PAPER NAME

01 Etos Kerja Islami-Baru.pdf

AUTHOR

BUKU MULIATI

WORD COUNT

27386 Words

CHARACTER COUNT

175096 Characters

PAGE COUNT

154 Pages

FILE SIZE

4.5MB

SUBMISSION DATE

Jul 15, 2022 1:54 PM GMT+8

REPORT DATE

Jul 15, 2022 1:59 PM GMT+8

17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 17% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

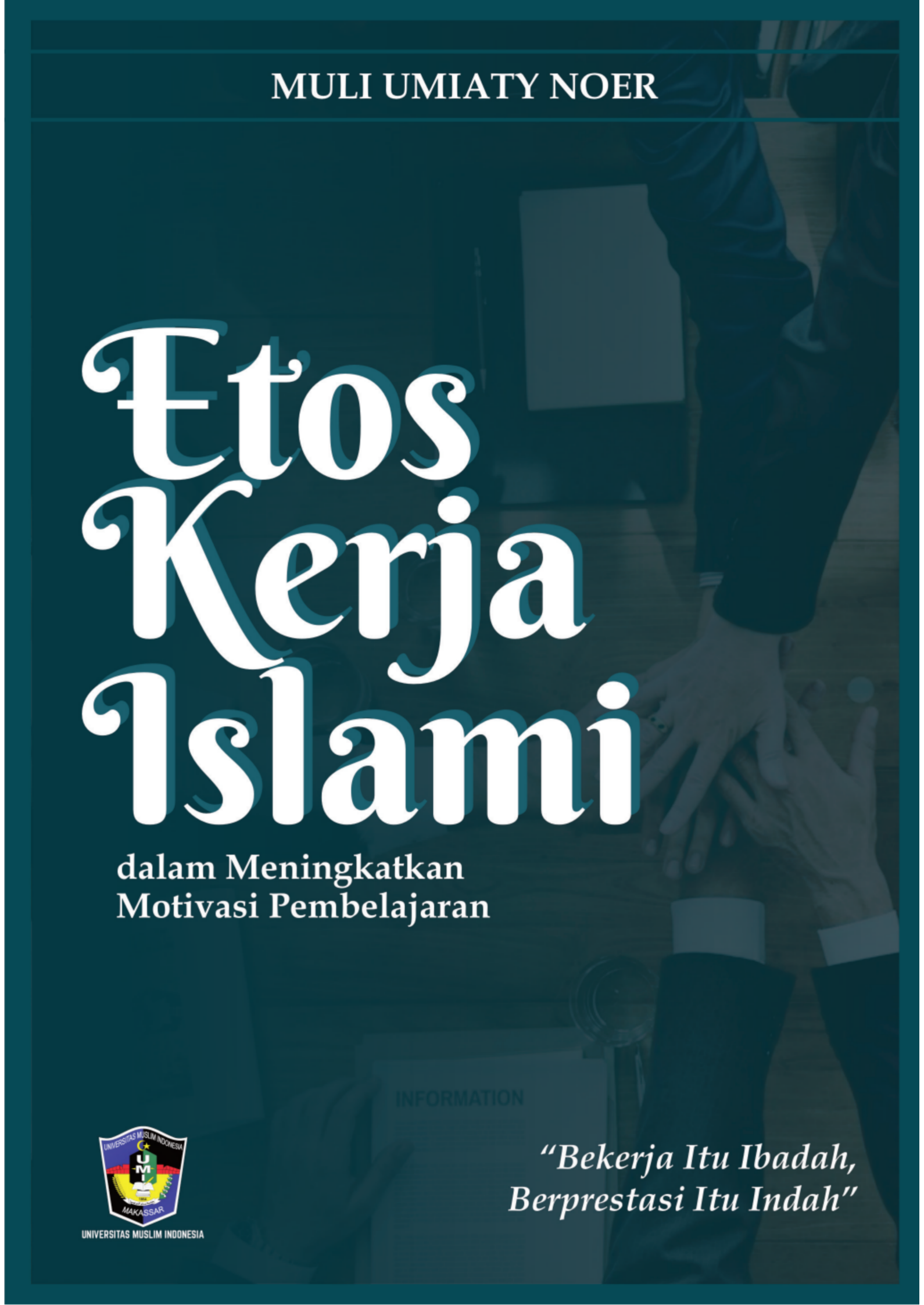
Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Submitted Works database
- Bibliographic material
- Small Matches (Less then 10 words)

MULI UMIATY NOER

Etos Kerja Islami

dalam Meningkatkan Motivasi Pembelajaran



UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA

"Bekerja Itu Ibadah, Berprestasi Itu Indah"

MULI UMIATY NOER

Etos Kerja Islami dalam Meningkatkan Motivasi Pembelajaran

BALLA SULO
TEKNOPORIE

Etos Kerja Islami dalam Meningkatkan Motivasi Pembelajaran

MULI UMIATY NOER

Desain Sampul dan Tata Letak :
BallaSulo Teknoporie

Cetakan I, Januari 2022
25 cm, 152 Halaman
ISBN : 978-623-98066-0-6

Penerbit :
BallaSulo Teknoporie
Jl. Bontotangnga No. 19
Somba Opu - Gowa 92113
Surel : ballasulo@gmail.com

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
All rights reserved
© BallaSulo Teknoporie, 2022

Dilarang memperbanyak buku ini dalam bentuk apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu 'Alaikum Warhmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah berkat perkenanNya dan kerja keras dari penulis, sehingga buku ini berhasil diterbitkan. Penerbitan buku ini dapat terselenggara, berkat dukungan dari berbagai pihak, khususnya, Rektor UMI dan Ketua Pengurus Yayasan Wakaf UMI. Untuk itu, kami menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Tentu saja penerbitan buku ini, masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu saran dan kritik membangun dari sidang pembaca sangat kami harapkan. Semoga pada penerbitan berikutnya, kesalahan dan kekurangan itu dapat diperbaiki.

Akhirnya kepada Allah SWT jugalah kita serahkan segalanya untuk memberi ganjaran atas hasil karya dan upaya dalam menerbitkan buku ini.

Makassar, Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **III**
DAFTAR ISI ..... **V**

PENDAHULUAN
A. BEKERJA DALAM ISLAM **1**
B. MELAHIRKAN SDM UNGGUL **5**

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL
A. SHARIAH ENTERPRISE THEORY **9**
B. THEORY OF REASONED ACTION **10**
C. TEORI AL WALA' (LOYALITAS) **12**
D. STEWARDSHIP THEORY **17**
E. KERANGKA KONSEPTUAL **18**

METODE PENELITIAN
A. PENDEKATAN PENELITIAN **23**
B. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN **23**
C. JENIS DAN SUMBER DATA **23**
D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA **24**
E. POPULASI DAN SAMPEL **24**
F. METODE ANALISIS DATA **25**
G. DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURANNYA **28**

ETOS KERJA
A. PENGERTIAN ETOS KERJA **33**
B. ETOS KERJA ISLAM **35**
C. DIMENSI DAN INDIKATOR ETOS KERJA ISLAM **39**
D. PEMBENTUKAN ETOS KERJA **50**
E. PENERAPAN ETOS KERJA ISLAM **53**

MOTIVASI DALAM ISLAM
A. PENGERTIAN MOTIVASI 55
B. KONSEP DASAR MOTIVASI 56
C. MOTIVASI KERJA ISLAM 61
D. MOTIVASI BELAJAR 68
KINERJA DOSEN 83
A. PENGERTIAN KINERJA 83
B. INDIKATOR KINERJA DOSEN 84
C. TUJUAN PENILAIAN KINERJA 86
D. MANFAAT PENILAIAN KINERJA 87

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. DEKSRIPSI OBJEK PENELITIAN 89
B. HASIL PENELITIAN 92
C. PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DOSEN.108
D. PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DOSEN 115
E. MOTIVASI KERJA ISLAM TERHADAP PEMBELAJARAN.....124
F. ETOS KERJA ISLAM TERHADAP MOTIVASI KERJA ISLAM.....127
G. KINERJA DOSEN DENGAN MOTIVASI KERJA ISLAM 129
H. ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI MOTIVASI KERJA ISLAM.....135

KESIMPULAN DAN SARAN
A. KESIMPULAN 141
B. SARAN-SARAN.....142

DAFTAR PUSTAKA.....143

BAGIAN PERTAMA

PENDAHULUAN

A. Bekerja dalam Islam

Dalam Islam bekerja dan semangat kerja berjalin berkelindan artinya satu sama lain kohesif. Selain Al-Quran Nabi Muhammad SAW juga memerintahkan untuk bekerja sesuai sabdanya" Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selama-lamanya dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok". Baik ayat Al-Quran maupun hadis Nabi Muhammad SAW tersebut, mewajibkan kaum muslimin bekerja sekaligus dalam bekerja didororng oleh semangat atau etos kerja. Di ayat lain Islam memberikan penekanan yang kuat pada etos kerja. Manusia harus berkontribusi positif bagi kehidupan di bumi dimana Allah telah menyiapkan berbagai sumber daya alam yang menjadi sumber rezeki. Tapi memperoleh rezeki tersebut manusia harus menggalinya, menggunakan akal pikirannya, ilmu pengetahuan dan teknologinya dengan semangat dan etos kerja. Bekerja merupakan sebuah kegiatan yang penting sampai pada tingkat dimana bekerja adalah sama dengan ibadah (Ahmad dan Owoyemi, 2012). Etos kerja mempunyai unsur kemampuan, kecakapan, disiplin kerja, dan ketelitian sehingga dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik.

