidaklah seseorang memperoleh hasil terbaik melebihi yang dihasilkan tangannya. Dan tidaklah sesuatu yang dinafkahkan seseorang kepada diri, keluarga, anak, dan pembantunya kecuali dihitung sebagai sedekah” (saifudin bachrun,2014:96).

2. Rajin Penuh Semangat

Didalam islam dilarang untuk menunda-nunda pekerjaan, serta melakukan pekerjaan dengan cerdas. Dalam melakukan pekerjaan tidak ada kata bermalas-malasan. Dilakukan sekarang juga tidak pernah menunda pekerjaan sampai esok hari atau dilain waktu. Bekerja dengan cerdas, karena bekerja cerdas membuat hasilnya mempunyai nilai lebih daripada hanya bekerja keras semata (saifudin bachrun,2014:96).

3. Orientasi pada Hasil yang Berkualitas

Pekerjaan dinilai dari kualitas yang kita hasilkan. Orang yang menganut hasil atau *result oriented*, dirinya tidak mau tahu tentang proses untuk mendapatkan hasil.

Walaupun melalui proses dengan jerih payah, yang mereka ingin lihat adalah hasil dan kualitasnya (saifudin bachrun,2014:96).

#### 4. Menjaga Harga Diri

Dalam islam, mencari pekerjaan dan melakukan pekerjaan harus secara baik, benar dan halal. Halal merupakan harga yang tidak dapat ditawar. Halal itu sendiri merupakan benteng untuk menjaga kehormatan diri. Menjaga harga diri dengan tidak menjadi beban orang lain. Orang yang beriman dilarang menjadi benalu bagi orang lain. Rasulullah pernah menegur seseorang sahabat yang muda dan kuat tetapi pekerjaannya mengemis. Beliau kemudian bersabda, “sungguh orang yang mau membawa tali atau kapak kemudian mengambil kayu bakar dan memikulnya diatas punggung lebih baik dari orang yang mengemis kepada orang kaya, diberi atau ditolak” (HR.Bukhari dan Muslim). Dengan demikian, setiap pekerjaan yang halal adalah mulia dan terhormat dalam syariah. Aneh rasanya kalau masih ada orang yang merendahkan pekerjaan tertentu karena dipandang remeh dan hina. Padahal belum tentu dipandang Allah boleh jadi pekerjaan tersebut justru lebih terhormat dan terhormat dimata Allah ketimbang meminta-minta. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga hukumnya fardhu ain yang tidak dapat diwakilkan kepada orang lain (saifudin bachrun,2014:97).

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan atas riset ini dapat disebutkan beberapa riset yang telah dilaksanakan sebelumnya.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

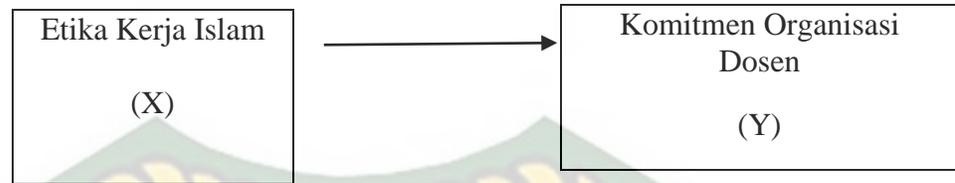
<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Riset</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil Riset</b>
Amin Wahyudi (2012)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etika Kerja Islam Terhadap Performansi Kerja Para Staf Pengajar Pada Perguruan Tinggi Di Surakarta Dengan Basis Institusi Sebagai Variabel Moderator	Analisis regresi	Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi, etika kerja islam terhadap performansi kerja
Khodijah Muhammad Ali, dkk (2019)	Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP IT di Kota Tasikmalaya	path analysis	terdapat pengaruh langsung positif etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi
Lydia dwi setiawati (2015)	Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Yayasan Kebangkitan Ummat Islam (YKUI) Pondok Pesantren Maskumbang Gresik	Analisis regresi	Terdapat pengaruh variabel etika kerja islam terhadap komitmen organisasi karyawan yayasan kebangkitan ummat (YKUI) pondok pesantren maskumbang gresik

Sumber: data olahan tahun 2021

#### 2.4 Struktur Penelitian

Hubungan riset ini akan digambarkan melalui struktur riset untuk mengetahui hubungan antara etika kerja islam dengan komitmen organisasi dosen.

Gambar 2.1 struktur penelitian



## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian di latar belakang masalah, dan kerangka pemikiran yang telah ditemukan, maka dapat diambil hipotesis yakni diduga etika kerja islam memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dosen di Universitas Islam Riau.

### BAB III

#### METODOLOGI PENELITIAN

##### 3.1 Lokasi atau Objek Penelitian

Objek riset yang akan dilakukan adalah pada Universitas Islam Riau yang berada di Jl Kaharuddin Nasution No 133 Perhentian Marpoyan, Pekanbaru, Riau.

##### 3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel pada riset ini yakni :

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Etika kerja Islam	Profesionalitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.</li> <li>Mengerahkan segala tenaga dan fikiran dalam bekerja.</li> </ul>	Likert
	Menjaga Harga Diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekerja mengharap ridho Allah</li> <li>Bekerja dengan baik</li> <li>Pekerjaan bermanfaat bagi orang lain</li> </ul>	
	Rajin Penuh Semangat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidak menunda pekerjaan</li> <li>Melakukan pekerjaan dengan cermat</li> </ul>	
	Orientasi pada Hasil	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perencanaan dalam bekerja</li> <li>Melalui proses bekerja demi hasil berkualitas</li> </ul>	
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bangga bekerja pada organisasi</li> <li>Menerima tujuan universitas</li> <li>Loyalitas yang rendah</li> <li>Memiliki kesamaan nilai dengan universitas</li> </ul>	Likert

	Komitmen Normatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universitas menginspirasi dosen bekerja</li> <li>• Tempat bekerja lebih unggul dari pesaing lainnya</li> <li>• Universitas merupakan tempat yang tepat</li> </ul>	
	Komitmen Berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universitas memberikan keuntungan bagi dosen</li> <li>• Merasa rugi jika keluar dari organisasi</li> <li>• Merasa harus tetap bertahan di organisasi</li> <li>• Merasa sudah nyaman berada di organisasi</li> <li>• Hak yang diterima setelah pensiun</li> <li>• Sulit memperoleh pekerjaan baru</li> </ul>	

Sumber : Data Olahan 2021

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek riset atau populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah riset (Riduwan dan akdon,2008:238).

Populasi yang diambil dalam riset ini adalah seluruh dosen di Univeritas Islam Riau sebanyak 486 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Riduwan dan Akdon,2008:240). Teknik pengambilan sampel dalam riset ini adalah teknik *probability sampling*,

pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan kriteria yakni Dosen tetap di Universitas Islam Riau.

Adapun metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel riset ini yakni menggunakan rumus *Slovin* :

$$n =$$

Keterangan

N = Populasi

n = ukuran sampel

e = toleransi eror

$$n = \frac{409}{1+409(0,1)^2} = 80,35$$

apabila dibulatkan maka jumlah sampel dengan menggunakan margin error 10% ialah berjumlah 80 responden. Adapun jumlah pembagian sampel di tiap-tiap fakultas ialah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**

**Jumlah Sampel di Masing-Masing Fakultas**

No	Fakultas	Jumlah Dosen Tetap (Orang)	Sampel (Orang)
1	Hukum	41	8
2	Agama Islam	19	4
3	Pertanian	37	7
4	Teknik	65	13
5	Ekonomi	40	8
6	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	120	23
7	Ilmu Sosial dan Politik	65	13

8	Psikologi	12	2
9	Ilmu Komunikasi	10	2
<b>Total</b>		<b>409</b>	<b>80</b>

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam usaha penulisan riset ini, maka penulis menggunakan jenis dan sumber data sebagai berikut :

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang berupa dokumen yang berasal dari biro personalia Universitas Islam Riau dan juga dokumen yang berasal dari seluruh tata usaha yang terdapat di masing-masing fakultas di Universitas Islam Riau.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari kuisisioner yang diberikan kepada responden, yakni dosen di Universitas Islam Riau.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan guna riset ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

#### a. Wawancara

Pada riset ini wawancara dilakukan secara langsung kepada para dosen, dan juga pihak terkait seperti mahasiswa yang berkaitan dengan permasalahan riset ini.

b. Kuisisioner

Kuesioner ini disebarakan langsung oleh peneliti kepada dosen tetap di Universitas Islam Riau. Dan untuk mengukur persepsi responden menggunakan 5 angka riset dimana setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut:

- |                                    |                |
|------------------------------------|----------------|
| 1. Suka/ sangat setuju             | diberi bobot 5 |
| 2. Harap / setuju                  | diberi bobot 4 |
| 3. Netral / cukup setuju           | diberi bobot 3 |
| 4. Toleransi/ tidak setuju         | diberi bobot 2 |
| 5. Tidak suka/ sangat tidak setuju | diberi bobot 1 |

### 3.6 Teknik Analisis Data

Didalam teknik analisis data yang digunakan dalam riset ini, yaitu :

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2009:146), validitas adalah sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor masing-masing variabel yakni dengan membandingkan nilai korelasi  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Keputusan pada sebuah pernyataan dapat dianggap valid sebagai berikut:

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pernyataan dinyatakan valid
- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel pernyataan dinyatakan tidak valid.

#### 3.6.2 Uji Reabilitas

Menurut Sofian (2013:90) Reabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner

yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika, nilai *Croanbach Alpha*  $>0.60$ , maka dapat dikatakan kuisisioner dinyatakan reliabel atau sangat meyakinkan, namun apabila nilai *Croanbach Alpha*  $<0.60$ , maka dapat dikatakan kuisisioner dinyatakan kurang meyakinkan. Uji reabilitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran di ulangi dua kali atau lebih.

