

## ETIKA KERJA ISLAM DAN RELEVANSINYA TERHADAP KINERJA DOSEN (STUDI PADA UNIVERSITAS MUSLIM NUSANTARA AL-WASHLIYAH)

Julianto Hutasuhut<sup>1)</sup>  
Abd.Rasyid Syamsuri<sup>2)</sup>  
Alkausar Saragih<sup>3)</sup>  
Debby Chyntia Ovami<sup>4)</sup>

Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah  
Jl. Garu II A, Harjosari I, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara  
email : julianto@umnaw.ac.id

### Abstrak

Fenomena permasalahan sumber daya manusia dan kinerjanya, banyak yang tidak mampu dijawab organisasi secara rasionalitas, intelektual dan teknologi. Kondisi ini melatarbelakangi banyak profesional semakin tertarik dengan isu etika kerja. Karena secara empiris potensial dijadikan sebagai solusi untuk meningkatkan kinerja termasuk dalam institusi pendidikan aspek kinerja dosen. Etika kerja Islam adalah perilaku kerja sesuai perintah dan larangan Allah SWT sebagaimana tersurat dalam Al-Qur'an dan Al-Hadist. Etika kerja Islam terdiri dari dua dimensi yaitu dimensi duniawi dan yang berorientasi kepada konsep ihsan atau itqon. Yang kedua dimensi ukhrawi yang berorientasi kepada niat ikhlas, yaitu bekerja bukan hanya mencari nafkah(materi) namun juga sebagai wujud pengabdian sekaligus ibadah kepada Allah SWT. Tujuan penelitian untuk menganalisis model peningkatan kinerja dosen dengan kompetensi, teknologi informasi dan etika kerja Islam sebagai variabel moderating. Sampel penelitian, dosen UMN AW sejumlah 107orang dengan menggunakan teknik random sampling. Teknik analisis data menggunakan metode PLS, data diolah dengan bantuan software smartPLS. Hasil uji Model Struktural (Inner Model) menyimpulkan nilai  $Q^2 = 0,791$  dan  $> 0$ , artinya dengan Uji goodness of fit, model yang dihasilkan memiliki kesesuaian yang baik. Berdasarkan uji Path Coefficients nilai t statistik semuanya memiliki nilai  $>$  dari 1.96 (kriteria yang ditetapkan). Dengan demikian hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis  $H_o$  ditolak.

**Kata Kunci:** Etika kerja Islam, Relevansi, Kinerja Dosen

### Abstract

The human resource problems and their performance, many of which are not able to be answered by the organization in rationality, intellectual and information technology. This condition is behind many professionals increasingly interested in the issue of work ethic, because empirically the potential is used as a solution to improve performance including in educational institutions aspects of lecturer performance. Islamic work ethic is work behavior in accordance with the orders and prohibitions of Allah SWT as stated in the Qur'an and Al-Hadith. Islamic work ethic consists of two dimensions, namely the worldly dimension that oriented to the concept of ihsan(itqon). The second dimension ukhrawi oriented to sincere intentions, namely work not only to earn a living (material) but also as a form of devotion and worship to Allah SWT. The purpose of the research is to analyze the model of improving the performance of lecturers with competence, information technology and islamic kerja ethics as moderating variables. The research sample, UMN AW lecturers numbered 107people using random sampling techniques. Data analysis techniques using PLS method, data processed with the help of smartPLS software. Test results with Inner Model concluded the value of  $Q^2 = 0.791$  and  $> 0$ , meaning that with the test goodness of fit, the resulting model has a good fit. Based on the Coefficients Path test the statistical t value all have a value of  $>$  of 1.96 (criteria specified). Thus the alternative hypothesis ( $H_a$ ) is accepted and the zero hypothesis ( $H_o$ ) is rejected.

**Keywords:** Islamic Work Ethic, Relevance, Lecturer Performance

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Awal tahun 2020 lalu, WHO mengeluarkan statement darurat kesehatan global, selanjutnya pada bulan Maret 2020 pemerintah Indonesia menetapkan beberapa kebijakan seiring dengan ancaman pandemi Covid-19 yang masih terus mengancam kehidupan. Sebagai dampaknya, tatanan kehidupan terganggu termasuk kehidupan organisasi terutama dunia pendidikan. Dan pada tanggal 09 Maret 2020 pemerintah menetapkan kebijakan di bidang pendidikan yang merujuk pada Surat Edaran Mendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pencegahan COVID-19 pada Satuan Pendidikan. Dengan kebijakan baru ini maka kegiatan pendidikan dan perkuliahan harus dilakukan secara “DARING” (*on-line*). Dan untuk mendukung implementasi seperti *e-learning* faktor teknologi dan informasi merupakan hal yang mutlak dipenuhi selain dari aspek peningkatan kompetensi tenaga pengajar.

