

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN ETOS KERJA ISLAMI
TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam (FAI)
Universitas Islam Riau (UIR) untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Sajana Ekonomi (S.E.)*



Oleh :

SHOHWATUL ISLAMIAH
NPM : 172310022

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SHOHWATUL ISLAMIAH
NPM : 172310022
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : “ Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau”.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya saya sendiri dan dapat di pertanggung jawabkan bila kemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah plagiat dari orang lain dan saya bersedia ijazah saya dicabut oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau (UIR).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekanbaru, 27 April 2021
Yang membuat pernyataan,


5CB29AJX222778238

SHOHWATUL ISLAMIAH
NPM: 172310022

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, taufik serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beserta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan selaku umat Islam semoga kita mampu menjalankan setiap sunnah Rasul termasuk sunnah dalam bidang pengembangan ekonomi umat berdasarkan syariat Islam sebagaimana yang telah dicontohkan-Nya beserta para sahabat, tabi'in dan tabiut tabi'in.

Komitmen organisasi dan etos kerja Islami merupakan beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan proses kerja individu. Individu yang menanamkan komitmen organisasi dan etos kerja Islami dalam dirinya akan selalu bekerja keras sepanjang hari dan pada malam hari mereka beribadah serta berzikir. Dari sebuah hadits yang menyatakan bahwa bekerjalah untuk duniamu seolah-olah engkau akan hidup selamanya dan beramallah untuk akhiratmu seolah-olah engkau akan mati besok. Apabila mengamalkan hadits tersebut tentunya individu akan mempersiapkan dirinya dan memberikan loyalitas yang tinggi dari sikap komitmen organisasi dan etos kerja Islami yang ia miliki dalam bekerja.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari tentunya masih banyak kekurangan. Dengan keterbatasan kemampuan akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau”**

Dalam skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dan motivasi secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan yang setulus- tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S. H., MCL. Selaku Rektor Universitas Islam Riau beserta seluruh staf.
2. Bapak Dr. Zulkifli, M. M., M. E. Sy., selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.
3. Bapak Muhammad Arif, S. E., M. M., selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sekaligus selaku dosen pembimbing skripsi.
4. Bapak dan Ibu dosen pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.

Semoga dengan bantuan dan kebaikan yang telah diberikan dapat dibalas oleh Allah SWT. Penulis berharap kritik dan saran yang membangun karena penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih yang setulusnya.

Pekanbaru, April 2021

Penulis

SHOHWATUL ISLAMIAH
NPM. 172310022

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	12
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	13
1.5. Sistematika Penulisan	13
BAB II LANDASAN TEORI	16
2.1. Komitmen Organisasi.....	16
2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi	16
2.1.2. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi.....	18
2.1.3. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	21
2.1.4. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam.....	23
2.2. Etos Kerja Islami.....	24
2.2.1. Pengertian Etos Kerja.....	24
2.2.2. Etos Kerja Islami.....	26

2.2.3. Ciri- ciri Etos Kerja Islami.....	29
2.2.4. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami	31
2.2.5. Karakteristik Etos Kerja Islami	32
2.2.6. Terbentuknya Etos Kerja Islami.....	34
2.3. Kinerja Pegawai	36
2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai	36
2.3.2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja	39
2.3.3. Indikator Kinerja Pegawai.....	40
2.3.4. Kerja dalam Perspektif Islam	41
2.4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan	42
2.5. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan	43
2.6. Penelitian Relevan.....	43
2.7. Konsep Operasional	47
2.8. Kerangka Berpikir.....	49
2.9. Hipotesis.....	49
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1. Jenis Penelitian.....	51
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	52
3.3. Subjek dan Objek Penelitian	52
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian	53
3.4.1. Populasi	53
3.4.2. Sampel.....	54
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	55

3.6. Teknik Pengolahan Data	56
3.7. Teknik Analisis Data.....	57
3.7.1. Analisis Deskriptif	57
3.7.2. Uji Instrumen	58
1. Uji Validitas	58
2. Uji Reliabilitas	58
3. Uji Asumsi Klasik.....	58
1) Uji Normalitas.....	59
2) Uji Heteroskedastisitas.....	59
3) Uji Multikolinieritas.....	59
4. Uji Hipotesis	60
1) Regresi Linier Berganda	60
2) Uji Parsial (Uji t).....	61
3) Uji Simultan (Uji F).....	61
4) Koefisien Korelasi.....	62
5) Koefisien Determinasi (R^2)	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	63
4.1.1. Sejarah Universitas Islam Riau	63
4.1.2. Visi Misi dan Tujuan Universitas Islam Riau	78
4.1.3. Struktur Organisasi Universitas Islam Riau.....	79
4.1.4. Target Pengembangan Universitas Islam Riau	80
4.2. Deskripsi Data.....	81

4.2.1. Identitas Responden	81
4.3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau	83
4.4. Analisis Data	87
4.4.1. Analisis Deskriptif	87
4.5. Uji Instrumen	122
4.5.1. Uji Validitas	122
4.5.2. Uji Reliabilitas	124
4.5.3. Uji Asumsi Klasik	126
4.5.4. Uji Hipotesis	129
4.6. Pembahasan Hasil Temuan	135
4.6.1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau	135
4.6.2. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau	137
4.6.3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau	139
BAB V PENUTUP	141
5.1. Kesimpulan	141
5.2. Saran	142

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Tenaga Kependidikan yang Berhenti Tahun 2019-2020	5
Tabel 1.2.	Kegiatan Keagamaan Universitas Islam Riau Tahun	7
Tabel 1.3.	Data Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau Tahun 2020....	8
Tabel 2.1.	Konsep Operasional.....	47
Tabel 3.1.	Waktu Penelitian.....	52
Tabel 3.2.	Alternatif Pilihan Jawaban.....	57
Tabel 3.3.	Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r	62
Tabel 4.1.	Peringkat Kreditasi Institusi, Perpustakaan dan Program Studi di Lingkungan Universitas Islam Riau	76
Tabel 4.2.	Struktur Organisasi Universitas Islam Riau Periode 2017 s/d 2021	79
Tabel 4.3.	Jenis Kelamin Responden Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau.....	81
Tabel 4.4.	Umur Responden Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau ...	82
Tabel 4.5.	Masa Kerja Responden Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau.....	82
Tabel 4.6.	Rekapitulasi Data Angket Variabel Komitmen Organisasi (X1)	83
Tabel 4.7.	Rekapitulasi Data Angket Variabel Etos Kerja Islami (X2).....	84
Tabel 4.8.	Rekapitulasi Data Angket Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau.....	85
Tabel 4.9.	Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Merasa Sangat Bahagia Menghabiskan Sisa Karir Di UIR.....	87

Tabel 4.10. Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Nyaman Bekerja di UIR	88
Tabel 4.11. Tanggapan Responden Tentang Saya Benar- Benar Merasa Masalah UIR Adalah Masalah Saya Sendiri	88
Tabel 4.12. Tanggapan Responden Tentang Saya Bangga Menjadi Bagian Dari UIR	89
Tabel 4.13. Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Menjadi Bagian Keluarga Besar Pada UIR.....	89
Tabel 4.14. Tanggapan Responden Tentang Saya Secara Sukarela Memberikan Kinerja Terbaik Untuk UIR.....	90
Tabel 4.15. Tanggapan Responden Tentang Saya Tidak Akan Meninggalkan Pekerjaan Ini Walaupun Mendapat Kesempatan Kerja Ditempat Lain	91
Tabel 4.16. Tanggapan Responden Tentang Saya Bekerja Loyal Pada UIR.....	91
Tabel 4.17. Tanggapan Responden Tentang Banyak Yang Saya Peroleh Jika Tetap Bekerja Di UIR.....	92
Tabel 4.18. Tanggapan Responden Tentang Saya Loyal Pada UIR Karena Telah Banyak Berkontribusi Secara Emosional, Sosial Dan Ekonomi	92
Tabel 4.19. Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Khawatir Terjadi Sesuatu Pada UIR, Sehingga Harus Meninggalkannya.....	93
Tabel 4.20. Tanggapan Responden Tentang Kehidupan Saya Akan Terganggu Jika Meninggalkan Karir Saya Di UIR.....	94

Tabel 4.21. Tanggapan Responden Tentang Apabila Saya Berhenti Bekerja di UIR, Akan Merasa Akan Menanggung Biaya Yang Tinggi	94
Tabel 4.22. Tanggapan Responden Tentang Saya Memilih Untuk Tetap Bekerja di UIR	95
Tabel 4.23. Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Loyalitas Kerja Itu Penting Dan Merupakan Kewajiban Moral	95
Tabel 4.24. Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Memiliki Ikatan Emosional Yang Kuat Dengan UIR	96
Tabel 4.25. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Sensitif Terhadap Instansi Lain	97
Tabel 4.26. Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Memiliki Dedikasi dan Pengabdian Yang Baik Terhadap UIR.....	97
Tabel 4.27. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Selalu Berbuat Yang Terbaik Kepada UIR.....	98
Tabel 4.28. Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Berempati Dan Tidak Mementingkan Diri Sendiri Dalam Bekerja.....	98
Tabel 4.29. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Bekerja Keras Dalam Bekerja.....	99
Tabel 4.30. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Disiplin Dalam Bekerja.....	100
Tabel 4.31. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Berhati- Hati, Semangat dan Tidak Mudah Menyerah Dalam Bekerja	100

Tabel 4.32. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Berbicara Dan Bertindak Seperlunya Saja	101
Tabel 4.33. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Menghormati Sesama Tenaga Kependidikan UIR	101
Tabel 4.34. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Saling Menghargai Terhadap Sesama Tenaga Kependidikan UIR.....	102
Tabel 4.35. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Mengutamakan Kepuasan Terhadap Pelayanan Yang Saya Berikan.....	102
Tabel 4.36. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Merasa Cuaca Akan Mempengaruhi Etos Kerja Saya Sebagai Tenaga Kependidikan	103
Tabel 4.37. Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Sekitar Kantor Dapat Mempengaruhi Sikap Saya	104
Tabel 4.38. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Berpartisipasi Dalam Memelihara Lingkungan Kantor	104
Tabel 4.39. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Memakai Peralatan Kantor Dengan Sebaik Mungkin	105
Tabel 4.40. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Memperbaiki Sendiri Apabila Terjadi Kerusakan Terhadap Inventaris Kantor.....	105
Tabel 4.41. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Mengutamakan Kejujuran Dalam Bekerja	106
Tabel 4.42. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Rajin Beribadah Dan Bersyukur Dalam Bekerja	107

Tabel 4.43. Tanggapan Responden Tentang Saya Menjadikan Kerja Sebagai Ibadah Kepada Allah SWT	107
Tabel 4.44. Tanggapan Responden Tentang Saya Memiliki Wawasan Serta Pengetahuan Tentang Bidang Pekerjaan Saya.....	108
Tabel 4.45. Tanggapan Responden Tentang Saya Memiliki Keterampilan Yang Sistematis Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	108
Tabel 4.46. Tanggapan Responden Tentang Saya Mengutamakan Loyalitas Dari Pada Kuantitas Dalam Bekerja	109
Tabel 4.47. Tanggapan Responden Tentang Saya Selalu Melakukan Kebaikan Terhadap Prosedur Kerja Saya	110
Tabel 4.48. Tanggapan Responden Tentang Saya Tidak Memiliki Wawasan Yang Luas Tentang Pekerjaan Saya	110
Tabel 4.49. Tanggapan Responden Tentang Saya Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Jadwal Yang Telah Ditentukan.....	111
Tabel 4.50. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat	111
Tabel 4.51. Tanggapan Responden Tentang Saya Tidak Menggunakan Jam Istirahat Demi Kepentingan Kerja.....	112
Tabel 4.52. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Membuat Jadwal Kerja Untuk Mendukung Keberhasilan Dalam Bekerja.....	113
Tabel 4.53. Tanggapan Responden Tentang Saya Mampu Menyelesaikan Masalah Pekerjaan Sendiri	113

Tabel 4.54. Tanggapan Responden Tentang Saya Memiliki Kesadaran Untuk Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan.....	115
Tabel 4.55. Tanggapan Responden Tentang Saya Sadar Untuk Menyelesaikan Tugas- Tugas Yang Telah Diberikan.....	116
Tabel 4.56. Tanggapan Responden Tentang Saya Tidak Akan Meninggalkan Kantor Walaupun Ada Keperluan Pribadi.....	116
Tabel 4.57. Tanggapan Responden Tentang Saya Yakin Dengan Kemampuan Yang Saya Miliki.....	117
Tabel 4.58. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Melakukan Pekerjaan Dengan Sebaik Mungkin	117
Tabel 4.59. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan Yang Disediakan Oleh Kantor	118
Tabel 4.60. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Mampu Menyusun Program Kerja Untuk Memperlancar Pekerjaan	119
Tabel 4.61. Tanggapan Responden Tentang Semua Tugas Dapat Saya Selesaikan Dengan Baik	118
Tabel 4.62. Tanggapan Responden Tentang Saya Dapat Berkomunikasi Dengan Baik Dalam Proses Pelayanan	120
Tabel 4.63. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Mengemukakan Saran Dan Pendapat Dengan Baik.....	120
Tabel 4.64. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Bekerja Sama Dengan Baik, Agar Tidak Ada Pekerjaan Yang Terbengkalai	121

Tabel 4.65. Tanggapan Responden Tentang Bagi Saya Pembagian Pekerjaan Akan Berdampak Pada Keberhasilan Kerja Sama Tim.....	121
Tabel 4.66. Hasil Uji Validitas.....	122
Tabel 4.67. Hasil Uji Reliabilitas.....	125
Tabel 4.68. Hasil Uji Normalitas	128
Tabel 4.69. Hasil Uji Multikolinieritas	129
Tabel 4.70. Hasil Uji Heteroskedastisitas	130
Tabel 4.71. Hasil Analisis Regresi Belanda.....	131
Tabel 4.72. Hasil Perhitungan Uji- t	132
Tabel 4.73. Hasil Uji Simultas (F)	134
Tabel 4.74. Analisis Korelasi	135
Tabel 4.75. Koefisien Determinasi.....	134

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Paradigma Terbentuknya Etos Non- Agama.....	34
Gambar 2.2. Paradigma Terbentuknya Etos Kerja Islami.....	35
Gambar 2.3. Kerangka Berpikir.....	49



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Tentang Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa
- Lampiran 2 : Surat Permohonan Prariset Universitas Islam Riau
- Lampiran 3 : Surat Balasan Prariset Universitas Islam Riau
- Lampiran 4 : Angket Penelitian
- Lampiran 5 : Tabulasi Data Angket
- Lampiran 6 : Hasil Olahan Data SPSS
- Lampiran 7 : Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 8 : Foto Dokumentasi Penyebaran Angket

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS ISLAM RIAU

SHOHWATUL ISLAMIAH
172310022

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik. Faktor komitmen organisasi dan etos kerja Islami mempunyai peran penting untuk meningkatkan kinerja yang optimal bagi pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau. Adapun pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau, ini diketahui dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,922 > 1,654$), selanjutnya etos kerja Islami (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau, ini diketahui dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,668 > 1,654$). Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan, ini diketahui dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,736 atau 73,6%, sehingga termasuk dalam kategori hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau. Secara umum dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau.

Kata kunci : Komitmen organisasi, etos kerja Islami, kinerja.

ملخص

تأثير التزام المنظمة وأخلاقيات العمل الاسلامية على اجراء العمالي التربوي في
الجامعة الاسلامية الرياوية

صهوة الاسلامية

172310022

كانت إدارة مورد الانسان عامل من العوامل لنيل حسن الاجراء. لأن فيها المهارات و وبناء على أخلاقيات العمل. وعامل التزام المنظمة وأخلاقيات العمل الاسلامية له هام مهم لترقية اجراء للموظف. ويهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير التزام المنظمة وأخلاقيات العمل الاسلامية على اجراء العمالي التربوي في الجامعة الاسلامية الرياوية. وأما فرضية البحث دلت بأن التزام المنظمة (x_1) له أثر على اجراء العمالي التربوي في الجامعة الاسلامية الرياوية، وهذا نظرا إلى نتيجة تاء الحساب > تاء الجدول ($6.922 > 1.653$)، ومن جهة أخرى أخلاقيات العمل (x_2) له اثر على اجراء العمالي التربوي في الجامعة الاسلامية الرياوية، نظرا إلى نتيجة تاء الحساب > تاء الجدول ($1.653 > 6.668$). ولذلك كانت فرضية البحث مقبولة، أي وجود تأثير قوي بين التزام المنظمة وأخلاقيات العمل الاسلامية على اجراء العمالي التربوي. وهذا نظرا إلى نتيجة الارتباط حصلت على 0.736 أو 73.6% وهي تقع في المستوى قوي. الخلاصة هي وجود تأثير قوي بين التزام المنظمة وأخلاقيات العمل الاسلامية على اجراء العمالي التربوي في الجامعة الاسلامية.

الكلمات الرئيسية: التزام المنظمة، أخلاقيات العمل الاسلامي، اجراء.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ISLAMIC
WORK ETHICS ON THE PERFORMANCE OF EDUCATORS

AT ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU (UIR)

SHOHWATUL ISLAMIAH

172310022

Human resource management is one of the key factors to obtain the best performance, because it is not only to deal with skills and expertise, but also to build conducive behaviors for employees to form the best performance. The factors of organizational commitment and Islamic work ethics have an important role to improve optimal performance of the employees. This study aims to investigate the influence of organizational commitment and Islamic work ethics on the performance of educators at the Islamic University of Riau (UIR). Based on the result of partial hypothesis test, it shows that the organizational commitment (X1) has a significant influence on the performance of educators at the Islamic University of Riau (UIR), it is known from the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($6.922 > 1.654$). Then, the Islamic work ethics (X2) also have a significant influence on the performance of educators at the Islamic University of Riau (UIR), it is known from the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($6.668 > 1.654$). The results of simultaneous hypothesis test show that the organizational commitment and Islamic work ethics have a significant influence on the performance of educators, it is known from the correlation coefficient value of 0.736 or 73.6%, which is included in the category of a strong relationship. In general, it can be concluded that there is an influence of organizational commitment and Islamic work ethics on the performance of educators at the Islamic University of Riau (UIR).

Keywords: Organizational commitment, Islamic work ethics, performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan kumpulan dari manusia yang mempunyai aktivitas bersama untuk mengelola usahanya, untuk mencapai suatu tujuan dengan menggunakan akal pikiran, perasaan, cita-cita, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya sehingga mampu memberikan kontribusi yang besar dan mengembangkan perusahaannya atau organisasinya. Oleh karena itu manusia sebagai bagian dari sumber daya dan aset yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dapat mengendalikan sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan untuk memberikan kontribusi dalam mengelola perusahaan dengan berbagai tipe/ karakter sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia menjadi salah satu pengaruh yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan karena tenaga kerja bertugas untuk menggerakkan kegiatan perusahaan sehingga terciptanya keberhasilan perusahaan dalam mengambil keputusan sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja itu sendiri. Dengan semakin pesatnya persaingan dalam dunia pendidikan, sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen organisasi. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi

keberhasilan suatu organisasi. Organisasi yang tingkat keberhasilannya tinggi dibantu oleh sumber daya manusia berkualitas. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam keberlangsungan pencapaian tujuan dari sebuah organisasi, sebab disini manusialah yang menjadi pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Dan diperlukan alat, metode, serta pendekatan dalam upaya peningkatan sumber daya manusia.

Dalam konteks pendidikan tinggi, Kota Pekanbaru merupakan kota terbesar di Provinsi Riau yang mempunyai beberapa perguruan tinggi negeri serta perguruan tinggi swasta yang memiliki keunggulan masing- masing. Kondisi ini menyiratkan perlunya optimalisasi kinerja perguruan tinggi, dengan tenaga kependidikan sebagai garda terdepannya. Optimalisasi kinerja bagi tenaga kependidikan perlu dilakukan karena dalam kegiatan sehari- hari tenaga kependidikanlah yang secara langsung menangani pelayanan internal.

Dalam Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 39 tentang pendidik dan tenaga kependidikan, dijelaskan pada ayat (1) tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Berdasarkan Undang- Undang di atas, tenaga kependidikan merupakan salah satu sumber daya pendidikan dan juga merupakan unsur penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan selalu

berupaya untuk memiliki dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya agar berkualitas, produktif, dan tercapai tujuan kerja. Peran tenaga kependidikan sangat diperlukan guna tidak menimbulkan spesifikasi yang buruk bagi suatu lembaga termasuk pada Universitas Islam Riau.

Universitas Islam Riau merupakan salah satu perguruan tinggi swasta tertua di Provinsi Riau di bawah Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau. Bermula dari tidak adanya perguruan tinggi di Provinsi Riau serta menjamurnya perguruan tinggi Kristen di Indonesia maka beberapa tokoh pemerintahan dan Cendekiawan Muslim Provinsi Riau membentuk Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Riau yang kemudian lahirlah Universitas Islam Riau. Dasar dari setiap pendirian organisasi adalah mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari mengalami kemajuan yang pesat di dalam bidang kegiatannya dan peningkatan produktivitas pada usahanya.

Visi dari Universitas Islam Riau 2041 adalah menjadi Universitas Islam berkelas dunia berbasis iman dan taqwa. Agar visi ini dapat tercapai, seluruh pihak dalam lingkup Universitas harus berpartisipasi secara penuh dalam setiap kegiatan yang ada. Dengan meningkatkan kualitas pendidikan, pelayanan, serta karakter tenaga kependidikan yang berkepribadian Islam dan berdaya saing global serta memiliki jiwa religius dengan berbasis iman dan taqwa tentunya akan berdampak pada kualitas dan kuantitas dari kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau.