Menurut (Yusup et al., 2018) Reliabilitas mempermasalahkan sejauh mana suatu pengukuran dpapat dipercaya karena keajegannya. Suatu instrumen dengan pilihan jawaban 2 atau lebih, dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama (*test-retest*) diperoleh hasil yang relatif sama atau dalam satu kali pengukuran dengan instrumen yang berbeda (*equivalent*) diperoleh hasil yang relatif sama. Suatu instrumen dengan pilihan jawaban yang hanya dua saja, dikatakan reliabel apabila nilai  $r_i > r_t$ , sedangkan untuk instrumen dengan pilihan jawaban lebih dari dua, dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* di antara 0,70 - 0,90.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

#### A. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis yang digunakan dalam riset kali ini yakni menggunakan analisis regresi linier sederhana, guna mengetahui hubungan antara variabel etika kerja islam (X) terhadap variabel komitmen organisasi dosen (Y). Sementara itu menurut (Yati et al., 2013) Analisis regresi adalah teknik statistika yang digunakan untuk membentuk model hubungan antara variabel bebas dengan variabel tak bebas. Hubungan antara

satu variabel bebas (X) dengan satu variabel tak bebas (Y ) untuk analisis regresi linier sederhana dinyatakan dalam model berikut

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = variabel dependen

X = variabel independen

b = Koefesien Variabel

a = Konstanta

e = *Error*

Dalam riset kali ini untuk mengetahui hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen peneliti menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) versi 23 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = komitmen organisasi dosen

X = etika kerja islam

b = Koefesien Variabel

a = Konstanta

e = *Error*

## B. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Meissy, 2019) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## C. Uji Parsial (uji $t$ )

Uji parsial atau uji  $t$  digunakan didalam riset untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji  $t$  dilakukan dengan membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel, yaitu :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa variabel bebas X berpengaruh terhadap variabel Y.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti bahwa variabel bebas X tidak berpengaruh terhadap variabel terikat Y.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $t$  yang didapat dari perhitungan dengan nilai  $t$  yang ada pada tabel  $t$  dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan derajat kebebasan kebebasan.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Universitas Islam Riau

Universitas Islam Riau dibangun oleh Yayasan Lembaga Pembelajaran Islam (YLPI) Riau oleh beberapa tokoh Pembelajaran serta ulama kharismatik di Provinsi Riau pada 4 September 1962 ataupun bersamaan dengan 23 Zulkaidah 1382 H. Mula berdiri, UIR cuma mempunyai satu Fakultas Agama dengan 2 jurusan, ialah Hukum serta Tarbiyah yang berkampus di Jalur Profesor. Mohd. Yamin, SH Pekanbaru. 56 Tahun setelah itu( Januari 2018), UIR sudah mempunyai 9 fakultas dengan 36 program riset( prodi), serta program pascasarjana dengan 6 prodi sehingga totalitas program riset di UIR berjumlah 42.

Selaku universitas Islam tertua serta terbanyak di LLDIKTI Daerah X yang membawahi 4 provinsi (Riau, Sumbar, Jambi serta Kepulauan Riau), UIR berniat jadi akademi besar yang unggul. Kemauan ini sejalan dengan Visi UIR, yaitu “menjadikan Universitas Islam yang Unggul serta terkemuka di Asia Tenggara Tahun 2020”. Visi ini setelah itu dijabarkan ke dalam 6 Misi, ialah selaku berikut:

- 1) Menyelenggarakan pembelajaran serta pengajaran yang bermutu;
- 2) Menyelenggarakan riset yang kreatif serta inovatif buat memperkaya khasanah Ilmu pengetahuan serta menghasilkan inovasi baru;
- 3)Menyelenggarakan dedikasi kepada warga selaku tanggung jawab social kemasyarakatan;
- 4) Menyelenggarakan dakwah Islamiah serta pengintegrasian keislaman serta ilmu

- pengetahuan;
- 5) Menyelenggarakan manajemen universitas yang bersih serta transparan; dan
  - 6) Membangun kemitraan yang silih menguntungkan dengan akademi besar, industri, warga serta pemerintah baik lokal, nasional ataupun internasional.

Dalam usaha mewujudkan Visi serta Misi Universitas Islam Riau, menjadikan Universitas Islam yang Unggul serta Terkemuka di Asia Tenggara Tahun 2024 Rektorat bersama Civitas Akademika bekerja keras tingkatkan akreditasi pada masing- masing program riset, perbanyak program kerjasama buat melakukan catur dharma akademi besar dengan bermacam pihak baik di dalam ataupun di luar negara, memotivasi tiap fakultas biar menemukan ISO 9001: 2015 (dikala ini Fakultas Hukum serta Fakultas Agama Islam sudah bersertifikasi ISO 9001: 2015).

Di samping itu mendesak mahasiswa melakukan bermacam kegiatan. Dan memacu Staf Pengajar biar aktif melaksanakan riset baik yang dibiayai oleh UIR ataupun yang bersumber dari Departemen Studi, Tekhnologi serta Akademi Besar. Buat tahun 2018, sebanyak 38 Dosen UIR menerima hibah dana dari Dikti dalam bidang riset. Pengiriman mahasiswa ke Luar Negara pula dicoba secara intens lewat program kerjasama, misalnya, aktivitas Delegasi di Asia Youth International Model United Nation ke Kuala Lumpur. Pula program pemagangan mahasiswa Fakultas Metode, Pertanian serta Ekonomi ke beberapa universitas di Malaysia, dan pertukaran mahasiswa ke Korea Selatan.

## 4.2 Visi, Misi, dan Tujuan Universitas Islam Riau

### 4.2.1 Visi Universitas Islam Riau 2041

Menjadi Universitas Islam Berkelas Dunia Berbasis Iman dan Takwa.

### 4.2.2 Misi Universitas Islam Riau

1. Menerapkan Kandungan Al-Quran dan As-Sunnah
2. Menyelenggarakan pendidikan berwawasan global yang berbasis Iman dan Takwa
3. Menyelenggarakan riset, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi bereputasi internasional yang berbasis iman dan takwa.
4. Menyelenggarakan Pengabdian pada Masyarakat bernilai well-being bagi Masyarakat yang berbasis iman dan takwa.
5. Menyelenggarakan Dakwah Islamiyah berlandaskan *bil hikmah, bil lisan, bil kalam dan bil hal.*
6. Menyelenggarakan *Islamic Good University Governance.*

### 4.2.3 Tujuan Universitas Islam Riau

1. Menciptakan Civitas Akademika yang berkepribadian Islam. Menciptakan pembelajaran berdasarkan Al-Qur'an dan As Sunnah.
2. Menghasilkan pendidikan berwawasan global yang berbasis Iman dan Takwa. Menghasilkan lulusan yang berkepribadian Islam dan berdaya saing global.
3. Menghasilkan riset, ilmu pengetahuan dan teknologi yang memenuhi *maqashid syariah.* Menghasilkan riset, ilmu pengetahuan dan teknologi yang

ramah lingkungan dan bereputasi Internasional

4. Menghasilkan Pengabdian pada Masyarakat berbasis iman dan takwa.  
Menghasilkan Pengabdian pada Masyarakat bernilai *well-being* bagi Masyarakat dan berorientasi global
5. Menghasilkan civitas akademika yang religious. Menghasilkan masyarakat luar kampus yang religius.
6. Menghasilkan Manajemen Organisasi Nirlaba dengan prinsip Transparan, Akuntabel, Rensponsibel, Independen, Syuro, Adil, dan Bijaksana.  
Menghasilkan pengelola universitas yang professional dan amanah.

#### 4.3 Struktur Organisasi Universitas Islam Riau

Berikut struktur kepengurusan yang ada di Universitas Islam Riau periode 2017-2021:

**Tabel 4.1**  
**Struktur Organisasi UIR**

Jabatan	Nama
<b>Rektor</b>	Prof.Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL
<b>Wakil Rektor I</b>	Dr. H. Syafhendry, M.Si
<b>Wakil Rektor II</b>	Dr. Ir. H. Asrol, M.Ec
<b>Wakil Rektor III</b>	Ir. H. Rosyadi, M.Si
<b>Dekan Fak Hukum</b>	Dr. Admiral, SH., M.H
<b>Dekan Fak Agama Islam</b>	Dr. Zulkifli Rusby ME.Sy
<b>Dekan Fak Teknik</b>	Dr. Eng. Muslim, ST., MT
<b>Dekan Fak Pertanian</b>	Dr. Ir. Siti Zahrah, MP
<b>Dekan Fak Ekonomi</b>	Dr. Firdaus Ar, SE., M.Si., AK., CA
<b>Dekan FKIP</b>	Dr. Sri Amnah, S.Pd., M.Si
<b>Dekan FISIPOL</b>	Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si

<b>Dekan Fakultas Psikologi</b>	Yanwar Arief, S.Psi., M.Psi, PSI
<b>Dekan FIKOM</b>	Dr Abdul Aziz, M.Si
<b>Direktur Pascasarjana</b>	Prof. Dr. H. Yusri Munaf, S.H., M.Hum
<b>Ketua LPPM</b>	Dr. Evizal Abdul Kadir, S.T, M.Eng
<b>Ketua LPM</b>	Dr. Agusnimar, MSc
<b>Ketua LDIK Kampus</b>	Dr. Anton Afrizal Candra., M.Si
<b>Ketua Badan Pengembangan dan Pemeliharaan Aset (BPPA)</b>	Prof. Dr. Thamrin S, SH., M.Hum
<b>Ketua Satuan Pengawasan Internal (SPI)</b>	Hariswanto, SE., M.Si., AK
<b>Ketua Badan Hukum dan Etik (BHE)</b>	Dr. Ardiansyah, SH., MH

Sumber: uir.ac.id

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Identitas Responden

Data yang dianalisis merupakan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada responden, dimana dalam hal yang menjadi responden riset ialah dosen tetap di Universitas Islam Riau. Kuesioner yang disebarkan ada sebanyak 80 kuesioner yang sesuai dengan jumlah sampel yang ditetapkan.

##### 5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan umur

Adapun identitas responden berdasarkan umur di Universitas Islam Riau ialah sebagai berikut :

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur**

Kategori Umur (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase
21-30	20	25
31-40	39	48
41-50	9	11
51-60	12	15
Jumlah	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.1, dapat diketahui bahwa dari 80 orang responden terdapat sebanyak 25% atau sebanyak 20 orang berada di kategori umur 21-30 tahun, sebanyak 48% atau sebanyak 39 orang berada di kategori umur 31-40 tahun,

sebanyak 11% atau sebanyak 9 orang berada di kategori umur 41-50 tahun, serta sebanyak 15% atau sejumlah 12 orang responden berada di kategori umur 51-60 tahun. Dapat diketahui responden terbanyak berada pada rentan umur 31-40 tahun, dimana ini merupakan usia produktif kerja, dan juga usia dimana seseorang didalam bekerja semakin memahami nilai-nilai dalam organisasi sehingga pada usia ini responden mulai semakin berkomitmen dan merasa membutuhkan organisasi.

### 5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden yang ada di Universitas Islam Riau berdasarkan jenis kelamin ialah sebagai berikut :

**Tabel 5.2**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Kategori Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase
laki-laki	39	48,7
Perempuan	41	51,3
Jumlah	80	100

Sumber: data olahan 2021

Dari tabel 5.2 diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki ialah sebanyak 48,7% atau sejumlah 39 orang, dan selebihnya sebanyak 51,3% atau sebanyak 41 orang responden berjenis kelamin perempuan.