Majid (2000) menyatakan bahwa kata" etos" terambil dari perkataan "etika" dan "etis" yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok termasuk suatu bangsa. Dengan demikian etos kerja islami didasari pada akhlak atau etika sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakan pekerjaan tidak lagi membutuhkan konsep lain karena jiwanya telah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar.

Ali dan Owaihan (2008) mengatakan bahwa sejak awal masa muslim, telah menawarkan pandangan pada pekerjaan dan telah merumuskan secara jelas mengenai konsep etos kerja. Etos kerja erat kaitannya dengan nilai-nilai kerja yang diyakini dan dimiliki oleh seorang karyawan, yang nantinya mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja.

Tasmara (2002:16) berpendapat bahwa dengan etos kerja yang bersumber dari keyakinan Al-Qur'an ada semacam keterpanggilan yang sangat kuat dari lubuk hatinya, untuk menunjukkan hasil kerja kerasnya yang berkualitas. Sedangkan Irkhami (2014) menyatakan bahwa etos kerja bagi seorang muslim merupakan bagian penting dari keberhasilan manusia, baik dalam komunitas kerja yang terbatas, maupun dalam lingkungan sosial yang lebih luas. Keberhasilan ini bukan hanya dikarenakan adanya pengetahuan dan kemampuan menggunakan nalar, tetapi juga kemampuan mengarahkan pengetahuan dan aktivitas penalaran menuju pada kebaikan, baik kebaikan individu maupun kelompok.

Dengan bekerja manusia bukan hanya mendapat penghasilan dan nafkah lahiriah untuk memenuhi

kebutuhan, tetapi juga untuk meperoleh pahala karena termanifestasi sebagai ibadah. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. Bekerja dengan prinsip ini akan dapat mewujudkan tujuan akhir dari pekerjaan yang dilakukan, yaitu memperoleh keridhaan-Nya. Lebih dari itu, istilah kerja dalam Islam bukan semata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam dan tak mengenal lelah, tetapi bekerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri sendiri, keluarga, maupun masyarakat di sekitarnya.

Mangkunegara (2005:6) berpendapat bahwa sebenarnya kitab suci Al-Qur'an dari agama Islam mengajarkan manusia harus bekerja keras dengan penuh semangat atau etos kerja. Allah memerintahkan manusia bekerja dan berusaha untuk memenuhi kepentingan dan urusan duniawi dan ukhrawi secara seimbang. Islam melarang orang mengejar duniawinya saja, dan melupakan akhiratnya. Begitu juga sebaliknya. Kedua kehidupan ini dituntut berjalan selaras, di sinilah peran etos kerja Islami mewujudkannya. Dengan dasar sistem keimanan dan aqidah yang diyakini secara kokoh oleh pemeluknya, Islam mengatur semangat atau etos kerja tersebut dengan beramal dan menjauhkan sifat mengeluh. Hal ini berdasarkan pegangan muslim dalam menghadapi hidup yang dilandasi oleh syukur dan sabar. Bila mendapat rezeki dia bersyukur, dan hal itu baik, sebaliknya bila mendapat kesusahan dia bersabar, dan itu juga adalah hal yang baik. Dengan bersyukur dan bersabar seorang muslim sentiasa dalam keadaan penuh semangat dan etos kerja, dan dengan

sendirinya dia pantang mengeluh. Segala sesuatu yang dihadapi manusia, apakah mendapat nikmat dipandangnnya baik, dan sebaliknya bila mendapat musibah dan bencana juga dipandangnya baik. Tak ada yang buruk dalam Islam, dan itulah pijakan sifat syukur dan sabar.

Tasmara, 2008 dalam Zahra, 2015 menyatakan etos kerja islami merupakan sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh oleh karenanya mengandung nilai ibadah yang sangat luhur. Etos kerja belumlah cukup sebagai sarana menghasilkan kerja atau amal menuju kesempurnaan. Di sini dibutuhkan pula dorongan agar karyawan dapat bergerak untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dorongan itu dalam istilah manajemen dikenal dengan motivasi. Menurut Mangkunegara (2004) motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi. Motivasi merupakan kondisi dimana karyawan dapat menggerakkan diri secara terarah untuk mencapai tujuan suatu lembaga. Motivasi merupakan unsur penting dalam suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku kerja.

Cowley dan Smith (2014: 76) menekankan bahwa setiap dosen selain perlu memiliki etos kerja juga membutuhkan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat dosen melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja dipengaruhi oleh

keinginan untuk memperoleh nilai ekstrinsik seperti gaji dan upah yang mampu memelihara kelangsungan hidupnya, kondisi kerja yang baik, kepastian tugas yang akan dikerjakan, dan hubungan sosial yang baik. Tidak hanya nilai ekstrinsik, nilai intrinsik juga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Mathis dan Jackson (2011: 114) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan dalam diri manusia yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sebagai motif yang mendorong karyawan dalam melakukan tindakan, organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih kepada karyawannya agar terus termotivasi untuk bekerja.

Timbulnya etos atau semangat dan motivasi untuk bekerja semuanya saling berpengaruh antara satu sama lain. Namun efektifnya etos dan motivasi kerja tergantung dari sikap kepemimpinan menuntun, memibimbing, memandu dan menggerakan bawahan untuk bekerja, apakah karyawan dalam satu instansi atau dosen dalam suatu lembaga pendidikan. Karena itu kepemimpinan yang kapabel dan akuntabel dalam level apa pun adalah yang mampu membawa seluruh bawahannya dapat bergerak secara *team work* atau kerjasama untuk mencapai tujuan. Profil kepemimpinan seperti ini akan membawa karyawan menghasilkan kerja atau kinerja yang menjadi harapan sesuai yang telah ditetapkan dalam rencana.

B. Melahirkan SDM Unggul

Akademi Bahasa Asing UMI (ABA UMI) adalah salah satu lembaga pendidikan tinggi dalam lingkup universitas yang berasaskan Islam yaitu Universitas Muslim Indonesia disingkat UMI. Karena itu ABA UMI melaksanakan

kegiatannya sebagai suatu lembaga memiliki dosen yang semua tindakan dan aktivitasnya didasari dengan tuntunan Islam. Sebagai lembaga pendidikan Islam, etos kerja dan motivasi kerja dosen ABA UMI mengarah pada usaha pengembangan sumber daya manusia (peserta didik) yang islami, antara lain melalui Pendidikan dan Pengajaran, selain penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Melalui Tridharma Perguruan Tinggi ini, dosen ABA UMI mencetak kader-kader mahasiswa yang handal dan unggul dengan berilmu amaliah, beramal ilmiah dan berkhlakul karimah. Apa yang dicapai oleh lembaga pendidikan Islam ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yaitu mencetak SDM yang selain secara intelektual mengedepankan profesionalitas, menguasai Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dan Seni (IPTEKS) dan secara spiritual bertaqwa, beriman serta berakhlak mulia. Profil kualitas SDM dosen semacam inilah yang dibutuhkan dalam pembangunan mencapai kesejahteraan pada era globalisasi saat ini. Karena itu Tampubolon (2001: 47) menyatakan pembentukan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang patut diprioritaskan, oleh karena hanya bangsa yang memiliki sumber daya manusia yang unggullah yang akan memenangkan kompetisi global dan memiliki paspor untuk *survive* di masa mendatang.