Sikap yang menunjukkan identifikasi rasa yang kuat dari seorang individu, keterlibatan, serta adanya loyalitas yang tinggi, keyakinan yang besar terhadap

perusahaan dan dorongan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi atau perusahaan merupakan sebuah komitmen yang ditanamkan oleh seorang individu sebagai anggota organisasi. Faktor komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan yang ada di Universitas Islam Riau. Pada kenyataannya dari hasil pengamatan peneliti di Universitas Islam Riau diduga masih adanya tenaga kependidikan yang kurang baik dalam menangani pelayanan, diduga masih adanya pegawai yang menyalah gunakan wewenang, serta diabaikannya komitmen organisasi dan kurangnya partisipasi dalam kegiatan. Dapat dilihat dari adanya tenaga kependidikan yang datang terlambat, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang masih kurang maksimal, menggunakan kerja sebagai alasan untuk meninggalkan tempat kerja, kurangnya kerja sama dengan rekan kerja. Apabila dalam sebuah organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya ini akan menjadi dasar dalam mencapai visi dan misi sebuah organisasi.

Tingginya komitmen organisasi seseorang akan berdampak pada besarnya produktifitas, dan tanggung jawab terhadap hal yang berkaitan dengan organisasi. Individu yang memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja akan menampilkan kinerja terbaik dan produktif dalam melaksanakan tugasnya. Tercapainya kesuksesan suatu organisasi, karena adanya anggota organisasi yang berperan aktif dan berkontribusi penuh dalam organisasi, termasuk di dalam Universitas Islam Riau. Komitmen organisasi yang lemah diwujudkan dalam bentuk

partisipasi yang rendah dapat mengurangi efektivitas organisasi. Menurunnya keefektifan organisasi dapat disebabkan oleh rendahnya moral yang dimiliki oleh pekerja, terjadinya pergantian pekerja, serta tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Apabila dalam diri individu tertanam komitmen organisasi yang tinggi maka ia akan tetap membantu organisasi pada saat organisasi mengalami kesulitan, sedangkan individu yang komitmennya rendah akan meninggalkan organisasi untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Berikut merupakan data tenaga kependidikan Universitas Islam Riau yang berhenti Tahun 2019-2020.

Tabel 1.1. Data Tenaga Kependidikan yang Berhenti Tahun 2019-2020.

No	Tahun	Jumlah (Orang)
1	2019	-
2	2020	2

Sumber: Biro Administrasi Umum dan Personalia Universitas Islam Riau, 2021.

Tabel di atas menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk tetap bekerja di Universitas Islam Riau dalam tingkat yang tinggi. Dilihat dari dua tahun terakhir pada tahun 2019 tidak ada karyawan yang berhenti kerja sedangkan pada tahun 2020 terdapat dua orang karyawan. Ada faktor yang mempengaruhi tingkat tersebut di sebuah perusahaan. Dari hasil pengamatan peneliti tingginya tingkat karyawan untuk tetap bekerja ini terjadi dikarenakan terciptanya rasa nyaman dalam bekerja, adanya jiwa semangat yang tinggi dalam bekerja karena merasa perusahaan kebutuhannya terpenuhi dan adanya keinginan untuk tetap tinggal karena sudah merasa bagian penting dalam perusahaan. Dan hal tersebut merupakan bagian dari komitmen.

Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi dapat menutupi kemungkinan adanya penurunan kinerja karyawan. Komitmen organisasi bertujuan untuk memperbaiki kesalahan- kesalahan yang terjadi agar tidak terus menerus terulang kembali. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik nantinya dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kerja dari para pegawai serta tenaga kependidikan akan selalu bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan. Apabila sumber daya manusia memiliki motivasi, etos kerja Islami yang tinggi, berkepribadian baik, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, serta memiliki komitmen organisasi yang tinggi kinerjanya akan menjadi semakin baik.

Selain komitmen organisasi, faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja Islami. Etos kerja Islami itu dapat diartikan sebagai suatu sikap kepribadian, karakter, moral, serta suasana hati dari setiap individu yang menunjukkan bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan diri sendiri melainkan juga untuk manifestasi dari amal saleh dan mengandung nilai ibadah terhadap Allah SWT. Melalui etos kerja yang baik, setiap pekerjaan yang dilakukan oleh individu akan terlaksana dengan lancar dan sesuai dengan yang diinginkan. Biasanya apabila seseorang memiliki etos kerja yang tinggi ia akan menikmati pekerjaannya dan selalu bersikap positif serta selalu ingin meningkatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaannya.

Etos kerja Islami penting untuk diteliti karena merupakan sebuah karakter yang terkait dengan etos spiritual yang dapat memperlihatkan sistem keimanan atau aqidah

Islam seseorang yang berkenaan dengan kerja. Etos kerja Islam dapat mempengaruhi tingkatan kinerja, karena menyangkut semangat dalam bekerja, peningkatan keterampilan yang dilandasi ilmu, serta kerja dengan dilandasi sifat- sifat ilahi dan Rasul-Nya.

Kegiatan untuk karyawan dalam bidang keagamaan bermacam- macam. Dari hasil survey dan wawancara dengan pihak Lembaga Dakwah Islam Kampus Universitas Islam Riau didapatkan data program kegiatan keagamaan guna meningkatkan integritas atau etos kerja Islami karyawan, yaitu:

Tabel 1.2. Kegiatan Keagamaan Universitas Islam Riau

Nama Kegiatan	Waktu	Tempat	Keterangan
Pengajian Bulanan	Jum'at, 8 Maret 2019	Masjid Munawaroh	Al- Pimpinan, Dosen & Pegawai
Isra' Mi'raj	Jum'at, 22 Maret 2019	Masjid Munawaroh	Al- Pimpinan, Dosen & Pegawai

Sumber: Lembaga Dakwah Islam Kampus Universitas Islam Riau, 2021.

Tabel 1.2. menunjukkan bahwa pihak Universitas Islam Riau selalu mengadakan kegiatan keagamaan serta memperingati hari- hari besar Islam. Tentunya itu merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan etos kerja Islam pada diri tenaga kependidikan tersebut, namun sasaran penerapan etos kerja Islami belum sepenuhnya dipahami dan diterapkan oleh setiap tenaga kependidikan. Salah satunya adalah masih adanya tenaga kependidikan yang beranggapan bahwa bekerja hanyalah untuk mendapatkan uang semata dan tidak mengandung nilai ibadah. Hal ini dapat

terjadi karena masih rendahnya pemahaman dan penerapan etos kerja Islam di lingkungan Universitas Islam Riau.

Tabel 1.3. Data Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau Tahun 2020

No	Kategori	Jumlah (Orang)
1	Biro Administrasi Umum dan Personalia (BAUP)	33
2	Biro Administrasi Keuangan (BAK)	11
3	Biro Administrasi Akademik & Kemahasiswaan (BAAK)	12
4	Biro Sistem Informasi & Komputasi (SIMFOKOM)	14
5	Lembaga Penjamin Mutu (LPM)	7
6	Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)	9
7	Lembaga Dakwah Islam Kampus (LDIK)	2
8	Satuan Pengawasan Internal (SPI)	2
9	International Office (IO)	2
10	Badan Pengembangan dan Pemeliharaan Aset (BPPA)	12
11	Badan Hukum dan Etik (BHE)	1
12	Labor Bahasa	2
13	Labor Dasar	4
14	Gedung Bersama	3
15	Kepustakaan	14
16	Fakultas Hukum	11
17	Fakultas Agama Islam	7
18	Fakultas Teknik	28
19	Fakultas Pertanian	16
20	Fakultas Ekonomi	12
21	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	16
22	Fakultas Ilmu Sosial dan Politik	13
23	Fakultas Psikologi	8
24	Fakultas Ilmu Kominikasi	11
25	Pascasarjana	15
	Total	265

Sumber: Biro Administrasi Umum dan Personalia Universitas Islam Riau, 2021.

Berdasarkan data tenaga kependidikan Universitas Islam Riau tahun 2020 pada Biro Administrasi Umum dan Personalia (BAUP) terdapat 33 orang pegawai, Biro

Administrasi Keuangan (BAK) 11 orang pegawai, Biro Administrasi Akademik & Kemahasiswaan (BAAK) 12 orang pegawai, Biro Sistem Informasi & Komputasi (SIMFOKOM) 14 orang pegawai, Lembaga Penjamin Mutu (LPM) 7 orang pegawai, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) 9 orang pegawai, Lembaga Dakwah Islam Kampus (LDIK) 2 orang pegawai, Satuan Pengawasan Internal (SPI) 2 orang pegawai, International Office (IO) 2 orang pegawai, Badan Pengembangan dan Pemeliharaan Aset (BPPA) 12 orang pegawai, Badan Hukum dan Etik (BHE) 1 orang pegawai, labor bahasa 2 orang pegawai, labor dasar 4 orang pegawai, gedung bersama 3 orang pegawai, keputastakaan 14 orang pegawai, fakultas hukum terdapat 11 orang pegawai, fakultas agama Islam 7 orang pegawai, fakultas teknik 28 orang pegawai, fakultas pertanian 16 orang pegawai, fakultas ekonomi 12 orang pegawai, fakultas keguruan dan ilmu pendidikan 16 orang pegawai fakultas ilmu sosial dan politik 13 orang pegawai, fakultas psikologi 8 orang pegawai, fakultas ilmu komunikasi 11 orang pegawai, pascasarjana berjumlah 15 orang, sehingga total keseluruhan adalah 265 orang pegawai.

Setiap pegawai memiliki keberagaman sikap, tindakan dan pengetahuan terhadap kerja yang di embannya. Setiap karyawan tentunya memiliki alasan mengapa ia tetap tinggal dan bertahan dalam suatu organisasi sama halnya dengan Universitas Islam Riau. Tentunya karyawan memiliki sikap yang mendasar yang menjadi ciri khas dan keyakinan yang menjadi acuan dalam bekerja.

Faktor komitmen organisasi dan etos kerja Islami mempunyai peran penting bagi Universitas Islam Riau untuk meningkatkan kinerja yang optimal bagi pegawai. Kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena seiring perkembangan zaman, kinerja pegawai dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas suatu organisasi. Oleh karenanya apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan dibutuhkan oleh organisasi agar tujuan dapat dicapai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Menurut Kusuma dan Ihsan Rahmat (2018:20) dalam organisasi sangat penting terjalannya ukhwah, yang menyatukan semua karyawan dari berbagai lini organisasi sehingga terciptanya pola komunikasi yang efektif dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik. Perilaku organisasional sebagai ilmu dasar aplikasi kebijakan manajemen sumber daya manusia telah memfalisitasi berbagai kajian empiris mengenai berbagai faktor perilaku organisasional terhadap kinerja.

Keberhasilan kerja tenaga kependidikan harus berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas dan pekerjaan yang di embannya lebih optimal. Salah satu faktor tersebut adalah inisiatif, yang merupakan keinginan atau

adanya usaha untuk melakukan tindakan yang dibutuhkan atau diharapkan oleh pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah. Tindakan ini dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan dan menciptakan peluang baru. Termasuk kompetensi ini adalah menangkap peluang, berinisiatif melakukan tindakan, berorientasi pada masa depan, dan proaktif. Inisiatif sering muncul dalam bentuk tekun, tidak menyerah jika berhadapan dengan halangan atau penolakan, melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan, dan mengantisipasi untuk menghadapi peluang dan masalah.

Dua kompetensi dasar yang perlu dimiliki oleh tenaga kependidikan, yaitu pertama, kompetensi manajemen waktu. Yang merujuk pada kemampuan pegawai untuk menggunakan waktu yang dimilikinya secara bijaksana sesuai dengan peruntukannya. Kedua, kompetensi membuat keputusan, yaitu kompetensi untuk mendefinisikan masalah yang dihadapinya. Kompetensi ini membutuhkan keberanian menerima resiko sekaligus pengalaman yang baik (Priansa,2017:101). Berdasarkan hasil survey di lingkungan Universitas Islam Riau masih ada tenaga kependidikan yang menyelesaikan pekerjaan diluar tenggat waktu yang telah dijanjikan. Ini dilihat dari adanya keluhan atas pelayanan yang diberikan tenaga kependidikan kepada mahasiswa. Membudayakan kebiasaan bekerja keras dan rindu menghasilkan kualitas akan menjadikan salah satu ciri utama setiap pribadi muslim yang menjadikannya sebagai citra dirinya dan menaburkan semangat yang terus memberikan ilham dalam menapaki perjalanan hidupnya.

Dengan demikian, setelah memperhatikan uraian- uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau”**.

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau?
2. Apakah etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau?
3. Apakah komitmen organisasi dan etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau.
3. Untuk Mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau.

1.4. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menambah khazanah pengetahuan mengenai komitmen organisasi dan etos kerja Islami serta juga dapat digunakan dalam bahan pertimbangan bagi pemimpin untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi pemimpin, untuk menambah pengetahuan sebagai bahan untuk mengaplikasikan dan evaluasi dalam upaya peningkatan kinerja tenaga kependidikan.
- 2) Bagi tenaga kependidikan, agar mampu memperbaiki kinerja menjadi lebih baik lagi dengan menerapkan komitmen organisasi dan etos kerja Islami dalam aktivitas kerjanya.
- 3) Bagi penulis, untuk menambah wawasan penulis dalam aspek pengaruh dan penerapan komitmen organisasi dan etos kerja Islami dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mempermudah pembahasan dan penulisan pada penelitian ini, permu ada sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab menguraikan teori- teori yang melandasi penelitian sebagai dasar melakukan analisis terhadap permasalahan yang ada. Bab ini berisi tentang komitmen organisasi, etos kerja Islami, kinerja tenaga kependidikan, penelitian relevan, konsep operasional, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian terdiri dari jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan secara garis besar mengenai gambaran umum lokasi penelitian. menguraikan, menganalisis, membahas dan mengevaluasi hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi penjelasan dari kesimpulan penelitian yang dibuat berdasarkan hasil penelitian serta saran- saran untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Komitmen Organisasi

2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen adalah janji (perjanjian/ kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kira sendiri maupun orang lain yang tercermin pada tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang (Samsuddin, 2018:61). Komitmen yang tertanam dalam diri seseorang akan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja dalam menjalankan tugas yang bertujuan untuk melakukakn perubahan kearah yang lebih baik.

Menurut Robbins (2003) dalam Samsuddin (2018:62) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan- tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu “ *Organizational commitment is the sollection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole*”. Komitmen organisasi adalah kumpulan perasaan dan keyakinan memiliki organisasinya secara keseluruhan. Level komitmen bisa dimulai dari sangat tinggi sampai sangat rendah, orang- orang bisa mempunyai sikap tentang berbagai aspek organisasi mereka seperti saat praktek promosi organisasi, kualitas produk organisasi dan perbedaan budaya organisasi.

Luthans (1992) dalam Sutrisno (2010:292) mengatakan bahwa komitmen ditentukan oleh variabel personal dan variabel organisasi. Variabel personal meliputi usia, masa jabatan dalam organisasi, dan disposisi individu seperti afektif positif atau negatif, dan kontrol atribusi baik internal maupun eksternal. Sedangkan variabel organisasional meliputi rancangan tugas pekerjaan dan gaya kepemimpinan supervisor. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk menciptakan komitmen yang tinggi perlu kondisi yang memadai untuk mencapainya.

Komitmen organisasi adalah dimana karyawan itu mengenal, mengidentifikasi dan memihak pada suatu organisasi, serta berkeinginan untuk tetap tinggal dan selalu aktif berpartisipasi didalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut (Nurjannah dan Zulfadli Hamzah,2018).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan pengertian dari komitmen organisasi adalah suatu kegiatan atau perbuatan yang dilaksanakan karena adanya perjanjian atau kontrak yang dilakukan oleh sekumpulan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama dan ingin selalu bertahan serta mengabdikan dirinya demi kemajuan organisasi tersebut.

Dalam Al- Qur'an dijelaskan tentang komitmen organisasi, dalam QS. As-Shaff Ayat 4 :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنِينَ مَرَّصُونَ

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan- Nya dalam barisan yang teratur seakan- akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh (Departemen Agama RI,2010).*

Komitmen organisasional pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap perusahaan yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja (Priansa,2017:109-110)

2.1.2. Dimensi Komitmen Organisasi

Zurnali (2010) mengemukakan bahwa pendapat Allen dan Meyer (1993), Curtis and Wright (2001), dan S.G.A. Smeenk, et.al. (2006) dalam Samsuddin (2018:70) yaitu komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *affective commitment, continuance commitment dan normative commitment*.

Allen dan Meyer (dalam Sudarmanto,2009:102) dalam Nyoto (2019:120) mengemukakan indikator komitmen sebagai berikut:

1. *Affective Commitment*

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Untuk mengukur tingkat komitmen ini adalah sebagai berikut:

- 1) Perasaan memiliki sebagai anggota organisasi
- 2) Keterlibatan dengan segala aktivitas organisasi
- 3) Akan berupaya secara sukarela untuk melakukan hal yang terbaik untuk organisasi

2. *Continuance Commitment*

Komitmen kontinu berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Komitmen ini diukur dengan penilaian sebagai berikut:

- 1) Pertimbangan ekonomi
- 2) Anggota organisasi akan mempertimbangkan resiko yang dihadapi jika berada di luar organisasi
- 3) Memiliki kebanggaan menjadi bagian organisasi
- 4) Adanya kesamaan nilai yang dimiliki individu selaras dengan nilai- nilai yang dimiliki organisasi

3. *Normative Commitment*

Komitmen normatif menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Pengukuran terhadap komitmen normatif adalah sebagai berikut:

- 1) Perasaan yang kuat dari anggota untuk tetap bertahan dalam organisasi
- 2) Sensitif oleh pengaruh dari organisasi lain
- 3) Memiliki dedikasi dan pengabdian total kepada organisasi
- 4) Berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi
- 5) Memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi

Ketiga komitmen diatas memberikan suatu gambaran keadaan psikologis, yaitu keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk tetap berkomitmen pada organisasi yang ada dalam setiap individu dan merupakan hasil dari pengalaman yang bervariasi dalam diri individu. Seorang individu menekankan dirinya untuk berkomitmen secara penuh terhadap organisasi dikarena adanya kebutuhan yang dirasakan dan organisasi memberi keuntungan baginya. Berkomitmen pada organisasi harus dilakukan karena adanya suatu kewajiban dalam dirinya, serta memberikan pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

2.1.3. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Cetin (2006) dalam Samsuddin (2018:65) komitmen di dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pendekatan multidimensional akan lebih menjelaskan hubungan pekerja dengan organisasi yang mempekerjakannya.

Van Dyne dan Graham (dalam Coetzee, 2005) dalam Samsuddin (2018:65) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang berdasarkan pendekatan multidimensional, yaitu:

1. *Personal Factor*

Ada beberapa faktor personal yang mempengaruhi latar belakang pekerja, antara lain usia, latar belakang pekerja, sikap dan nilai serta kebutuhan intrinsik pekerja. Pekerja yang berorientasi kepada organisasi memiliki tujuan serta menunjukkan kepedulian terhadap organisasi, dan juga lebih terikat kepada keanggotaannya. Pekerja yang berempati, mau menolong sesama lebih cenderung menunjukkan perilaku sebagai anggota kelompok yang memiliki jiwa sosial.

2. *Situational Factors*

1) *Workpace Values*

Pembagian nilai merupakan komponen yang penting dalam setiap hubungan atau perjanjian. Nilai yang tidak terlalu kontroversial (kualitas, inovasi, kerjasama dan partisipasi) akan lebih mudah dibagi dan akan membangun

hubungan yang lebih dekat. Jika pekerja percaya pada nilai kualitas produk organisasi, mereka akan terikat pada perilaku yang berperan dalam meningkatkan kualitas. Jika pekerja yakin pada nilai partisipasi organisasi, mereka akan lebih merasakan bahwa partisipasi mereka akan membuat suatu perbedaan. Konsekuensinya, mereka akan lebih bersedia untuk mencari solusi dan membuat saran untuk kesuksesan suatu organisasi.

2) *Subordinate-Supervisor Interpersonal Relationship*

Perilaku dari supervisor merupakan suatu hal yang mendasar dalam menentukan tingkat kepercayaan interpersonal dalam unit pekerjaan. Perilaku dari supervisor yang termasuk kedalamnya seperti berbagai informasi yang penting, membuat pengaruh yang baik, menyadari dan menghargai untuk kerja yang baik dan tidak melukai orang lain.

3) *Job Characteristics*

Berdasarkan Jernigan, Beggs dan Kohut (dalam Coetzee,2007) kepuasan terhadap otonomi, status, dan kepuasan terhadap organisasi adalah prediktor yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

4) *Organizational Support*

Ada hubungan yang berkaitan erat antara komitmen kerja dan kepercayaan pekerja terhadap keterikatan dengan organisasinya.

2.1.4. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, komitmen organisasi dapat terpancar dari setiap kegiatan yang dilakukannya. Dalam QS. An- Nisa ayat 146 dijelaskan tentang suatu komitmen dalam melaksanakan kewajiban serta menjauhi larangan Allah SWT yang merupakan bagian dari komitmen seseorang sebagai hamba-Nya:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ ۗ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا ﴿١٤٦﴾

Artinya: *Kecuali orang-orang yang taubat dan Mengadakan perbaikan[369] dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar (Departemen Agama RI,2010).*

Dalam kondisi apapun yang terjadi pada sebuah organisasi, sikap anggota menjadi tolak ukur dalam pembuktian janji komitmen yang sebelumnya dibuat bertujuan untuk tetap bertahan pada suatu organisasi. Komitmen tidak hanya dibutuhkan dalam organisasi, melainkan juga dibutuhkan dalam kehidupan beragama. Komitmen harus tertanam dalam diri individu guna menjalankan segala perintah Allah SWT dan mejauhi larangan-Nya. Pada QS. Al- Fath ayat 10 juga menjelaskan mengenai komitmen, sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۚ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۗ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمَا لِيُبَدِّلَ اللَّهُ وَجْدَ اللَّهِ ۗ أُولَٰئِكَ لَهُمْ أَجْرٌ عَظِيمٌ ﴿١٠﴾

Artinya: *Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu Sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. tangan Allah di atas tangan mereka, Maka Barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan Barangsiapa menepati janjinya kepada Allah Maka Allah akan memberinya pahala yang besar* (Departemen Agama RI,2010).