### 5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik responden yang ada di Universitas Islam Riau berdasarkan tingkat pendidikan terakhir ialah sebagai berikut :

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase
S2	68	85
S3	12	15
Jumlah	80	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.3 diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan S2 ialah sebanyak 68 orang atau sebesar 85% dari total keseluruhan responden, serta responden dengan tingkat pendidikan S3 ialah sebanyak 12 orang atau sebesar 15% dari total keseluruhan responden.

Dalam hal ini dengan tingkat pendidikan yang dimiliki responden akan semakin memudahkan mereka didalam menjalankan tugas-tugas yang mereka emban di universitas sehingga para responden akan mampu mentransfer nilai-nilai yang ada di Universitas Islam Riau tidak hanya untuk dirinya sendiri namun untuk mahasiswa, sehingga mahasiswa pun juga akan memahami nilai-nilai yang ada di universitas.

#### 5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun karakteristik responden yang ada di Universitas Islam Riau berdasarkan lama bekerja ialah sebagai berikut :

**tabel 5.4**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

lama bekerja (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase
1-10	60	75
11-20	10	12,5
21-30	4	5
31-40	6	7,5
Jumlah	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan pengalaman kerja minimal 10 tahun ialah sebanyak 60 orang dengan persentase 75%, serta responden dengan pengalaman kerja direntang waktu antara 11 sampai 20 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebanyak 12,5%, responden dengan tingkat pengalaman kerja di rentan 21 sampai 30 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 5%, serta responden dengan tingkat lama bekerja dengan rentan waktu 31 sampai 40 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 7,5%.

Dengan semakin lamanya responden bekerja hal ini akan mampu menumbuhkan rasa komitmen yang tinggi didalam dirinya, sebab responden sudah sangat memahami segala nilai-nilai serta budaya kerja yang ada di organisasi, dan tentunya akan saling memahami etika kerja yang diterapkan organisasi.

### 5.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan Yang Dimiliki

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat jabatan yang dimiliki ialah sebagai berikut :

**Tabel 5.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan**

Tingkat Jabatan	Frekuensi (orang)	Persentase
Lektor Kepala	6	7,5
Lektor	27	33,75
Asisten Ahli	37	46,25
Dosen Tetap	10	12,5
Jumlah	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.5 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat jabatan terbanyak ialah responden dengan tingkat jabatan sebagai asisten ahli yakni sebanyak 37 orang dengan tingkat persentase sebesar 46,25%, sedangkan responden dengan tingkat jabatan sebagai lektor kepala berjumlah 6 orang atau sebesar 7,5% dari jumlah keseluruhan sampel.

## 5.2 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

### 5.2.1 Uji Validitas

Menurut Sulyanto (2009:146) validitas adalah sebuah alat ukur yang menunjukkan dari kemampuannya mengukur apa yang seharusnya diukur. Artinya uji validitas menguji kesesuaian antara item – item pernyataan dengan kondisi yang sebenarnya ada di objek riset.

Pengujian validitas dalam riset ini menggunakan program *Computer SPSS for Windows*, untuk mengetahui valid atau tidak nya item pernyataan maka perlu membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung  $>$  r tabel, maka item pernyataan dikatakan valid, sebaliknya jika nilai r hitung  $<$  r tabel, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Berikut pengujian validitas dalam riset ini:

**Tabel 5.6**

**Uji validitas**

Variabel	Koefisien Korelasi	R Tabel	Status
Etika Kerja Islam (X)	0,616	0,2199	Valid
	0,752	0,2199	Valid
	0,543	0,2199	Valid
	0,685	0,2199	Valid
	0,659	0,2199	Valid
	0,713	0,2199	Valid
	0,677	0,2199	Valid
	0,642	0,2199	Valid
	0,608	0,2199	Valid
Komitmen Organisasi Dosen (Y)	0,614	0,2199	Valid
	0,515	0,2199	Valid
	0,519	0,2199	Valid
	0,572	0,2199	Valid
	0,739	0,2199	Valid
	0,652	0,2199	Valid
	0,772	0,2199	Valid
	0,719	0,2199	Valid
	0,759	0,2199	Valid
	0,739	0,2199	Valid
	0,520	0,2199	Valid
	0,476	0,2199	Valid
	0,502	0,2199	Valid

Sumber: data olahan 2021

Untuk mengetahui pernyataan yang valid atau tidak dapat dilihat dari nilai korelasi dibandingkan dengan *r tabel product moment* untuk  $df-2 : 80-2 = 78$  untuk *alpha* 5% adalah 0,2199.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Janti, 2014) uji reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Riset memerlukan data yang betul-betul valid dan reliabel. Dalam rangka urgensi ini, maka kuesioner sebelum digunakan sebagai data riset primer, terlebih dahulu diujicobakan ke sampel uji coba riset. Uji coba ini dilakukan untuk memperoleh bukti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pertanyaan dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, item-item pernyataan yang terdapat pada kuesioner bisa dikatakan reliable apabila di sesudah itu dicoba riset yang sama serta hasil yang didapat pula masih senantiasa sama. Berikut hasil pengujian reliabilitas didalam riset ini:

**Tabel 5.7**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Etika Kerja Islam (X)	0,82	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi Dosen(Y)	0,839	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS, 2021

Bersumber pada tabel 5. 7, diketahui jika nilai reliabilitas yang ada pada variabel etika kerja islam( X) serta variabel komitmen organisasi( Y) lebih besar dibanding nilai *Cronbach' s Alpha* adalah sama sama diatas 0, 6, sehingga bisa disimpulkan jika item- item pernyataan pada kuesioner riset ini bersifat reliable serta bisa digunakan pada riset berikutnya dikemudian hari.

### **5.3 Deskripsi Hasil Riset**

Dalam pembahasan ini riset menggunakan dua variabel yang mana untuk variabel terikat yakni komitmen organisasi (Y) dan untuk variabel bebas pada riset ini yakni etika kerja islam (X). Pengumpulan data dalam riset ini dengan cara melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 80 buah dengan jumlah item pernyataan sejumlah 9 pernyataan di variabel etika kerja islam dan 13 item pernyataan di variabel komitmen organisasi.

Dari data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner ke responden, berikut penyajian dari masing masing indikator di masing-masing variabel yang ada.

#### **5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Etika Kerja Islam**

##### **5.3.1.1 Dimensi Profesionalitas**

Profesionalitas merupakan sebuah sikap dalam bekerja seorang individu benar-benar melakukan pekerjaan dengan baik tanpa mencampurkan urusan pekerjaan dengan hal lain yang bukan merupakan bagian dari pekerjaannya. Jika seorang individu terutama seorang dosen bekerja dengan profesional tentunya akan menghasilkan output yang berkualitas baik itu dari segi peningkatan transfer ilmu dan

skill ke mahasiswa, dan juga pemikiran dan gagasan yang dimiliki dosen untuk memenuhi segala tugas-tugas yang diberikan dari universitas.

#### A. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Setiap pekerjaan yang dilakukan dosen harus diselesaikan tepat sesuai dengan waktu yang ada, baik itu penelitian yang mereka kerjakan maupun dalam membantu mahasiswa dalam mengerjakan tugas-tugas kuliah yang ada dan membimbing mahasiswa agar menyelesaikan tugas akhir sesuai dengan waktu yang ada. Berikut tanggapan responden mengenai indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu di Universitas Islam Riau adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.8**

#### **Tanggapan responden terhadap indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	35	43,75
2	Setuju	43	53,75
3	Cukup Setuju	2	2,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.8 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai indikator penyelesaian pekerjaan tepat waktu di Universitas Islam Riau yakni sebanyak 43 orang dosen atau sebesar 43,75% menyatakan sangat setuju bahwa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sangat diperlukan dalam etika bekerja

islam, sementara hanya 2 responden atau sekitar 2,5% responden menyatakan cukup setuju mengenai indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dosen telah melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ada. Hal ini berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan ke dosen ketika penyebaran kuesioner menyatakan mereka telah melakukan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang ada, meski ada beberapa tugas yang tertunda karna harus melakukan pekerjaan yang lain terlebih dahulu.

#### **B. Mengerahkan Segala Tenaga Dan Kemampuan Yang Dimiliki**

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ada, maka setiap dosen akan memberikan segala tenaga dan kemampuan yang mereka miliki untuk dapat menyelesaikannya. Dalam hal ini dosen akan memberikan waktu dan tenaga mereka demi pekerjaan mereka selesai dengan baik. Berikut tanggapan responden mengenai indikator mengerahkan segala tenaga dan kemampuan yang dimiliki sebagai berikut :

**Tabel 5.9**

#### **Tanggapan Responden Terhadap Indikator Mengerahkan Segala Tenaga Dan Kemampuan Yang Dimiliki**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	44	55
2	Setuju	32	40
3	Cukup Setuju	4	5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.9 dapat diketahui bahwa mayoritas responden atau sebanyak 44 orang atau sekitar 55% beranggapan bahwa dalam etika bekerja haruslah mengemukakan seluruh pemikiran yang mereka miliki, sementara hanya sebanyak 4 orang atau 5% dari keseluruhan responden merasa cukup setuju untuk memberikan segala tenaga dan pemikiran yang dimiliki didalam bekerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang dalam hal ini dosen di Universitas Islam Riau telah memberikan segala tenaga dan pemikiran yang mereka miliki didalam bekerja. Namun masih ditemui dalam melaksanakan pekerjaannya dosen belum mengemukakan segala kemampuan yang dimiliki, terbukti banyak ditemui di setiap fakultas mahasiswa bimbingan yang tidak memperoleh penjelasan dengan baik, selain itu ketika proses belajar-mengajar ilmu yang mereka transfer ke mahasiswa belum maksimal dikarenakan masih ada dosen yang melakukan proses belajar tidak memberikan penjelasan dengan baik.

#### **5.3.1.2 Dimensi Menjaga Harga Diri**

Didalam bekerja baik dalam bidang apapun ada baiknya seorang individu harus memahami dan menjaga konsep harga dirinya. Konsep menjaga harga diri sendiri memiliki arti an sebagai sebuah penilaian menyeluruh mengenai diri sendiri, dimana seorang individu harus menjaga harga dirinya agar tidak terjerumus kedalam kesalahan dalam bekerja atau bahkan melakukan suatu hal yang dilarang agama hanya demi keuntungan pribadi semata. Bagi seorang dosen memiliki konsep menjaga harga diri dalam bekerja tentu merupakan suatu hal yang penting, dimana seorang dosen apabila mampu menjaga harga dirinya maka ia akan terhindar dari

godaan-godaan yang bisa menjerumuskan dirinya kedalam hal-hal yang dilarang agama, selain itu dengan memiliki konsep harga diri seorang dosen akan mampu menampilkan kreatifitas lebih banyak lagi sebab dirinya sudah sangat mengenali dirinya sendiri dan bahkan dirinya akan mampu memberikan inspirasi bagi mahasiswa nya agar bisa menjadi lebih baik lagi.