Dalam mencetak SDM yang unggul dan berkualitas Perguruan Tinggi harus tampil sebagai garda terdepan dalam mencetak SDM yang kompetitif di masa mendatang. Peran lembaga pendidikan dipandang sebagai faktor yang menentukan. Karena itu lembaga pendidikan seperti halnya ABA UMI memberikan kontribusi terbesar dalam menyiapkan sumber daya manusia yang handal. Hanya

masih diakui bahwa salah satu masalah krusial yang dihadapi institusi pendidikan di Indonesia adalah berkaitan dengan kelemahan manajerial dan kepeimpinan. Rendahnya kualitas dan kinerja organisasi lembaga pendidikan merupakan hal yang bersumber dari kurang profesionalnya kepemimpinan atau manajemen pendidikan kita.

Coombs mengakui bahwa manajemen pendidikan membutuhkan perbaikan apabila menginginkan luaran yang berkualitas dan profesional. Manajemen yang dimaksud berkaitan dengan penerapan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan. Penerapan fungs-fungsi tersebut memungkinkan terwujudnya proses sinergitas dalam aktivitas pada suatu organisasi.

Munculnya etos kerja dan motivasi berkaitan dengan sejauh mana pemimpin suatu lembaga seperti lembaga pendidikan mampu menyeimbangkan antara aktivitas kerja dan kebutuhan hidup para dosen. Pemimpin selayaknya memahami bahwa dalam manjemen modern saat ini, tak seorang pun akan bekerja dengan gratis. Manusia adalah makhluk ekonomikus, yaitu tidak hanya ingin memenuhi kebutuhan spiritualnya, melainkan menginginkan pemenuhan kebutuhan pisiknya seperti pangan, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, dan sebagainya.

Hal senada dikemukakan oleh Martoyo (2000:13) bahwa manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti

untuk melangsungkan kehidupannya, menikmati rasa tentram, rasa aman dan sebagainya.

Berdasarkan paparan di atas penulis tertarik untuk menggali etos kerja islami dalam meningkatkan motivasi pembelajaran dosen ABA UMI. Ketertarikan ini didasari pada eksistensi ABA UMI yang mengembangkan SDM melalui Tridharma Perguruan tinggi dan memadukan pola pembelajaran Islami dengan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi modern. Juga tertarik karena, apakah etos kerja Islami mampu bersaing dengan pendidikan tinggi yang menyepelekan bahkan mengabaikan prinsip-prinsip agama dalam pola pembelajarannya. Disamping itu tertarik pula untuk melihat apakah etos kerja Islami mampu menyamai bahkan melebih pengaruhnya terhadap motivasi dosen dibandingkan dengan etos kerja dan motivasi dosen yang semata mendasari kerjanya dengan pengetahuan dan teknologi modern. Selain itu didukung pula oleh beberapa peniltian sebelumnya yang membahas tentang etos kerja dan motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pembelajaran. Hasil penelitian mereka ada yang berpengaruh positif dan signifikan walau di sana sini masih saja ditemukan kelemahan-kelemahan yang perlu mendapat perhatian.

Lebih dari itu dilihat kenyataan apakah etos kerja Islami melalui motivasi kerja akan mampu mengatasi segala masalah pembelajaran berdasarkan prinsip-prinsip agama. Seiring perkembangan dunia pendidikan tinggi yang berdampak pada eksistensi lembaga-lembaga yang ada di dalamnya termasuk Akademi Bahasa Asing UMI, maka memungkinkan munculnya berbagai pemasalahan dalam pengelolaan lembaga, khususnya pembelajaran.

BAGIAN KEDUA

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL

A. Shariah Enterprise Theory

Shariah enterprise theory menempatkan Allah sebagai pusat segala sesuatu. Manusia merupakan pihak yang dituntut untuk patuh terhadap semua hukum-hukum Allah. Hal ini dikarenakan Allah menjadi pusat tempat kembalinya manusia dan alam semesta. Kepemimpinan islam, Etos kerja Islam dan Motivasi kerja islam dalam penelitian ini merupakan segala bentuk kegiatan yang dilakukan seseorang dalam bekerja yang didasarkan pada niat dalam melakukan pekerjaan tersebut dengan harapan mendapat ridho Allah dalam segala tindakannya. Niat tersebut merupakan wujud kepada Allah,manusia terhadap hukum-hukum Allah, yang tidak terlepas dari tujuan Islam. Segala bentuk niat, tindakan dan kegiatan yang diridhoi Allah yang bersifat positif diharapkan akan menimbulkan dampak positif pula terhadap kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan kegiatan suatu organisasi atau lembaga.

B. Theory of Reasoned Action

Theory of Reasoned Action (TRA) pertama kali diperkenalkan oleh (Ajzen, 1991). Teori ini menghubungkan antara keyakinan (belief), sikap (*attitude*), kehendak (*intention*) dan perilaku (*behavior*). Kehendak merupakan prediktor terbaik perilaku, artinya jika ingin mengetahui apa yang akan dilakukan seseorang, cara terbaik adalah mengetahui kehendak orang tersebut. Namun, seseorang dapat membuat pertimbangan berdasarkan alasan-alasan yang sama sekali berbeda (tidak selalu berdasarkan kehendak). Konsep penting dalam teori ini adalah fokus perhatian (*salience*), yaitu mempertimbangkan sesuatu yang dianggap penting. Kehendak (*intetion*) ditentukan oleh sikap dan norma subyektif (Jogiyanto, 2011).

Sikap mempengaruhi perilaku lewat suatu proses kepemimpinan islami yang teliti dan beralasan dan dampaknya terbatas hanya pada tiga hal; Pertama, perilaku tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tapi oleh sikap yang spesifik terhadap sesuatu. Kedua, perilaku dipengaruhi tidak hanya oleh sikap tapi juga oleh norma-norma objektif (*subjective norms*) yaitu keyakinan kita mengenai apa yang orang lain inginkan agar kita perbuat. Ketiga, sikap terhadap suatu perilaku bersama norma-norma subjektif membentuk suatu intensi atau niat berperilaku tertentu (Ajzen, 1991). Teori perilaku beralasan diperluas dan dimodifikasi oleh Ajzen dinamai Teori Perilaku Terencana (*theory of planned behavior*). Inti teori ini mencakup 3 hal yaitu; keyakinan tentang kemungkinan hasil dan evaluasi dari perilaku tersebut (*behavioral beliefs*), keyakinan tentang norma yang

diharapkan dan motivasi untuk memenuhi harapan tersebut (*normative beliefs*), serta keyakinan tentang adanya faktor yang dapat mendukung atau menghalangi perilaku dan kesadaran akan kekuatan faktor tersebut (*control beliefs*).

Intensi atau niat merupakan fungsi dari dua determinan dasar, yaitu sikap individu terhadap perilaku (merupakan aspek personal) dan persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau untuk tidak melakukan perilaku yang disebut dengan norma subyektif (Jogiyanto, 2007). Secara singkat, praktik atau perilaku menurut *Theory of Reasoned Action* (TRA) dipengaruhi oleh niat, sedangkan niat dipengaruhi oleh sikap dan norma subyektif. Sikap sendiri dipengaruhi oleh keyakinan akan hasil dari tindakan yang telah lalu. Norma subyektif dipengaruhi oleh keyakinan akan pendapat orang lain serta motivasi untuk menaati pendapat tersebut. Secara lebih sederhana, teori ini mengatakan bahwa seseorang akan melakukan suatu perbuatan apabila ia memandang perbuatan itu positif dan apabila ia percaya bahwa orang lain ingin agar ia melakukannya.

Etos kerja Islami dan Motivasi kerja islam dalam tulisan ini merupakan prinsip tindakan yang didasarkan atas hukum-hukum Allah, sehingga segala tindakan yang dilakukan merupakan berdasarkan niat untuk mendapat ridho Allah dengan mematuhi segala hukum-Nya dalam melaksanakan setiap kegiatan. Suatu organisasi dengan prinsip etika kerja Islam akan menempatkan tindakan-tindakan positif dalam setiap kegiatannya sesuai ketentuan hukum Allah. Prinsip yang bersifat positif tersebut akan membuat karyawan termotivasi untuk menaati setiap

kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Sebagaimana dijelaskan dalam *theory of reasoned action* dapat disimpulkan bahwa sikap positif yang ditimbulkan dari penggunaan prinsip etos kerja Islam akan memotivasi karyawan untuk disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau lembaga.