2.2. Etos Kerja Islami

2.2.1. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu (Tasmara,2002:15). Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu melainkan juga dimiliki oleh kelompok dan bahkan masyarakat. Dari banyaknya kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakini dapat dibentuk dari etos ini.

Koentjoroningrat mengemukakan pandangannya bahwa etos merupakan watak khas yang tampak dari luar, terlihat oleh orang lain. Etos berasal dari kata Yunani, *ethos* artinya ciri, sifat, atau kebiasaan, adat istiadat, atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang, suatu kelompok orang atau bangsa. (Asifudin,2004:26)

Menurut Mochtar Buchori dalam Asifudin (2004:27), etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja; ciri- ciri atau sifat- sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Etos kerja adalah sifat, watak, dan kualitas kehidupan batin manusia, moral

dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata. Etos kerja adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja. Perlu digaris bawahi dengan catatan bahwa buah pancaran itu berupa karakter dan kebiasaan. Sedangkan kerja yang dimaksud dalam konteks etos kerja itu adalah kerja bermotif dan terikat dengan penghasilan atau upaya memperoleh hasil, baik bersifat materiil atau nonmateriil.

Menurut Sastrahidayat (2009:57) setiap bangsa sudah tentu memiliki etos kerjanya sendiri yang terbentuk oleh perkembangan kebudayaannya sendiri dan senantiasa akan menjadi ciri khas bangsa tersebut. Etos kerja merupakan hal yang sangat penting dalam mekanisme kehidupan kerja, karena semakin majunya kehidupan kerja makin kompleks pula kehidupan aktivitasnya serta makin meningkat dan berkembang pula kebutuhan dan tuntutan kerja. Dengan terdapatnya kebutuhan dan tuntutan kerja sudah barang tentu menuntut pula kualitas sumber daya manusia yang mengerjakan tugas dan pekerjaan itu. Untuk itu perlu adanya suatu pelaksanaan etos kerja dalam mendukung peningkatan kualitas kerja.

2.2.2. Etos Kerja Islami

Islam adalah agama yang menyuruh umatnya bekerja keras. Dijelaskan dalam Al- Qur'an, bahwa Islam tidak hanya memerintahkan manusia hanya untuk beribadah shalat saja, namun manusia juga diperintahkan untuk mencari rezeki yang halal di

muka bumi. Konsep etos kerja dalam tasawuf dapat dilihat pada ajaran dan sikap-sikap sufistik, seperti: Optimisme, istiqamah, sabar, ikhlas, ridha, qana'ah, takwa, takut, tawakal, tobat, zuhud, wara', syukur, cinta, rindu, shidiq, syaja'ah, takdir, malu, wirid, zikir, do'a, tafakkur, uzlah, kemiskinan, dan kematian (Tebba:2003:15).

Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya dibentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang memberdakannya antara satu dengan yang lain. Etos kerja Islam merupakan refleksi pribadi seorang *khalifah* yang bekerja bertumpu dengan kemampuan konseptual yang bersifat kreatif dan inovatif terdapat dalam dirinya (Septianingsih,2020).

Etos kerja Islami adalah etos kerja seseorang muslim adalah semangat untuk menepati jalan lurus, dalam hal mengambil keputusan apapun, para pemimpin harus memegang amanah terutama para hakim (Zulhelmy dan Nanda Suryadi,2021).

Menurut Agustin (2017:53) dalam etos kerja Islami adanya penekanan pada kerja sama dalam melakukan pekerjaan, dan konsep konsultasi yang terlihat sebagai jalan untuk mengatasi rintangan atau masalah dan menghindari ataupun meminimalisir kesalahan. Bekerja keras erat kaitannya dengan etos kerja Islami. Etos kerja bersal dari Al- Qur'an dan hadits Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras seorang hamba dapat menghapus dosanya dari Allah

SWT. Tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja keras seorang individu.

Etos kerja seorang Muslim dibentuk oleh iman yang menjadi pandangan hidupnya, yang memberi norma- norma dasar untuk membangun dan membina aktivitas kesehariannya. Seorang Muslim dituntut oleh imannya untuk menjadi orang yang bertakwa dan bermoral amanah, berilmu, cakap, cerdas, cermat, hemat, rajin, tekun, dan bertekad bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik. Implementasi dari etos kerja Islam karyawan akan tercermin ketika menyelesaikan tanggung jawab atas tugas (Alimuddin,2020).

Umat Islam diperintahkan untuk selalu berkompetisi dalam berbuat dan memperjuangkan kebajikan, termasuk dalam hal beribadah dan bekerja. Dengan kompetisi yang sehat, mereka akan termotivasi untuk senantiasa meningkatkan kuantitas dan kualitas ibadah serta etos kerja (Idri,2015:295). Allah berfirman dalam QS. Al- Baqarah: 148:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ إِنَّ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

Artinya: *Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu (Departemen Agama RI,2010).*

Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa kebaikan yang mencakup bekerja dan berwirausaha sangat dianjurkan dalam Islam agar manusia dapat mandiri dalam memenuhi segala kebutuhan hidupnya dan membantu terhadap sesama secara ekonomi baik melalui sedekah, infak, maupun zakat.

Etos dan etika kerja menggambarkan sikap umum karyawan dan penduduk terhadap pekerjaan. Pemahaman terhadap etos dan etika kerja dapat membantu manajer dan spesialis SDM dalam meramalkan tipe- tipe SDM yang dibutuhkan dan yang tersedia untuk memenuhi tujuan- tujuan perusahaan (Rivai,et.al,2010:296). Firman Allah SWT dalam QS. As- Sajdah (32:9):

ثُمَّ سَوَّاهُ وَنَفَخَ فِيهِ مِن رُّوحِهِ ۗ وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ ۗ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ ﴿٩﴾

Artinya: *Kemudian Dia menyempurnakan dan meniupkan ke dalamnya roh (ciptaan)-Nya dan Dia menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan dan hati; (tetapi) kamu sedikit sekali bersyukur* (Departemen Agama RI,2010).

Individu yang beretos kerja Islam tidak akan membiarkan dirinya untuk melakukan hal yang dapat berdampak negatif. Hal ini dapat dilihat pada hadits, Rasulullah bersabda yang artinya: *“Barang siapa diantara kamu melihat terjadinya kemunggaran, hendaklah kamu cegah dengan tangan; apabila tidak sanggup dengan tangan, hendaklah dengan lidah; dan apabila tidak sanggup dengan lidah, cegahlah dengan hati; tetapi yang terakhir ini adalah selemah- lemahnya iman”* (HR. Muslim).

2.2.3. Ciri- ciri Etos Kerja Islami

Ciri- ciri etos kerja Islami akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, diantaranya sebagai berikut: (Fuaddi,2018)

1. Mereka Kecanduan terhadap Waktu

Salah satu esensi dari etos kerja Islami cara seseorang menghayati, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu. Sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya. Bagi seorang individu waktu adalah aset ilahiyyah yang sangat berharga, ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu yang lain. Firman Allah SWT dalam QS. Al- Asrh ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: 1. Demi masa.2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, 3. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran. (Departemen Agama RI,2010).

Seorang muslim bagai kecanduan waktu. Dia tidak mau ada waktu yang terbuang tanpa makna. Baginya, waktu adalah rahmat yang tidak terhitung.

2. Mereka memiliki Moralitas yang Bersih

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami adalah menilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan.

Bekerja bukan hanya sekedar mencari rezeki, tetapi yang lebih diperhatikan adalah kehalalan pekerjaan yang ditekuni. Tidak boleh rezeki itu didapatkan melalui usaha dan cara- cara yang bathil lagi haram dalam Islam. Allah SWT berfirman dalam QS. An- Nisa:29-30:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً
عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ
عُدُونَا وَظَلَمْنَا فَسَوْفَ نُصَلِّيهِ نَارًا وَكَانَ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرًا ﴿٣٠﴾

Artinya: 29. Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. 30. dan Barangsiapa berbuat demikian dengan melanggar hak dan aniaya, Maka Kami kelak akan memasukkannya ke dalam neraka. yang demikian itu adalah mudah bagi Allah. (Departemen Agama RI,2010).

3. Mereka Kecanduan Kejujuran

Pribadi muslim merupakan tipe manusia yang terkena kecanduan kejujuran, dalam keadaan apapun, dia merasa bergantung pada kejujuran. Dan bergantung pada amal saleh yang presentatif, dirinya bagaikan ketagihan untuk mengulanginya.

4. *Al- Mujahadah* (Kerja Keras dan Optimal)

Dalam banyak ayat, *al- mujahadah* dalam bekerja pada konteks manfaatnya yaitu untuk kebaikan manusia sendiri, dan agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah, terdapat dalam QS. Ali Imran:142; Al- Maidah:35; Al- Hajj: 77; Al- Furqan: 25; dan Al- Ankabut: 69.

Mujahadah dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Sebab Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan.

5. *Istiqomah* (Kuat Pendirian)

Kualitas kerja yang *itqan* atau *perfect* merupakan sifat pekerjaan Tuhan (baca: Rabbani), kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang Islami. Rahmat Allah telah dijanjikan bagi setiap orang yang bekerja secara *itqan*, yakni mencapai standar ideal secara teknis.

2.2.4. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami

Etos kerja seorang individu dan suatu bangsa sangat menentukan keberhasilan individu dan bangsa tersebut dalam mencapai tujuannya. Para pegawai yang bertalenta yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya merupakan pegawai yang beretos kerja tinggi. Etos kerja manusia dapat dipengaruhi

oleh dimensi individual, sosial dan lingkungan alam. Bagi orang yang beragama sangat mungkin etos kerjanya memperoleh dukungan dari dimensi transendental (Muliati,2017:74).

Manusia dengan aktivitas dan etos kerjanya selalu dihadapkan atau bahkan secara dinamis “dibarengi” oleh beberapa faktor yang mempengaruhi. Pengaruh itu dapat bersifat positif atau negatif, internal atau eksternal. Yang bersifat internal timbul dari faktor psikis misalnya dari dorongan kebutuhan dan segala dampaknya, mencari kebermaknaan kerja, frustrasi, faktor yang menyebabkan kemalasan. Sedangkan yang bersifat eksternal datangnya dari luar seperti faktor fisik, lingkungan alam, budaya, pendidikan, pengalaman dan latihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama (Muliati,2017:75).

2.2.5. Karakteristik Etos Kerja Islami

Karakteristik- karakteristik etos kerja Islami ini digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal shaleh dengan memberikan prioritas penekanan pada etos kerja Islami beserta prinsip- prinsip sebagai berikut: (Asifudin,2004:101-129).

1. Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

Manusia adalah makhluk yang dikendalikan oleh sesuatu yang bersifat batin dalam dirinya, bukan oleh fisik yang tampak. Ia terpengaruh dan diarahkan oleh keyakinan yang mengikatnya. Membahas etos kerja Islami berarti membahas etos kerja yang terpancar dari aqidah Islam berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerjasama dengan akal. Terkait dengan aqidah dan ajaran Islam sebagai sumber motivasi kerja Islami, secara konseptual memang harus berangkat dari pengakuan terhadap realita, bahwasanya Islam berdasarkan ajaran wahyu bekerja sama dengan akal adalah agama amal atau agama kerja.

2. Kerja Dilandasi Ilmu

Aqidah dan sistem keimanan orang Islam bersumber dari wahyu yang berinteraksi dengan akal. Wahyu yang dimaksud disini adalah Al- Qur'an, sunnah rasul dan ajaran- ajaran beliau yang dapat dipastikan berdasarkan wahyu. Akal dalam pengertian Islam bukan sekedar otak. Ia adalah daya memahami yang terdapat dalam jiwa manusia. Dengan akallah sebagaimana digambarkan dalam Al- Qur'an, manusia memperoleh pengetahuan dari pengamatan terhadap alam.

3. Kerja Dengan Meneladani Sifat- sifat Ilahi Serta Mengikuti Petunjuk- petunjuk-Nya

Etos kerja Islami sebagaimana etos kerja umumnya tidak dapat terwujud tanpa didukungnya oleh sifat giat dan aktif manusia. Bersangkutan memanfaatkan potensi- potensi yang ada padanya. Islam menghendaki pada pemeluknya agar membuang

sifat malas dan secara profesional selalu giat dan aktif melaksanakan ibadah mahdah dan menggarap urusan dunia yang notabene merupakan amal ibadah.

2.2.6. Terbentuknya Etos Kerja Islami

Menurut Asifudin (2004:31-32) proses terbentuknya etos kerja (termasuk etos kerja Islami), seiring dengan kompleksitas manusia yang bersifat kodrati, melibatkan kondisi, prakondisi dan faktor- faktor yang banyak, seperti: fisik biologis, mental-psikis, sosio kultural dan mungkin spiritual transendental. Jadi, etos kerja bersifat kompleks serta dinamis.



Gambar 2.1. Paradigma terbentuknya etos non-agama (tanpa keterlibatan agama)

Etos kerja disini terpancar dari sikap hidup mendasar terhadap kerja. Sikap hidup mendasar itu terbentuk oleh pemahaman akal dan/ atau pandangan hidup atau nilai- nilai yang dianut (di luar nilai- nilai agama).



Gambar 2.2. Paradigma terbentuknya etos kerja Islami.

Etos kerja Islami terpancar dari sistem keimanan/ aqidah Islam berkenaan dengan kerja. Aqidah itu terbentuk oleh ajaran wahyu dan akal yang bekerjasama secara proporsional menurut fungsi masing- masing.

Dari dua gambar di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa, ternyata etos kerja bukanlah sesuatu yang didominasi oleh urusan fisik- lahiriah. Etos kerja merupakan buah atau pancaran dari dinamika kejiwaan pemiliknya atau sikap batin dari individu

itu sendiri. Perlu diketahui bahwa manusia adalah makhluk biologis, sosial, intelektual, spiritual, dan pencari Tuhan.

Menurut Agustin (2017:58) secara teoritis, kaum muslimin mempunyai etos kerja yang demikian kuat dan mendasar karena ia bermuara pada iman, berhubungan langsung dengan kekuatan Allah SWT. Namun kaum muslimin belum mengetahui bahwa sebenarnya mereka itu memiliki kekuatan etos kerja yang sangat bagus, dan ketika melihat prestasi suatu bangsa atau umat lain, sebagian orang Islam salut dan terpana dengan etos kerja mereka.

2.3. Kinerja Pegawai

2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja atau disebut *performance* dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment*, prestasi kerja atau kinerja (Moehariono,2012:162).

Menurut Atmosoeparto (2001:58) dalam Samsuddin (2018:87), kinerja adalah perbandingan antara keluaran (*output*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Oleh karena itu, efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan

jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Fatimah (2017:12), kinerja diartikan sebagai pencapaian hasil secara keseluruhan oleh seorang individu selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang dihasilkan oleh seorang individu tentunya harus sesuai dengan kebijakan dan tanggung jawab masing- masing karyawan.

Menurut Giber dalam Pace dan Faules (2000) dalam Riani (2011:110) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya merupakan produk waktu dan peluang. Waktu digunakan untuk mengejar peluang dan waktu yang tidak dimiliki tidak memberikan peluang dan bahkan lebih sedikit memiliki nilai.

Menurut Seymour dalam Swasto (1996), kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Sedangkan Stoner (1986), mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi (Priyono,2010:186).

Lijan Poltak Sinambela, dkk., (2011) dalam Sinambela (2016:32), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah penting karena dari kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Undang- Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat (5) tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Dari defenisi diatas dapat dilihat bahwa hasil- hasil perilaku yang dinilai dengan kriteria atau standar mutu. Apabila mendengar kata kinerja, biasanya berfikir tentang dimensi baik- buruk. Artinya, apabila ada seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik, jika tidak berarti berkinerja buruk.

Secara umum, menurut Mitchell (1988) dalam Priyono (2010:186), kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara:

1. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu.
2. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang berbeda ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi.
3. Kinerja bisa menunjukkan perolehan- perolehan (*outcomes*) yang tidak erat kaitannya dengan tindakan- tindakan tertentu.
4. Kinerja bisa didefenisikan dalam istilah yang umum yang menunjukkan sifat- sifat global dari pada perilaku spesifik.

5. Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil perilaku kelompok daripada perilaku individu.

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif. Sedangkan pengertian kinerja pegawai dalam Al- Qur'an An- Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan* (Departemen Agama RI,2010).

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dilihat dari dua sisi, yakni sisi pegawai dan sisi perusahaan. Dari sisi pegawai, maka kinerja dilihat sebagai output yang dihasilkan oleh individu sebagai pegawai perusahaan dibanding dengan standar yang ada dan kumpulan dari kinerja pegawai merupakan kinerja perusahaan. Hasil kinerja individu pegawai dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan nilai moral maupun etika.

2.3.2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:
(Samsuddin,2018:81)

1. Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
2. Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
3. Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kesetaraan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

2.3.3. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk memahami kinerja pegawai yaitu: (Samsuddin,2018:83)

1. Kualitas kerja (*Quality of Work*). Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat- syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi.
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*). Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
3. Inisiatif (*Inisiative*). Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas- tugas dan tanggung jawab.

4. Kemampuan (*Capability*). Kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan semaksimal mungkin.
5. Komunikasi (*Communication*). Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapat dalam pemecahan masalah.

2.3.4. Kerja dalam Perspektif Islam

Sistem keimanan yang membangun aqidah dan melahirkan amal- amal Islami, baik yang berkenaan dengan *hablumminallah* maupun *hablumminannas* termasuk pelaksanaan tugas menjadi khalifah Allah di muka bumi oleh manusia, semestinya bersumber dari ajaran- ajaran wahyu (Al- Qur'an dan al- Hadits yang benar) (Asifudin,2004:60-61).

Islam menjadikan kinerja sebagai sumber nilai insan dan ukuran yang tanggung jawabnya berbeda. Allah berfirman dalam QS. Al- Najm 53:39):

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: *Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya* (Departemen Agama RI,2010).

Rasulullah juga bersabda dalam hadits yang diriwayatkan Al Bukhari yang artinya: *“Tidaklah ada makanan seseorang itu yang lebih baik dari pada apa yang dimakannya dari hasil usaha tangannya sendiri”* (HR. Bukhari) (Arif,2018).

Memilih pekerjaan haruslah didasarkan pada pertimbangan moral, apakah pekerjaan itu baik (amal saleh) atau tidak dan Islam memuliakan setiap pekerjaan

yang baik, tanpa mendiskriminasikannya. Ruhul mujahadah menuntut kesabaran dan kontinuitas kerja, dan menuntut tingkat kesabaran ekstra yang mampu mengungguli kesabaran. Semua itu didukung dengan ketekunan untuk *murabathah*, yakni pantang meninggalkan pekerjaan sebelum selesai (Fahmi,et.al,2014:63).

Sebagaimana yang dijelaskan dalam QS. Ali Imran ayat 200:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٢٠٠﴾

Aritnya: *Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung* (Departemen Agama RI,2010).

Al- Qur'an meletakkan prestasi *mujahadah* (kerja keras dan optimal) dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri, dan agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah. Dijelaskan dalam QS. Al- Hajj: 77:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَرْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَافْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٧٧﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan.* (Departemen Agama RI,2010).

2.4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Dalam penelitian terdahulu seperti yang disampaikan oleh Fauzan (2015) telah melakukan penelitian dengan memprediksi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Terdapat penilaian yang tinggi pada dimensi komitmen afektif, karena dalam pernyataan kenyamanan yang dirasakan saat bekerja sama dengan rekan kerja. Pengaruh ini juga diperkuat oleh pendapat (Sutrisno,2010:306) adanya komitmen akan meningkatkan kinerja dan mendorong individu aktif terlibat dalam berbagai masalah penting dalam organisasi.

2.5. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Etos kerja merupakan pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja yang berkaitan dengan karakter kebiasaan kerja dengan upaya memperoleh hasil, baik bersifat materiil maupun nonmateriil (Muliati,2017:68). Pendapat lain dikemukakan dari hasil analisis penelitian pada karyawan PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga menunjukkan bahwa etos kerja Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Fitrianto,2012).

2.6. Penelitian Relevan

Adapun landasan terdahulu yang menjadi landasan pada penelitian ini adalah:

1. Tristin Amanda (2017) dengan judul skripsi “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Syariah Soebrantas”. Dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang kuat terhadap kelangsungan kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Syariah Soebrantas, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 77%. Dan hasil uji parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yakni sebesar 6,392%. Kemudian terdapat kontribusi yang cukup besar antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diketahui besaran nilai koefisien determinasi sebesar 59%. Secara umum dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Syariah Soebrantas.

Dilihat dari penelitian di atas, persamaan dari penelitian ini yaitu variabel yang dipengaruhi sama dan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Sedangkan perbedaan dengan penelitian saat ini adalah:

- 1) Objek penelitian pada Universitas Islam Riau sedangkan objek penelitian diatas pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Syariah Soebrantas.

- 2) Lokasi penelitian berada di Universitas Islam Riau sedangkan pada penelitian di atas lokasi penelitian berada di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Syariah Soebrantas.
 - 3) Variabel yang mempengaruhi dalam penelitian peneliti yaitu komitmen organisasi dan etos kerja Islami sedangkan pada penelitian di atas variabel yang mempengaruhi yaitu disiplin kerja.
2. Zahrah Ayuni (2017) dengan judul skripsi “Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Farrasindo Perkasa”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, dengan nilai $t_{hitung} 5,890 > t_{tabel} 2,01174$ dan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka $0,000 < 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Disiplin kerja, dengan nilai $t_{hitung} 2,625 > t_{tabel} 2,01174$ dan nilai signifikansi 0,011. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka $0,011 < 0,05$. Dengan demikian berarti disiplin kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Iklim organisasi, dengan nilai $t_{hitung} 8,274 > t_{tabel} 2,01174$ dan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka $0,000 < 0,05$. Dengan demikian berarti iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan simultan (uji F) menunjukkan bahwa $F_{hitung} 388,401 > F_{tabel} 2,80$. Dengan demikian berarti

variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT. Farrasindo Perkasa.

Dari penelitian di atas, persamaan dari penelitian saat ini adalah terdapat salah satu variabel independen yang sama yakni komitmen organisasi dan variabel yang dipengaruhi yakni kinerja karyawan serta menggunakan pendekatan kuantitatif.