#### A. Bekerja Mengharapkan Ridho Allah

Bekerja mengharapkan ridho Allah merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap dosen, hal itu tergambarkan dengan sikap dosen yang tidak mempersulit mahasiswa, tidak menerima pemberian yang sifat nya merupakan suap dari pihak manapun serta ketika proses belajar apabila adzan berkumandang dosen mengutamakan untuk menghentikan kelas agar mahasiswa dan dosen dapat mengerjakan shalat tepat waktu. Berikut tanggapan responden di Universitas Islam Riau mengenai indikator bekerja mengharapkan ridho Allah :

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Bekerja Mengharapkan Ridho Allah**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	46	57,5
2	Setuju	21	26,25
3	Cukup Setuju	10	12,5
4	Tidak Setuju	3	3,75
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.10 dapat kita ketahui bahwa sebanyak 46 responden atau sebesar 57,5% menyatakan sangat setuju mengenai indikator bekerja mengharapkan ridho Allah, sementara sebanyak 3 responden atau sebesar 3,75% menyatakan tidak setuju mengenai indikator tersebut. Hal tersebut menggambarkan masih ada dosen yang tidak mengutamakan ridho Allah didalam bekerja, di perhatikan bahwa masih berlangsungnya kelas ketika adzan berkumandang.

#### B. Bekerja Dengan Baik

Keberkahan merupakan sesuatu yang diharapkan tercapai dalam bekerja, tidak jarang banyak orang yang bekerja hanya demi memperoleh materi semata tanpa memperdulikan apakah pekerjaan yang dilakukan mendapatkan berkah dari Allah atau tidak, padahal apabila seseorang bekerja dengan baik dan mampu mendatangkan keberkahan dalam pekerjaannya maka kedamaian dan ketentraman dalam diri akan tercapai dan keluarga pun akan merasakan dampak berkah dari pekerjaan yang dilakukannya. Berikut tanggapan responden mengenai indikator bekerja dengan baik di Universitas Islam Riau :

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Bekerja Dengan Baik**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	56	70
2	Setuju	22	27,5
3	Cukup Setuju	2	2,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.11 dapat dilihat bahwa sebanyak 56 responden atau sebesar 70% dari jumlah keseluruhan responden menyatakan sangat setuju mengenai indikator bekerja dengan baik, sementara 2 responden atau 2,5% menyatakan cukup setuju untuk melakukan pekerjaan dengan baik demi mendapatkan keberkahan. Hal tersebut membuktikan dosen telah bekerja dengan baik, hanya saja masih ditemukan yang belum bekerja dengan baik, dapat diketahui dari keterlambatan saat mengajar, penyampaian materi yang belum maksimal sehingga hal ini menunjukkan pekerjaan belum dilakukan dengan baik.

### **C. Pekerjaan Memberikan Manfaat Bagi Orang Lain**

Sebagai seorang manusia alangkah indahnya apabila apa yang kita kerjakan mampu mendatangkan manfaat bagi orang lain, baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Seorang dosen pasti lah selalu berusaha agar pekerjaan yang ia lakukan tidak hanya mendatangkan manfaat untuk dirinya semata, namun seorang dosen akan berupaya agar apa yang ia kerjakan baik riset nya, dakwah islamiyah nya atau kegiatan mengajarnya mampu memberikan manfaat bagi mahasiswa yang ia didik atau pun riset yang dilakukan seorang dosen mampu bermanfaat bagi masyarakat setempat atau bahkan riset yang dilakukan mampu memberikan sumbangsih demi kemajuan bangsa. Berikut tanggapan responden mengenai indikator pekerjaan memberikan manfaat bagi orang lain :

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pekerjaan Bermanfaat Bagi Orang Lain**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	59	73,75
2	Setuju	19	23,75
3	Cukup Setuju	2	2,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.12 dapat diketahui bahwa sebanyak 59 responden atau sebesar 73,75% dari keseluruhan responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator pekerjaan bermanfaat bagi orang lain, sementara itu hanya 2 responden saja atau hanya sebesar 2,5% responden yang menjawab dengan menyatakan cukup setuju atas indikator riset ini. Hal ini menunjukkan bahwa dosen di Universitas Islam Riau merasa bahwa pekerjaan mereka baik itu penelitian, pengabdian, pengajaran, serta materi dakwah islamiyah mereka bermanfaat bagi orang lain. Hal ini juga ditunjukkan dengan adanya mahasiswa yang merasa ilmu yang diberikan dosen ketika mengajar ternyata berguna bagi mereka untuk di aplikasikan secara langsung dalam kehidupan, seperti teknik komunikasi yang baik dan menarik ketika mengajar membuat mahasiswa FKIP mampu mempraktikkan secara langsung ke siswa mereka ketika para mahasiswa turun langsung sebagai pengajar disekolah.

### 5.3.1.3 Dimensi Rajin Penuh Semangat

Setiap pekerjaan yang dilakukan setiap orang hendaknya dilakukan dengan rasa rajin dan bersemangat, suatu pekerjaan yang dilaksanakan dengan rajin dan bersemangat tentulah akan lebih cepat selesai, dan selain itu kita akan terhindar dari sifat menunda-nunda pekerjaan yang tentunya akan berdampak buruk bagi pekerjaan nantinya.

#### A. Tidak Menunda Pekerjaan

Dalam menjalankan mandatnya sebagai seorang dosen yang tentunya memiliki banyak pekerjaan yang akan menumpuk apabila tidak segera diselesaikan tentunya sikap menunda-nunda tidak boleh ada dalam diri seorang dosen. Sebab apabila sedikit saja pekerjaan yang ditunda tentunya akan berefek pada pekerjaan yang lainnya. Seorang dosen yang tugasnya juga meliputi riset, pengabdian, serta melakukan dakwah islamiyah di Universitas Islam Riau harus mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan selain itu mereka juga harus mampu memberikan pemahaman kepada mahasiswanya tentang betapa pentingnya untuk tidak menunda sebuah pekerjaan. Berikut tanggapan responden mengenai indikator tidak menunda pekerjaan :

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tidak Menunda Pekerjaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	32	40
2	Setuju	37	46,25
3	Cukup Setuju	9	11,25
4	Tidak Setuju	1	1,25
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,25

	Total	80	100
--	-------	----	-----

Sumber: data olahan 2021

Dari tabel 5.13 diketahui mayoritas responden sebanyak 37 orang (46,25% dari keseluruhan responden) menyatakan setuju dengan indikator tidak menunda pekerjaan, sedangkan 1 orang responden menjawab tidak setuju, dan 1 responden lainnya menyatakan sangat tidak setuju.

Dari hasil tersebut peneliti menyimpulkan bahwa pekerjaan dosen yang padat dan juga harus diseimbangkan dengan pekerjaan yang lain dan kehidupan pribadi dan keluarganya membuat dosen tidak boleh menunda pekerjaan mereka, hal ini terbukti dari hasil wawancara bahwa sejumlah dosen telah memulai kelas tepat pada waktunya, dan juga mengeluarkan nilai ujian mahasiswa sesuai jangka waktu yang ada. Sementara bagi responden yang tidak setuju menyatakan bahwa mereka terpaksa menunda sebuah pekerjaan demi pekerjaan yang lain, hal ini karna mereka menggunakan skala prioritas jadi pekerjaan yang benar benar penting dan mendesak seperti rapat dengan pihak rektorat atau menjadi pembicara disebuah seminar membuat mereka harus menunda pekerjaan mereka seperti mengajar dikelas, dan menggantinya dengan tugas lain untuk mahasiswa.

## **B. Melakukan Pekerjaan Dengan Cermat**

Memiliki semangat dalam bekerja memang sangat dibutuhkan agar hasil akhirnya tidak mengecewakan, namun tidak hanya semangat dalam bekerja seorang dosen juga dituntut untuk cermat, cermat disini dosen memberikan inovasi terbaru baik dalam proses mengajar atau dalam melakukan pengabdian masyarakat, hal ini

diperlukan agar output yang dihasilkan mempunyai nilai lebih baik dari segi manfaat maupun dapat dimengerti dan ditrasfer kembali oleh mahasiswa atau pun masyarakat. Berikut tanggapan responden mengenai indikator melakukan pekerjaan dengan cermat :

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Melakukan Pekerjaan Dengan Cermat**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	48	60
2	Setuju	29	36,25
3	Cukup Setuju	3	3,75
4	Tidak Setuju	-	
5	Sangat Tidak Setuju	-	
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.14 diketahui tanggapan responden terbanyak berada pada pilihan sangat setuju yakni sebanyak 48 responden atau 60% dari jumlah keseluruhan, dan tanggapan paling sedikit berada pada tanggapan cukup setuju dimana ada 3 responden yang menyatakan cukup setuju atau hanya sebesar 3,75%.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dosen di Universitas Islam Riau melakukan pekerjaan dengan cermat sesuai dengan etika bekerja didalam islam, sehingga pekerjaan yang mereka lakukan baik itu pengajaran, riset, atau hal lainnya dapat menghasilkan output yang jauh lebih baik dibandingkan yang lain.

### 5.3.1.4 Dimensi Orientasi Pada Hasil

Berorientasi pada hasil mampu memberikan sesuatu yang benar-benar baik bagi siapa pun. Bekerja dengan menerapkan orientasi ini membuat pekerjaan dapat terencana dengan baik, dan pekerjaan yang sudah terencana dengan baik pastilah menghasilkan hasil akhir yang berkualitas. Selain itu dengan berorientasi pada hasil seorang dosen akan merasakan serta menikmati setiap proses yang dilalui baik itu suka maupun duka, susah maupun mudah demi pekerjaan yang ia hasilkan berkualitas.

#### A. Perencanaan Dalam Bekerja

Sebuah pekerjaan yang baik tentulah berawal dari perencanaan yang baik pula. Begitu pula tugas seorang dosen, sebelum mereka melaksanakan pekerjaan mereka sebagai seorang dosen mereka membuat perencanaan tugas terlebih dahulu, layaknya perencanaan pembelajaran maupun rencana riset yang akan dilakukan. Berikut tanggapan responden mengenai indikator perencanaan dalam bekerja :

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Perencanaan Dalam Bekerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	53	66,25
2	Setuju	25	31,25
3	Cukup Setuju	2	2,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.15 diketahui bahwa respon terbanyak terhadap indikator perencanaan dalam bekerja terbanyak menjawab sangat setuju yakni sebanyak 53 responden atau sebesar 66,25 persen. Dan jawaban paling sedikit berada cukup setuju hanya sebanyak 2 orang atau sebesar 2,5 persen.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dosen di universitas islam riau telah melakukan perencanaan pekerjaan dengan baik, dibuktikan dengan rencana studi yang rutin mereka laporkan ke program studi di setiap awal semester demi melancarkan pelaksanaan proses mengajar.