C. Teori Al Wala' (Loyalitas)

Kata al wala' menurut bahasa berarti; mencintai, menolong, mengikuti, mendekat kepada sesuatu. Kata al wala' menurut terminologi syariat berarti; penyesuaian diri seorang hamba terhadap apa yang disukai dan diridhoi Allah berupa perkataan perbuatan kepercayaan dan orang. Wilayah al wala'; apa yang dicintai Allah. Ciri utama wali Allah; mencintai apa yang dicintai Allah dan membenci apa yang dibenci Allah, ia condong dan melakukan semua itu dengan penuh komitmen. Al wala' (loyalitas/ kecintaan) adalah masalah yang sangat penting dan ditekankan kewajibannya dalam Islam, bahkan merupakan landasan keimanan seseorang yang besar karena jika melalaikannya akan merusak keimanan seseorang (Jayanto, 2016:163). Syeikh Shalih bin Fauzan Al-Fauzan Hafidhahullah berpendapat bahwa setelah cinta kepada Allah dan Rasul-Nya, wajib (bagi setiap muslim untuk) mencintai para kekasih Allah (orang-orang yang beriman) dan membenci musuh-musuh-Nya. Karena termasuk prinsip-prinsip dasar akidah Islam adalah kewajiban setiap muslim yang mengimani akidah ini untuk mencintai orang-orang yang megimani akidah Islam dan membenci orang-orang yang berpaling darinya. Maka seorang muslim (wajib) mencintai

dan bersikap loyal kepada orang-orang yang berpegang teguh kepada tauhid dan memurnikan (ibadah kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala semata), sebagaimana (dia wajib) membenci dan memusuhi orang-orang yang bebuat syirik (menyekutukan Allah Subhanahu wa Ta'ala) (Jayanto, 2016:163). Seperti yang terkandung dalam firman Allah dalam surat Al-Mumtahanah

مِنْكُمْ بُرَآءُ إِنَّا لِقَوْمِهِمْ قَالُوا إِذْ مَعَهُ وَالَّذِينَ إِبْرَاهِيمَ فِي حَسَنَةٌ أُسْوَةٌ لَكُمْ كَانَتْ قَدْ
أَبَدًا وَالْبَغْضَاءُ الْعَدَاوَةُ وَبَيْنَكُمُ بَيْنَنَا وَبَدَا بِكُمْ كَفَرْنَا اللَّهِ دُونِ مِنْ تَعْبُدُونَ وَمِمَّا
مِنْ اللَّهِ مِنَ لَكَ أَمْلِكُ وَمَا لَكَ لَأَسْتَغْفِرَنَّ لِأَبِيهِ إِبْرَاهِيمَ قَوْلَ إِلَّا وَحْدَهُ بِاللَّهِ تُؤْمِنُوا حَتَّىٰ
الْمَصِيرُ وَإِلَيْكَ أَنَبْنَا وَإِلَيْكَ تَوَكَّلْنَا عَلَيْكَ رَبَّنَا ۖ شَيْءٍ

Artinya:

"Sesungguhnya telah ada suri tauladan yang baik bagimu pada (diri nabi) Ibrahim dan orang-orang yang bersamanya; ketika mereka berkatakepada kaum mereka: "Sesungguhnya kami berlepas diri dari kamu dandari apa yang kamu sembah selain Allah, kami ingkari (kekafiran) kamudan telah nyata antara kami dan kamu permusuhan dan kebencian untukselama-lamanya sampai kami beriman kepada Allah semata." (QS. AlMumtahanah,60:4)

Selain itu, firman Allah yang lain yang artinya:

بَعْضٍ أَوْلِيَاءُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءَ وَالنَّصَارَى الْيَهُودَ تَتَّخِذُوا لَا آمَنُوا الَّذِينَ أَيُّهَا يَا
الظَّالِمِينَ الْقَوْمَ يَهْدِي لَا اللَّهَ إِنَّ مِنْهُمْ فَإِنَّهُ مِنْكُمْ يَتَوَلَّهُمْ وَمَنْ

Artinya:
“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil orang-orang Yahudi dan Nasrani menjadi auliya bagimu; sebahagian mereka adalah auliya bagi sebahagian yang lain. Barang siapa di antara kamu mengambil mereka menjadi auliya, maka sesungguhnya orang itu termasuk golongan mereka. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang lalim.” (QS. Al-Maidah: 51).

Ketika menjelaskan besarnya kedudukan masalah ini dalam keimanan dan tauhid, Imam Muhammad bin Abdul Wahhab bekata, “Tidak akan lurus (benar) keislaman seseorang, meskipun dia telah mentauhidkan Allah dan menjauhi (perbuatan) syirik, kecuali dengan memusuhi orang-orang yang berbuat syirik dan meyatakan kepada mereka kebencian dan permushuan tersebut”. Syeikhul Islam Ibnu Taimiyyah rahimahumullah berkata, “Jika keimanan dan kecintaan di dalam hati seseorang (muslim) kuat, maka hal itu menuntut dia untuk membenci musuh-musuh Allah”. Selain itu, Syeikh Muhammad bin Shalih Al-Utsaimin rahimahumullah lebih lanjut menjelaskan, “Sikap loyal dan cinta terhadap orang-orang yang menetang Allah menunjukan lemahnya keimanan dalam hati seseorang kepada Allah dan Rasul-Nya, karena tidaklah masuk akal jika seseorang mencintai sesuatu yang dimusuhi kekasihnya (Allah Subhanahu wa Ta’ala).

Bersikap loyal terhadap orang-orang kafir adalah dengan menolong dan membantu mereka dalam kekafiran dan kesesatan yang mereka lakukan, sedangkan mencintai mereka adalah dengan melakukan sebab-sebab yang menimbulkan kecintaan mereka, yaitu berusaha mencari kecintaan (simpati) mereka dengan berbagai cara. Tidak diragukan lagi perbuatan ini akan menghilangkan kesempurnaan iman atau keseluruhannya. Maka wajib bagi seorang mukmin untuk membenci dan memusuhi orang yang menentang Allah dan Rasul-Nya, meskipun orang tersebut adalah kerabat dekatnya, akan tetapi tidak menghalangi kita untuk menasehati dan mendakwahi orang tersebut kepada kebenaran". Bentuk sikap Al Wala' tehadap Allah adalah dengan cara senantiasa menjalankan perintah-Nya daan menjauhi segala apa yang dilarang oleh Allah, misalnya tidak mencintai orang ataupun benda melebihi cinta kepada Allah, mengerjakan ibadah maghdoh dan ghoiru maghdoh dengan kontinu (istiqomah) dengan mengharap keridhoan Allah serta berjihad di ajalan Allah (*fii sabilillah*) (Jayanto, 2016:165).

Bentuk sikap Al Wala' tehadap entitas adalah dengan cara merencanakan, mengkoordinasikan, meng-implementasikan, dan megendalikan segenap tenaga dan pikiran untuk meningkatkan produkifitas dari entitas Islam sehingga aktivitas dari entitas tersebut dapat bermanfaat untuk kemaslahatan pelanggan dan masyarakat serta lingkungan (Jayanto, 2016:165). Bentuk sikap Al Wala' tehadap *stakeholders* adalah dengan cara memilih *stakeholders* yang Islami untuk mencapai tujuan sesuai degan prinsip-prinsip Islam yang bersumber dari Al-Quran dan Al-Hadits (Jayanto, 2016:165).

Penjelasan tersebut berarti bahwa Teori Al Wala' menempatkan agar setiap muslim wajib mencintai dan bersikap loyal kepada orang-orang yang berpegang teguh kepada tauhid dan memurnikan ibadah kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala semata, yaitu tindakan seorang muslim yang sesuai dengan perintah Allah. Tindakan tersebut berlandaskan Al-Quran dan Al-Hadits, sikap yang berlandaskan Al-Quran dan Al-Hadits akan mewujudkan sikap yang positif dalam setiap kegiatan, termasuk sikap dalam bekerja pada suatu entitas. Bekerja dalam suatu entitas dengan berlandaskan prinsip Al-Quran dan Al-Hadits akan mewujdukan sikap produktif sebagiamana dijelakan dalam Teori Al Wala'.