Sedangkan perbedaan dalam penelitian saat ini yaitu:

- 1) Pada penelitian saat ini objek penelitian pada Universitas Islam Riau sedangkan pada penelitian di atas objek penelitian pada PT. Farrasindo Perkasa.
 - 2) Lokasi penelitian berada di Universitas Islam Riau sedangkan pada penelitian di atas di PT. Farrasindo Perkasa.
 - 3) Variabel yang mempengaruhi pada penelitian saat ini yaitu komitmen organisasi dan etos kerja Islami sedangkan pada penelitian di atas variabel yang mempengaruhi adalah disiplin kerja dan iklim organisasi.
3. Desi Arianti (2018) dengan judul skripsi “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru” hasil penelitian ini diketahui dari hasil uji parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, ini diketahui dari t_{hitung} 10,230 lebih besar dari t_{tabel} 1,695. Ini berarti secara parsial dapat diketahui bahwa variabel X (motivasi) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Sedangkan

motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat, diketahui dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,878 atau sebesar 87,8%. Kemudian terdapat kontribusi yang cukup besar antara motivasi terhadap kinerja karyawan, diketahui dari besaran nilai koefisien determinasi sebesar 0,771 atau sebesar 77,1% . Secara umum dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru.

Dari penelitian di atas, persamaan dari penelitian saat ini adalah variabel yang dipengaruhi yaitu kinerja karyawan dan sama- sama menggunakan pendekatan kuantitatif.

Sedangkan perbedaan dengan penelitian saat ini adalah:

- 1) Objek penelitian pada Universitas Islam Riau sedangkan pada penelitian di atas objek penelitian pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru.
- 2) Lokasi penelitian berada di Universitas Islam Riau sedangkan pada penelitian di atas lokasi penelitiannya berada di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru.
- 3) Variabel yang mempengaruhi dalam penelitian peneliti yaitu komitmen organisasi dan etos kerja Islami sedangkan pada penelitian di atas motivasi.

2.7. Konsep Operasional

Tabel 2.1. Konsep Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator
Komitmen Organisasi (X1) (Samsuddin,2018 :70)	<i>Affective commitment</i> (Komitmen Afektif)	<ul style="list-style-type: none"> - Perasaan memiliki sebagai anggota organisasi - Keterlibatan dengan segala aktivitas organisasi. - Akan berupaya secara sukarela untuk melakukan hal yang terbaik untuk organisasi.
	<i>Continuance commitment</i> (Komitmen Kontinu)	<ul style="list-style-type: none"> - Pertimbangan ekonomi - Anggota organisasi akan mempertimbangkan resiko yang dihadapi jika berada di luar organisasi - Memiliki kebanggaan menjadi bagian organisasi. - Adanya kesamaan nilai yang dimiliki individu selaras dengan nilai- nilai yang dimiliki organisasi.
	<i>Normative commitment</i> (Komitmen Normatif)	<ul style="list-style-type: none"> - Perasaan yang kuat dari anggota untuk tetap bertahan dalam organisasi. - Sensitif oleh pengaruh dari organisasi lain. - Memiliki dedikasi dan pengabdian total kepada organisasi. - Berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi. - Memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi.
	Etos Kerja Islami (X2) (Muliati,2017:74)	Individual
	Sosial	<ul style="list-style-type: none"> - Saling menghormati - Saling menghargai
	Lingkungan Alam	<ul style="list-style-type: none"> - Iklim - Menjaga inventaris sebaik mungkin
	Transendental	<ul style="list-style-type: none"> - Jujur - Rajin beribadah - Kerja sebagai ibadah kepada Allah SWT.
Kinerja Tenaga Kependidikan	Kualitas kerja (<i>Quality of</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja dicapai berdasarkan syarat- syarat kesesuaian dan

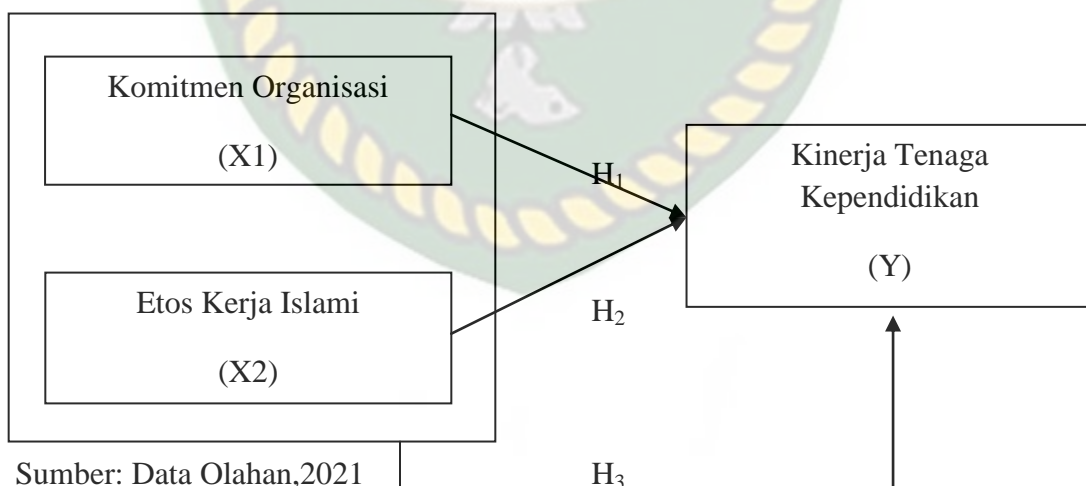
(Y)	<i>Work</i>	kesiapannya yang tinggi.
(Samsuddin,2018 :83)	Ketetapan Waktu (<i>Pomptnees</i>)	- Sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
	Inisiatif (<i>Inisiative</i>)	- Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan Sesutu dalam melaksanakan tugas- tugas dan tanggung jawab.
	Kemampuan (<i>Capability</i>)	- Kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan semaksimal mungkin.
	Komunikasi (<i>Communication</i>)	- Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapat dalam pemecahan masalah.

Sumber: Data Olahan,2021

2.8. Kerangka Berpikir

Dari uraian di atas, selanjutnya disajikan kerangka berikir penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.3. Kerangka Berpikir



2.9. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan telaah pustaka yang dikemukakan sebelumnya maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis penelitian, sebagai berikut:

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau
- H_1 : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau
- H_0 : Tidak terdapat pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau
- H_2 : Terdapat pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau
- H_0 : Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau
- H_3 : Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan tempat dilaksanakannya, penelitian ini termasuk penelitian lapangan. Penelitian lapangan adalah suatu penelitian yang dilakukan di lapangan atau di lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif sebagai terjadi di lokasi tersebut, yang dilakukan juga untuk menyusun laporan ilmiah (Fathoni,2011:96).

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif yaitu metodologi kauntitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka- angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial (Silaen & Widiyono,2013:18). Dengan desain penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas adalah jenis penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab- akibat antar variabel. Pada jenis penelitian ini, umumnya hubungan sebab- akibat sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat (Sanusi,2011:14).

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Riau yang beralamat di Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau. Berlangsung selama empat bulan yakni dari bulan Februari s/d Mei 2021, dengan perencanaan sebagai berikut:

Tabel 3.1. Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan															
		Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Proposal																
2	Pengumpulan Data																
3	Pengolahan dan Analisa Data																
4	Penulisan Laporan																

Sumber: Data Olahan, 2021

3.3. Subjek dan Objek Penelitian

Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan Universitas Islam Riau dan sebagai objek penelitiannya adalah pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri- ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Kumpulan elemem itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri- ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari lapangan itu (Sanusi,2011:87).

Penelitian ini dilakukan di 10 fakultas serta lembaga, biro dan keputakaan yang ada di lingkungan Universitas Islam Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga kependidikan di Universitas Islam Riau yaitu terdiri dari Biro Administrasi Umum dan Personalia (BAUP) terdapat 33 orang pegawai, Biro Administrasi Keuangan (BAK) 11 orang pegawai, Biro Administrasi Akademik & Kemahasiswaan (BAAK) 12 orang pegawai, Biro Sistem Informasi & Komputasi (SIMFOKOM) 14 orang pegawai, Lembaga Penjamin Mutu (LPM) 7 orang pegawai, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) 9 orang pegawai, Lembaga Dakwah Islam Kampus (LDIK) 2 orang pegawai, Satuan Pengawasan Internal (SPI) 2 orang pegawai, International Office (IO) 2 orang pegawai, Badan Pengembangan dan Pemeliharaan Aset (BPPA) 12 orang pegawai, Badan Hukum dan Etik (BHE) 1 orang pegawai, labor bahasa 2 orang pegawai, labor dasar 4 orang pegawai, gedung bersama 3 orang pegawai, keputakaan 14 orang pegawai, fakultas hukum sebanyak 11 orang pegawai, fakultas agama Islam sebanyak 7 orang pegawai, fakultas teknik sebanyak 28 orang pegawai, fakultas pertanian sebanyak 16 orang pegawai, fakultas ekonomi sebanyak 12 orang pegawai, fakultas keguruan dan ilmu pendidikan

sebanyak 16 orang pegawai, fakultas ilmu sosial dan politik sebanyak 13 orang pegawai, fakultas psikologi sebanyak 8 orang pegawai, fakultas ilmu komunikasi sebanyak 11 orang pegawai, pascasarjana sebanyak 15 orang pegawai. Sehingga total populasinya 265 orang pegawai.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (Syahrudin dan Salim, 2014:113). Dari jumlah populasi di atas, maka penulis melakukan pengambilan sampel. Adapun teknik pengambilan sampel ditentukan berdasarkan ketentuan Krejcie-Morgan (Sanusi, 2011:101)

$$n = \frac{X^2 N P (1 - P)}{d^2(N - 1) + X^2 P (1 - P)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel.

N = Ukuran populasi (0,5).

d = Derajat ketelitian (0,05), dan

X^2 = Nilai tabel, $X^2 = 3,84$.

Berdasarkan rumus di atas, maka ukuran sampel:

$$n = \frac{3,84 \times 265 \times 0,5 (1 - 0,5)}{(0,05)^2 (265 - 1) + 3,84 \times 0,5 (1 - 0,5)}$$

$$n = \frac{508,8 (0,5)}{0,66 + 0,96}$$

$$n = \frac{254,4}{1,62}$$

$n = 157,037037037$ orang pegawai atau dibulatkan menjadi 157 orang.

Jadi, dari ketentuan Krejcie-Morgan tersebut dihasilkan sebanyak 157 orang pegawai sebagai responden.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* yaitu teknik yang memberikan kesempatan kepada setiap unsur untuk terpilih menjadi sampel (Siyoto dan Ali Sodik,2015:55). Dengan teknik (*Simple Random Sampling*), dimana tipe ini merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono,2012:64).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan adalah: (Noor,2011:139-141)

1. Kuesioner, teknik pengumpulan data penelitian dengan cara menyebarkan atau membagikan daftar pertanyaan ataupun pernyataan kepada para responden

2. Observasi, melakukan pengamatan baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap responden yang bertujuan untuk melihat gambaran realistis dari perilaku responden.
3. Dokumentasi, metode pengumpulan data dari berbagai sumber yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3.6. Teknik Pengolahan Data

Data- data yang diperoleh dengan metode di atas kemudian diolah dengan teknik sebagai berikut: (Siregar,2013:86-88)

1. *Editing*, adalah proses pengecekan atau memeriksa data yang telah berhasil dikumpulkan dari lapangan, karena ada kemungkinan data yang telah masuk tidak memenuhi syarat atau tidak dibutuhkan. Tujuan dilakukan *editing* adalah untuk mengoreksi kesalahan- kesalahan dan kekurangan data yang terdapat pada catatan di lapangan.
2. *Codeting*, adalah kegiatan memberikan kode tertentu pada tiap- tiap data yang termasuk kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka- angka atau huruf untuk membedakan antara data atau identitas data yang akan dianalisis.
3. *Tabulasi*, adalah proses penempatan data kedalam bentuk tabel yang telah diberi kode sesuai dengan kebutuhan analisis.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Pemakaian analisis kuantitatif ini bertujuan untuk menganalisa sesuatu secara statistik untuk dilakukannya uji penelitian terhadap data- data yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dimana proses perhitungannya menggunakan *SPSS for Windows Versi 22.0* (Siyoto dan Ali Sodik,2015:90).

Variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau ini menggunakan skala *likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu:

Tabel 3.2. Alternatif Pilihan Jawaban

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono,2002:74.

3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Siyoto dan Ali Sodik,2015:90).

3.7.2. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully*) (Siregar,2013). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen reliabilitas menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas atau keajegan yang tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil (*ajeg*) sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Instrumen reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa, suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data dan tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban- jawaban tertentu (Sudarmanto,2013:81).

3. Uji Asumsi Klasik

Beberapa pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2010) dalam Yusrawati,et.al,(2019,Vol 30,No 1). Data yang memiliki distribusi normal adalah plot peluang normal (*normal probability plot*). Model regresi yang baik merupakan distribusi data normal atau mendekati normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Sudarmanto (2005) mengatakan bahwa uji asumsi heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolute sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Gujarati (1997) apabila asumsi tidak terjadinya heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka penaksir menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil maupun besar dan Rietveld dan Sunaryanto (1993) estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat (Sudarmanto,2013:74).

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidak-samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Ciri model regresi yang baik yaitu tidak ada terjadinya heteroskedastisitas (Yusrawati,et.al,2019).

3) Uji Multikolinieritas

Uji asumsi tentang multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas satu dengan

variabel bebas lainnya. Masalah multikolinieritas tidak akan terjadi pada regresi linier sederhana yang hanya melibatkan satu variabel bebas atau satu variabel independen (Sudarmanto,2013:224).

4. Uji Hipotesis

Dilakukan dengan menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang terkait dengan pernyataan hipotesis penelitian, sebagai berikut:

1) Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda merupakan penambahan jumlah variabel bebas dari jumlah variabel yang hanya satu pada analisis linier sederhana menjadi dua atau lebih variabel bebas. Regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = koefisien regresi

X_1 = Komitmen organisasi

X_2 = Etos kerja Islami

e = Variabel pengganggu

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mencari nilai korelasi murni yang terlepas dari pengaruh- pengaruh variabel lain. Langkah- langkahnya sebagai berikut:

- Merumuskan hipotesis nol dan hipotesis alternatif
- Menghitung nilai t dengan menggunakan rumus $t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$
- Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} yang tersedia pada taraf nyata tertentu
- Mengambil keputusan dengan kriteria berikut:

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima

$t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

nilai $Pr \geq \alpha = 1\%$, maka H_0 diterima

nilai $Pr < \alpha = 1\%$, maka H_0 ditolak (Sanusi,2011:138).

3) Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel terikat (Kuncoro,2007:82).

Pengujian ini melibatkan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dalam menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama. Pengujian secara simultan menggunakan distribusi F, yaitu membandingkan antara F hitung (F rasio) dan F tabel.

4) Koefisien Korelasi

Tujuan dari digunakannya koefisien korelasi adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan derajat dan keterlibatan variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*variabel dependent*).

Dapat dilihat pada tabel interpretasi nilai r dibawah yang menyajikan interpretasi nilai koefisien, sebagai berikut:

Tabel 3.3. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono,2016:184.

5) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependent (terikat) yang dijelaskan oleh variabel independen (bebas) secara bersama- sama (Sanusi,2011:136).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Universitas Islam Riau

Bertumbuhnya masyarakat melayu dan berkembangnya kesadaran yang Islamis itu telah memotivasi orang melayu untuk segera membangun sarana dan prasarana pendidikan. Semangat ini lahir sebagai salah satu bentuk untuk mengalirkan ajaran agama Islam secara sistematis dan berprogram ke generasi-generasi berikutnya.

Bersempena dengan semarak siar Islam di tanah melayu Riau, sekumpulan cendekiawan Muslim: H. Soeman Hs., H. Zaini Kunin, Hj. Chodidjah Ali, H. Baharuddin Yusuf, dan kawan-kawan tertantang untuk mendirikan sebuah lembaga yang bergerak di sektor pendidikan Islam. Lembaga yang mereka dirikan itu, sekarang bernama Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau. Aksi para tokoh/cendekiawan melayu yang terkesan sigap dan bekerja keras itu dipicu oleh situasi dan kondisi politik dalam negeri pada waktu itu. Tahun 1950-an itu merupakan masa-masa awal pemulihan kedaulatan dalam kemerdekaan bangsa Indonesia. Situasi dan kondisi ini mendesak para pejuang dan cendekiawan Indonesia untuk bersegera mendirikan lembaga-lembaga pendidikan. Pendirian lembaga pendidikan ini ditargetkan untuk mendidik tenaga muda agar segera dapat digunakan untuk membangun masyarakat, bangsa, dan Negara.

Setelah penyelenggaraan Konferensi Meja Bundar (KMB) dan diakuinya kedaulatan Republik Indonesia oleh Belanda pada tanggal 27 Desember 1949, Kepala Kantor Departemen Agama Sumatera Tengah, Ustadz H. Nazaruddin Toha, mencetuskan ide cemerlang untuk mendirikan SMP Islam diseluruh wilayah Sumatera Tengah. Untuk menindak lanjuti gagasan itu, pada bulan Agustus 1950, diadakanlah kursus dan pelatihan guru SMP Islam yang waktu itu dinamakan *training collage* dengan instruktur Ustadz H. M. Karim Bahri. Disamping kursus dan pelatihan guru, dilengkapi penyusunan kurikulum SMP Islam dengan komposisi 50% berisikan pelajaran pokok- pokok agama Islam dan 50% lainnya berbentuk pelajaran umum yang bersifat keduniaan.

Anjuran kepala kantor agama Provinsi Sumatera Tengah untuk mendirikan SMP Islam tersebut disambut positif oleh berbagai kalangan. Di Pekanbaru, anjuran itu diterima oleh kepala Kantor Urusan Agama Kabupaten Kampar, Ustadz H. Nurdin Abdul Djalil. Beliau melimpahkan pula tugas ini kepada Ustadz H. Zaini Kunin, yang waktu itu menjabat kepala kantor pendidikan agama Kabupaten Kampar. Bak kata pepatah, “Ulam dicinta, pucuk pun tiba. Gayung bersambut, kata berjawab,” Ustadz Zaini Kunin menyambut gembira atas mandat dan wewenang yang dilimpahkan kepadanya itu. Sebab, sebelum pelimpahan wewenang itu, Ustadz Zaini Kunin sepertinya sangat mendambakan berdirinya lembaga pendidikan Islam sebagai salah satu wadah pembinaan umat Islam dan bangsa Indonesia.

Untuk menindaklanjuti mandat dan wewenang yang diterimanya itu, Ustadz Zaini Kunin berusaha menghubungi berbagai pihak terutama kalangan ulama dan cendekiawan yang dihubungi itu adalah H. Soeman Hs., yang waktu itu bertugas sebagai kepala kantor pendidikan, pengajaran, dan kebudayaan Kabupaten Kampar yang sekaligus merangkap sebagai pemilik sekolah. Setelah berproses sekitar satu bulan, maka pada tanggal 25 September 1950 diresmikanlah berdirinya Sekolah Mengengah Pertama (SMP) Islam di Pekanbaru dengan badan penyelenggara sebagai berikut:

Ketua Umum	: Soeman Hs.
Ketua	: Zaini Kunin
Sekretaris I	: Amiruddin Sutan Mantari
Sekretaris II	: Sabar Z.
Bendahara	: Yahya Zakaria
Para Pembantu	: 1. M. Yatim Yazda
	2. M. Tamin Ibrahim
	3. H. Ja'far
	4. Zaitun Jalil
	5. H. Abdullah Hasan
	6. H. Abdul Hamid Yahya
	7. H. Nurdin Abdul Jalil
	8. H. M. Yusuf

9. H. Mahmud

10. H. Ismail

11. H. Malik Rasyad

Hampir bersamaan dengan berdirinya SMP Islam di Pekanbaru, waktu itu sudah berdiri sebuah Sekolah Rakyat (SR) Islam yang diprakarsai oleh Baharuddin Yusuf (Pernah menjabat Kepala Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru), Chadidjah Ali (Pegawai Jawatan Penerangan Kabupaten Kampar), dan beberapa anggota lainnya. Kedua cendekiawan Islam dan kawan- kawannya itu tercatat sebagai pendiri dan pengurus SR Islam di Pekanbaru.

Pada tahun 1951, Badan Penyelenggara SMP Islam mengadakan perundingan dengan pengurus Sekolah Rakyat Islam. Perundingannya itu menghasilkan kata sepakat untuk membentuk satu badan yang akan mengurus SMP Islam dan Sekolah Rakyat Islam secara bersamaan. Badan yang mereka bentuk itu bernama Lembaga Pendidikan Islam (LPI) Pekanbaru, dengan pengurus sebagai berikut:

Ketua Umum	: Soeman Hs.
Ketua I	: Zaini Kunin
Ketua II	: Baharuddin Yusuf
Sekretaris I	: Amiruddin Sutan Mantari
Sekretaris II	: Sabar Z.
Bendahara	: Chadidjah Ali
Para Pembantu	: 1. H. M. Tamrin Ibrahim

2. Yahya Zakaria

3. H. Ja'far

4. M. Yatim Yasda P.

5. H. Abdul Malik

Setelah pengurus Lembaga Pendidikan Islam (LPI) membina dan menumbuhkembangkan SR Islam dan SMP Islam selama beberapa tahun di Pekanbaru, maka terlihatlah kemajuan yang cukup signifikan dan mendapat sambutan positif pula dari masyarakat. Perkembangan yang menggembirakan ini memotivasi pengurus LPI untuk mengukuhkan Badan Pengurus LPI ke tingkat lembaga yang berbadan hukum dengan bentuk yayasan. Proses pengukuhan ini dilakukan melalui dua tahap. Pertama, pada tahun 1955, pengurus LPI bersepakat untuk mengubah nama Lembaga Pendidikan Islam (LPI) menjadi Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI). Kedua, pada tahun 1957, ketika Kabupaten Kampar dipimpin oleh Bupati Abdoel Moein gelar Datoek Rangkajo Maharadjo, tiga orang perwakilan pengurus LPI datang menghadap notaris Sjawal Sutan Diatas untuk mengaktanotariskan Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI). Ketiga perwakilan pengurus LPI yang datang menghadap ke notaris itu adalah sebagai berikut:

- (1) Tuan Zaini Kunin, Kepala Kantor Pendidikan Agama Islam Kabupaten Kampar, bertempat tinggal di Pekanbaru.
- (2) Tuan Soeman Hasibuan, Kepala Inpeksi Sekolah Rakyat Kabupaten Kampar, bertempat tinggal di Pekanbaru.