Fenomena sistem pembelajaran *on-line* ini sebenarnya bukanlah cara terbaik untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Namun untuk dapat beradaptasi dengan era baru New Normal ini sistem daring merupakan pilihan terbaik. Dengan asumsi setiap individu dan institusi pendidikan harus lebih kreatif untuk menemukan metode baru yang lebih efektif supaya tetap dapat memelihara dan meningkatkan pelayanan kepada *stakeholders* pendidikan.

Dalam dunia pendidikan sebuah potensi yang dapat dijadikan solusi untuk memelihara kinerja dosen adalah upaya meningkatkan etika kerja dengan tetap memperhatikan peningkatan kompetensi dosen dan pemanfaatan teknologi informasi. Etika kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah etika kerja Islami. Dan dapat dikatakan untuk saat ini mengevaluasi kinerja dosen melalui filosofi etika kerja Islami adalah sesuatu yang sangat urgen, Karena dalam sistem pembelajaran daring (*on-line*) ini sikap dan perilaku kerja individu tidak dapat dipantau dan diawasi para pimpinan secara langsung.

Salah satu strategi yang dapat menjadi alternatif untuk memaksimalkan peran dosen adalah pembudayaan nilai-nilai spiritual dan etika yang berorientasi kepada hal mana yang benar dan layak untuk dikerjakan (*haq*) dan mana yang harus ditinggalkan berdasarkan nilai-nilai Islam. Selain itu secara empiris banyak professional yang mendukung pernyataan, ternyata konsep etika kerja Islami ini berpotensi dapat memelihara dan meningkatkan kinerja baik secara individu ataupun organisasional. UMN-AW yang tidak terlepas dari fenomena permasalahan kinerja disarankan dapat menindaklanjuti konsep dan kajian analisis ini supaya tetap dapat menjaga dan meningkatkan pelayanannya kepada *stakeholders* pendidikan. Dan selanjutnya peneliti menyarankan bahwa konsep etika kerja Islami idealnya juga dapat diimplementasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi terutama karena UMN AW juga merupakan institusi pendidikan yang berbasis organisasi Islam.

Dalam kajian MSDM, fenomena permasalahan sumber daya manusia (SDM) dan kerjanya banyak yang tidak mampu dijawab organisasi melalui rasionalitas, intelektual dan teknologi informasi. Kondisi ini melatarbelakangi banyak professional semakin tertarik tentang isu etika kerja karena secara empiris potensial dijadikan sebagai solusi untuk meningkatkan kinerja termasuk dalam institusi pendidikan dalam aspek kinerja dosen. Sebagaimana dijelaskan UU.No.12 Thn.2012 tentang Pendidikan Tinggi, perguruan tinggi adalah salah satu tempat dimana sumber daya manusia dibina, dikembangkan dan disiapkan untuk menjadi manusia yang bermanfaat dan siap menghadapi jamannya. Dengan demikian perguruan tinggi merupakan tempat yang dihormati dan dipercaya oleh negara, masyarakat dan para orang tua untuk mendidik anak-anak bangsa. Penyiapan dosen yang berkualitas harus dimulai dari sistem rekrutmen, model pengembangan dosen dan sistem evaluasi kinerja. Terkait peraturan ini, maka dosen merupakan salah satu komponen essential dalam

sistem pendidikan. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan Nasional. Untuk menjalankan peran, fungsi dan kedudukan tersebut diperlukan sosok dosen yang profesional dan kompeten dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimuat dalam UU. RI No.12 tahun 2012 Pasal-1, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat.

Berdasarkan aturan ini dapat dikatakan sebuah cara efektif untuk menjaga kualitas pendidikan pada era New Normal ini adalah peningkatan kinerja dosen melalui evaluasi pengembangan kompetensi, teknologi informasi dan implementasi filosofi etika kerja Islami.

## **1.2. Konsep Etika Kerja Islami**

Bertens (2013) mendefinisikan etika menjadi tiga, yakni: 1). nilai dan norma moral yang jadi pegangan bagi seseorang atau sekelompok dalam mengatur tingkah lakunya, 2). kumpulan asas atau nilai moral atau kode etik, 3). ilmu yang mempelajari baik atau buruk. Terkait dengan kerja, etika kerja merupakan serangkaian nilai-nilai atau norma-norma yang dipegang erat oleh individu, baik sebagai karyawan atau bagian dari manajemen yang mengatur regulasi kerja. Tasmara (2012) mengatakan etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.