#### **B. Melalui Proses Bekerja Demi Hasil Yang Berkualitas**

Pekerjaan yang dihasilkan melalui sebuah proses yang instan belum tentu dapat menghasilkan hasil yang berkualitas serta baik, bisa jadi hasil pekerjaan yang instan menghasilkan pekerjaan yang baik namun hanya sementara dan belum tentu baik.

Melalui proses yang penuh jerih payah dalam bekerja tentulah akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan juga akan membuat kita lebih bersyukur dan menikmati hasil pekerjaan yang telah dilalui. Berikut tanggapan responden mengenai indikator proses bekerja demi hasil berkualitas :

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Proses Bekerja Demi Hasil Berkualitas**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	41	51,25
2	Setuju	35	43,75
3	Cukup Setuju	3	3,75
4	Tidak Setuju	1	1,25
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.16 tanggapan responden terbanyak pada indikator proses bekerja demi hasil berkualitas sebanyak 41 responden atau sebanyak 51,25 persen yang menyatakan sangat setuju, dan tanggapan paling sedikit satu responden atau 1,25 persen menyatakan tidak setuju.

Hal ini terbukti dengan banyaknya penghargaan yang telah diraih dosen di Universitas Islam Riau, telah membuktikan bahwa dosen telah menghasilkan pekerjaan dengan baik. Dan adanya mahasiswa yang memperoleh penghargaan juga tidak terlepas dari bantuan dosen sehingga mahasiswa tersebut mampu memperoleh penghargaan.

### **5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi**

#### **5.3.1.3 Dimensi Komitmen Afektif**

Komitmen afektif berlandaskan pada keterikatan dosen secara emosional dengan universitas, dengan adanya keterikatan ini maka akan membuat seorang dosen merasa memiliki tanggung jawab untuk memajukan universitas, serta akan tetap bertahan karna sudah merasa memiliki ikatan emosional yang kuat.

#### **A. Pemahaman Terhadap Nilai yang Dianut Organisasi**

Setiap organisasi ataupun perusahaan selalu memiliki nilai-nilai yang mereka anut, dan pastinya tiap organisasi berbeda-beda. Universitas Islam Riau sendiri merupakan instansi pendidikan yang menganut nilai-nilai keislaman didalam pergerakannya, nilai yang dianut yakni chatur dharma universitas, dimana berbeda

dengan universitas lain, Universitas Islam Riau menerapkan dakwah Islamiyah bagi setiap dosen maupun karyawan didalamnya, sehingga setiap elemen di UIR sendiri meski bisa menerapkan nilai tersebut. Berikut tanggapan responden mengenai item pemahaman terhadap nilai yang dianut organisasi:

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pemahaman Terhadap Nilai yang Dianut Organisasi**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	46.25
2	Setuju	40	50
3	Cukup Setuju	3	3.75
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.17, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terbanyak menyatakan setuju yakni sebanyak 40-orang atau sebesar 50-persen dari total keseluruhan responden. Sementara sebanyak 3 orang responden menyatakan cukup setuju mengenai indikator pemahaman nilai yang dianut organisasi.

Hal ini di perhatikan dengan metode pembelajaran dosen yang telah memberikan nilai-nilai Islam didalam materi perkuliahan, sesuai dengan nilai keislaman yang diutamakan oleh Universitas Islam Riau. Meski begitu masih saja ada oknum yang tidak menerapkan nilai nilai yang idanut universitas didalam proses mengajar, seperti masih ditemukan dosen yang menceritakan aib rekan kerja ke mahasiswanya, selain itu masih ada juga oknum yang belum melaksanakan dakwah

islamiyah nya dengan baik sehingga itu bertenangan dengan nilai yang dianut universitas.

### **B. Penerimaan Terhadap Tujuan Universitas**

Universitas Islam Riau memiliki tujuan yakni menjadikan UIR sebagai sebuah universitas yang unggul dan terkemuka dikawasan asia tenggara, tujuan ini harus bisa tersampaikan dan dipahami oleh setiap elemen nya, terutama bagi dosen itu sendiri.

Dengan menerima serta memahami tujuan yang telah dicanangkan sedari awal, membuat rencana pembelajaran dosen maupun rencana riset mereka menjadi lebih terarah dan terpadu, sesuai tujuan untuk membawa universitas menjadi terkemuka dikawasan asia tenggara. Berikut tanggapan responden mengenai indikator penerimaan terhadap tujuan universitas:

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penerimaan Terhadap Tujuan Universitas**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	33	41.25
2	Setuju	37	46.25
3	Cukup Setuju	8	10
4	Tidak Setuju	2	2.5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.18 diketahui bahwa tanggapan responden terbanyak memilih menyatakan setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 46.25 persen, sedangkan

tanggapan responden paling sedikit menyatakan tidak setuju yakni sebanyak 2 orang atau hanya sebanyak 2.5 persen dari total responden.

Penerimaan terhadap tujuan universitas ini di wujudkan dalam semangat dosen dalam tercapainya tujuan tersebut.

### C. Loyalitas yang Dimiliki Masih Rendah

Loyalitas yang setengah hati dalam bekerja tentu bukan sebuah hal yang baik, dengan loyalitas setengah hati maka seseorang tidak akan mengeluarkan seluruh kemampuan yang dia miliki. Loyalitas sendiri merupakan sifat kesetiaan ditunjukkan dengan sifat yang bersungguh-sungguh.

Berikut merupakan tanggapan responden terhadap indikator loyalitas yang masih rendah pada dosen di Universitas Islam Riau:

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Loyalitas yang Masih Rendah pada Dosen di Universitas Islam Riau**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	13.75
2	Setuju	17	21.25
3	Cukup Setuju	14	17.5
4	Tidak Setuju	16	20
5	Sangat Tidak Setuju	22	27.5
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.19 tanggapan responden terbanyak berada pada pilihan sangat tidak setuju, yakni sebanyak 22 responden atau sekitar 27,5%. Sedangkan untuk tanggapan paling sedikit ada di pilihan sangat setuju atau sebanyak 11 responden dengan persentase sebanyak 13,75%.

Loyalitas tercermian dari semangat dosen dalam bekerja, dalam hal ini dosen merasa bahwa diri mereka telah loyal terhadap universitas dengan cara memberikan segala kemampuan yang mereka miliki, meski begitu ada beberapa yang merasa loyalitas mereka masih rendah dikarenakan diri mereka merasa belum bekerja secara maksimal untuk universitas.

#### **D. Memiliki Pemahaman Nilai yang Sama**

Memiliki pemahaman yang sama antar institusi dan anggota didalamnya sangat penting, karena dengan memiliki pemahaman tentang nilai-nilai yang dianut maka akan memudahkan suatu institusi mencapai tujuannya.

Universitas Islam Riau menganut nilai-nilai yang berbasis keislaman demi mencapai visi menjadi universitas islam terkemuka se asia tenggara. Nilai-nilai inilah yang harus dipahami dan diselaraskan dengan semua dosen di lingkungan Universitas Islam Riau agar mereka dapat menerima dengan baik nilai-nilai tersebut.

Untuk mengetahui seberapa banyak dosen di UIR yang merasa bahwa nilai yang mereka anut itu sama dengan universitas, berikut tanggapan responden terhadap indikator memiliki pemahaman nilai yang sama:

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Dosen Memiliki Pemahaman Nilai yang Sama Dengan Universitas Islam Riau**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	20
2	Setuju	35	43.75
3	Cukup Setuju	25	31.25
4	Tidak Setuju	2	2.5
5	Sangat Tidak Setuju	2	2.5
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.20 diketahui tanggapan responden terbanyak berada pada pernyataan setuju yakni sebanyak 35 orang responden atau sebesar 45,75%, sementara tanggapan paling sedikit berada pada pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju yakni sebanyak 2 orang responden atau sebanyak 2,5%.

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa dosen di Universitas Islam Riau memiliki pemahaman yang sama mengenai nilai-nilai yang mereka anut dengan nilai-nilai yang dianut oleh universitas, dengan memiliki pemahaman nilai yang sama dengan universitas membuat pencapaian visi yang telah di tetapkan universitas dapat berjalan dengan baik.

#### **5.3.1.4 Dimensi Komitmen Normatif**

Komitmen normatif merupakan sebuah perasaan yang dimiliki anggota organisasi atau sebuah instansi dimana anggota memiliki perasaan yang kuat untuk tetap berada didalam organisasi tersebut.

Dengan memiliki perasaan yang dalam terhadap universitas, membuat dosen merasa nyaman dan merasa sangat gembira karna telah menjadi bagian dari Universitas Islam Riau.

#### **A. Universitas Memberikan Inspirasi Bagi Dosen**

Dalam melakukan apapun baik itu bekerja ataupun melakukan banyak hal, manusia cenderung membutuhkan sebuah inspirasi didalamnya. Dan inspirasi dapat

muncul dari berbagai banyak faktor, baik itu dari dalam diri individu sendiri maupun dari luar diri individu itu sendiri.

Salah satu faktor eksternal dari inspirasi itu berupa lingkungan, dalam hal ini merupakan tempat kerja. Dalam indikator riset kali ini universitas menjadi faktor eksternal dalam menginspirasi dosen didalam melakukan pekerjaannya, inspirasi yang dapat diberikan universitas kepada dosen dapat berwujud dalam nilai yang dianut universitas maupun memberikan kesempatan bagi dosen untuk mengembangkan kemampuan yang mereka miliki. Berikut tanggapan dari responden terhadap indikator universitas memberikan inspirasi terhadap dosen di Universitas Islam Riau:

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Universitas Memberikan**  
**Inspirasi Bagi Dosen di Universitas Islam Riau**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	37.5
2	Setuju	38	47.5
3	Cukup Setuju	11	13.75
4	Tidak Setuju	1	1.25
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.21 dapat diketahui responden terbanyak memilih tanggapan setuju yakni sebanyak 38 orang responden atau sekitar 47,5%, sedangkan responden paling sedikit memilih tanggapan tidak setuju dimana ada 1 orang responden atau sekitar 1,25%.