(3) Tuan Abdul Malik Rasyad, Direktur Sekolah Menengah Pertama Islam, bertempat tinggal di Pekanbaru.

Setelah ketiga perwakilan LPI itu menghadap notaris, maka resmilah Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) berbadan hukum dengan Akta Notaris Sjawal Sutan Diatas, Nomor 10/1957, tanggal 30 Maret 1957. Dalam Akta Notaris Sjawal Sutan Diatas, Nomor 10/1957 itu, selain mengukuhkan nama YLPI, telah dikukuhkan pula kepengurusan YLPI dengan susunan pengurus sebagai berikut:

Ketua Umum	: H. Zaini Kunin
Ketua I	: Soeman Hs.
Ketua II	: Baharuddin Yusuf
Sekretaris I	: Amaruddin
Sekretaris II	: Sabar Z.
Bendahara	: Yahya Zakaria
Para Pembantu	: 1. Chadidjah Ali
	2. H. Abdullah Hasan
	3. Abdul Malik Rasjad
	4. Abas Alies
	5. Nurbaiti

Dalam perkembangan lanjut, Akta Notaris YLPI yang perdana ini telah mengalami beberapa kali perubahan. Pertama, perubahan Akta Nomor 10/1957, tanggal 30 Maret 1957 menjadi akta Nomor 9/1963, tanggal 8 November 1963 pada

Notaris Sjawal Sutan Diatas. Akta Perubahan YLPI Nomor 9/1963 ini telah didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri Pekanbaru, Nomor 2/1963/YYS. Kedua, di depan Notaris Sjawal Sutan Diatas, Akta YLPI Nomor 9/1963 mengalami perubahan lagi pada tahun 1972. Perubahan akta YLPI yang ke-2 ini tertera dalam Nomor 15/1972, tanggal 30 November 1972. Dalam Akta Nomor 15/1972 dinyatakan struktur kepengurusan YLPI dengan perincian sebagai berikut:

Ketua Umum	: Soeman Hs.
Ketua	: H. Zaini Kunin
Wakil Ketua	: H. Radja Roesli, B. A.
Sekretaris	: Tengku Abdul Djalil Mukti
Wakil Sekretaris	: Mukni
Bendahara	: Chadidjah Ali
Para Pembantu	: 1. Zakir Araby 2. H. Bakri Sulaiman 3. Suhaili 4. Sofjan Sulaiman, B. A. 5. Sjamsuddin Sjarif 6. Idrus Maarif 7. Nahas Pasha

Ketiga, pada tahun 1983, sesuai dengan tuntutan zaman, pengurus YLPI mengubah pula Akta Nomor 15/1972 ke Akta 41/1983, tanggal 5 Agustus 1983.

Perubahan Akta YLPI yang ke-3 ini dilakukan dihadapan/ oleh Notaris Sjawal Sutan Diatas.

Pada tahun 2007, pengurus YLPI melakukan perubahan Anggaran Dasar YLPI dituangkan dalam Akta Nomor 122, tanggal 26 Maret 2007. Perubahan Anggaran Dasar YLPI itu dimaksudkan untuk mengakomodasi perubahan Undang- Undang Nomor 16 tahun 2001 beserta Undang- Undang Nomor 28 Tahun 2004. (FMJ Saran: Sebutkan masing- masing UU mengenai apa?). perubahan Anggaran Dasar YLPI kembali menegaskan dalam pasal 2 bahwa Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau didirikan di atas landasan cita- cita luhur untuk ikut serta mengabdikan tanpa pamrih dan berdifat nonprofit/ nirlaba dalam membangun sektor pendidikan, sosial, dakwah Islamiyah, dan kemanusiaan.

Perjuangan mulia, kerja keras, dan tekak mereka itu ternyata dimotivasi oleh seuntai ayat Al- Qur'an (Q.S. Al- Qashash:77) yang artinya "*... dan berbuat baiklah sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu...*". Ayat suci ini ternyata dijadikan pula oleh para pendiri sebagai payung dalam logo YLPI Riau. Selanjutnya pada tahun 2013, pengurus YLPI Riau kembali menghadap notaris Yusrizal, S. H. untuk mengadakan perubahan susunan pembina, pengurus, dan pengawas YLPI Riau tahun 2013-2017. Perubahan susunan pembina, pengurus, dan pengawas YLPI Riau akta notaris nomor 64, tanggal 19 Juni 2013.

Perjalanan sejarah berdirinya YLPI Riau diawali pada waktu berdirinya SMP Islam, tanggal 25 September 1950. Para tokoh dan cendekiawan muslim meyakini bahwa tanggal tersebut merupakan momentum awal proses sejarah berdirinya YLPI Riau, kendatipun YLPI (Daerah) Riau baru dikenal lebih meluas di Riau pada tahun 1957, yaitu setelah YLPI Riau berbadan hukum melalui akta notaris perdana nomor 10/1957, tanggal 30 Maret 1957. Cita- cita luhur para tokoh dan cendekiawan muslim itu, ternyata tidak berhenti sampai mendirikan YLPI Riau dan membina SR Islam dan SMP Islam saja, tetapi melanjutkannya ke pekerjaan yang lebih besar lagi.

Setelah Provinsi Riau didirikan pada tahun 1957, para tokoh YLPI Riau beserta para tokoh yang lain bersepakat pula untuk mendirikan perguruan tinggi. Berkat kerja keras tanpa pamrih, akhirnya cita- cita mulia mereka itu dapat direalisasikan setelah empat tahun Provinsi Riau berdiri, tepatnya pada tanggal 4 September 1962 berupa Universitas Islam Riau (UIR). UIR merupakan perguruan tinggi tertua di Riau dan Kepulauan Riau. Kuliah pertama disampaikan oleh *team teaching* yang terdiri atas A. Kadir Abbas, S. H., Mr. Nazar Said, Sofjan Muchtar, H. Bakri Sulaiman, H. A. Hamid Sulaiman, dan A. Rahim Hanafi.

Universitas Islam Riau (UIR) lahir pada awalnya dengan satu fakultas: Fakultas Agama Islam (FAI) Universitas Islam Riau. Fakultas pertama ini dipimpin oleh Dekan Mr. Nazar Said. Fakultas perdana UIR ini terdiri atas dua jurusan: (1) Jurusan Hukum Fakultas Agama Islam UIR dan (2) Jurusan Tarbiyah Fakultas Agama Islam UIR. Jurusan hukum dibina oleh A. Kadir Abbas, S. H., Mr. Nazar

Said, dan Sofjan Muchtar. Sedangkan jurusan Tarbiyah dibina pula oleh H. Bakri Sulaiman, H. Abdul Hamid Sulaiman, dan A. Rahim Hanafi.

Pada tahun 1963, sekitar enam bulan sejak lahirnya Universitas Islam Riau bersamaan dengan peresmian keberadaan UIR, para pendiri memekarkan Fakultas Agama Islam UIR menjadi dua fakultas: (1) Fakultas Hukum Universitas Islam Riau dan (2) Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Riau. Fakultas hukum UIR dipimpin oleh Dekan Mr. Nazar Said dan fakultas tarbiyah UIR dipimpin oleh Dekan A. Kadir Abbas, S. H.

Setelah pemekaran dari satu fakultas menjadi dua fakultas, ternyata para pendiri UIR belum beristirahat sampai disitu. Dalam tahun itu juga, tepatnya pada tanggal 17 Juli 1963, para pendiri UIR mendirikan fakultas ke-3: Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Riau di Bangkinang. Fakultas Ushuluddin UIR di Bangkinang ini dipimpin oleh Dekan H. Bakri Sulaiman. Pada tahun 1964, para pendiri UIR mendirikan fakultas ke-4: Fakultas Teknik Universitas Islam Riau. Selanjutnya dalam tahun itu juga, tepatnya tanggal 10 Agustus 1964, para pendiri mendirikan pula fakultas ke-5: Fakultas Syariah Universitas Islam Riau di Tembilahan.

Setelah membina sekitar dua tahun, para pendiri memutuskan untuk menegerikan Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Riau. Pada tanggal 16 September 1965, Fakultas Tarbiyah UIR resmi dinegerikan menjadi Fakultas Tarbiyah Cabang

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syarif Hidayatullah, Jakarta. Para pendiri mentargetkan bahwa pengertian fakultas tarbiyah ini sebagai cikal- bakal pendirian IAIN Sultan Syarif Qasim, Pekanbaru, yang akhirnya terealisasi pada tanggal 16 Agustus 1970. Dengan demikian, fundamen utama pendirian IAIN Sultan Syarif Qasim, Pekanbaru, adalah Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Riau. Dengan kata lain, Universitas Islam Riau adalah ibu kandung yang melahirkan IAIN Sultan Syarif Qasim Pekanbaru, dengan ibu asuh IAIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Meletusnya Gerakan 30 September (G30S) PKI pada tahun 1965, sangat menghambat gerak cepat para pendiri Universitas Islam Riau. Akibatnya, mulai tahun 1965 s.d 1975 praktis tidak ada pengembangan Universitas Islam Riau. Para cendekiawan pendiri UIR baru melihat dan mendapat peluang pada tahun 1976. Peluang ini dimanfaatkan oleh para pendiri untuk mendirikan fakultas yang ke-6: Fakultas Pertanian Universitas Islam Riau. Selanjutnya, pada tanggal 1 Juli 1981, para tokoh pendiri UIR melanjutkan mendirikan fakultas yang ke-7: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Selanjutnya, tanggal 5 Juni 1982 didirikan pula fakultas ke-8: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Islam Riau, dan fakultas ke-9: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Fisipol) Universitas Islam Riau. Selain fakultas tarbiyah yang dinegerikan, fakultas syariah juga memisahkan diri dari UIR setelah dibina selama sekitar dua tahun. Dengan demikian, sampai tahun 1982, Universitas Islam Riau membina tujuh fakultas: (1) Fakultas Hukum UIR (1963), (2) Fakultas Ushuluddin UIR (1963), (3) Fakultas Teknik UIR

(1964), (4) Fakultas Pertanian UIR (1976), (5) Fakultas Ekonomi UIR (1981), (6) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), (7) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Fisipol) UIR (1982). Sejarah mencatat bahwa pendirian YLPI Riau dan Universitas Islam Riau tidak dapat dilepaskan dari bantuan dan kerja sama dengan berbagai kalangan, terutama dengan para pejabat pemerintah daerah Riau pada waktu itu, seperti H. Datuk Wan Abdurrahman, H. Radja Roesli, B. A., Kaharuddin Nasution, Arifin Ahmad, dan sebagainya.

Pembangunan Gedung Universitas Islam Riau

Pertamanya Universitas Islam Riau hanya memiliki satu areal kampus yang terletak di pusat kota jalan Prof. Mohd. Yamin, S. H. Pekanbaru dengan bangunan gedung tingkat II, namun pembangunan kampus tidak sampai disini saja, maka Universitas Islam Riau terus mengembangkan pembangunan dibidang fisik. Berkat kejelian dan kegigihan pimpinan Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Riau maka diusahakan pembelian lahan di KM 11 perhentian marpoyan seluas 65 Ha dan tepatnya pada tahun 1983 dilaksanakan pembangunan pertama untuk gedung fakultas pertanian, sehingga pada tahun itu juga fakultas pertanian resmi menempati gedung baru di perhentian marpoyan tersebut. UIR tetap berusaha mengembangkan pembangunan gedung, sehingga pada tahun akademis 1990/ 1991 semua fakultas di lingkungan UIR resmi menempati kampus baru yang terletak di perhentian Marpoyan KM 11 seluas 65 Ha, yang telah memperoleh hak guna bangunan atas nama Yayasan

Pendidikan Islam. Lahan yang terletak di perhentian marpoyan KM 11 telah dibangun berbagai bangunan seperti:

1. Gedung Fakultas Hukum tiga lantai
2. Gedung Fakultas Agama Islam dua lantai
3. Gedung Fakultas Pertanian dengan dua lantai
4. Gedung Fakultas Ekonomi dengan dua lantai
5. Gedung FKIP dengan tiga lantai
6. Gedung Fisipol dengan tiga lantai
7. Gedung Fakultas Psikologi dengan empat lantai
8. Gedung Fakultas Ilmu Komunikasi dengan tiga lantai
9. Bangunan mesjid kampus
10. Bangunan gedung perpustakaan empat lantai
11. Bangunan gedung cafeteria
12. Bangunan Mushalla
13. Bangunan garase kendaraan UIR
14. Bangunan komplek perumahan karyawan dan dosen UIR
15. Bangunan gedung Pusat Kegiatan Mahasiswa (PKM)
16. Bangunan gedung laboratorium
17. Bangunan gedung olah raga tennis
18. Lapangan bola kaki
19. Gedung rusunawa.

**Peringkat Akreditasi Institusi, Perpustakaan dan Program Studi dan
Fakultas Bersertifikat ISO (*International Organization for Standardization*)
di Lingkungan Universitas Islam Riau**

**Tabel 4.1. Peringkat Akreditasi Institusi, Perpustakaan dan Program Studi di
Lingkungan Universitas Islam Riau**

No.	Institusi/ Lembaga	Status		
1	Universitas Islam Riau	Akreditasi B		
2	Perpustakaan Universitas	Akreditasi B		
No.	Fakultas	Program Studi	JP	Status
1	Hukum	Ilmu Hukum	S.1	Akreditasi A
2	Agama Islam	Pendidikan Agama Islam	S.1	Akreditasi A
		Ekonomi Islam (Syariah)	S.1	Akreditasi B
		Pendidikan Anak Usia Dini (PIAUD)	S.1	Akreditasi C
		Perbankan Syariah	S.1	Akreditasi Baik
		Pendidikan Bahasa Arab	S.1	Akreditasi Baik
3	Teknik	Teknik Sipil	S.1	Akreditasi B
		Teknik Perminyakan	S.1	Akreditasi B
		Teknik Mesin	S.1	Akreditasi B
		Planologi/ T. Perencanaan Wilayah dan Kota	S.1	Akreditasi B
		Teknik Perangkat Lunak/ T. Informatika	S.1	Akreditasi B
		Teknik Geologi	S.1	Akreditasi B
4	Pertanian	Agroteknologi	S.1	Akreditasi A
		Agribisnis	S.1	Akreditasi A
		Budidaya Perairan	S.1	Akreditasi A
		Budidaya Perairan	S.1	Akreditasi A
5	Ekonomi	Ekonomi Pembangunan	S.1	Akreditasi B
		Manajemen	S.1	Akreditasi B
		Akuntansi	S.1	Akreditasi B
		Akuntansi	D.3	Akreditasi A
6	FKIP	Pend. Bahasa dan Sastra Indonesia	S.1	Akreditasi B
		Pend. Bahasa Inggris	S.1	Akreditasi B
		Pend. Matematika	S.1	Akreditasi Baik
		Pend. Biologi	S.1	Akreditasi Baik Sekali

		Pend.Olahraga/Penjaskesrek	S.1	Akreditasi	Baik
		Pend. Kesenian/ Sendratasik	S.1	Akreditasi	B
		Pend. Ekonomi Akuntansi	S.1	Akreditasi	B
		PGSD	S.1	Akreditasi	Baik
		Pend. Kimia	S.1	Akreditasi	Baik
7	FISIPOL	Administrasi Negara	S.1	Akreditasi	B
		Administrasi Niaga	S.1	Akreditasi	B
		Ilmu Pemerintahan	S.1	Akreditasi	A
		Kriminologi	S.1	Akreditasi	B
		ADM Perkantoran	D.3	Akreditasi	B
		Hubungan Internasional	S.1	Akreditasi	Baik
8	Psikologi	Ilmu Psikologi	S.1	Akreditasi	B
9	Komunikasi	Ilmu Komunikasi	S.1	Akreditasi	B
10	Pascasarjana	Agronomi	S.2	Akreditasi	B
		Ilmu Hukum	S.2	Akreditasi	A
		Ilmu Pemerintahan	S.2	Akreditasi	B
		Manajemen Agribisnis	S.2	Akreditasi	A
		Teknik Sipil	S.2	Akreditasi	B
		Ilmu Administrasi	S.2	Akreditasi	A

Sumber: <https://lpm.uir.ac.id>

Terdapat 3 fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau yang bersertifikasi ISO (*International Organization for Standardization*) 9001 2015, yaitu Fakultas Agama Islam, Fakultas Hukum dan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Riau. ISO merupakan suatu standar bertaraf internasional untuk sertifikasi sistem manajemen mutu, atau bisa disebut juga sebagai sertifikasi sistem manajemen kualitas. Tujuan sertifikasi ini adalah untuk menjamin produk atau jasa yang dihasilkan suatu perusahaan memenuhi persyaratan yang ditetapkan badan standar dunia yaitu, ISO. Ketika perusahaan telah berhasil lulus audit dan mendapatkan ISO 9001 2015, artinya perusahaan tersebut telah memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditetapkan secara internasional. Hal tersebut dapat membuat terpenuhinya

kebutuhan konsumen secara spesifik, yaitu dimana perusahaan bertanggung jawab atas jaminan kualitas produk- produk yang dihasilkan.

4.1.2. Visi Misi dan Tujuan Universitas Islam Riau

Visi Universitas Islam Riau 2041 adalah menjadikan Universitas Islam berkelas dunia berbasis iman dan takwa (*to be world class Islamic University based on iman and takwa*).

Misi Universitas Islam Riau yaitu:

1. Menerapkan kandungan Al- Qur'an dan As- Sunnah
2. Menyelenggarakan pendidikan berwawasan global yang berbasis iman dan takwa
3. Menyelenggarakan penelitian, 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*.

Tujuan Universitas Islam Riau adalah:

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 penelitian, ilmu pengetahuan dan teknologi yang memenuhi maqashad syariah
Menghasilkan penelitian, 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 religius
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 profesional dan amanah.

4.1.3. Struktur Organisasi Universitas Islam Riau

Tabel 4.2. Struktur Organisasi Universitas Islam Riau Periode 2017 s/d 2021

Jabatan	Nama
Rektor	Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S. H., MCL.
Wakil Rektor I	Dr. H. Syafhendry, M. Si.
Wakil Rektor II	Dr. Ir. H. Asrol, M. Ec.
Wakil Rektor III	Ir. H. Rosyadi, M. Si.
Dekan Fakultas Hukum	Dr. Admiral, S. H., M. H.
Dekan Fakultas Agama Islam	Dr. Zulkifli Rusby, M. E. Sy.
Dekan Fakultas Teknik	Dr. Eng. Muslim, S. T., M. T.
Dekan Fakultas Pertanian	Dr. Ir. Siti Zahrah, M. P.
Dekan Fakultas Ekonomi	Dr. Firdaus Ar, S. E., M. Si., Ak., CA.
Dekan FKIP	Dr. Sri Amnah, S. Pd., M. Si.

Dekan FISIPOL	Dr. Syahrul Akmal Latif, M. Si.
Dekan Fakultas Psikologi	Yanwar Arief, S. Psi., M. Psi, PSI.
Dekan FIKOM	Dr. Abdul Aziz, M. Si.
Direktur Pascasarjana	Prof. Dr. H. Yusri Munaf, S. H., M. Hum.
Ketua LPPM	Dr. Evizal Abdul Kadir, S. T., M. Eng.
Ketua LPM	Dr. Agusnimar, M. Sc.
Ketua LDIK	Dr. Anton Afrizal Candra, M. Si.
Ketua Badan Pengembangan dan Pemeliharaan Aset (BPPA)	Prof. Dr. Thamrin, S. H., M. Hum.
Ketua Satuan Pengawasan Internal (SPI)	Hariswanto, S. E., M. Si., Ak
Ketua Badan Hukum dan Etik (BHE)	Dr. Ardiansyah, S. H., M. H.

Sumber: <https://uir.ac.id>

4.1.4. Target Pengembangan Universitas Islam Riau

Perkembangan teknologi masa kini berkembang sangat pesat. Hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya inovasi- inovasi yang telah dibuat.

1. Autoagronom terbesar di Indonesia: di dunia ini, Universitas Islam Riau sebagai salah satu institusi pendidikan terbesar dan tertua di Riau berperan efektif dalam perkembangan teknologi.
2. Hidroponik (Tanaman tanpa media tanah): UIR terus berinovasi mengikuti perkembangan teknologi pada semua bidang dengan mengembangkan laboratorium dan melakukan penelitian bersama. Perkembangan teknologi yang dilakukan oleh Universitas Islam Riau tidak hanya pada teknologi informasi tetapi menyentuh semua jurusan yang ada di lingkungan UIR.
3. *Solarcell* hasil pengembangan pasir silica penelitian UIR: Seperti dalam bidang pertanian, energi alternative sistem informasi dan masih banyak inovasi- inovasi

yang dilakukan di Universitas Islam Riau sehingga mendapatkan pengakuan dari berbagai pihak.

4.2. Deskripsi Data

4.2.1. Identitas Responden

Identitas responden dalam kegiatan penelitian merupakan suatu hal yang penting untuk mengetahui karakteristik seperti jenis kelamin dan umur. Identitas responden nantinya akan menjadi pedoman dalam pengambilan kesimpulan hasil penelitian. Berdasarkan apa yang adadi kuesioner dapat diidentifikasi yaitu jenis kelamin, umur dan masa kerja. Karakteristik identitas responden tenaga kependidikan Universitas Islam Riau dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.3. Jenis Kelamin Responden Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki- laki	90	57
Perempuan	67	43
Total	157	100

Sumber: Data Olahan,2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah tenaga kependidikan Universitas Islam Riau dengan jenis kelamin laki- laki lebih banyak dengan jumlah 90 orang dengan persentase 57% sedangkan tenaga kependidikan Universitas Islam Riau dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 67 orang dengan persentase 43%.