Dalam kehidupan organisasi modern etika kerja sering disitilahkan dengan etos kerja yaitu nilai-nilai dan norma moral yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Sinamo (2011:35) mengatakan, etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri dan mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang menga-turnya, nilai-nilai luhur yang menggerak-kannya, sikap-sikap mulia yang dilahir-kannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral dan kode perilaku para pemeluknya.

Dapat dikatakan etos kerja berarti karakteristik, sikap, kebiasaan, kualitas esensial seseorang atau kelompok dalam bekerja. Etos kerja juga dapat dikatakan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud secara khas dalam perilaku kerjanya. Hutasuhut (2019), etika kerja sering dilekatkan pada nilai tertentu dalam konteks penyelesaian masalah kerja, sehingga dapat disebut etika kerja Islami, yaitu perilaku kerja sesuai dengan yang diperintahkan dan dilarang Allah SWT dalam Al-Qur'an dan Hadist.

Ali & Al-Owaihian (2008) selanjutnya menjelaskan, etika kerja Islam adalah sebuah orientasi yang menyiratkan kerja sebagai kebajikan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan seseorang yang dapat membangun keseimbangan kehidupan pribadi dan sosial seseorang, yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah. Etika kerja Islami merupakan orientasi yang membentuk dan memengaruhi keterlibatan dan partisipasi Muslim di tempat kerja. Etika kerja Islami memandang pekerjaan sebagai cara untuk kepentingan lebih dari kepentingan pribadi secara ekonomi, sosial, dan psikologi, melanjutkan prestis sosial, meningkatkan kemakmuran sosial, dan menguatkan keimanan. Mereka mengusulkan empat konsep utama yang membangun etika kerja Islami yaitu usaha, kompetisi, transparansi, dan tanggung jawab moral.

Kemudian Ya'qub(2006) mengatakan, kebijakan dalam nilai-nilai Islam ialah adanya asas keseimbangan, wawasan keselarasan dan keserasian antara ukhrawi dan duniawi, antara lahir dan batin dan antara kerja mencari rezeki dengan ibadah dan zikir kepada Allah. Maka etika kerja Islami secara umum terdiri dari dimensi duniawi dan dimensi ukhrawi. Dimensi

duniawi beorientasi kepada konsep *ihsan* yaitu untuk selalu menyempurnakan pekerjaan (*itqon*), melalui proses belajar sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. Dimensi *ukhrawi* berorientasi kepada pentingnya niat ikhlas, yaitu bekerja bukanlah semata-mata mencari nafkah/ materi namun juga sebagai wujud pengabdian/ibadah kepada Allah SWT. Tujuan etika kerja Islami meyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu supaya berjalan seimbang. Manfaatnya, dapat menjadi tuntutan dalam bekerja supaya individu selamat di dunia-akhirat sesuai tuntunan Islam. Tantangan etika kerja Islami saat ini adalah pengembangan proses kerja yang lebih kompetitif dan efektif menuju kehidupan yang lebih berkualitas. Hutasuhut (2019) menyarankan, dosen sebagai pendidik profesional idealnya tidak hanya memiliki kompetensi seperti unsur pengetahuan, keterampilan dan keahlian menggunakan IT namun harus memiliki etika kerja yang Islami supaya mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Chanzanagh & Akbarnejad (2011) memperjelas, dimensi etika kerja islami meliputi: 1. *Work Intention* adalah niat dalam melakukan suatu pekerjaan, ehingga maksud di atas kegiatan ekonomi dalam islam yaitu untuk mencapai ridha Allah SWT. 2. *Trusteeship*. Kepercayaan (amanah) adalah anjuran bagi umat Muslim agar memiliki modal sosial yang kuat dalam hubungan sosio-ekonomi. 3. *Work type*. Banyaknya tipe pekerjaan mengharuskan umat Muslim untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat Islam. 4. *Work results for Islamic Ummah*. Dalam Islam, aktivitas ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat islam secara spesifik atau jika aktivitas ini merugikan saudara yang beragama lain sangat tidak dianjurkan. Sehingga kegiatan ekonomi yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi umat Islam. 5. *Justice and Fairness*. Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi Islam memberi kesejahteraan untuk seluruh umat. Islam sangat melarang pengumpulan kekayaan melalui jalan yang tidak baik atau Haram. 6. *Cooperation & Collaboration*. Saling membantu dan bekerjasama dalam pekerjaan akan membantu meningkatkan teamwork dan dapat mendukung peningkatan produktivitas pada perusahaan. 7. *Work as the only source of ownership*. Bekerja adalah satu-satunya cara dalam sistem pemerataan kekayaan dalam Islam, dan setiap Muslim akan mendapatkan kekayaan dari hasil pekerjaannya.