Etos kerja Islami dan Motivasi kerja islam dalam tulisan ini merupakan prinsip tindakan yang didasarkan atas hukum-hukum Allah. sehingga segala tindakan yang dilakukan merupakan berdasarkan niat untuk mendapat ridho Allah dengan mematuhi segala hukum-Nya dalam melaksanakan setiap kegiatan. Suatu organisasi dengan prinsip etika kerja Islam akan menempatkan tindakan-tindakan yang bersifat positif dalam setiap kegiatannya sesuai ketentuan hukum Allah. Prinsip yang berlandaskan perintah Allah, yaitu sesuai dengan Al-Quran dan Al-Hadits akan memunculkan sikap loyal atau kecintaan pada suatu organisasi tempat dimana seorang muslim bekerja, karena seseorang tersebut akan merasa memliki kewajiban untuk mencintai dan bersikap loyal kepada orang-orang yang berpegang teguh kepada tauhid dan memurnikan ibadah kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala semata. Sikap tersebut akan mewujdukan pekerja/ karyawan yang produktif dalam bekerja sebagaimana dijelaskan dalam Teori Al

Wala', sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap yang ditimbulkan dari penggunaan prinsip etika kerja Islam akan mendorong karyawan memiliki kecintaan tehadap organisasi, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau lembaga tempat ia bekerja.

D. Stewardship Theory

Teori *stewardship* (Donaldson dan Davis, 1991), menggambarkan situasi dimana para manajer tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi, sehingga teori ini mempunyai dasar psikologi dan sosiologi yang telah dirancang dimana para eksekutif sebagai *steward* termotivasi untuk bertindak sesuai keinginan prinsipal, selain itu perilaku steward tidak akan meninggalkan organisasinya sebab steward berusaha mencapai sasaran organisasinya.

Penjelasan dalam *stewardship theory* berarti bahwa, manajer menempatkan kepentingan bersama yaitu kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi/ individu. Dalam etos kerja Islam antara hak dan kewajiban haruslah seimbang, sehingga seorang karyawan dengan prinsip etos kerja Islam akan semaksimal mungkin melaksanakan amanah yang diberikan organisasi setelah organisasi memberikan hak yang lebih kepada karyawan sesuai dengan penjelasan dalam *stewardship theory*, sehingga dalam penelitian ini komitmen organisasi dan kinerja karyawan akan meningkat, karena karyawan merasa diperhatikan sebagai satu kesatuan dalam

organisasi yang diprioritaskan sebagai tujuan utama oleh manajer lembaga.

E. Kerangka Konseptual

Etos kerja islam terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja islam di Akademi Bahasa Asing UMI dilakukan dengan menghubungkan antara kualitas (*performance*) lembaga dan peningkatan sumber daya manusia yang ada. Kualitas (*performance*) lembaga dapat berpengaruh jika sumber daya manusia lembaga itu dapat berkontribusi aktif dalam upaya meningkatkan mutu dan kualitas lembaga di luar dari lembaga itu sendiri. Tidak hanya sumber daya manusia yang harus berkontribusi aktif, tetapi harus pula didukung oleh pendekatan kepemimpinan yang baik. Pendekatan kepemimpinan yang baik akan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Ketika pendekatan kepemimpinan yang baik telah terpenuhi, maka etos kerja dan motivasi kerja akan menghasilkan pengaruh terhadap kinerja dosen. Jika kinerja dosen bertindak positif, maka kualitas kerja pun akan menghasilkan kualitas output yang baik dan kembali lagi ke kualitas (*performance*) lembaga itu sendiri. Begitu pula sebaliknya jika sumber daya manusia tidak berkontribusi aktif dan tidak didukung dengan pemimpinan yang baik ditambah dengan kepemimpinan yang otoriter, etos kerja yang kurang maksimal dan tidak adanya motivasi kerja, maka kualitas (*performance*) lembaga kurang baik.

Menurut *shariah enterprise theory*, stakeholders meliputi Allah, manusia, dan alam. Allah merupakan pihak paling tinggi dan menjadi satu-satunya tujuan hidup

manusia. Oleh karena itu, akuntansi syariah hanya dibangun berdasarkan ketentuan atau hukum-hukum Allah. *Stakeholders* yang kedua adalah manusia. Dalam hal ini dibedakan menjadi dua kelompok. Kelompok pertama yaitu pihak yang terkait langsung dengan bisnis lembaga (*direct stakeholders*) yang terdiri dari: Ketua Yayasan, Direktur, Rektor, Dekan, Dosen, karyawan, Mahasiswa, pemerintah, dan lain-lain. Kelompok kedua yaitu pihak yang tidak terkait langsung dengan kegiatan pendidikan (*indirect stakeholders*), yang terdiri dari: masyarakat dan lingkungan alam. *Stakeholders* yang ketiga adalah alam. Alam merupakan pihak yang cukup penting dalam suatu lembaga. Hal ini dikarenakan lembaga berada di atas bumi, menggunakan energi dari alam, dan mengambil bahan baku juga dari alam. Selanjutnya sebagai feedback atas hal tersebut alam tidak menginginkan imbalan materi seperti halnya manusia. Alam hanya ingin mendapatkan wujud distribusi kesejahteraan berupa kepedulian terhadap lingkungan dan kelestarian alam. Penjelasan tersebut berarti bahwa *shariah enterprise theory* menempatkan Allah sebagai pusat segala sesuatu. Manusia merupakan pihak yang dituntut untuk patuh terhadap semua hukum-hukum Allah. Hal ini dikarenakan Allah menjadi pusat tempat kembalinya manusia dan alam semesta. Kepemimpinan Islam, Etos kerja Islam dan Motivasi kerja islam dalam penelitian ini merupakan segala bentuk kegiatan yang dilakukan seseorang dalam bekerja yang didasarkan pada niat dalam melakukan pekerjaan tersebut dengan harapan mendapat ridho Allah dalam segala tindakannya. Niat tersebut merupakan wujud kepada Allah, manusia terhadap hukum-hukum Allah, yang tidak

terlepas dari tujuan Islam. Segala bentuk niat, tindakan dan kegiatan yang diridhoi Allah yang bersifat positif diharapkan akan menimbulkan dampak positif pula terhadap kinerja kerja karyawan dan Dosen dalam melaksanakan kegiatan pada institusi/ lembaga.

Praktik atau perilaku menurut *Theory of Reasoned Action* (TRA) dipengaruhi oleh niat, sedangkan niat dipengaruhi oleh sikap dan norma subyektif. Sikap sendiri dipengaruhi oleh keyakinan akan hasil dari tindakan yang telah lalu. Norma subyektif dipengaruhi oleh keyakinan akan pendapat orang lain serta motivasi untuk menaati pendapat tersebut. Secara lebih sederhana, teori ini mengatakan bahwa seseorang akan melakukan suatu perbuatan apabila ia memandang perbuatan itu positif dan apabila ia percaya bahwa orang lain ingin agar ia melakukannya.

Etos kerja Islam dan Motivasi kerja islam dalam tulisan ini merupakan prinsip tindakan yang didasarkan atas hukum-hukum Allah, sehingga segala tindakan yang dilakukan merupakan berdasarkan niat untuk mendapat ridho Allah dengan mematuhi segala hukum-Nya dalam melaksanakan setiap kegiatan. Suatu organisasi dengan prinsip etos kerja Islam akan menempatkan tindakan-tindakan positif dalam setiap kegiatannya sesuai ketentuan hukum Allah. Prinsip yang bersifat positif tersebut akan membuat karyawan dan dosen termotivasi untuk menaati setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Sebagaimana dijelaskan dalam *theory of reasoned action* dapat disimpulkan bahwa sikap positif yang ditimbulkan dari penggunaan prinsip etos kerja Islam akan memotivasi karyawan dan dosen untuk disiplin dalam melaksanakan

tugas yang diberikan oleh organisasi, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dan dosen dalam intitusi atau lembaga.