Universitas tempat dosen bekerja dikatakan mampu memberikan motivasi apabila univeristas mampu membakar semangat para dosen dalam bekerja, dalam hal

ini dosen beranggapan bahwa universitas sedikit memberikan mereka inspirasi dalam bekerja karna dosen merasa masih sedikit inovasi terbaru yang dikembangkan oleh pihak universitas yang mampu menginspirasi dosen.

### **B. Universitas Tempat Bekerja Memiliki Keunggulan Dibanding Tempat Lain**

Bekerja ditempat yang memiliki keunggulan tersendiri dibanding tempat lain memberikan kebanggaan tersendiri bagi kita. Begitu pula dosen, jika dirinya bekerja di sebuah universitas yang memiliki keunggulan dibanding tempat lain maka hal itu merupakan sebuah kebanggaan tersendiri bagi nya, dan juga dengan adanya keunggulan tadi mampu membuat mereka bisa mengeksplere kemampuan lebih baik lagi sebab didukung oleh infrastuktur dan juga hal pendukung lainnya yang baik. Berikut tanggapan responden mengenai indikator universitas tempat bekerja memiliki keunggulan dibanding tempat lain:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Univeritas Tempat Bekerja**  
**Memiliki Keunggulan Dibanding Tempat Lain**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	32	40
2	Setuju	40	50
3	Cukup Setuju	8	10
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.22 diketahui bahwa responden terbanyak memilih tanggapan setuju yakni sebanyak 40 orang responden atau sekitar 50 %, sedangkan responden paling sedikit memilih cukup setuju sebanyak 8 orang responden atau sekitar 10%.

Menurut responden, Univeristas Islam Riau memang memiliki sejumlah keunggulan dibanding universitas lain, hanya saja disejumlah fakultas masih banyak

ditemui kekurangan yang menurut responden perlu ditingkatkan lagi terutama sarana untuk pengajaran dan penelitian yang masih kurang menurut responden.

### C. Dosen Gembira Bekerja di Universitas Islam Riau

Merasa gembira ketika bekerja merupakan salah satu hal yang harus dirasakan oleh pekerja dimana pun itu, tak terkecuali bagi dosen. Apabila dosen telah mendapatkan kebahagiaan di universitas tempat dirinya bekerja, maka proses pembelajaran juga akan berjalan dengan baik dan output yang dihasilkan dosen pun baik itu riset yang mereka lakukan atau pun pengabdian dan tugas lainnya akan berjalan lancar dan selesai tepat pada waktunya.

Namun apabila dosen merasa tidak bergembira pada lingkungan kerjanya di universitas, dan merasa dirinya memilih universitas yang salah maka output yang dihasilkan juga tidak akan bagus dan bahkan bisa mengganggu pekerjaan mereka, dan bisa menimbulkan konflik dengan sesama rekan kerjanya. Berikut tanggapan responden mengenai indikator dosen gembira bekerja di Universitas Islam Riau:

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Dosen Gembira Bekerja di Universitas Islam Riau**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	39	48.75
2	Setuju	37	46.25
3	Cukup Setuju	4	5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.23 dapat diketahui tanggapan responden terbanyak berada pada tanggapan sangat setuju sebanyak 39 orang responden atau sebanyak 48,75%, sedangkan tanggapan paling sedikit berada pada tanggapan cukup setuju ada sekitar 4 orang responden yang memilih atau sebanyak 5% dari total keseluruhan responden.

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas dosen di Universitas Islam Riau telah merasa Bahagia dan merasa bahwa Universitas Islam Riau merupakan tempat bekerja yang tepat untuk mereka. Hal ini di tunjukkan dengan proses belajar mengajar yang berjalan dengan baik di berbagai fakultas yang ada.

### 5.3.1.5 Dimensi Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan berfokus pada kerugian yang akan di peroleh apabila seseorang meninggalkan suatu organisasi atau instansi. Dalam riset ini komitmen berkelanjutan berfokus pada kerugian yang akan dialami oleh dosen apabila memutuskan untuk keluar dari Universitas Islam Riau baik itu kehilangan jabatan yang sudah lama dimiliki maupun kesulitan untuk menemukan tempat kerja yang baru.

#### A. Dosen Memperoleh Keuntungan Bekerja di Universitas Islam Riau

Banyak keuntungan yang dapat diperoleh dosen apabila bekerja disebuah universitas, salah satunya di Universitas Islam Riau, dosen yang bekerja di Universitas Islam Riau memperoleh banyak keuntungan tidak hanya dari segi gaji pokok dan tunjangan saja, namun mereka dapat memperoleh keuntungan lainnya mulai dari karir yang berjenjang hingga relasi dan fasilitas lain yang disediakan pihak universitas.

Dengan adanya keuntungan tadi maka itu menjadi salah satu dari banyak alasan bagi dosen untuk tetap bertahan bekerja di Universitas Islam Riau, berikut tanggapan responden mengenai indikator dosen memperoleh keuntungan bekerja di Universitas Islam Riau:

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Dosen Memperoleh**  
**Keuntungan Bekerja di Universitas Islam Riau**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	38.75
2	Setuju	41	51.25
3	Cukup Setuju	8	10

4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.24 dapat diketahui tanggapan responden terbanyak berada pada pilihan setuju yakni sebanyak 41 orang atau sebesar 51,25%, adapun tanggapan paling sedikit yang dipilih ada pada pilihan cukup setuju sekitar 8 orang responden atau 10% dari keseluruhan responden yang ada.

Melihat hal tersebut, sebenarnya dosen tidak terlalu memiliki keuntungan yang sangat besar bekerja di Universitas Islam Riau, hanya saja dengan bekerja di universitas islam riau, mereka menjadi memiliki jaringan yang lebih luas lagi, yang ada kalanya itu akan membantu mereka ketika menemui kesulitan diluar dari pekerjaan mereka sebagai dosen.

#### **B. Merasa Rugi Apabila Keluar Dari Universitas Islam Riau**

Apabila seorang dosen telah merasa cocok bekerja di sebuah Lembaga atau universitas, dalam dirinya akan tertanam rasa komitmen yang tinggi, dan bahkan dirinya akan merasa rugi apabila mengambil keputusan untuk keluar dari Universitas Islam Riau. Bagi dosen yang bekerja di Universitas Islam Riau berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan saat penyebaran kuesioner riset, mereka akan merasa rugi bila harus keluar dari universitas ini, hal tersebut di akibatkan mereka akan kehilangan karir yang selama ini mereka tempuh seperti jabatan, dan segala gaji serta fasilitas yang telah diberikan oleh pihak universitas.

Berikut tanggapan responden mengenai indikator merasa rugi apabila keluar dari Universitas Islam Riau:

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Dosen Merasa Rugi Apabila Keluar dari Universitas Islam Riau**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	37.5
2	Setuju	32	40

3	Cukup Setuju	16	20
4	Tidak Setuju	2	2.5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.25, diketahui bahwa tanggapan responden terbanyak berada pada pernyataan setuju yakni sebanyak 32 orang responden atau sebesar 37,5%, sedangkan tanggapan terendah ada pada pernyataan tidak setuju yakni sebanyak 2 orang atau 2,5% dari keseluruhan responden. Melihat hal tersebut, peneliti tertarik menanyakan langsung keresponden, mengenai kerugian seperti apa yang diterima dosen jika keluar, nyatanya tidak banyak kerugian yang mereka alami, mereka hanya kehilangan partner kerja yang baik, namun bagi dosen yang telah memiliki pengalaman dan juga memiliki kemampuan yang di atas rata-rata tentu bagi mereka jika pun keluar dari universitas mereka tidak akan mengalami kerugian, sebab mereka akan mudah untuk mendapatkan pekerjaan yang baru.

### **C. Dosen Akan Tetap Bertahan Bekerja di Universitas Yang Memberikan Jaminan Sosial Dengan Baik**

Memperoleh jaminan sosial yang baik merupakan hak bagi setiap karyawan. Termasuk dalam hal ini seorang dosen, sebagai seorang tenaga pendidik sudah selayaknya mereka mendapatkan jaminan social yang baik dari universitas. Dengan adanya pemberian jaminan social yang baik dari universitas hal tersebut akan membuat dosen merasa terikat dan merasa harus bekerja dengan baik sesuai dengan segala hak yang telah mereka terima dari universitas.

Berikut tanggapan responden mengenai indikator dosen akan tetap bertahan bekerja di universitas yang memberikan jaminan social dengan baik:

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Dosen Akan Tetap Bertahan Bekerja di Universitas Yang Memberikan Jaminan Sosial Dengan Baik**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	37.5
2	Setuju	34	42.5
3	Cukup Setuju	15	18.75
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	1.25
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.26 diketahui tanggapan responden terbanyak ada pada pilihan setuju yakni sebanyak 34 orang responden atau sebesar 42,5 %. Sementara itu respon paling sedikit berada pada pilihan sangat tidak setuju yakni hanya ada 1 (satu) orang responden atau 1,25% dari keseluruhan responden. Melihat fakta tersebut, peneliti dapat mengatakan bahwa, mendapatkan jamsos itu merupakan hal yang penting dalam bekerja. Dalam hal ini pula, Universitas Islam Riau telah dikatakan oleh sebagian besar responden telah mampu memberikan jaminan social yang baik bagi setiap dosen disana.

#### **D. Memiliki Rekan Kerja yang Baik Membuat Dosen Bertahan Bekerja di Universitas Islam Riau**

Lingkungan kerja yang baik tentunya akan mendorong rasa untuk tetap bertahan di tempat kerja. Salah satu bagian dari lingkungan kerja yang baik ialah memiliki rekan kerja yang baik dan mampu menunjang kinerja satu sama lain. Memiliki rekan kerja yang kurang baik tentu dapat menghambat pekerjaan dosen itu sendiri, dosen juga memerlukan rekan kerja yang baik didalam melakukan riset yang merupakan salah satu kewajiban mereka, apabila rekan kerja yang dimiliki tidak baik itu akan menghambat proses dan hasil riset.

Berikut tanggapan responden mengenai indikator memiliki rekan kerja yang baik membuat dosen bertahan bekerja di Universitas Islam Riau:

**Tabel 5.27**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Memiliki Rekan Kerja yang Baik Membuat Dosen Bertahan Bekerja di Universitas Islam Riau**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	36.25
2	Setuju	41	51.25
3	Cukup Setuju	10	12.5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.27 diketahui bahwa tanggapan responden terbanyak berada pada pernyataan setuju yakni sebanyak 41 orang atau sebesar 51,25%. Sementara itu tanggapan responden paling sedikit berada pada pernyataan cukup setuju sebanyak 10 orang atau 12,5% dari keseluruhan responden. Melirik fakta tersebut, nyatanya memang beberapa dosen memiliki partner kerja yang dapat saling mendukung ketika bekerja, namun juga masih ditemukan kubu-kubu dalam lingkup dosen yang dapat diartikan bahwa masih adanya rekan kerja yang belum mampu mendukung kinerja dosen dan justru menjatuhkan antar satu sama lain.