Ali & Owaihan (2008) juga menjelaskan dasar-dasar etika kerja Islam terdiri dari 11 konsep: 1).pursuing legitimate business, 2).wealth must be earned, 3).quality of work, 4).wages, 5).reliance on self, 6).monopoly, 7).bribery, 8).deeds and intention, 9).transparency, 10).greed, dan 11).generosity. Akan tetapi belum ada penelitian yang dengan jelas mendefinisikan dimensi etika kerja Islam, sehingga Chanzanagh & Akbarnejad (2011) mengatakan ada 7 dimensi etika kerja Islam.

Dengan penjelasan dimensi dan indikator etika kerja Islami ini maka dapat dikatakan, filosofi etika kerja Islami sangat potensial untuk dijadikan sebagai solusi dalam membantu organisasi membedakan antara perilaku kerja yang benar dan salah, meningkatkan kinerja dan meningkatkan kontribusi anggotanya dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan yang ditetapkan.

### 1.3. Konsep Kinerja Dosen

Sebagaimana dijelaskan Mathis & Jackson(2015), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja memiliki dimensi berbeda-beda untuk setiap jenis pekerjaan yang berlainan, karena setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik. Berdasarkan penjelasan ini pada hakikinya kinerja merupakan implementasi sebuah rencana kerja, baik pada tingkat individual ataupun organisasional.

Perguruan tinggi sebagai bagian dari organisasi pendidikan juga tak terlepas dari fenomena kinerja secara khusus yaitu kinerja tenaga pengajar (dosen). Agar dapat mewujudkan visi, misi dan tujuannya sebuah organisasi tentu harus didukung tersedianya

sumber-sumber daya yang memadai. Dalam hal ini faktor terpenting yang harus diperhatikan adalah tenaga pengajar karena dosen merupakan ujung tombak keberhasilan suatu sistem pendidikan. Terkait hal ini, dalam UU RI. No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Demikian luas dan kompleksnya tugas dosen maka tugas-tugas seorang dosen harus dievaluasi dan dinilai supaya memberi manfaat yang bernilai tinggi bagi *stakeholders* pendidikan. Dan dengan penjelasan ini, jika kinerja dosen kualitasnya baik, maka tujuan pendidikan Nasional akan lebih mudah dan memungkinkan untuk diwujudkan.

Dalam penjelasan Depdiknas Tahun 2004, kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dalam konteks Tridharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian. Kinerja dosen juga dapat dikatakan sebagai perilaku nyata yang dipersyaratkan kepada dosen yang meliputi kemampuan, keterampilan, prakarsa, ketepatan waktu, kualitas/kuantitas hasil kerja dan berkomunikasi. Dan menurut UU RI.No.14 Thn 2005, Pasal 60 (Depdiknas, 2005), dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya dosen berkewajiban melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Selanjutnya berdasarkan PP. No.37 Tahun 2009 tentang Dosen, juga dinyatakan, tugas utama dosen adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 SKS dan paling banyak 16 SKS pada setiap semester yang akan direkap setiap setahun sekali. Selain bidang pengajaran, dosen juga wajib melaksanakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat (PPM). Maka tugas keprofesionalan, dosen yang dinilai setiap tahun yaitu:

- a. melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- b. merencanakan, melaksanakan, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- c. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- d. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, latar belakang sosioekonomi dalam proses pembelajaran;
- e. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- f. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Berdasarkan peraturan ini maka dosen sebagai pendidik profesional idealnya harus dapat memenuhi beban kerja yang distandarkan yaitu minimal 12 SKS dan maksimal 16 SKS per semester sesuai dengan ketentuan yang dikeluarkan DIKTI. Adapun aktivitas yang menjadi penilaian utama kinerja dosen adalah kegiatan tridharma perguruan tinggi, kegiatan unsur penunjang, kegiatan dosen dengan tugas tambahan dan kewajiban khusus profesor beserta bukti fisik sesuai masa berlaku.