Teori Al Wala' menempatkan agar setiap muslim wajib mencintai dan bersikap loyal kepada orang-orang yang berpegang teguh kepada tauhid dan memurnikan ibadah kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala semata, yaitu tindakan seorang muslim yang sesuai dengan perintah Allah. Tindakan tersebut berlandaskan Al-Quran dan Al-Hadits, sikap yang berlandaskan Al-Quran dan Al-Hadits akan mewujudkan sikap yang positif dalam setiap kegiatan, termasuk sikap dalam bekerja pada suatu entitas. Bekerja dalam suatu entitas dengan berlandaskan prinsip Al-Quran dan Al-Hadits akan mewujdukan sikap produktif sebagiamana dijelakan dalam Teori Al Wala'. Prinsip yang berlandaskan perintah Allah, yaitu sesuai dengan Al-Quran dan Al-Hadits akan memunculkan sikap loyal atau kecintaan pada suatu organisasi tempat dimana seorang muslim bekerja, karena seseorang tersebut akan merasa memliki kewajiban untuk mencintai dan bersikap loyal kepada orang-orang yang berpegang teguh kepada tauhid dan memurnikan ibadah kepada Allah SWT semata. Sikap tersebut akan mewujdukan karyawan yang produktif dalam bekerja sebagaimana dijelaskan dalam Teori Al Wala', sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap yang ditimbulkan dari penggunaan prinsip etika kerja Islam akan mendorong karyawan memiliki kecintaan tehadap organisasi, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dan dosen dalam organisasi atau lembaga tempat ia bekerja. Penjelasan dalam *stewardship theory* berarti bahwa, pimpinan menempatkan kepentingan

bersama yaitu kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi/ individu. Dalam etos kerja Islam antara hak dan kewajiban haruslah seimbang, sehingga seorang karyawan dan dosen dengan prinsip etos kerja Islam akan semaksimal mungkin melaksanakan amanah yang diberikan organisasi setelah organisasi memberikan hak yang lebih kepada karyawan dan dosen sesuai dengan penjelasan dalam stewardship theory, sehingga dalam tulisan ini komitmen organisasi dan kinerja dosen akan meningkat, karena dosen merasa diperhatikan sebagai satu kesatuan dalam organisasi yang diprioritaskan sebagai tujuan utama oleh manajer Lembaga.

BAGIAN KETIGA

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis *explanatory research* yaitu menjelaskan hubungan kausal antar variabel. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa melalui pendekatan kuantitatif untuk memperoleh jawaban pertanyaan penelitian dengan melakukan uji hipotesis.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada karyawan dan dosen Akademi Bahasa Asing UMI yang beralamat di Jalan Urip Sumohardjo KM. 5 Panaikang, Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90231, Indonesia. Waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih 3 bulan.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bentuk penelitian survei. Sugiyono (2013: 14) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Nur dan Bambang (2009: 146) menyatakan bahwa data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer dalam penelitian ini berupa jawaban atas angket pertanyaan yang dibagikan kepada responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket kepada sampel penelitian yang bersangkutan. Angket yang disebar berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang berkaitan dengan obyek yang diteliti. Angket diberikan kepada dosen Akademik Bahasa Asing UMI. Di dalam angket terdapat petunjuk pengisian agar memudahkan responden untuk menjawab pertanyaan.

E. Populasi dan Sampel

Indrianto dan Supomo (2009: 115) menyatakan bahwa populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu, sedangkan Sugiyono (2012: 61) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen dan karyawan pada Akademik Bahasa Asing UMI berjumlah 34 orang.

Sugiyono (2012: 62) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi, sedangkan Bambang dan Lina

(2005: 119) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti.

Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik sampling Jenuh yang berada dalam populasi yang berjumlah 34 orang.

F. Metode Analisis Data

Analisis Statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu: Tekanan anggaran waktu, kompleksitas tugas, skeptisisme profesional dan kualitas audit. Penelitiam ini menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya, nilai rata-rata (*mean*) teoritis dan mean sesungguhnya (Ghozali, 2009)

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*). Menurut Ghozali (2011) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis covariance menjadi berbasis variance. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerfull (Ghozali 2011), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi secara normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten.

Ghozali (2011) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formatnya mendefinisikan

variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antara variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dengan indikatornya (*loading*). Ketiga, berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan weight estimate, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (Ghozali, 2011).

1. Model Pengukuran atau *Outer Model*

   Pada Measurement Model Outer Model ini akan menjelaskan tiga komponen penting dalam menjelaskan hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Tiga komponen tersbut adalah (1) *Convergent Validity*, (2) *Discriminant Validity*, (3) *Composite Reliability*.

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan variabel laten yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali 2011).

b. *Discriminant Validity*

Validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji *validitas discriminant* dengan indikator refleksi yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap *variable* harus > 0,70 (Ghozali, 2014).

c. *Composite Reliability*

Composite reliability mengukur suatu variabel laten yang nilainya harus di atas 0,70. Nilai *composite reliability* di atas 0,70 menunjukkan bahwa semua variabel laten memenuhi kriteria reliabel yang tinggi. Pengukuran AVE dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2008). *Composite reability* yang mengukur suatu konstruk dapat

dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha* (Ghozali, 2008).

2. Model Struktural atau *Inner Model*

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk kostruk dependen, dan uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2008:26).

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2011). Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan smartPLS. Dalam full model Struktural Equatoin Modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten yang dievaluasi dengan uji-t serta signifikansi.

G. Definisi Operasional dan Pengukurannya

Definisi operasional dan pengukuran dari masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Etos Kerja Islam (X)

Etos kerja dalam Islam merupakan suatu keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah, yakni dalam rangka

ibadah. Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu katrakteristik penting etos kerja Islam yang tergali dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islam dari etos kerja lainnya.

Menurut Asifudin (2004:101), ciri-ciri etos kerja Islam digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal shaleh, dengan memberikan prioritas penekanan pada etos kerja Islam beserta prinsip-prinsip dasarnya sebagai fokus. Karena etos kerja apapun menurut Quran tidak dapat menjadi Islam bila tidak dilandaskan pada konsep iman dan amal shaleh.

Variabel etos kerja islam yang diukur dengan kuesioner yang menentukan indikator sebagai berikut (Hafidhuddin dan Tanjung, 2003):

a. Al Shalah atau Baik, Bermanfaat dan Compatible
b. Al-Itqan atau kemantapan dan sempurna
c. Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi.
d. Al-Mujahadah atau kerja keras yang optimal.
e. Tanafus dan ta‟awun atau berkompetisi dan tolong menolong.
f. Mencermati nilai nikmat

2. Variabel Endogen yang terdiri dari:
   a. Motivasi Kerja Islam (Variabel Intervening)
      Motivasi kerja islami bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik,

psikologis maupun social. Semangat yang tinggi akan tanggung jawab agar dapat menjadi yang lebih baik, dengan indikator sebagai berikut:

1) Motif/Niat
2) Harapan
3) Insentif
4) Berlomba-lomba dalam kebaikan

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H..Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
b. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan dan dosen.
c. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
d. Kehadiran karyawan di lembaga baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan

yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Pada penelitian ini setiap variabel mempunyai beberapa indikator yang berbeda-beda antara variabel satu dengan variabel yang lain agar membantu dalam menyusun angket pertanyaan yang akan disebarkan ke sampel responden penelitian. Dari setiap indikator-indikator tersebut dapat dibuatkan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti. Berdasarkan penjelaan diatas, indikator dari tiap-tiap variabel dapat dirampingkan melalui tabel definisi operasional dan pengukurannya seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukurannya

Etos kerja Islam (X) Sumber: (Hafidhuddin dan Tanjung 2003)	Al Shalah atau Baik, Bermanfaat dan Compatible Al-Itqan atau kemantapan dan sempurna Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi.	ordinal	11 12, 13, 14, 15, 16, 17 18, 19, 20, 21

	Al-Mujahadah atau kerja keras yang optimal. Tanafus dan ta"awun atau berkompetisi dan tolong menolong. Mencermati nilai nikmat		
Motivasi Kerja Islami (X_2) Sumber: Hasan (2009) dan Satriyani (2015)	1. Motif/Niat 2. Harapan 3. Insentif 4. Berlomba-lomba dalam kebaikan	Ordinal	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31
Kinerja Karyawan (Y) (Sumber: Robert L. Mathis-John H..Jackson (2006:378)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Bekerjasama	Ordinal	32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39

Tabel 2. Skor Skala Ordinal

No.	Uraian	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

BAGIAN KEEMPAT

ETOS KERJA

A. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta system nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika,etika mempunyai arti sebagai ilmu pengetahuan tentang asas-asas akhlak/moral,etika mendekati pada pengertian akhlak atau nilai yang berkaitan dengan baik-buruknya (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang sangat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna. Dalam etos tersebut ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (fasad) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya (*no single defect!*). Sikap seperti ini dikenal dengan nama ihsan, sebagaimana Allah menciptakan manusia dalam

bentuk yang paling sempurna (*fi ahsanitaqwim*) (Tasmara, 2002:15).