2. Umur

Tabel 4.4. Umur Responden Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau

Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
20 - 29	51	32
30 - 39	73	47
40 - 49	13	8
50 - 59	20	13
Total	157	100

Sumber: Data Olahan,2021

Dari tabel diatas dapat diketahui tingkat umur tenaga kependidikan Universitas Islam Riau, rentang usia paling dominan yaitu pada usia 30 – 39 tahun dengan jumlah 73 orang atau sebanyak 47%, pada rentang usia 20-29 tahun dengan jumlah 52 orang atau sebanyak 32%, pada rentang usia 40-49 tahun dengan jumlah 13 orang atau sebanyak 8%, pada rentang usia 50-59 tahun dengan jumlah 20 orang atau sebanyak 13%.

3. Masa Kerja

Tabel 4.5. Masa Kerja Responden Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
≤ 5	91	58
6 - 10	14	9
11 - 20	26	17
21- 30	10	6
31- 40	16	10
Total	157	100

Sumber: Data Olahan,2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa masa kerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau di dominasi dengan masa kerja ≤ 5 tahun berjumlah 91 orang

atau 58%, masa kerja 6-10 tahun berjumlah 14 orang atau sebanyak 9%, masa kerja 11-20 tahun berjumlah 26 orang atau sebanyak 17%, masa kerja 21-30 tahun berjumlah 10 orang atau sebanyak 6%, masa kerja 31-40 tahun berjumlah 16 orang atau sebanyak 10%.

4.3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau

Hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau, yang mana mencakup tentang komitmen afektif, komitmen kontinu, komitmen normatif, individual, sosial, lingkungan alam, transendental, kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Adapun tanggapan tenaga kependidikan tentang pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6. Rekapitulasi Data Angket Variabel Komitmen Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Rekapitulasi Variabel X1					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	1	43	68	38	7	1	157
2	2	40	65	35	15	2	157
3	3	16	54	66	17	4	157
4	4	74	72	10	1	0	157
5	5	62	88	6	1	0	157
6	6	36	90	27	2	2	157
7	7	31	90	35	1	0	157
8	8	46	97	13	1	0	157

9	9	25	88	35	7	2	157
10	10	31	92	32	1	1	157
11	11	16	51	51	30	9	157
12	12	19	54	54	24	6	157
13	13	17	47	64	22	7	157
14	14	31	78	40	4	4	157
15	15	44	101	12	0	0	157
16	16	23	86	37	11	0	157
17	17	15	51	52	30	9	157
18	18	27	110	15	4	1	157
19	19	45	82	22	5	3	157
Jumlah		641	1464	644	183	51	2983
Nilai Skor		5	4	3	2	1	
Total Skor		3205	5856	1932	366	51	
Gran Total Skor							11410
Rata- rata Skor							601
Persentase		21.48%	49.07%	21.58%	6.13%	1.70%	

Sumber: Data Olahan,2021

Dari hasil rekapitulasi diatas ditunjukkan bahwa tanggapan responden tentang komitmen organisasi (X1) dengan butir pernyataan paling dominan adalah setuju dengan persentase 49.07%, selanjutnya sangat setuju dengan persentase 21.48%, netral dengan persentase 21.58%, tidak setuju dengan persentase 6.13%, dan sangat tidak setuju dengan persentase 1.70%, dengan butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi (X1) sebanyak 19 butir.

Tabel 4.7. Rekapitulasi Data Angket Variabel Etos Kerja Islami (X2)

No	Pernyataan	Rekapitulasi Variabel X2					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	20	32	110	8	4	3	157
2	21	62	88	6	1	0	157
3	22	58	93	5	1	0	157

4	23	57	95	3	1	1	157
5	24	28	98	22	9	0	157
6	25	81	73	2	1	0	157
7	26	79	73	5	0	0	157
8	27	28	98	22	9	0	157
9	28	28	98	22	9	0	157
10	29	31	120	6	0	0	157
11	30	31	81	39	5	1	157
12	31	32	79	33	11	2	157
13	32	8	51	71	24	3	157
14	33	87	62	6	2	0	157
15	34	74	76	5	2	0	157
16	35	64	67	23	2	1	157
Jumlah		780	1362	278	81	11	2512
Nilai Skor		5	4	3	2	1	
Total Skor		3900	5448	834	162	11	
Gran Total Skor							10355
Rata- rata Skor							647
Persentase		31.05%	54.21%	11.06%	3.22%	0.43%	

Sumber: Data Olahan,2021

Dari hasil rekapitulasi diatas ditunjukkan bahwa tanggapan responden tentang etos kerja Islami (X2) dengan butir pernyataan paling dominan adalah setuju dengan persentase 54.21%, selanjutnya sangat setuju dengan persentase 31.05%, netral dengan persentase 11.06%, tidak setuju dengan persentase 3.22%, dan sangat tidak setuju dengan persentase 0.43%, dengan butir pernyataan pada variabel etos kerja Islami (X2) sebanyak 16 butir.

Tabel 4.8. Rekapitulasi Data Angket Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

No	Pernyataan	Rekapitulasi Variabel Y					
		SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	1	37	98	22	0	0	157

2	2	30	113	12	2	0	157
3	3	28	82	39	6	2	157
4	4	42	95	18	1	1	157
5	5	49	97	9	1	1	157
6	6	32	78	33	11	3	157
7	7	15	51	52	30	9	157
8	8	15	51	68	17	6	157
9	9	19	108	29	1	0	157
10	10	7	94	42	14	0	157
11	11	47	96	6	5	3	157
12	12	39	102	10	5	1	157
13	13	14	56	64	17	6	157
14	14	32	119	6	0	0	157
15	15	56	98	2	1	0	157
16	16	48	105	4	0	0	157
17	17	25	101	30	1	0	157
18	18	32	111	13	1	0	157
19	19	44	100	12	1	0	157
20	20	34	108	15	0	0	157
21	21	52	101	3	1	0	157
22	22	48	98	9	1	1	157
Jumlah		745	2062	498	116	33	3454
Nilai Skor		5	4	3	2	1	
Total Skor		3725	8248	1494	232	33	
Gran Total Skor							13732
Rata- rata Skor							624
Persentase		21.56%	59.69%	14.41%	3.35%	0.95%	

Sumber: Data Olahan,2021

Dari hasil rekapitulasi diatas ditunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kinerja tenaga kependidikan (Y) dengan butir pernyataan paling dominan adalah setuju dengan persentase 59.69%, selanjutnya sangat setuju dengan persentase 21.56%, netral dengan persentase 14.41%, tidak setuju dengan persentase 3.35%, dan

sangat tidak setuju dengan persentase 0.95%, dengan butir pernyataan pada variabel kinerja tenaga kependidikan (Y) sebanyak 22 butir.

4.4. Analisis Data

4.4.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini untuk merumuskan dan menginterpretasikan hasil penelitian berupa indentitas atau karakteristik responden dan deskriptif variabel.

1. Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Tabel 4.9. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Merasa Sangat Bahagia Menghabiskan Sisa Karir Di UIR

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	43	27.39	215
Setuju	4	68	43.31	272
Netral	3	38	24.20	114
Tidak Setuju	2	7	4.46	14
Sangat Tidak Setuju	1	1	0.64	1
Total	-	157	100.00	616

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 1, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (0,64%). Tidak setuju 7 orang (4.46%). Netral 38 orang (24,20%). Setuju 68 orang (43,31%). Dan sangat setuju 43 orang (27,39%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju akan merasa sangat bahagia menghabiskan sisa karir di UIR.

Tabel 4.10. Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Nyaman Bekerja Di UIR

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	40	25.48	200
Setuju	4	65	41.40	260
Netral	3	35	22.29	105
Tidak Setuju	2	15	9.55	30
Sangat Tidak Setuju	1	2	1.27	2
Total	-	157	100.00	597

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 2, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (1,27%). Tidak setuju 15 orang (9.55%). Netral 35 orang (22,29%). Setuju 65 orang (41,40%). Dan sangat setuju 40 orang (25,48%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju akan merasa nyaman bekerja di UIR.

Tabel 4.11. Tanggapan Responden Tentang Saya Benar- Benar Merasa Masalah UIR Adalah Masalah Saya Sendiri

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	10.19	80
Setuju	4	54	34.39	216
Netral	3	66	42.04	198
Tidak Setuju	2	17	10.83	34
Sangat Tidak Setuju	1	4	2.55	4
Total	-	157	100.00	532

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 3, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (2,55%). Tidak setuju 17 orang (10.83%). Netral 66 orang

(42,04%). Setuju 54 orang (34,39%). Dan sangat setuju 16 orang (10,19%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden netral akan benar-benar merasa masalah UIR adalah masalah saya sendiri.

Tabel 4.12. Tanggapan Responden Tentang Saya Bangga Menjadi Bagian Dari UIR

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	74	47.13	370
Setuju	4	72	45.86	288
Netral	3	10	6.37	30
Tidak Setuju	2	1	0.64	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	690

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 4, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 1 orang (0.64%). Netral 10 orang (6,37%). Setuju 72 orang (45,86%). Dan sangat setuju 74 orang (47,13%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju akan bangga menjadi bagian dari UIR.

Tabel 4.13. Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Menjadi Bagian Keluarga Besar Pada UIR

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	62	39.49	310
Setuju	4	88	56.05	352
Netral	3	6	3.82	18
Tidak Setuju	2	1	0.64	2

Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	682

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 5, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 1 orang (0.64%). Netral 6 orang (3,82%). Setuju 88 orang (56,05%). Dan sangat setuju 62 orang (39,49%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju merasa menjadi bagian keluarga besar pada UIR.

Tabel 4.14. Tanggapan Responden Tentang Saya Secara Sukarela Memberikan Kinerja Terbaik Untuk UIR

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	36	22.93	180
Setuju	4	90	57.32	360
Netral	3	27	17.20	81
Tidak Setuju	2	2	1.27	4
Sangat Tidak Setuju	1	2	1.27	2
Total	-	157	100.00	627

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 6, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (1.27%). Tidak setuju 2 orang (1.27%). Netral 27 orang (17,20%). Setuju 90 orang (57,32%). Dan sangat setuju 36 orang (22,93%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju secara sukarela memberikan kinerja terbaik untuk UIR.

Tabel 4.15. Tanggapan Responden Tentang Saya Tidak Akan Meninggalkan Pekerjaan Ini Walaupun Mendapat Kesempatan Kerja Ditempat Lain

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	31	19.75	155
Setuju	4	90	57.32	360
Netral	3	35	22.29	105
Tidak Setuju	2	1	0.64	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	622

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 7, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 1 orang (0,64%). Netral 35 orang (22,29%). Setuju 90 orang (57,32%). Dan sangat setuju 31 orang (19,75%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju tidak akan meninggalkan pekerjaan ini walaupun mendapat kesempatan kerja ditempat lain.

Tabel 4.16. Tanggapan Responden Tentang Saya Bekerja Loyal Pada UIR

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	46	29.30	230
Setuju	4	97	61.78	388
Netral	3	13	8.28	39
Tidak Setuju	2	1	0.64	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	659

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 8, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 1 orang (0,64%). Netral 13 orang (8,28%). Setuju 97 orang (61,78%). Dan sangat setuju 46 orang (29,30%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bekerja loyal pada UIR.

Tabel 4.17. Tanggapan Responden Tentang Banyak Yang Saya Peroleh Jika Tetap Bekerja Di UIR

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	25	15.92	125
Setuju	4	88	56.05	352
Netral	3	35	22.29	105
Tidak Setuju	2	7	4.46	14
Sangat Tidak Setuju	1	2	1.27	2
Total	-	157	100.00	598

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 9, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,27%). Tidak setuju 7 orang (4,46%). Netral 35 orang (22,29%). Setuju 88 orang (56,05%). Dan sangat setuju 25 orang (15,92%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju tentang banyak yang saya peroleh jika tetap bekerja di UIR.

Tabel 4.18. Tanggapan Responden Tentang Saya Loyal Pada UIR Karena Telah Banyak Berkontribusi Secara Emosional, Sosial Dan Ekonomi

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	31	19.75	155
Setuju	4	92	58.60	368

Netral	3	32	20.38	96
Tidak Setuju	2	1	0.64	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	0.64	1
Total	-	157	100.00	622

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 10, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (0,64%). Tidak setuju 1 orang (0,64%). Netral 32 orang (20,38%). Setuju 92 orang (58,60%). Dan sangat setuju 31 orang (19,75%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju tentang loyal pada UIR karena telah banyak berkontribusi secara emosional, sosial dan ekonomi.

Tabel 4.19. Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Khawatir Terjadi Sesuatu Pada UIR, Sehingga Harus Meninggalkannya

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	10.19	80
Setuju	4	51	32.48	204
Netral	3	51	32.48	153
Tidak Setuju	2	30	19.11	60
Sangat Tidak Setuju	1	9	5.73	9
Total	-	157	100.00	506

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 11, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (5,73%). Tidak setuju 30 orang (19,11%). Netral 51 orang (32,48%). Setuju 51 orang (32,48%). Dan sangat setuju 16 orang (10,19%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju dan netral tentang merasa khawatir terjadi sesuatu pada UIR, sehingga harus meninggalkannya.

Tabel 4.20. Tanggapan Responden Tentang Kehidupan Saya Akan Terganggu Jika Meninggalkan Karir Saya Di UIR

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	19	12.10	95
Setuju	4	54	34.39	216
Netral	3	54	34.39	162
Tidak Setuju	2	24	15.29	48
Sangat Tidak Setuju	1	6	3.82	6
Total	-	157	100.00	527

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 12, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (3,82%). Tidak setuju 24 orang (15,29%). Netral 54 orang (34,39%). Setuju 54 orang (34,39%). Dan sangat setuju 19 orang (12,10%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju dan netral tentang kehidupan saya akan terganggu jika meninggalkan karir saya di UIR.

Tabel 4.21. Tanggapan Responden Tentang Apabila Saya Berhenti Bekerja Di UIR, Akan Merasa Akan Menanggung Biaya Yang Tinggi

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	17	10.83	85
Setuju	4	47	29.94	188
Netral	3	64	40.76	192
Tidak Setuju	2	22	14.01	44
Sangat Tidak Setuju	1	7	4.46	7
Total	-	157	100.00	516

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 13, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (4,46%). Tidak setuju 22 orang (14,01%). Netral 64 orang

(40,76%). Setuju 47 orang (29,94%). Dan sangat setuju 17 orang (10,83%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden netral tentang apabila saya berhenti bekerja di UIR, akan merasa akan menanggung biaya yang tinggi.

Tabel 4.22. Tanggapan Responden Tentang Saya Memilih Untuk Tetap Bekerja Di UIR

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	31	19.75	155
Setuju	4	78	49.68	312
Netral	3	40	25.48	120
Tidak Setuju	2	4	2.55	8
Sangat Tidak Setuju	1	4	2.55	4
Total	-	157	100.00	599

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 14, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (2,55%). Tidak setuju 4 orang (2,55%). Netral 40 orang (25,48%). Setuju 78 orang (49,68%). Dan sangat setuju 31 orang (19,75%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju memilih untuk tetap bekerja di UIR.

Tabel 4.23. Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Loyalitas Kerja Itu Penting Dan Merupakan Kewajiban Moral

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	44	28.03	220
Setuju	4	101	64.33	404
Netral	3	12	7.64	36

Tidak Setuju	2	0	-	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	660

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 15, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 0 orang (%). Netral 12 orang (7,64%). Setuju 101 orang (64,33%). Dan sangat setuju 44 orang (28,03%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju merasa loyalitas kerja itu penting dan merupakan kewajiban moral.

Tabel 4.24. Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Memiliki Ikatan Emosional Yang Kuat Dengan UIR

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	23	14.65	115
Setuju	4	86	54.78	344
Netral	3	37	23.57	111
Tidak Setuju	2	11	7.01	22
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	592

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 16, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 11 orang (7,01%). Netral 37 orang (23,57%). Setuju 86 orang (54,78%). Dan sangat setuju 23 orang (14,65%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan UIR.

Tabel 4.25. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Sensitif Terhadap Instansi Lain

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	15	9.55	75
Setuju	4	51	32.48	204
Netral	3	52	33.12	156
Tidak Setuju	2	30	19.11	60
Sangat Tidak Setuju	1	9	5.73	9
Total	-	157	100.00	504

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 17, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (5,73%). Tidak setuju 30 orang (19,11%). Netral 52 orang (33,12%). Setuju 51 orang (32,48%). Dan sangat setuju 15 orang (9,55%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden netral akan sensitif terhadap instansi lain.

Tabel 4.26. Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Memiliki Dedikasi Dan Pengabdian Yang Baik Terhadap UIR

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	27	17.20	135
Setuju	4	110	70.06	440
Netral	3	15	9.55	45
Tidak Setuju	2	4	2.55	8
Sangat Tidak Setuju	1	1	0.64	1
Total	-	157	100.00	629

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 18, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (0,64%). Tidak setuju 4 orang (2,55%). Netral 15 orang

(9,55%). Setuju 110 orang (70,06%). Dan sangat setuju 27 orang (17,20%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju merasa memiliki dedikasi dan pengabdian yang baik terhadap UIR.

Tabel 4.27. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Selalu Berbuat Yang Terbaik Kepada UIR

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	45	28.66	225
Setuju	4	82	52.23	328
Netral	3	22	14.01	66
Tidak Setuju	2	5	3.18	10
Sangat Tidak Setuju	1	3	1.91	3
Total	-	157	100.00	632

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 19, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (1,91%). Tidak setuju 5 orang (3,18%). Netral 22 orang (14,01%). Setuju 82 orang (52,23%). Dan sangat setuju 45 orang (28,66%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju akan selalu berbuat yang terbaik kepada UIR.

4.4.2. Analisis Deskriptif Etos Kerja Islami

Tabel 4.28. Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Berempati Dan Tidak Mementingkan Diri Sendiri Dalam Bekerja

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	32	20.38	160
Setuju	4	110	70.06	440

Netral	3	8	5.10	24
Tidak Setuju	2	4	2.55	8
Sangat Tidak Setuju	1	3	1.91	3
Total	-	157	100.00	635

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 20, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (1,91%). Tidak setuju 4 orang (2,55%). Netral 8 orang (5,10%). Setuju 110 orang (70,06%). Dan sangat setuju 32 orang (20,38%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju merasa berempati dan tidak mementingkan diri sendiri dalam bekerja.

Tabel 4.29. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Bekerja Keras Dalam Bekerja

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	62	39.49	310
Setuju	4	88	56.05	352
Netral	3	6	3.82	18
Tidak Setuju	2	1	0.64	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	682

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 21, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 1 orang (0,64%). Netral 6 orang (3,82%). Setuju 88 orang (56,05%). Dan sangat setuju 62 orang (39,49%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju akan bekerja keras dalam bekerja.

Tabel 4.30. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Disiplin Dalam Bekerja

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	58	36.94	290
Setuju	4	93	59.24	372
Netral	3	5	3.18	15
Tidak Setuju	2	1	0.64	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	679

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 22, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 1 orang (0,64%). Netral 5 orang (3,18%). Setuju 93 orang (59,24%). Dan sangat setuju 58 orang (36,94%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju akan disiplin dalam bekerja.

Tabel 4.31. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Berhati- Hati, Semangat Dan Tidak Mudah Menyerah Dalam Bekerja

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	57	36.31	285
Setuju	4	95	60.51	380
Netral	3	3	1.91	9
Tidak Setuju	2	1	0.64	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	0.64	1
Total	-	157	100.00	677

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 23, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (0,64%). Tidak setuju 1 orang (0,64%). Netral 3 orang (1,91%). Setuju 95 orang (60,51%). Dan sangat setuju 57 orang (36,31%). Maka

dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju akan berhati-hati, semangat dan tidak mudah menyerah dalam bekerja.

Tabel 4.32. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Berbicara Dan Bertindak Seperlunya Saja

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	28	17.83	140
Setuju	4	98	62.42	392
Netral	3	22	14.01	66
Tidak Setuju	2	9	5.73	18
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	616

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 24, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 9 orang (5,73%). Netral 22 orang (14,01%). Setuju 98 orang (68,42%). Dan sangat setuju 28 orang (17,83%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju akan berbicara dan bertindak seperlunya saja.

Tabel 4.33. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Menghormati Sesama Tenaga Kependidikan UIR

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	81	51.59	405
Setuju	4	73	46.50	292
Netral	3	2	1.27	6
Tidak Setuju	2	1	0.64	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	705

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 25, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 1 orang (0,64%). Netral 2 orang (1,27%). Setuju 73 orang (46,50%). Dan sangat setuju 81 orang (51,59%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju akan menghormati sesama tenaga kependidikan UIR.

Tabel 4.34. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Saling Menghargai Terhadap Sesama Tenaga Kependidikan UIR

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	79	50.32	395
Setuju	4	73	46.50	292
Netral	3	5	3.18	15
Tidak Setuju	2	0	-	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	702

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 26, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 0 orang (%). Netral 5 orang (3,18%). Setuju 73 orang (46,50%). Dan sangat setuju 79 orang (50,32%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju akan saling menghargai terhadap sesama tenaga kependidikan UIR.

Tabel 4.35. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Mengutamakan Kepuasan Terhadap Pelayanan Yang Saya Berikan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	28	17.83	140
Setuju	4	98	62.42	392
Netral	3	22	14.01	66

Tidak Setuju	2	9	5.73	18
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	616

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 27, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 9 orang (5,73%). Netral 22 orang (14,01%). Setuju 98 orang (62,42%). Dan sangat setuju 28 orang (17,83%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju akan mengutamakan kepuasan terhadap pelayanan yang saya berikan.