#### **1.4. Penilaian Kinerja Dosen**

Penilaian kinerja dosen dapat dilakukan public, namun idealnya adalah dilakukan oleh atasan, rekan kerja dan mahasiswa. Gibson et al.(2012) mengatakan setiap pegawai dituntut dapat memberikan kontribusi positif melalui proses kinerja yang baik. Mengingat kinerja perguruan tinggi tergantung dari kinerja pegawainya yaitu dosen maka dalam hal ini dosen juga dituntut dapat memberikan kontribusi positif melalui proses kinerja yang baik. Kinerja dosen tiap semesternya harus dievaluasi dan dilaporkan karena baik tidaknya kinerja dosen berpengaruh bagi kesejahteraan dosen dan juga kemajuan institusi. Candra (2018) menjelaskan, penilaian kinerja dosen bertujuan: a).Meningkatkan kualitas pengajaran, b).Mengembangkan diri dosen, c).Meningkatkan kepuasan mahasiswa, d).Meningkatkan



kepuasan kerja, e).Merealisasikan tujuan prodi/ fakultas/ universitas dan f).Meningkatkan penilaian masyarakat.

Penjelasan lain, untuk melaksanakan tugasnya, Dikti tahun 2010 menerbitkan pedoman beban kerja per semester yang, meliputi: 1).bidang pendidikan, 2).bidang penelitian - pengembangan ilmu, 3).bidang pengabdian kepada masyarakat dan 4).penunjang tridharma perguruan tinggi.

Selanjutnya dalam UU. RI. No.20 Thn 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan UU Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan, pedoman Beban Kerja Dosen yaitu: 1.Melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan pendidikan di laboratorium, praktik bengkel/ studio/kebunpercobaan/teknologi peng-ajaran. 2.Membimbing seminar mahasiswa, 3.Membimbing KKN, PKN, PKL, 4.Membimbing tugas akhir termasuk laporan hasil penelitian tugas akhir, 5.Penguji ujian akhir, 6.Mengembangkan bahan pengajaran, 7.Menyampaikan orasi ilmiah, 8.Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan. Dari penjelasan ini, dimensi yang dapat dijadikan untuk menilai kinerja dosen adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kebutuhan supervisi dalam aktivitas kerja serta dampak interpersonal.

Dari berbagai penjelasan peraturan dan UU tersebut dapat dikatakan hampir seluruh cara pengukuran kinerja dosen harus mempertimbangkan tiga aspek, yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu atau kesesuaian dengan standar waktu. yang ditetapkan. Hal ini juga senada dengan pendapat Mangkunegara (2014), kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Robbins and Timothy (2012), indikator kinerja karyawan adalah: a.Kualitas b.Kuantitas c.Ketepatan waktu d.Efektivitas e.Kemandirian f.Komitmen kerja.

### **1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Pendapat Wibowo (2014), terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang. Pasolong (2013) menjelaskan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: a.Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi(kecerdasan) yang mencukupi dan minat. b.Kemauan, yaitu kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. c.Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi. d.Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan. e. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. f.Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien. g.Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena seseorang yang merasa aman melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Bernardin & Russel (2013) kemudian menjelaskan, berhasil tidaknya kinerja, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Mathis & Jackson (2015), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu, yaitu: 1. Kemampuan 2. Motivasi 3. Dukungan yang diterima 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan 5. Hubungan mereka dengan organisasi. Prawirosentono (2012), kinerja dapat dilihat berdasarkan indikator efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Namun untuk kinerja dosen memiliki perbedaan dibanding yang

lainnya, menurut ketentuan UU No. 14 Tahun 2005 dan Buku Pedoman Sertifikasi Dosen 2010 kinerja dosen tercermin dalam kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab-nya sebagai pengajar dan peneliti yang dijabarkan dalam Tri Dharma perguruan tinggi. Maka secara spesifik, kinerja dosen dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari sikap, minat, motivasi, intelegensi, komitmen dsb. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari sarana dan prasarana, kompensasi/insentif atau gaji, lingkungan kerja dan teknologi informasi.