Kerja adalah segala aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas dan dilakukan dengan kesengajaan serta direncanakan. Disisi lain, makna bekerja bagi seorang muslim/muslimah adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan menggerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti darinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairuummah) atau dengan kata lain dapat kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan manusia (Tasmara, 2002:25).

Islam memberikan penekanan yang kuat pada kerja, seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur‟an:

ٱلْجَزَآءَ يُجْزَىٰهُ ثُمَّ . يُرَىٰ سَوْفَ سَعْيَهُۥ وَأَنَّ . سَعَىٰ مَا إِلَّا لِلْإِنسَٰنِ لَّيْسَ وَأَن
ٱلْمُنتَهَىٰ رَبِّكَ إِلَىٰ وَأَنَّ . ٱلْأَوْفَىٰ

Artinya:
“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang sempurna.” (QS. An-Najm, 53:39-41).

Dijelaskan pula dalam Al-Qur‟an :

إِيَّاهُ كُنْتُمْ إِنْ لِلَّهِ وَاشْكُرُوا رَزَقْنَاكُمْ مَا طَيِّبَاتِ مِنْ كُلُوا آمَنُوا الَّذِينَ أَيُّهَا يَا
تَعْبُدُونَ

Artinya:

19 Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezki yang baik-baik yang kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya Kamu menyembah".(QS.Al-Baqarah,1:172)

Manusia harus berkontribusi positif bagi kehidupan dibumi sehingga manusia seharusnya bekerja menggunakan apa yang telah diciptakan-Nya yaitu berbagai macam sumber daya alam bagi kebermanfaatan umat manusia. Dalam Islam, bekerja merupakan sebuah kegiatan yang penting sampai pada tingkat dimana bekerja adalah sama dengan ibadah (Ahmad dan Owoyemi, 2012).

B. Etos Kerja Islam

Etos kerja Islam pada hakekatnya merupakan bagian dari konsep Islam tentang manusia karena etos kerja adalah bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupannya yang sangat luas dan komplek. Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain. Etos kerja Islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan

bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif (Azizi, 2005:35).

Menurut Tasmara (2002:27) etos kerja Islam dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Etos juga mempunyai makna nilai moral adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging, sehingga hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik bahkan sempurna, nilai-nilai Islam yang diyakininya dapat diwujudkan. Karenanya etos bukan hanya sekedar kepribadian atau sikap saja, melainkan etos merupakan martabat, harga diri dan jati diri.

Menurut Asy'arie (1997:68) aqidah etos kerja Islam adalah nilai-nilai ketuhanan yang mendasari etos kerja seorang muslim dalam bekerja. Nilai-nilai ketuhanan yang berpusat pada aqidah tauhid yang mempunyai prinsip hanya ada satu Allah saja, suatu sikap yang tidak hanya mementingkan diri sendiri tetapi juga tanggung jawab sosial. Suatu sikap yang meletakkan bekerja tidak hanya untuk mencari sesuap nasi, tetapi juga melaksanakan kewajiban agama. Suatu sikap yang memandang sesuatu tidak hanya dalam dimensinya yang material tetapi juga yang spiritual. Suatu sikap yang memandang realitas keanekaragaman yang ada dalam kehidupan di dunia ini, pada hakikatnya bersumber pada realitas tunggal.

Menurut Asifudin (2004:234) etos kerja Islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan

dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islam ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah Islam dan didasarkan pada al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerja sama dengan akal.

Menurut Majid (2000) etos kerja Islam adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi dipikir-pikir karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. Dari perkataan "etos" terambil pula perkataan "etika" dan "etis" yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi.

Etos kerja islami itu sendiri berasal dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya. Etos kerja Islam memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap (Tasmara, 2002:25).

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu usaha dengan mengarahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya sebagai hamba Allah yang harus menaklukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik untuk mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat. Secara dalam lagi, bekerja bagi seorang muslim merupakan ibadah yaitu bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Illahi agar mampu menjadi yang terbaik (Tasmara, 2002).

Ketika kita memilih pekerjaan, maka haruslah didasarkan pada pertimbangan moral, apakah pekerjaan itu baik (amal shalih) atau tidak. Islam memuliakan setiap pekerjaan yang baik, tidak membedakan apakah itu pekerjaan otak atau otot, pekerjaan halus atau kasar, yang penting dapat dipertanggungjawabkan secara moral di hadapan Allah. Pekerjaan itu haruslah tidak bertentangan dengan agama, berguna secara fitrah kemanusiaan untuk dirinya, dan memberi dampak positif secara sosial dan kultural bagi masyarakatnya. Karena itu, tangga seleksi dan skala prioritas dimulai dengan pekerjaan yang manfaatnya bersifat primer, kemudian yang mempunyai manfaat pendukung, dan terakhir yang bernilai guna sebagai pelengkap.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya yang membedakan semangat kerja dalam Islam adalah kaitannya dengan nilai serta cara meraih tujuannya. Bagi seorang muslim yang bekerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam rangka menggapai ridho Allah itulah yang dinamakan etos kerja Islam, dimana etos kerja Islam merupakan semangat dan sikap kerja yang total dan dilandasi dengan niatan. Lillahita'ala sehingga

pekerjaannya tersebut selain mendatangkan materi juga menjadi amal.

C. Dimensi dan Indikator Etos Kerja Islam

Ahmad Janan Asifudin (2004:110) menyebutkan dalam bukunya bahwa terdapat 3 dimensi etos kerja Islam, yaitu sebagai berikut :

1. Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

   Etos kerja dalam Islam merupakan suatu keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah, yakni dalam rangka ibadah. Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu katrakteristik penting etos kerja Islam yang tergali dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islam dari etos kerja lainnya.

   Keyakinan yang kuat berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan. Hal ini sebagai konsekuensi yang menjadikannya selalu ingin berada dalam kondisi bekerja, tidak bermalas-malasan atau dalam kondisi pengangguran. Sedangkan rezeki sebagai kebutuhan seluruh umat manusia di muka bumi untuk bertahan hidup merupakan jaminan yang pasti dari Allah, khususnya bagi orang-orang yang giat dalam bekerja. Dari dimensi diatas terdapat indikator-indikator sebagai berikut :

   a. Niat Beribadah
   b. Tidak bermalas-malasan
   c. Percaya jaminan rezeki dari Allah

2. Kerja Dilandasi Ilmu

Ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu berdasarkan wahyu dari Allah berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Dan ilmu berdasarkan sunnatullah atau hukum alam yang muncul melalui penemuan-penemuan menjadikan karyawan bersikap kreatif, menguasai bidangnya (memiliki keahlian), menggunakan perencanaan yang baik, disiplin dan profesional.

Kerja dilandasi ilmu dan keimanan yang benar pada hakikatnya memang sangat penting, agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa ilmu dan iman, kerja dapat menjadi hanya berorientasi pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan dan sikap terlalu mementingkan diri sendiri.

Oleh karena itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasai pemahaman yang tidak proporsional. Jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memang memainkan peranan penting. Dari dimensi diatas, terdapat indikator-indikator sebagai berikut :

a. Sikap kreatif
b. Keahlian
c. Memiliki perencanaan
d. Disiplin
e. Tidak mementingkan diri sendiri
f. Profesional

3. Kerja dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjukNya.

   Orang beretos kerja Islam menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran Islam yang ia imani. Ayat-ayat Al-Qur‟an dan Hadis-hadis Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan sunatullah di alam ini. Seperti dalam QS. An-Nahl: 93 mengajarkan agar orang Islam mempunyai sikap bertanggung jawab dalam bekerja:

مَنْ وَيَهْدِي يَشَاءُ مَنْ يُضِلُّ وَلَٰكِنْ وَاحِدَةً أُمَّةً لَجَعَلَكُمْ اللَّهُ شَاءَ وَلَوْ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ عَمَّا وَلَتُسْأَلُنَّ ۚ يَشَاءُ

Artinya :

“Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan.