Tabel 4.36. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Merasa Cuaca Akan Mempengaruhi Etos Kerja Saya Sebagai Tenaga Kependidikan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	28	17.83	140
Setuju	4	98	62.42	392
Netral	3	22	14.01	66
Tidak Setuju	2	9	5.73	18
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	616

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 28, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 9 orang (5,73%). Netral 22 orang (14,01%). Setuju 98 orang (62,42%). Dan sangat setuju 28 orang (17,83%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju merasa cuaca akan mempengaruhi etos kerja saya sebagai tenaga kependidikan.

Tabel 4.37. Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Sekitar Kantor Dapat Mempengaruhi Sikap Saya

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	31	19.75	155
Setuju	4	120	76.43	480
Netral	3	6	3.82	18
Tidak Setuju	2	0	-	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	653

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 29, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 0 orang (%). Netral 6 orang (3,82%). Setuju 120 orang (76,43%). Dan sangat setuju 31 orang (19,75%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju lingkungan sekitar kantor dapat mempengaruhi sikap saya.

Tabel 4.38. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Berpartisipasi Dalam Memelihara Lingkungan Kantor

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	31	19.75	155
Setuju	4	81	51.59	324
Netral	3	39	24.84	117
Tidak Setuju	2	5	3.18	10
Sangat Tidak Setuju	1	1	0.64	1
Total	-	157	100.00	607

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 30, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (0,64%). Tidak setuju 5 orang (3,18%). Netral 39 orang

(24,84%). Setuju 81 orang (51,59%). Dan sangat setuju 31 orang (19,75%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju akan berpartisipasi dalam memelihara lingkungan kantor.

Tabel 4.39. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Memakai Peralatan Kantor Dengan Sebaik Mungkin

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	32	20.38	160
Setuju	4	79	50.32	316
Netral	3	33	21.02	99
Tidak Setuju	2	11	7.01	22
Sangat Tidak Setuju	1	2	1.27	2
Total	-	157	100.00	599

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 31, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (1,27%). Tidak setuju 11 orang (7,01%). Netral 33 orang (21,02%). Setuju 79 orang (50,32%). Dan sangat setuju 32 orang (20,38%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju akan memakai peralatan kantor dengan sebaik mungkin.

Tabel 4.40. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Memperbaiki Sendiri Apabila Terjadi Kerusakan Terhadap Inventaris Kantor

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	8	5.10	40
Setuju	4	51	32.48	204
Netral	3	71	45.22	213

Tidak Setuju	2	24	15.29	48
Sangat Tidak Setuju	1	3	1.91	3
Total	-	157	100.00	508

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 32, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (1,91%). Tidak setuju 24 orang (15,29%). Netral 71 orang (45,22%). Setuju 51 orang (32,48%). Dan sangat setuju 8 orang (5,10%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden netral akan memperbaiki sendiri apabila terjadi kerusakan terhadap inventaris kantor.

Tabel 4.41. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Mengutamakan Kejujuran Dalam Bekerja

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	87	55.41	435
Setuju	4	62	39.49	248
Netral	3	6	3.82	18
Tidak Setuju	2	2	1.27	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	705

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 33, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 2 orang (1,27%). Netral 6 orang (3,82%). Setuju 62 orang (39,49%). Dan sangat setuju 87 orang (55,41%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju akan mengutamakan kejujuran dalam bekerja.

Tabel 4.42. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Rajin Beribadah Dan Bersyukur Dalam Bekerja

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	74	47.13	370
Setuju	4	76	48.41	304
Netral	3	5	3.18	15
Tidak Setuju	2	2	1.27	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	693

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 34, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 2 orang (1,27%). Netral 5 orang (3,18%). Setuju 76 orang (48,41%). Dan sangat setuju 74 orang (47,13%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju akan rajin beribadah dan bersyukur dalam bekerja.

Tabel 4.43. Tanggapan Responden Tentang Saya Menjadikan Kerja Sebagai Ibadah Kepada Allah SWT

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	64	40.76	320
Setuju	4	67	42.68	268
Netral	3	23	14.65	69
Tidak Setuju	2	2	1.27	4
Sangat Tidak Setuju	1	1	0.64	1
Total	-	157	100.00	662

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 35, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (0,64%). Tidak setuju 2 orang (1,27%). Netral 23 orang

(14,65%). Setuju 67 orang (42,68%). Dan sangat setuju 64 orang (40,76%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju menjadikan kerja sebagai ibadah kepada Allah SWT.

4.4.3. Analisis Deskriptif Kinerja Tenaga Kependidikan

Tabel 4.44. Tanggapan Responden Tentang Saya Memiliki Wawasan Serta Pengetahuan Tentang Bidang Pekerjaan Saya

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	37	23.57	185
Setuju	4	98	62.42	392
Netral	3	22	14.01	66
Tidak Setuju	2	0	-	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	643

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 36, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 0 orang (%). Netral 22 orang (14,01%). Setuju 98 orang (62,42%). Dan sangat setuju 37 orang (23,57%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju memiliki wawasan serta pengetahuan tentang bidang pekerjaan saya.

Tabel 4.45. Tanggapan Responden Tentang Saya Memiliki Keterampilan Yang Sistematis Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	30	19.11	150
Setuju	4	113	71.97	452

Netral	3	12	7.64	36
Tidak Setuju	2	2	1.27	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	642

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 37, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 2 orang (1,27%). Netral 12 orang (7,64%). Setuju 113 orang (71,97%). Dan sangat setuju 30 orang (19,11%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju memiliki keterampilan yang sistematis dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.46. Tanggapan Responden Tentang Saya Mengutamakan Loyalitas Dari Pada Kuantitas Dalam Bekerja

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	28	17.83	140
Setuju	4	82	52.23	328
Netral	3	39	24.84	117
Tidak Setuju	2	6	3.82	12
Sangat Tidak Setuju	1	2	1.27	2
Total	-	157	100.00	599

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 38, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (1,27%). Tidak setuju 6 orang (3,82%). Netral 39 orang (24,84%). Setuju 82 orang (52,23%). Dan sangat setuju 28 orang (17,83%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju mengutamakan loyalitas dari pada kuantitas dalam bekerja.

Tabel 4.47. Tanggapan Responden Tentang Saya Selalu Melakukan Kebaikan Terhadap Prosedur Kerja Saya

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	42	26.75	210
Setuju	4	95	60.51	380
Netral	3	18	11.46	54
Tidak Setuju	2	1	0.64	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	0.64	1
Total	-	157	100.00	647

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 39, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (0,64%). Tidak setuju 1 orang (0,642%). Netral 18 orang (11,46%). Setuju 95 orang (60,51%). Dan sangat setuju 42 orang (26,75%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju selalu melakukan kebaikan terhadap prosedur kerja saya.

Tabel 4.48. Tanggapan Responden Tentang Saya Tidak Memiliki Wawasan Yang Luas Tentang Pekerjaan Saya

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	49	31.21	245
Setuju	4	97	61.78	388
Netral	3	9	5.73	27
Tidak Setuju	2	1	0.64	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	0.64	1
Total	-	157	100.00	663

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 40, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (0,64%). Tidak setuju 1 orang (0,642%). Netral 9 orang (5,73%). Setuju 97 orang (61,78%). Dan sangat setuju 49 orang (31,21%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju tidak memiliki wawasan yang luas tentang pekerjaan saya.

Tabel 4.49. Tanggapan Responden Tentang Saya Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Jadwal Yang Telah Ditentukan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	32	20.38	160
Setuju	4	78	49.68	312
Netral	3	33	21.02	99
Tidak Setuju	2	11	7.01	22
Sangat Tidak Setuju	1	3	1.91	3
Total	-	157	100.00	596

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 41, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (1,91%). Tidak setuju 11 orang (7,01%). Netral 33 orang (21,02%). Setuju 78 orang (49,68%). Dan sangat setuju 32 orang (20,38%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Tabel 4.50. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
--------------------	------	-----------	----------------	------

Sangat Setuju	5	15	9.55	75
Setuju	4	51	32.48	204
Netral	3	52	33.12	156
Tidak Setuju	2	30	19.11	60
Sangat Tidak Setuju	1	9	5.73	9
Total	-	157	100.00	504

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 42, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (5,73%). Tidak setuju 30 orang (19,11%). Netral 52 orang (33,12%). Setuju 51 orang (32,48%). Dan sangat setuju 15 orang (9,55%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden netral akan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Tabel 4.51. Tanggapan Responden Tentang Saya Tidak Menggunakan Jam Istirahat Demi Kepentingan Kerja

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	15	9.55	75
Setuju	4	51	32.48	204
Netral	3	68	43.31	204
Tidak Setuju	2	17	10.83	34
Sangat Tidak Setuju	1	6	3.82	6
Total	-	157	100.00	523

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 43, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (3,82%). Tidak setuju 17 orang (10,83%). Netral 68 orang (43,31%). Setuju 51 orang (32,48%). Dan sangat setuju 15 orang (9,55%). Maka

dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden netral tidak menggunakan jam istirahat demi kepentingan kerja.

Tabel 4.52. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Membuat Jadwal Kerja Untuk Mendukung Keberhasilan Dalam Bekerja

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	19	12.10	95
Setuju	4	108	68.79	432
Netral	3	29	18.47	87
Tidak Setuju	2	1	0.64	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	616

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 44, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 1 orang (0,64%). Netral 29 orang (18,47%). Setuju 108 orang (68,79%). Dan sangat setuju 19 orang (12,10%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju akan membuat jadwal kerja untuk mendukung keberhasilan dalam bekerja.

Tabel 4.53. Tanggapan Responden Tentang Saya Mampu Menyelesaikan Masalah Pekerjaan Sendiri

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	7	4.46	35
Setuju	4	94	59.87	376
Netral	3	42	26.75	126
Tidak Setuju	2	14	8.92	28
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0

Total	-	157	100.00	565
--------------	---	------------	---------------	------------

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 45, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 14 orang (8,92%). Netral 42 orang (26,75%). Setuju 94 orang (59,87%). Dan sangat setuju 7 orang (4,46%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju mampu menyelesaikan masalah pekerjaan sendiri.

Tabel 4.54. Tanggapan Responden Tentang Saya Memiliki Kesadaran Untuk Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	47	29.94	235
Setuju	4	96	61.15	384
Netral	3	6	3.82	18
Tidak Setuju	2	5	3.18	10
Sangat Tidak Setuju	1	3	1.91	3
Total	-	157	100.00	650

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 46, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (1,91%). Tidak setuju 5 orang (3,18%). Netral 6 orang (3,82%). Setuju 96 orang (61,15%). Dan sangat setuju 47 orang (29,94%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju memiliki kesadaran untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Tabel 4.55. Tanggapan Responden Tentang Saya Sadar Untuk Menyelesaikan Tugas- Tugas Yang Telah Diberikan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	39	24.84	195
Setuju	4	102	64.97	408
Netral	3	10	6.37	30
Tidak Setuju	2	5	3.18	10
Sangat Tidak Setuju	1	1	0.64	1
Total	-	157	100.00	644

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 47, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (0,64%). Tidak setuju 5 orang (3,18%). Netral 10 orang (6,37%). Setuju 102 orang (64,97%). Dan sangat setuju 39 orang (24,84%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju sadar untuk menyelesaikan tugas- tugas yang telah diberikan.

Tabel 4.56. Tanggapan Responden Tentang Saya Tidak Akan Meninggalkan Kantor Walaupun Ada Keperluan Pribadi

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	14	8.92	70
Setuju	4	56	35.67	224
Netral	3	64	40.76	192
Tidak Setuju	2	17	10.83	34
Sangat Tidak Setuju	1	6	3.82	6
Total	-	157	100.00	526

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 48, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (3,82%). Tidak setuju 17 orang (10,83%). Netral 64 orang (40,76%). Setuju 56 orang (35,67%). Dan sangat setuju 14 orang (8,92%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden netral akan meninggalkan kantor walaupun ada keperluan pribadi.

Tabel 4.57. Tanggapan Responden Tentang Saya Yakin Dengan Kemampuan Yang Saya Miliki

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	32	20.38	160
Setuju	4	119	75.80	476
Netral	3	6	3.82	18
Tidak Setuju	2	0	-	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	654

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 49, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 0 orang (%). Netral 6 orang (3,82%). Setuju 119 orang (75,80%). Dan sangat setuju 32 orang (20,38%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju yakin dengan kemampuan yang saya miliki.

Tabel 4.58. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Melakukan Pekerjaan Dengan Sebaik Mungkin

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
--------------------	------	-----------	----------------	------

Sangat Setuju	5	56	35.67	280
Setuju	4	98	62.42	392
Netral	3	2	1.27	6
Tidak Setuju	2	1	0.64	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	680

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 50, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 1 orang (0,64%). Netral 2 orang (1,27%). Setuju 98 orang (62,42%). Dan sangat setuju 56 orang (35,67%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju akan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Tabel 4.59. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan Yang Disediakan Oleh Kantor

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	48	30.57	240
Setuju	4	105	66.88	420
Netral	3	4	2.55	12
Tidak Setuju	2	0	-	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	672

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 51, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 0 orang (%). Netral 4 orang (2,55%). Setuju 105 orang (66,88%). Dan sangat setuju 48 orang (30,57%). Maka dapat

disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju akan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang disediakan oleh kantor.

Tabel 4.60. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Mampu Menyusun Program Kerja Untuk Memperlancar Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	25	15.92	125
Setuju	4	101	64.33	404
Netral	3	30	19.11	90
Tidak Setuju	2	1	0.64	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	621

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 52, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 1 orang (0,64%). Netral 30 orang (19,11%). Setuju 101 orang (64,33%). Dan sangat setuju 25 orang (15,92%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju akan mampu menyusun program kerja untuk memperlancar pekerjaan.

Tabel 4.61. Tanggapan Responden Tentang Semua Tugas Dapat Saya Selesaikan Dengan Baik

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	32	20.38	160
Setuju	4	111	70.70	444
Netral	3	13	8.28	39
Tidak Setuju	2	1	0.64	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0

Total	-	157	100.00	645
--------------	---	------------	---------------	------------

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 53, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 1 orang (0,64%). Netral 13 orang (8,28%). Setuju 111 orang (70,70%). Dan sangat setuju 32 orang (20,38%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik.

Tabel 4.62. Tanggapan Responden Tentang Saya Dapat Berkomunikasi Dengan Baik Dalam Proses Pelayanan

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	44	28.03	220
Setuju	4	100	63.69	400
Netral	3	12	7.64	36
Tidak Setuju	2	1	0.64	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	658

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 54, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 1 orang (0,64%). Netral 12 orang (7,64%). Setuju 100 orang (63,69%). Dan sangat setuju 44 orang (28,03%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju dapat berkomunikasi dengan baik dalam proses pelayanan.

Tabel 4.63. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Mengemukakan Saran Dan Pendapat Dengan Baik

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	34	21.66	170
Setuju	4	108	68.79	432
Netral	3	15	9.55	45
Tidak Setuju	2	0	-	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	647

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 55, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 0 orang (%). Netral 15 orang (9,55%). Setuju 108 orang (68,79%). Dan sangat setuju 34 orang (21,66%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju akan mengemukakan saran dan pendapat dengan baik.

Tabel 4.64. Tanggapan Responden Tentang Saya Akan Bekerja Sama Dengan Baik, Agar Tidak Ada Pekerjaan Yang Terbengkalai

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	52	33.12	260
Setuju	4	101	64.33	404
Netral	3	3	1.91	9
Tidak Setuju	2	1	0.64	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	-	0
Total	-	157	100.00	675

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 56, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (%). Tidak setuju 1 orang (0,64%). Netral 3 orang (1,91%). Setuju 101 orang (64,33%). Dan sangat setuju 52 orang (33,12%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju akan bekerja sama dengan baik, agar tidak ada pekerjaan yang terbengkalai.

Tabel 4.65. Tanggapan Responden Tentang Bagi Saya Pembagian Pekerjaan Akan Berdampak Pada Keberhasilan Kerja Sama Tim

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	48	30.57	240
Setuju	4	98	62.42	392
Netral	3	9	5.73	27
Tidak Setuju	2	1	0.64	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	0.64	1
Total	-	157	100.00	662

Sumber: Data Output SPSS Yang Diolah, 2021

Berdasarkan pada item pernyataan 57, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (0,64%). Tidak setuju 1 orang (0,64%). Netral 9 orang (5,73%). Setuju 98 orang (62,42%). Dan sangat setuju 48 orang (30,57%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju pembagian pekerjaan akan berdampak pada keberhasilan kerja sama tim.

4.5. Uji Instrumen

4.5.1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu uji dengan menggunakan rumus *Corrected Item- Total Correlation* dengan taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Tabel 4.66. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R tabel $\alpha = 0,05$	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan Hasil
Komitmen Organisasi	Item 1	0,1567	0.476	Valid
	Item 2	0,1567	0.441	Valid
	Item 3	0,1567	0.360	Valid
	Item 4	0,1567	0.552	Valid
	Item 5	0,1567	0.582	Valid
	Item 6	0,1567	0.523	Valid
	Item 7	0,1567	0.499	Valid
	Item 8	0,1567	0.631	Valid
	Item 9	0,1567	0.546	Valid
	Item 10	0,1567	0.494	Valid
	Item 11	0,1567	0.250	Valid
	Item 12	0,1567	0.461	Valid
	Item 13	0,1567	0.425	Valid
	Item 14	0,1567	0.618	Valid
	Item 15	0,1567	0.602	Valid
	Item 16	0,1567	0.535	Valid
	Item 17	0,1567	0.250	Valid
	Item 18	0,1567	0.449	Valid
	Item 19	0,1567	0.559	Valid
Etos Kerja Islami	Item 20	0,1567	0.317	Valid
	Item 21	0,1567	0.470	Valid
	Item 22	0,1567	0.515	Valid

	Item 23	0,1567	0.546	Valid
	Item 24	0,1567	0.230	Valid
	Item 25	0,1567	0.357	Valid
	Item 26	0,1567	0.354	Valid
	Item 27	0,1567	0.230	Valid
	Item 28	0,1567	0.230	Valid
	Item 29	0,1567	0.284	Valid
	Item 30	0,1567	0.509	Valid
	Item 31	0,1567	0.441	Valid
	Item 32	0,1567	0.228	Valid
	Item 33	0,1567	0.606	Valid
	Item 34	0,1567	0.607	Valid
	Item 35	0,1567	0.646	Valid
Kinerja Tenaga Kependidikan	Item 36	0,1567	0.585	Valid
	Item 37	0,1567	0.551	Valid
	Item 38	0,1567	0.529	Valid
	Item 39	0,1567	0.619	Valid
	Item 40	0,1567	0.334	Valid
	Item 41	0,1567	0.671	Valid
	Item 42	0,1567	0.250	Valid
	Item 43	0,1567	0.226	Valid
	Item 44	0,1567	0.461	Valid
	Item 45	0,1567	0.375	Valid
	Item 46	0,1567	0.370	Valid
	Item 47	0,1567	0.475	Valid
	Item 48	0,1567	0.229	Valid
	Item 49	0,1567	0.284	Valid
Item 50	0,1567	0.336	Valid	
Item 51	0,1567	0.395	Valid	
Item 52	0,1567	0.411	Valid	
Item 53	0,1567	0.375	Valid	
Item 54	0,1567	0.366	Valid	
Item 55	0,1567	0.415	Valid	
Item 56	0,1567	0.415	Valid	
Item 57	0,1567	0.334	Valid	

Sumber: Data Olahan SPSS,2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua indikator pernyataan variabel dapat dikatakan valid karena, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item- item pernyataan dinyatakan valid.

Diketahui nilai r_{tabel} sebesar 0,1567 dan nilai ini dibandingkan dengan nilai r_{hitung} dan r_{hitung} dalam uji ini adalah pada kolom *Item- Total Statistic (Corrected Item- Total Correlation)*. Dan dari tabel diatas menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga seluruh item variabel dinyatakan valid dan layak untuk di analisis.

4.5.2. Uji Reliabilitas

Batasan nilai dalam uji reliabilitas adalah 0,6. Jika reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Nilai realibilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Realibility Statistic (Cronbach's Alpha)*.

Tabel 4.67. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Standar Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan Hasil
Komitmen Organisasi	Item 1	0,6	0.929	Reliabel
	Item 2	0,6	0.929	Reliabel
	Item 3	0,6	0.930	Reliabel
	Item 4	0,6	0.928	Reliabel
	Item 5	0,6	0.928	Reliabel
	Item 6	0,6	0.928	Reliabel
	Item 7	0,6	0.929	Reliabel
	Item 8	0,6	0.928	Reliabel

	Item 9	0,6	0.928	Reliabel
	Item 10	0,6	0.929	Reliabel
	Item 11	0,6	0.931	Reliabel
	Item 12	0,6	0.929	Reliabel
	Item 13	0,6	0.929	Reliabel
	Item 14	0,6	0.928	Reliabel
	Item 15	0,6	0.928	Reliabel
	Item 16	0,6	0.928	Reliabel
	Item 17	0,6	0.931	Reliabel
	Item 18	0,6	0.929	Reliabel
	Item 19	0,6	0.928	Reliabel
Etos Kerja Islami	Item 20	0,6	0.930	Reliabel
	Item 21	0,6	0.929	Reliabel
	Item 22	0,6	0.929	Reliabel
	Item 23	0,6	0.929	Reliabel
	Item 24	0,6	0.931	Reliabel
	Item 25	0,6	0.930	Reliabel
	Item 26	0,6	0.930	Reliabel
	Item 27	0,6	0.931	Reliabel
	Item 28	0,6	0.931	Reliabel
	Item 29	0,6	0.930	Reliabel
	Item 30	0,6	0.929	Reliabel
	Item 31	0,6	0.929	Reliabel
	Item 32	0,6	0.931	Reliabel
	Item 33	0,6	0.928	Reliabel
	Item 34	0,6	0.928	Reliabel
	Item 35	0,6	0.928	Reliabel
Kinerja Tenaga Kependidikan	Item 36	0,6	0.928	Reliabel
	Item 37	0,6	0.929	Reliabel
	Item 38	0,6	0.928	Reliabel
	Item 39	0,6	0.928	Reliabel
	Item 40	0,6	0.930	Reliabel
	Item 41	0,6	0.927	Reliabel
	Item 42	0,6	0.931	Reliabel
	Item 43	0,6	0.931	Reliabel
	Item 44	0,6	0.929	Reliabel

Item 45	0,6	0.930	Reliabel
Item 46	0,6	0.930	Reliabel
Item 47	0,6	0.929	Reliabel
Item 48	0,6	0.931	Reliabel
Item 49	0,6	0.930	Reliabel
Item 50	0,6	0.930	Reliabel
Item 51	0,6	0.929	Reliabel
Item 52	0,6	0.929	Reliabel
Item 53	0,6	0.930	Reliabel
Item 54	0,6	0.930	Reliabel
Item 55	0,6	0.929	Reliabel
Item 56	0,6	0.929	Reliabel
Item 57	0,6	0.930	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS,2021

Berdasarkan tabel di atas kuesioner dikatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa masing- masing koefisien reliabilitas dari variabel komitmen organisasi (X1), etos kerja Islami (X2) dan kinerja tenaga kependidikan (Y) lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap masing- masing variabel dinyatakan reliabel, maka kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

4.5.3. Uji Asumsi Klasik

Beberapa pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Untuk melihat normalitas dengan tabel *of normality* dengan uji statistik

Kolmogorov Smirnov. Dengan membandingkan probabilitas (p) diperoleh dengan taraf signifikan (5%) 0,05 dan apabila $p > 5\%$ maka normal atau sebaliknya.