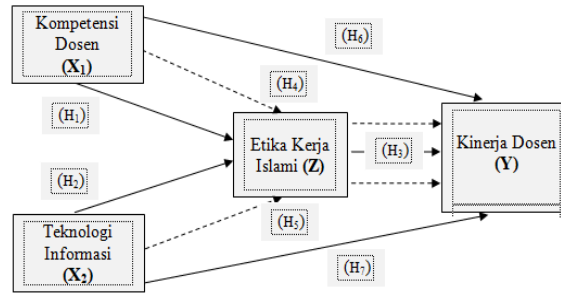
Berdasarkan berbagai penjelasan tersebut dapat dikatakan kinerja dosen akan mencapai hasil maksimal jika dosen memiliki kemampuan, sikap dan perilaku kerja yang memadai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Maka kinerja dosen dapat diukur dari: a). **Hasil kerja** yang dicapai oleh dosen selama bertugas pada suatu program studi dari satu semester ke semester berikutnya, dapat dilihat dari banyaknya capaian yang dapat direalisasikan dosen atas program kerja dari program studi yang telah disusun bersama warga kampus. b). **Kualitas kerja** dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selama bertugas pada program studi tertentu. c). **Inisiatif** dosen dalam mencari strategi untuk merealisasikan program kerja yang dicanangkan. d). **Kerja sama** dengan dosen, karyawan dan masyarakat dalam merencanakan dan melaksanakan tujuan program studi. e). **Keberhasilan dosen** dalam setiap kegiatan program studi terutama dalam mencari solusi memecahkan masalah saat melaksanakan kewajiban dan tugasnya. f). **Kemampuan dosen** dalam mengatasi tekanan dan intervensi dari pihak luar dan atasan, serta mengelola motivasi yang ada dalam dirinya dan lingkungannya.

#### 1.6. Kerangka Konsep dan Hipotesis

Beberapa penelitian terkait penelitian ini antara lain dilakukan oleh Zaini, (2019) dengan kesimpulan, arus globalisasi dan revolusi industri yang semakin deras tidak bisa dihambat, bahkan sebaliknya harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, yaitu dengan cara membentenginya dengan SDM yang berkualitas yaitu dengan menerapkan etos kerja Islami sehingga dampak negatifnya dapat disikapi. Dengan demikian dalam menghadapi Revolusi Industri 5.0. idealnya pembangunan kualitas SDM tidak hanya terfokus pada aspek kompetensinya tetapi pembangunan aspek karakter juga sangat penting yang dapat dibangun melalui etika kerja yang Islami.

Penelitian yang membahas pengaruh teknologi informasi dengan kinerja dosen dilakukan Budiman (2017), menyimpulkan. perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat tidak bisa dihindari lagi pengaruhnya terhadap dunia pendidikan. Peran teknologi informasi berpengaruh dalam pembelajaran, selain membantu siswa dalam belajar juga memiliki peran yang cukup berpengaruh terutama dalam pemanfaatan fasilitas untuk kepentingan memperkaya kemampuan mengajarnya. Penelitian tentang pengaruh etika kerja Islami dengan kinerja dosen, dilakukan Hutasuhut (2019) menyimpulkan, berdasarkan hasil uji t, Etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja dosen di UMN Al-Washliyah. Etika kerja Islami dapat menjelaskan kinerja dosen 46.1% sisanya 53.9% dipengaruhi variabel lain.

Dari beberapa penelitian tentang kinerja dosen, secara empirik dapat dikatakan kompetensi dosen, teknologi informasi dan etika kerja Islami sangat potensial untuk dijadikan solusi memelihara kualitas pendidikan pada era New Normal ini. Berdasarkan kajian tersebut model evaluasi peningkatan kinerja dosen sebagai yang merancang adalah seperti berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan kerangka konsep, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap etika kerja Islami.
2. Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap etika kerja Islami.
3. Etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.
4. Kompetensi melalui etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja. .
5. Teknologi informasi melalui etika kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja.
6. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.
7. Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

## 2. METODE

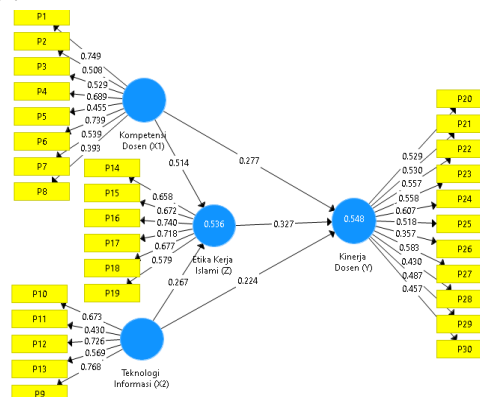
Penelitian ini dapat digolongkan kepada penelitian *asosiatif* yaitu sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode PLS dengan menggunakan bantuan software *SmartPLS*. PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan berdasarkan variance atau *componentbased structural equation modeling*. Ghazali dan Latan tujuan PLS-SEM, untuk mengembangkan teori (*orientasi prediksi*).