#### **E. Bekerja dalam Kurun Waktu Lama di Universitas Islam Riau Membuat Dosen Merasa Berhak Memperoleh Hak Pensiun**

Menjalani hari tua dengan tenang adalah dambaan setiap manusia, termasuk juga seorang dosen. Seorang dosen yang telah lama mengabdikan pada universitas tempat nya bekerja tentunya mengharapkan untuk dapat memperoleh hak pensiun nya kelak, hal tersebut dikarenakan dirinya telah memberikan seluruh tenaga dan juga

pikirannya demi universitas itu sendiri, dan setelah masa pengabdianya berakhir pastinya seorang dosen ingin menjalani hari tua nya dengan tenang tanpa perlu khawatir akan kesulitan yang akan menerpa dirinya kelak.

Berikut tanggapan responden mengenai indikator bekerja dalam kurun waktu lama di Universitas Islam Riau membuat dosen merasa berhak memperoleh hak pensiun:

**Tabel 5.28**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Bekerja dalam Kurun Waktu Lama di Universitas Islam Riau Membuat Dosen Merasa Berhak Memperoleh Hak Pensiun**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	33.75
2	Setuju	37	46.25
3	Cukup Setuju	15	18.75
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	1.25
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.28 diketahui bahwa tanggapan responden terbanyak berada pada pilihan setuju sebanyak 37 orang responden yang memilih atau sebanyak 46,25 %, sedangkan tanggapan paling sedikit dipilih responden ada di pilihan sangat tidak setuju dimana ada 1(satu) orang responden yang memilih atau 1,25 % dari keseluruhan responden.

Sebagai bagian dari karyawan tetap di universitas, dosen tentunya mengharapkan hak pensiun kelak, meski hal ini tidak diatur dalam undang-undang,

sebab undang-undang hanya mengatur mengenai hak pensiun bagi dosen yang berstatus PNS saja, namun tidak bagi dosen non PNS, maka dari itu responden berharap adanya kebijakan dari Universitas Islam Riau untuk dapat memberikan tunjangan pension pula bagi dosen non PNS.

#### **F. Kesulitan Mencari Pekerjaan Baru Membuat Dosen Bertahan Bekerja di Universitas Islam Riau**

Dimasa pandemi saat ini, banyak perusahaan atau bahkan institusi yang melakukan pengurangan karyawan, hal tersebut bertujuan demi perusahaan atau institusi dapat bertahan di era sulit ini. Hal ini lah yang menjadi salah satu alasan dosen di Universitas Islam Riau memilih untuk bertahan bekerja disebabkan bukan hal yang mudah mencari pekerjaan yang sesuai di era saat ini.

Berikut tanggapan responden mengenai indikator kesulitan mencari pekerjaan baru membuat dosen bertahan bekerja di Universitas Islam Riau:

**Tabel 5.29**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kesulitan Mencari Pekerjaan Baru Membuat Dosen Bertahan Bekerja di Universitas Islam Riau**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	12.5
2	Setuju	28	35
3	Cukup Setuju	22	27.5
4	Tidak Setuju	10	12.5
5	Sangat Tidak Setuju	10	12.5
	Total	80	100

Sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.29 diketahui bahwa sebanyak 28 orang responden atau 35% memilih tanggapan setuju, sedangkan pilihan tanggapan lain seperti sangat setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju sama banyaknya yakni 10 orang responden memilih tanggapan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa kebanyakan dosen merasa apabila ada pilihan untuk tetap bertahan atau keluar dari universitas, maka kebanyakan dosen akan memilih untuk bertahan di universitas. Namun demikian beberapa responden berpendapat bahwa tidak masalah untuk keluar dari universitas sebab dikarenakan kemampuan dan juga relasi yang dimiliki dosen hal tersebut tidak akan membuat mereka kesulitan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama.

**Tabel 5.30**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Etika Kerja Islam (X) Dosen di Universitas Islam Riau**

Indikator	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	35	43	2	0	0	353
<b>Bobot Nilai</b>	<b>175</b>	<b>172</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Mengerahkan Segala Tenaga Dan Kemampuan Yang Dimiliki	44	32	4	0	0	360
<b>Bobot Nilai</b>	<b>220</b>	<b>128</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Bekerja Mengharapkan Ridho Allah	46	21	10	3	0	350
<b>Bobot Nilai</b>	<b>230</b>	<b>84</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	
Bekerja Dengan Baik	56	22	2	0	0	374
<b>Bobot Nilai</b>	<b>280</b>	<b>88</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

Indikator	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Pekerjaan Bermanfaat Bagi Orang Lain	59	19	2	0	0	377
<b>Bobot Nilai</b>	<b>295</b>	<b>76</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Tidak Menunda Pekerjaan	32	37	9	1	1	338
<b>Bobot Nilai</b>	<b>160</b>	<b>148</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
Melakukan Pekerjaan Dengan Cermat	48	29	3	0	0	365
<b>Bobot Nilai</b>	<b>240</b>	<b>116</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Perencanaan Dalam Bekerja	53	25	2	0	0	371
<b>Bobot Nilai</b>	<b>265</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Proses Bekerja Demi Hasil Berkualitas	41	35	3	1	0	352
<b>Bobot Nilai</b>	<b>205</b>	<b>140</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	
<b>Total Skor</b>						<b>3.240</b>
<b>Skor Tertinggi</b>						<b>377</b>
<b>Skor Terendah</b>						<b>338</b>
<b>Kriteria Penilaian</b>						<b>Sangat baik</b>

Sumber: data olahan 2021

Dari tabel 5.30 dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak berada pada indikator Pekerjaan Bermanfaat Bagi Orang Lain, dengan total skor mencapai 377. Sedangkan untuk jawaban dengan skor terendah ada pada indikator Tidak Menunda Pekerjaan, dengan memiliki skor sebesar 338.

Untuk mengetahui kriteria penilaian dari keseluruhan responden, dapat dilihat sebagai berikut:

Skor Maksimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{responden}$

$$9 \times 5 \times 80 = 3.600$$

Skor Minimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{responden}$

$$9 \times 1 \times 80 = 720$$

Rata-Rata : Skor Maksimal – Skor Minimal

5

:  $\frac{3.600 - 720}{5}$ 

5

: 576

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi variabel etika kerja islam dosen di Universitas Islam Riau, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

<b>Sangat baik</b>	<b>: 3.024 – 3.600</b>
Baik	: 2.2448 – 3.024
Cukup baik	: 1.876 – 2.448
Kurang baik	: 1.296 – 1.876
Sangat Tidak baik	: 720 - 1.296

Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas, total skor untuk variabel etika kerja Islam dosen di Universitas Islam Riau yaitu sebesar 3.240, dan berada pada rentan penilaian sangat baik. Hal ini membuktikan bahwa mayoritas dosen di Universitas Islam Riau telah memahami dan memiliki etika kerja Islam yang sangat baik.

**Tabel 5.31**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel**  
**Komitmen Organisasi (Y) Dosen di Universitas Islam Riau**

Indikator	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Pemahaman Terhadap Nilai yang Dianut Organisasi	37	40	3	1	0	<b>356</b>

Indikator	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Bobot Nilai</b>	<b>185</b>	<b>160</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	
Penerimaan Terhadap Tujuan Universitas	33	37	8	2	0	<b>341</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>165</b>	<b>148</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	
Loyalitas yang Masih Rendah pada Dosen	11	17	14	16	22	<b>219</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>55</b>	<b>68</b>	<b>42</b>	<b>32</b>	<b>22</b>	
Dosen Memiliki Pemahaman Yang Nilai Sama Dengan Universitas Islam Riau	16	35	25	2	2	<b>301</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>80</b>	<b>140</b>	<b>75</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	
Universitas Memberikan Inspirasi Bagi Dosen	30	38	11	1	0	<b>337</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>150</b>	<b>152</b>	<b>33</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	
Univeritas Tempat Bekerja Memiliki Keunggulan Dibanding Tempat Lain	32	40	8	0	0	<b>344</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>160</b>	<b>160</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
Dosen Gembira Bekerja di Universitas Islam Riau	39	37	4	0	0	<b>355</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>195</b>	<b>148</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
Dosen Memperoleh Keuntungan Bekerja di Universitas Islam Riau	31	41	8	0	0	<b>343</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>155</b>	<b>164</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
Dosen Merasa Rugi Apabila Keluar dari Universitas Islam Riau	30	32	16	2	0	<b>330</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>150</b>	<b>128</b>	<b>48</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	
Dosen Akan Tetap Bertahan Bekerja di Universitas Yang Memberikan Jaminan Sosial Dengan Baik	30	34	15	0	1	<b>332</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>150</b>	<b>136</b>	<b>45</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	
Memiliki Rekan Kerja yang Baik Membuat Dosen Bertahan Bekerja	29	41	10	0	0	<b>339</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>145</b>	<b>164</b>	<b>30</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

Indikator	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Bekerja dalam Kurun Waktu Lama di Universitas Islam Riau Membuat Dosen Merasa Berhak Memperoleh Hak Pensiun	27	37	15	0	1	<b>329</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>135</b>	<b>148</b>	<b>45</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	
Kesulitan Mencari Pekerjaan Baru Membuat Dosen Bertahan Bekerja	10	28	22	10	10	<b>258</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>50</b>	<b>112</b>	<b>66</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	
<b>Total Skor</b>						<b>4.184</b>
<b>Skor Tertinggi</b>						<b>356</b>
<b>Skor Terendah</b>						<b>219</b>
<b>Kriteria Penilaian</b>						<b>Baik</b>

Sumber: data olahan 2021

Dari tabel 5.31 diatas, diketahui indikator yang memiliki skor tertinggi berada pada indikator Pemahaman Terhadap Nilai yang Dianut Organisasi dengan skor 356, sedangkan indikator dengan skor terendah yakni Loyalitas yang Masih Rendah pada Dosen dengan skor 219.

Berdasarkan hal tersebut, maka untuk mengetahui kriteria penilaian dari keseluruhan indikator, yakni sebagai berikut:

Skor Maksimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$13 \times 5 \times 80 = 5.200$$

Skor Minimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$13 \times 1 \times 80 = 1.040$$

Rata-Rata :  $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\dots}$

: 5.200 - 1.040

5

: 832

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi variabel etika kerja islam dosen di Universitas Islam Riau, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat baik	: 4.368 – 5.200
<b>Baik</b>	<b>: 3.536 – 4.368</b>
Cukup baik	: 2.704 – 3.536
Kurang baik	: 1.872 – 2.704
Sangat Tidak baik	: 1.040 – 1.872

Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel komitmen organisasi (Y) memiliki total skor 4.184, sehingga kriteria penilaian berada pada rentan baik yakni antara 3.536 – 4.368, sehingga dapat diketahui bahwa dosen di Universitas Islam Riau memiliki komitmen organisasi yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan universitas.