Tabel 4.68. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		157
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.97155399
Most Extreme Differences	Absolute	0.045
	Positive	0.038
	Negative	-0.045
Test Statistic		0.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan SPSS,2021

Tabel 4.68 uji Kolmogorov-Smirnov, dapat dilihat hasil output menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov signifikan pada 0,200 lebih besar dari 0.05 dengan residual dan terdistribusi data normal pada regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas dengan melihat VIF dan nilai tolerance apabila nilai $VIF < 10,00$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak akan terjadi uji Multikolinieritas.

Tabel 4.69. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	28.160	4.556		6.181	0.000		
Komitmen Organisasi	0.358	0.052	0.434	6.922	0.000	0.758	1.320
Etos Kerja Islami	0.506	0.076	0.418	6.668	0.000	0.758	1.320

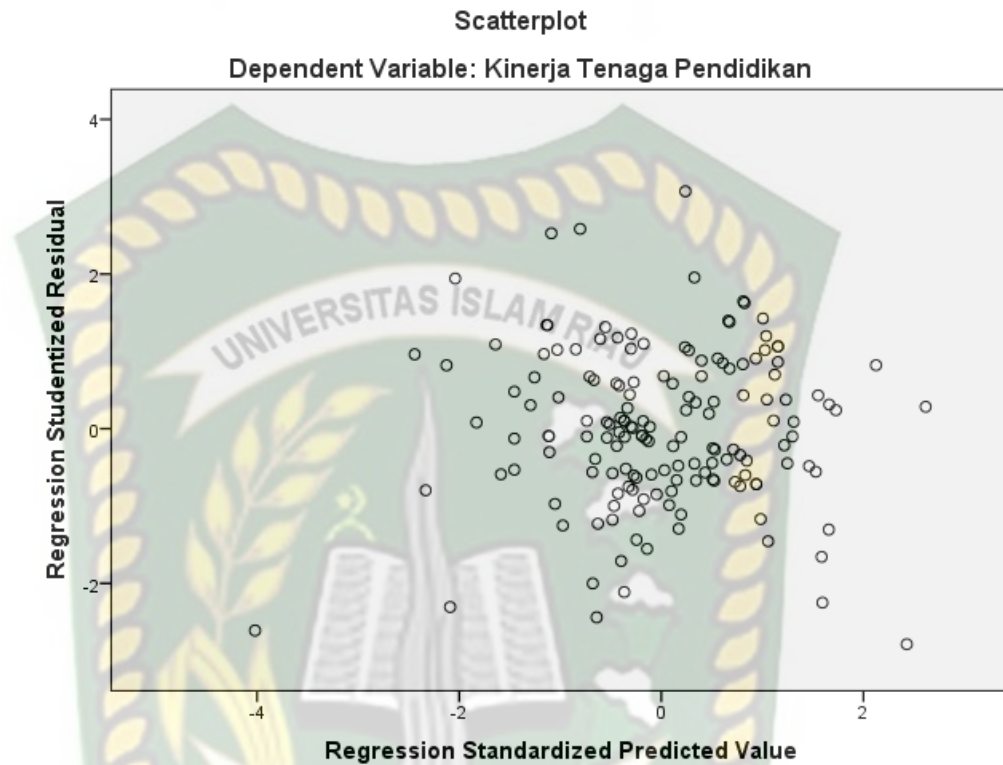
Sumber: Data Olahan SPSS,2021

Dari tabel terlihat bahwa nilai VIF pada kolom terakhir untuk masing- masing variabel X1 dan X2 adalah 1,320, dimana semuanya lebih kecil dari 10. Dengan demikian, model bebas dari gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual suatu pengamatan. Pengujian gejala heteroskedastisitas juga dilakukan dengan bantuan program SPSS, dengan menggunakan *uji scatterplot*.

Tabel 4.70. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS,2021

Berdasarkan tabel 4.70 bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

3.5.4. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Uji Regresi Liner Berganda adalah hubungan secara linier antara dua lebih variabel independen (X_1 , X_2) dengan variabel dependen (Y). Namun masih

menunjukkan diagram hubungan yang linier, untuk mengetahui besarnya pengaruh perbedaan dari suatu variabel, yaitu variabel komitmen organisasi, etos kerja Islami terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Tabel 4.71. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	28.160	4.556		6.181	0.000		
Komitmen Organisasi	0.358	0.052	0.434	6.922	0.000	0.758	1.320
Etos Kerja Islami	0.506	0.076	0.418	6.668	0.000	0.758	1.320

Sumber: Data Olahan SPSS,2021

Berdasarkan tabel 4.71 koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat di tuliskan sebagai berikut:

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

$$Y = 28,160 + 0,434X_1 + 0,418X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta (28,160)

b = Koefisien Regresi (b₁= 0,434), (b₂= 0,418)

X_1 = Komitmen organisasi

X_2 = Etos kerja Islami

e = Variabel pengganggu

Hasil nilai Regresi linier berganda di atas dapat di artikan:

1. Konstanta = 28,160. Artinya: menunjukkan jika komitmen organisasi (X_1), etos kerja Islami (X_2), nilainya adalah nol, maka Y (kinerja tenaga kependidikan) memiliki nilai 28,160.
2. Nilai koefisien $b_1 = 0,434$, artinya : variabel X_1 (komitmen organisasi) memiliki koefisien regresi sebesar 0,434, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap, maka setiap kenaikan satu satuan atau 1% variabel X_1 (komitmen organisasi) akan menaikkan kinerja tenaga kependidikan (Y) sebesar 0,434 satuan. Koefisien variabel X_1 (komitmen organisasi) bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif X_1 (komitmen organisasi) dengan kinerja tenaga kependidikan (Y).
3. Nilai koefisien $b_2 = 0,418$, artinya : variabel X_2 (etos kerja Islami) memiliki koefisien regresi sebesar 0,418, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap, maka setiap kenaikan satu satuan atau 1% variabel X_2 (etos kerja Islami) akan menaikkan kinerja tenaga kependidikan (Y) sebesar 0,418 satuan. Koefisien variabel X_2 (etos kerja Islami) bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif X_2 (etos kerja Islami) dengan kinerja tenaga kependidikan (Y).

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas. Dalam pengujian hipotesis ini peneliti menggunakan alat bantu oleh data statistik *SPSS for Windows 22* dengan ketentuan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. T_{tabel} dalam penelitian ini 1,654 maka dapat diterima, dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka ditolak.

Tabel 4.72. Hasil Perhitungan Uji- t

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	28.160	4.556		6.181	0.000		
Komitmen Organisasi	0.358	0.052	0.434	6.922	0.000	0.758	1.320
Etos Kerja Islami	0.506	0.076	0.418	6.668	0.000	0.758	1.320

Sumber: Data Olahan SPSS,2021

Besarnya angka dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(157-3) = 154$ dan t_{tabel} sebesar 1,654. Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel yaitu:

- 1) Variabel komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan. Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai = 6,922 yang artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,922 > 1,654$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga

kependidikan.

- 2) Variabel etos kerja Islami terhadap kinerja tenaga kependidikan. Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai = 6,668 yang artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,668 > 1,654$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H1 diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif antara etos kerja Islami terhadap kinerja tenaga kependidikan.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah komitmen organisasi, dan etos kerja Islami mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga kependidikan. $df_1 = (k-1) 3-1 = 2$ dan $df_2 = (n-k) = 157-3 = 154$.

Nilai f_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan software *SPSS for Windows 22*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai f_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$

Hasil uji F dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.73. Hasil Uji Simultas (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4553.460	2	2276.730	90.933	.000 ^b
	Residual	3855.750	154	25.037		
	Total	8409.210	156			

Sumber: Data Olahan SPSS,2021

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh komitmen organisasi (X1) etos kerja Islami (X2) terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y)

adalah $0,000 < 0,05$ dan $90,933 > 3,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi (X1) etos kerja Islami (X2) terhadap kinerja tenaga kependidikan.

4. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan koefisien korelasi dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS for Windows 22*. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.74. Analisis Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.736 ^a	0.541	0.536	5.004	1.821

Sumber: Data Olahan SPSS,2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R menunjukkan korelasi antar variabel independen dengan variabel dependen. Diketahui nilai R sebesar 0,736 atau 73,6%. Artinya korelasi antara variabel X (komitmen organisasi dan etos kerja Islami) dengan variabel Y (kinerja tenaga kependidikan) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.75. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
-------	---	----------	-------------------	----------------------------	---------------

1	.736 ^a	0.541	0.536	5.004	1.821
---	-------------------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Olahan SPSS,2021

Dari tabel 4.75 di atas hasil data koefisien detrminasi (R^2) diketahui pengaruh dari 2 variabel independen (komitmen organisasi,dan etos kerja Islami) terhadap dependen (kinerja tenaga kependidikan) dalam nilai (*Adjusted R Square*) yaitu 0,536 atau 53,6% berkisar antara angka 1-0. Hal ini berarti kinerja tenaga kependidikan dapat dijelaskan dua variabel independen komitmen organisasi, dan etos kerja Islami terhadap kinerja tenaga kependidikan 53,6%, dan sisanya ($100\% - 53,6\%$) = 46,4% dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6. Pembahasan Hasil Temuan

4.6.1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau

Komitmen merupakan pengakuan dari dalam diri seseorang secara utuh, sebagai sikap yang mendasar yang berasal dari kepribadian yang keluar dari dalam diri seseorang. Komitmen yang tertanam dalam diri seseorang akan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja dalam menjalankan tugas yang bertujuan untuk melakukakn perubahan kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi dapat menutupi kemungkinan adanya penurunan kinerja karyawan. Komitmen organisasi bertujuan untuk memperbaiki kesalahan- kesalahan yang terjadi

agar tidak terus menerus terulang kembali. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik nantinya dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kerja dari para pegawai serta tenaga kependidikan akan selalu bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan di Universitas Islam Riau, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang tertinggi untuk variabel komitmen organisasi terdapat pada dimensi komitmen afektif indikator ke-4 yakni pada pernyataan “Saya merasa bangga menjadi bagian dari UIR”, dengan persentase 47,13% memilih sangat setuju pada pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan merupakan elemen yang berpengaruh terhadap keberlangsungan kegiatan kerja pada UIR. Karena semua civitas akademika harus menunjukkan rasa cinta dan bangga kepada UIR yang akan sangat bermanfaat untuk mendukung, menjaga, dan melestarikan prestasi serta kinerja yang telah diraih UIR. Karena meraih lebih mudah dari pada mempertahankannya. Selain itu, komitmen dan dukungan dari seluruh tenaga kependidikan sangat diperlukan untuk mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan dari Universitas Islam Riau. Dan tanggapan responden terendah terdapat pada dimensi komitmen normatif indikator 17 yakni pada pernyataan “Saya akan sensitif terhadap instansi lain” dengan persentase 33,12% memilih netral pada pernyataan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial bahwa nilai 6,922 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,922 > 1,654$) dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi (X1)

berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y). Hal ini berarti semakin kuat keyakinan yang tertanam dalam diri seorang individu untuk bekerja pada suatu lembaga maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hasil penelitian ini sama seperti penelitian Zahrah Ayuni (2017) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Farrasindo Perkasa” dengan hasil penelitian mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

4.6.2. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau

Etos kerja merupakan nilai- nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya dibentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara satu dengan yang lain. Etos kerja seorang Muslim dibentuk oleh iman yang menjadi pandangan hidupnya, yang memberi norma- norma dasar untuk membangun dan membina aktivitas kesehariannya. Seorang Muslim dituntut oleh imannya untuk menjadi orang yang bertakwa dan bermoral amanah, berilmu, cakap, cerdas, cermat, hemat, rajin, tekun, dan bertekad bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan di Universitas Islam Riau, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang

tertinggi untuk variabel etos kerja Islami terdapat pada dimensi sosial dan dimensi transendental indikator 25 dan indikator 33 yakni pada pernyataan “Saya akan menghormati terhadap sesama tenaga kependidikan UIR” dengan persentase 51,59% memilih sangat setuju pada pernyataan tersebut dan pernyataan “Saya akan mengutamakan kejujuran dalam bekerja” dengan persentase 55,41% memilih sangat setuju pada pernyataan tersebut. Hasil penelitian ini perlu ditingkatkan dan dipertahankan, karena dalam bekerja tenaga kependidikan satu dengan yang lainnya harus saling menghormati agar meningkatkan hubungan yang baik sesama rekan kerja. Dengan terciptanya hubungan yang baik mereka dapat bekerja sama dan dapat dipastikan suasana kerja akan damai. Dan sikap jujur sangat penting tertanam dalam diri seorang pegawai, karena sikap jujur akan melahirkan kepercayaan antara satu orang dan lainnya. Sikap jujur juga menjauhkan rasa curiga hingga kekhawatiran akan rusaknya sebuah kepercayaan yang dibangun. Dan tanggapan responden yang terendah terdapat pada dimensi lingkungan alam indikator 32 yakni pernyataanya “Saya akan memperbaiki sendiri apabila terjadi kerusakan terhadap inventaris kantor” dengan persentase 45,22%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial bahwa nilai 6,922 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,668 > 1,654$) dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel etos kerja Islami (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y).

Hasil penelitian ini sama seperti penelitian Jumalia (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan” yang

mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

4.6.3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau

Komitmen organisasi adalah dimana karyawan itu mengenal, mengidentifikasi dan memihak pada suatu organisasi, serta berkeinginan untuk tetap tinggal dan selalu aktif berpartisipasi didalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Dalam kondisi apapun yang terjadi pada sebuah organisasi, sikap anggota menjadi tolak ukur dalam pembuktian janji komitmen yang sebelumnya dibuat bertujuan untuk tetap bertahan pada suatu organisasi. Komitmen tidak hanya dibutuhkan dalam organisasi, melainkan juga dibutuhkan dalam kehidupan beragama. Etos kerja seseorang muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus, dalam hal mengambil keputusan apapun, para pemimpin harus memegang amanah terutama para hakim. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit- unit suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai signifikan untuk pengaruh komitmen organisasi (X1) etos kerja Islami (X2) terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan $90,933 > 3,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi (X1) etos kerja Islami (X2) terhadap

kinerja tenaga kependidikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Citra, et.al. (2018) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan etos kerja Islami secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang di dapatkan, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau, dan etos kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau.
2. Berdasarkan hasil uji F, menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan etos kerja Islami secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi, diketahui bahwa nilai R menunjukkan korelasi antar variabel independen dengan variabel dependen. Diketahui nilai R sebesar 0,736 atau 73,6%. Artinya korelasi antara variabel X (komitmen organisasi dan etos kerja Islami) dengan variabel Y (kinerja tenaga kependidikan) memiliki tingkat hubungan yang kuat.
4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2), diketahui pengaruh dari 2 variabel independen (komitmen organisasi, dan etos kerja Islami) terhadap dependen (kinerja tenaga kependidikan) dalam nilai (*Adjusted R Square*) yaitu 0,536 atau 53,6% berkisar antara angka 0-1. Hal ini berarti kinerja tenaga kependidikan

dapat dijelaskan dua variabel independen komitmen organisasi, dan etos kerja Islami terhadap kinerja tenaga kependidikan 53,6%, dan sisanya (100%-53,6%) = 46,4% dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan saran kepada pimpinan dan tenaga kependidikan Universitas Islam Riau untuk bahan pertimbangan guna meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

1. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan etos kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hal ini diharapkan agar Universitas Islam Riau untuk dapat terus mempertahankan tenaga kependidikan yang mempunyai komitmen organisasi dan etos kerja Islami yang kuat agar dapat terus meningkatkan kinerja dan menciptakan tenaga kependidikan yang religius dan loyal dalam bekerja.
2. Untuk membentuk watak generasi yang memiliki komitmen organisasi dan etos kerja Islami yang tinggi, tidaklah cukup hanya dengan pemberian nasehat, tetapi dibutuhkan dua perangkat pembelajaran yang harus diterapkan di Universitas Islam Riau, yaitu sistem *reward and penalty* (cara belajar instrumental) dan selanjutnya mereka akan belajar dari keteladanan (cara belajar observational atau disebut juga dengan *modelling*) pihak Universitas Islam Riau dapat

menyampaikan beberapa pesan antara lain sebagai berikut: bekerja itu adalah ibadah dan amanah, dan Allah sangat mencitai orang- orang yang bekerja. Menumbuhkan gerak kreativitas untuk mengembangkan dan memperkaya serta memperluas bidang pekerjaannya. Memiliki rasa malu hati yang mendalam (budaya malu) bila pekerjaannya tidak dilaksanakan dengan baik karena hal ini berarti sebuah penghianatan terhadap amanah Allah.

3. Diharapkan kepada pihak Universitas Islam Riau agar dapat mempertahankan kinerja para karyawan agar visi dan misi Universitas Islam Riau dapat tercapai. Dan diperlukan penelitian terus- menerus serta berkelanjutan untuk dapat mengetahui faktor- faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau agar dapat selalu meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dan kepada tenaga kependidikan Universitas Islam Riau agar dapat meningkatkan kegigihan dan semangat kerja yang dimiliki sekarang ini.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku :

- Agustin, Hamdi. (2017). *Studi Kelayakan Bisnis Syariah*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Asifudin, Ahmad Janan. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Fahmi, Abu. Agus Siswanto. Muhammad Fahri Farid. dan Arijulmanan. (2014). *HRD Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2011). *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fatimah, Fajar Nur'ani Dwi. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.
- Idri. (2015). *Hadis Ekonomi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Jumin, Hasan. Basri., Abadi, Husnu., & Jabbar, Fakhrunnas. MA. (ed.). (2019). *Refleksi 57 Tahun Universitas Islam Riau (UIR): Menuju Universitas Terdepan di Asia Tenggara*. Pekanbaru: UIR Press.
- Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan (UPP) STIM YKPN.
- Kusuma, Bayu Mitra A. dan Ihsan Rahmat. (2018). *Mozaik Islam dan Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Moehersono. (2012). *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muliati. (2017). *Pengaruh Paham Keagamaan Terhadap etos Kerja Pedagang Muslim Suatu Kajian Teologis*. Yogyakarta: The Phinisi Press.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Nyoto. (2011). *Manajemen Transformasi Budaya Konfusianisme Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Lembaga Ladang Kita.
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Riani, Aasri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. Faisal Syam. Akhmad Mujahidin. Suaidi Asyari. dan Rizqullah. (2010). *Islamic Performance Appraisal for Human Capital: Sistem Penilaian Kinerja SDM Secara Islami untuk Mengoptimalkan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Samsuddin, Harun. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrahidayat, Ika Rochdjatun. (2009). *Membangun Etos Kerja dan Logika Berpikir Islami*. Malang: UIN Malang Press.
- Silaen, Sofar., & Widiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: IN MEDIA.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Siyoto, Sandu. dan Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudarmanto, R. Gunawan. (2013). *Statistik Terapan Berbasis Komputer Dengan Program IBM SPSS Statistik 19*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Syahrums, & Salin. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.

Tebba, Sudirman. (2003). *Membangun Etos Kerja dalam Perspektif Tasawuf*. Bandung: Pustaka Nusantara Publishing.

Dokumentasi:

Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.

Skripsi:

Amanda, Tristin, (2017), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Syariah Soebrantas, *Skripsi*, Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, Pekanbaru.

Ayuni, Zahrah, (2017), Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. farrasindo Perkasa), *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Arianti, Desi, (2018), Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru, *Skripsi*, Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, Pekanbaru.

Jurnal:

Alimuddin, A. (2020). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 3(1), 10-19.

Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42-63.

Citra, D. P., Purwadi, A., & Hakim, I. (2018). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 24-33.

Fauzan, A. H. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Univesitas Pendidikan Indonesia).

Fitrianto, F. R. (2012). *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga* (Doctoral dissertation, IAIN Walisongo).

Fuaddi, H. (2018). Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. *Al-Amwal*, 7(1), 20-31.

- Jumalia, M. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 1(1).
- Nurjannah, H., & Hamzah, Z. (2018). Peranan Spritualitas di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewargaorganisasian pada Dosen Universitas Islam Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 29(2), 42-49.
- Septianingsih, R., Elsy, M. A. W., & Nuraini, P. (2020). Analisis Motivasi Terhadap Etos Kerja Islami Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Riau. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 3(2), 360-372.
- Suryadi, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 4(1), 231-241.
- Yusrawati, Y., Alfurkaniati, A., & Yahring, M. A. (2019). Analisis FaktorFaktor yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi pada Samnakngan Tesbal Ampoer Bannangstar Jangwat Yala Thailand (Kantor Kabupaten Bannangstar Provinsi Yala Thailand). *Jurnal Ekonomi KIAT*, 30(1), 82-90.

Website:

<https://uir.ac.id>, 16 Maret 2021

<https://lpm.uir.ac.id>, 28 Maret 2021