Penelitian ini dilaksanakan pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah yang beralamat di Jln. Garu II kampus A, kampus B dan kampus C. Populasi penelitian adalah dosen tetap UMN AW dan sampel dihitung berdasarkan tabel Krecjnie dan Morgan. Sesuai dengan kriteria pada tabel tersebut, maka jumlah sampel ditetapkan 127 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipilih menggunakan random sampling.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Uji dengan Model *Standard Loading*

Pengujian ini bertujuan mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil analisis model struktural dengan *Standard Loading* dapat dilihat pada gambar 3.1. berikut :



Sumber: Hasil Pengolahan Data - SmartPLS.

Gambar 2. *Standard Loading*



Dari gambar *Standard Loading*, semua indikator dari variabel Kompetensi Dosen( $X_1$ ), Teknologi Informasi ( $X_2$ ), Etika Kerja Islami (Z) dan Kinerja Dosen(Y) memiliki nilai korelasi yang baik. Karena semua nilai indikatornya lebih besar 0.30 sesuai dengan penjelasan Sugiyono. Maka dapat dikatakan, semua indikator *variabel observed* memiliki nilai yang signifikan.

### 3.2. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

*Inner model* dapat dilakukan dengan melihat Nilai *R square* yang juga merupakan uji *goodness-fit* model, yang dapat dianalisa dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai *R square*

<i>R Square</i>	
Etika Kerja Islami (Z)	0,536
Kinerja Dosen (Y)	0,548

Sumber: Hasil Pengolahan Data - SmartPLS.

Dari Tabel 3.1, diketahui Nilai *R square* untuk variabel Etika Kerja Islami (Z) sebesar 53,6% dan Kinerja Dosen (Y) sebesar 54,8 %. Artinya variabel Etika Kerja Islami (Z) dan Kinerja Dosen (Y) dapat dijelaskan oleh Kompetensi Dosen ( $X_1$ ) dan Teknologi Informasi ( $X_2$ ), sebesar 53,6% dan 54,8 % sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Selanjutnya untuk melakukan uji kesesuaian model (*Uji goodness of fit*) dihitung dengan menggunakan persamaan *Q-square* dengan matematis sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - \text{Etika Kerja Islami})(1 - \text{Kinerja Dosen})$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,536)(1 - 0,548) = 1 - (0,464)(0,452)$$

$$Q^2 = 1 - 0,209 \quad \mathbf{Q^2 = 0,791}$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai  $Q^2 = 0,791$  dan  $> 0$ , maka dapat dikatakan model penelitian Kompetensi Dosen( $X_1$ ), Teknologi Informasi ( $X_2$ ), Etika Kerja Islami (Z) dan Kinerja Dosen (Y) memiliki kesesuaian dan layak dikembangkan untuk penelitian selanjutnya.

### 3.3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis, dapat diuji dari nilai t-statistik. Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan adalah nilai  $t \pm 1,96$ . Apabila nilai t berada pada rentang nilai -1,96 dan 1,96 maka hipotesis akan ditolak atau  $H_0$  diterima. Pengujian hipotesis pada model yang dirancang dapat seperti pada tabel berikut :

Tabel 2. *Path Coefficients* (Koefisien Jalur)

	Sampel Asli (O)	T Statistik ( O /STDEV  )
Etika Kerja_Islami (Z) -> Kinerja_Dosen (Y)	0.327	3.292
Kompetensi_Dosen (X1) -> Etika Kerja_Islami (Z)	0.514	4.458
Kompetensi_Dosen (X1) -> Kinerja_Dosen (Y)	0.446	4.519
Teknologi_Informasi (X2) -> Etika Kerja_Islami (Z)	0.267	2.597
Teknologi_Informasi (X2) -> Kinerja_Dosen (Y)	0.311	3.089

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS.

Berdasarkan uji analisis *Path Coefficients* dan dari hasil uji-t diketahui:

- 1) Pengaruh Etika Kerja Islami (Z) terhadap Kinerja Dosen (Y) memiliki nilai t statistik sebesar 3,292 dan lebih besar dari t-tabel 1,96.
- 2) Pengaruh Kompetensi Dosen ( $X_1$ ) terhadap Etika Kerja Islami (Z) memiliki nilai t statistik 4,458 dan  $>$  dari kriteria yang ditetapkan 1,96.
- 3) Pengaruh Teknologi Informasi ( $X_2$ ) terhadap Etika Kerja Islami (Z) memiliki nilai t statistik sebesar 2,597 dan  $>$  dari t-tabel 1,96.
- 4) Pengaruh Kompetensi Dosen ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Dosen(Y) memiliki nilai t statistik=4,519 dan  $>$  t-tabel 1,96.