## **5.4 Hasil Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi**

### **Dosen Di Universitas Islam Riau**

#### **5.4.1 Uji Hipotesis**

##### **A. Analisis regresi linier sederhana**

Analisis regresi pada riset ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yakni antara variabel etika kerja islam

terhadap variabel komitmen organisasi dosen apakah memiliki pengaruh atau tidak.

Berikut analisis regresi linier sederhana pada riset ini:

**Tabel 5.32**  
**Analisis regresi linier sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.939	7.336		2.854	.006
	X	.773	.180	.437	4.288	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 5.32, dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

$$Y = 20,939 + 0,773 X_1 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai konstan dari variabel (Y) yakni sebesar 20,939, artinya jika etika kerja Islam bernilai 0, maka komitmen organisasi dosen akan tetap berada pada nilai 20,939.
- Koefisien regresi dari variabel kualitas produk. Jika satuan nilai dari kualitas produk memiliki coefficient (b1) = 0,773. Hal ini berarti setiap ada peningkatan

nilai etika kerja islam dalam diri dosen, maka tingkat komitmen organisasi dosen pun akan meningkat sebesar 0,773 atau 77,3%.

## B. Koefisien Determinasi

Adapun analisis koefisien determinasi pada riset ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.33**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 <sup>a</sup>	.191	.180	5.794

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variabel: Y

**Tabel 5.34**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
<b>0,40-0,599</b>	<b>Sedang</b>
0,60-0,799	Kuat
0,80-1	Sangat Kuat

Sumber: data olahan

Berdasarkan tabel 5.33, diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,437, yang artinya hubungan antara variabel etika kerja Islam dengan komitmen organisasi dosen adalah sedang. Terlihat dari nilai korelasi 0,437 yang berada pada interval 0,40 - 0,599 seperti yang terlihat pada tabel 5.34. Sedangkan nilai koefisien determinasi  $R^2$

sebesar 0,191, artinya item pernyataan didalam variabel komitmen organisasi dosen sebanyak 19,1 % dipengaruhi oleh variabel etika kerja islam, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar riset ini.

### C. Uji Parsial (uji t)

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas (X) menjelaskan variabel terikat (Y). Dalam pengujian ini perlu membandingkan nilai t hitung terhadap t tabel guna mengetahui apakah hipotesis riset ini dapat diterima atau ditolak, dengan ketentuan sebagai berikut:

$T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka:  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etika kerja Islam ( $X_1$ ) terhadap Komitmen organisasi Dosen (Y).

**Tabel 5.35**  
**Uji Parsial (uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.939	7.336		2.854	.006
	X	.773	.180	.437	4.288	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel etika kerja islam (X) adalah 4,288 lebih besar dari t tabel yakni 0,67765, dengan kata lain  $H_0$  ditolak  $H_1$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja islam terhadap komitmen organisasi dosen di Universitas Islam Riau.

## 5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Sub bab ini memaparkan pembahasan dari penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi Dosen di Universitas Islam Riau. Pada tahap awal, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 80 responden yang menjadi sampel dari total populasi yang sudah ditetapkan. Teknik pengambilan sampel adalah teknik *probability sampling*, yakni dilakukan secara acak dengan kriteria Dosen tetap di Universitas Islam Riau.

Kuesioner tersebut terdiri dari 9 item pernyataan untuk variabel Etika Kerja Islam dan 13 item pernyataan di variabel Komitmen Organisasi. Kuesioner diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas menggunakan program *Computer SPSS for Windows* dan hasilnya nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, artinya item pernyataan pada kuesioner penelitian ini dikatakan valid

Berdasarkan uji reliabilitas, variabel Etika Kerja Islam ( X ) serta variabel komitmen organisasi ( Y ) lebih besar dibanding nilai *Cronbach' s Alpha* adalah sama sama diatas 0,6, sehingga bisa disimpulkan jika item- item pernyataan pada kuesioner riset ini bersifat *reliable* dan bisa digunakan pada riset selanjutnya.

Berdasarkan hasil kuesioner yang sudah disebarkan, total skor untuk variabel Etika Kerja Islam dosen di Universitas Islam Riau sebesar 3.240, dan berada pada rentang penilaian Sangat Baik. Hal ini membuktikan bahwa mayoritas dosen di Universitas Islam Riau telah memahami dan memiliki Etika Kerja Islam yang sangat baik.

Sedangkan hasil rekapitulasi variabel Komitmen Organisasi (Y) memiliki total skor 4.184 dan berada pada rentang Baik yakni antara 3.536 – 4.368. Dapat disimpulkan jika dosen di Universitas Islam Riau memiliki Komitmen Organisasi yang baik.

Hasil kuesioner kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi, dan uji parsial (t). Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan, diketahui jika Etika Kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Dosen di Universitas Islam Riau.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif yakni sebesar 0,773. Angka tersebut bernilai positif, ini berarti Etika Kerja Islam memiliki pengaruh yang positif terhadap Komitmen Organisasi Dosen. Jadi dapat dikatakan bahwa hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi Dosen tersebut searah.

Sementara itu, harga koefisien determinasi X terhadap Y sebesar adalah 0,191. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Etika Kerja Islam memiliki kontribusi pengaruh terhadap Komitmen Organisasi Dosen sebesar 19,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan tabel interpretasi tingkat korelasi (hubungan), nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,437 dan termasuk dalam kategori sedang karena berada dalam interval koefisien antara 0,40-0,599.

Dari hasil ini diketahui jika hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi Dosen memiliki tingkat korelasi yang sedang dan koefisien

determinasi sebesar 19,1%. Dengan jumlah tersebut, kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen bersifat sedang. Nilai ini tetap memungkinkan variabel Etika Kerja Islam dijadikan prediksi Komitmen Organisasi Dosen di Universitas Islam Riau. Dengan hasil ini, maka dapat dibuat perhitungan model regresi untuk menentukan apakah pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya antara variabel Etika Kerja Islam terhadap variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh atau tidak. Perhitungan model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut

$$Y = 20,939 + 0,773X_1 + e$$

Model regresi tersebut memiliki arti bahwa setiap ada peningkatan 1 satuan nilai X atau Etika Kerja Islam dalam diri dosen, maka akan meningkatkan 0,773 satuan pada Y atau variabel Komitmen Organisasi Dosen.

Penelitian ini juga dilakukan uji signifikansi menggunakan uji t. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 4,288 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 0,67765. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi Dosen di Universitas Riau.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Khodijah Muhammad Ali, Matin, Nurhatatti Fuad (2019) yang meneliti tentang Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP IT di Kota Tasikmalaya dengan hasil bahwa etika kerja islam berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Dengan melihat pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen organisasi, maka ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi Dosen pada Univeritas Islam Riau dapat ditarik kesimpulan bahwa, berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 4,288 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 0,67765 dengan kesimpulan  $H_0$  ditolak. Artinya Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Dosen di Universitas Islam Riau.

#### 6.2 Saran

Berdasarkan pemaparan kesimpulan diatas sekiranya penulis memiliki beberapa saran bagi pihak-pihak yang berhubungan dengan riset ini:

- A. Bagi Universitas Islam Riau selaku lokasi riset, didasarkan pada hasil kuesioner dimana masih ditemukan dosen yang melakukan penundaan terhadap pekerjaannya, maka diharapkan pihak universitas lebih sering melakukan pemantauan kepada dosen di tingkat fakultas serta dengan rutin dan berkala menyebar angket ke mahasiswa untuk mengetahui kinerja dosen secara real di lapangan, agar tidak lagi ditemukan dosen yang menunda-nunda pekerjaannya, selain itu dikarenakan loyalitas dalam diri sejumlah dosen masih rendah atau kurang baik, diharapkan universitas islam riau dapat memberikan perhatian lebih terhadap dosen yang memiliki kinerja kurang memuaskan, dan memberikan

penghargaan atau pun jaminan social yang lebih baik lagi kepada seluruh dosen yang ada, guna meningkatkan loyalitas dalam diri dosen.

- B. Bagi dosen, diharapkan terus melakukan upaya untuk meningkatkan pemahaman dan penerapan nilai-nilai keislaman yang mampu mendukung meningkatnya tingkat komitmen organisasi dalam diri dosen, sebab universitas telah berusaha memberikan yang terbaik untuk menunjang kinerja dosen, sehingga diharapkan mampu meningkatkan rasa komitmen organisasi dosen itu sendiri.
- C. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan dapat lebih mengembangkan item-item pada variabel etika kerja islam.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Mustaq. (2001). *Etika Bisnis dalam Islam*. Jakarta. Pustaka Al-Kautsar
- Aji, G. (2016). ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN PROFESI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris Terhadap Internal Auditor Bank di Jawa Tengah). *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 93. <https://doi.org/10.21580/economica.2010.1.2.845>
- Akdon, dan Riduwan. 2008. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung. Alfabeta
- Alwiyah, A. (2016). PENINGKATAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang). *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 7(2), 23–54. <https://doi.org/10.21580/economica.2016.7.2.1154>
- Arijanto, Agus. 2014. *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*. Depok. PT Raja Grafindo Persada
- Armanto, R. (2020). *Pengaruh Komitmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta ( PTS )*. 19(2), 218–226.
- Bachrun, Saifuddin. (2014). *Buku Induk Manajemen SDM-Human Capital Syariah*. Jakarta. Sinar Media Abadi
- Indrastuti, Sri. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Pekanbaru. UR Press
- Janti, S. (2014). Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST) 2014 Yogyakarta, 15 November 2014 ISSN: 1979-911X. *Snast, November*, 211–216.

- Kurniawan, muhammad. (2013). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PUBLIK (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci)*.
- Meissy, P. F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1), 287221.
- Widodo. (2017). *Metodologi Riset*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Yati, E., Devianto, D., & Asdi, Y. (2013). Transformasi Box-Cox Pada Analisis Regresi Linier Sederhana. *Jurnal Matematika UNAND*, 2(2), 115. <https://doi.org/10.25077/jmu.2.2.115-122.2013>
- Yogyakarta, U. N. (2004). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, & Dyna Herlina S.*
- Yusup, F., Studi, P., Biologi, T., Islam, U., & Antasari, N. (2018). *UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS*. 7(1), 17–23.