5) Pengaruh Teknologi Informasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Dosen (Y) memiliki nilai t statistic=3,089 dan  $>$  t-tabel 1,96.

Dari penjelasan tabel 3.2. *Path Coefficients*, dapat dikatakan bahwa:

- 1) Variabel Kompetensi Dosen ( $X_1$ ), Teknologi Informasi ( $X_2$ ) terhadap Etika Kerja Islami (Z) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 2) Variabel Kompetensi Dosen ( $X_1$ ), Teknologi Informasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Dosen (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 3) Variabel Etika Kerja Islami (Z) terhadap Kinerja Dosen (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 4) Pengaruh variabel yang paling dominan adalah Kompetensi Dosen ( $X_1$ ), terhadap Kinerja Dosen (Y) dengan nilai t statistik terbesar yaitu 4,519.

#### 4. KESIMPULAN

Islam memandang manusia sebagai makhluk ciptaan Allah untuk mengemban amanah dalam bekerja sekaligus menjadi-kannya ibadah. Dalam konteks manajemen, kinerja antara organisasi dengan individu bukan hanya dipengaruhi ketersediaan sumberdaya yang berlimpah, serba canggih tapi tergantung pada sikap dan perilaku SDM melalui etika kerja Islam. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu dan organisasi. Sebagaimana hasil penelitian Hutasuhut (2019), kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu mengaktualisasikan diri terhadap tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. Artinya kinerja merupakan bentuk nyata nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianutnya sesuai Al-Qur'an dan al-Sunnah.

Hasil penelitian ini juga mendukung beberapa hasil penelitian yang menganalisis kontribusi etika kerja Islami terhadap kinerja. Hal tersebut diketahui dari hasil analisis atau pengujian dengan Model *Standard Loading*, yaitu semua korelasi nilai indikatornya lebih besar 0.30. Pengujian dengan Model Struktural (*Inner Model*) menyimpulkan nilai  $Q^2 = 0,791$  dan di atas atau  $>$  0, hal ini mengindikasikan dengan *Uji goodness of fit* model yang dihasilkan memiliki kesesuaian yang baik. Dan berdasarkan uji *Path Coefficients (Koefisien Jalur)* menunjukkan nilai t statistik semuanya berada atau lebih besar dari kriteria yang ditetapkan yaitu 1,96. Dengan demikian hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_o$ ) ditolak.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Ali, J. Abbas dan Owaihan, Abdullah Al. 2008. "Islamic Work Ethic: A Critical Review". *Cross Cultural Management An International Journal*, Vol. 15.
- Budiman, Haris. (2017). Peran Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam: Al-Tadzkiyyah*: 8(1), 31-43.
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. (2013), *Human Resource Management*, Sixth Edition. New York: McGrawHill
- Bertens, K. (2013). *ETIKA*, Yogyakarta: Kanisius
- Candra, Surya..(2018). Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode TOP SIS. *Jurnal RESTI*: 2(1), 322-329,
- Chanzenagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 30 (2011) 916 – 924.
- Depdiknas. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (2003). Jakarta.

- Depdiknas. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (2005). Jakarta.
- Hutasuhut, J., (2019). Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen, Jurnal BEST : Biology Education, Scientific & Technology.. 2(2), 1-3.
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. (2015). **Partial Least Square Konsep** Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition). Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert (2012). *Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*. 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill.
- Hutasuhut, J., Saragih, A., dan Syamsuri AR.,(2019). *Etika Kerja Islami Sebagai Paradigma Kinerja Organisasi*. Medan: LP2M UMN AW.
- Mangkunegara. A.A. A. Prabu (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika.
- Mathis & Jackson, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. (2013). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Prawirosentono, (2012). *Manajemen SDM Jakarta*: Bumi Aksara
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen.
- Robbins, P. Stephen & Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinamo, Jansen. (2011). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tasmara, Toto. (2012). *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. Gama Insani, Jakarta.
- Undang-Undang No.12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja .. Jakarta : Rajawali Pers*.
- Ya'qub, Hamzah (2006). *Etika Islam*. Bandung: C.V. Diponegoro.
- Zaini, Hasan, (2019). *Perspektif Al-Qur'an Tentang Peningkatan Etos Kerja Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0 Dan Perubahan Sosial 5.0*. Batusangkar International Conference IV, October 14-15, 1-18.