QS. Al-Imran:159 memerintahkan sikap tawakkal:

مِنْ لَانْفَضُّوا الْقَلْبِ غَلِيظَ فَظًّا كُنْتَ وَلَوْ ۖ لَهُمْ لِنْتَ اللَّهِ مِنَ رَحْمَةٍ فَبِمَا
عَزَمْتَ فَإِذَا ۖ الْأَمْرِ فِي وَشَاوِرْهُمْ لَهُمْ وَاسْتَغْفِرْ عَنْهُمْ فَاعْفُ ۖ حَوْلِكَ
الْمُتَوَكِّلِينَ يُحِبُّ اللَّهَ إِنَّ ۚ اللَّهِ عَلَى فَتَوَكَّلْ

Artinya :

10 Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya".

QS. Al- Hasyr: 18 mengandung pendidikan agar mereka mengembangkan visi ke depan dan belajar dari pengalaman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

38 Artinya :

"Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan 19 bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan"

Dari dimensi diatas terdapat indikator-indikator sebagai berikut :

a. Bertanggung jawab
b. Tawakkal
c. Belajar dari pengalaman

Etos kerja muslim mempnyai beberapa karakteristik meliputi *Al-Shalah* atau baik dan manfaat, *Al-Itqan* atau kemantapan dan perfectness, *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi, *Al-Mujahadah* atau kerja keras dan optimal, *Tanafus* dan *ta'awun* atau berkompetisi dan tolong-menolong, Mencermati nilai waktu (Hafidhuddin dan Tanjung, 2003).

Karakteristik Etos Kerja Muslim dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. *Al-Shalah* atau Baik, Bermanfaat dan Compatible

Said Mahmud dalam Jamil (2007) menyatakan bahwa ada dua syarat mutlak suatu pekerjaan dapat digolongkan sebagai amal shaleh yaitu lahir dari keikhlasan niat pelaku dan pekerjaan itu memiliki nilai-nilai kebaikan berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh syara, sunnah nabi, atau akal sehat.

Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok (Nasichin, 2010). Firman Allah dalam Qs. An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

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." (Qs. An-Nahl ayat 97).

b. *Al-Itqan* atau kemantapan dan sempurna
Al-itqan diartikan sebagaimana sabda Nabi Muhammad riwayat Thabrani, yaitu:

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

Artinya:
"Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan atau sempurna (profesional)." (HR Thabrani) dalam (Hafidhuddin, 2007).

Kualitas kerja yang itqan yaitu hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal pekerjaan secara teknis. Untuk itu diperlukan dukungan pengetahuan dan skill yang optimal Islam menganjurkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih. Konsep itqan memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan (Shaleh, 2009).

c. *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi.
Al-Ihsan yang diartikan dalam hadits nabi Muhammad SAW. adalah sebagai berikut:

اللهِ رَسُولِ عِنْدَ جُلُوْسٌ نَحْنُ بَيْنَمَا :قَال أَيضاً عَنْهُ تَعَالَى اللهُ رَضِيَ عُمَرَ عَنْ شَدِيْدُ الثِّيَاب بَيَاضِ شَدِيْدُ رَجُلٌ عَلَيْنَا طَلَعَ إِذْ يَوْمٍ ذَاتَ وسلم عليه الله صلى النبي إِلَى جَلَسَ حَتَّى أَحَدٌ مِنَّا يَعْرِفُهُ وَلاَ السَّفَرِ أَثَرُ عَلَيْهِ يُرَى لاَ الشَّعْرِ سَوَادِ :وَقَالَ فَخِذَيْهِ عَلَى كَفَّيْهِ وَوَضَعَ رُكْبَتَيْهِ إِلَى رُكْبَتَيْهِ فَأَسْنَدَ وسلم عليه الله صلى الإِسْلاَمُ) :وسلم عليه الله صلى اللهِ رَسُولُ فَقَالَ ،الإِسْلاَم عَنِ أَخْبِرْنِي مُحَمَّدُ يَا وَتُؤْتِيَ ،الصَّلاَةَ الله،وَتُقِيْمَ رَسُولُ مُحَمَّداً أَنَّ وَ اللهُ إِلاَّ إِلَهَ لاَ أَنْ تَشْهَدَ أَنْ .صَدَقْتَ :قَالَ سَبِيْلاً إِلَيْهِ اِسْتَطَعتَ إِنِ البَيْتَ وَتَحُجَّ ،رَمَضَانَ الزَّكَاةَ،وَتَصُوْمَ تُؤْمِنَ أَنْ :قَالَ ،الإِيْمَانِ عَنِ فَأَخْبِرْنِيْ :قَالَ ،وَيُصَدِّقُهُ يَسْأَلُهُ لَهُ فَعَجِبْنَا :قَالَ وَشَرِّهِ خَيْرِهِ بِالقَدَرِ الآخِرِ ،وَتُؤْمِنَ وَرُسُلِهِ،وَالْيَوْمِ بِالله،وَمَلاَئِكَتِه،وَكُتُبِهِ لَمْ فَإِنْ ،تَرَاهُ كَأَنَّكَ اللهَ تَعْبُدَ أَنْ :قَالَ ،الإِحْسَانِ عَنِ فَأَخْبِرْنِيْ :قَالَ ،صَدَقْتَ عَنْهَا الْمَسئُوْلُ مَا :قَالَ ،السَّاعَةِ عَنِ فَأَخْبِرْنِي :قَالَ يَرَاكَ فَإِنَّهُ تَرَاهُ تَكُنْ رَبَّتَهَا،وَأَنْ الأَمَةُ تَلِدَ أَنْ :قَالَ ،أَمَارَاتِها عَنْ فَأَخْبِرْنِيْ :قَالَ السَّائِلِ مِنَ بِأَعْلَمَ فَلَبِثَ انْطَلَقَ ثُمَّ البُنْيَانِ فِي يَتَطَاوَلُوْنَ الشَّاءِ رِعَاءَ العَالَةَ العُرَاةَ الْحُفَاةَ تَرَى فَإِنَّهُ :قَالَ ،أَعْلَمُ وَرَسُولُه اللهُ :قُلْتُ السَّائِلُ؟ مَنِ أَتَدْرِي عُمَرُ يَا :قَالَ ثُمَّ مَلِيًّا دِيْنَكُمْ يُعَلِّمُكُمْ أَتَاكُمْ جِبْرِيْلُ

Artinya:

4 Dari Umar radhiallahuanhu juga dia berkata : Ketika kami duduk-duduk disisi Rasulullah Shallallahu'alaihi wasallam suatu hari tiba-tiba datanglah seorang laki-laki yang mengenakan baju yang sangat putih dan berambut sangat hitam, tidak tampak padanya bekas-bekas perjalanan jauh dan tidak ada seorangpun diantara kami yang mengenalnya. Hingga kemudian dia duduk dihadapan Nabi lalu menempelkan kedua lututnya kepada kepada lututnya (Rasulullah Shallallahu'alaihi wasallam) seraya berkata: " Ya Muhammad, beritahukan aku tentang Islam ?", maka bersabdalah Rasulullah Shallallahu'alaihi wasallam : "Islam adalah engkau bersaksi bahwa tidak ada Ilah (Allah yang disembah) selain Allah, dan bahwa Nabi

Muhammad adalah utusan Allah, engkau mendirikan shalat, menunaikan zakat, puasa Ramadhan dan pergi haji jika mampu “, kemudian dia berkata: “anda benar “. Kami semua heran, dia yang bertanya dia pula yang membenarkan. Kemudian dia bertanya lagi: “Beritahukan aku tentang Iman“. Lalu beliau bersabda: “ Engkau beriman kepada Allah, malaikat-malaikat-Nya, kitab-kitab-Nya, rasul-rasul-Nya dan hari akhir dan engkau beriman kepada takdir yang baik maupun yang buruk“, kemudian dia berkata: “Anda benar“. Kemudian dia berkata lagi: “Beritahukan aku tentang ihsan“. Lalu beliau bersabda: “Ihsan adalah engkau beribadah kepada Allah seakan-akan engkau melihatnya, jika engkau tidak melihatnya maka Dia melihat engkau” . Kemudian dia berkata: “Beritahukan aku tentang hari kiamat (kapan kejadiannya)”. Beliau bersabda: “Yang ditanya tidak lebih tahu dari yang bertanya“. Dia berkata: “Beritahukan aku tentang tanda-tandanya“, beliau bersabda: “Jika seorang hamba melahirkan tuannya dan jika engkau melihat seorang bertelanjang kaki dan dada, miskin dan penggembala domba, (kemudian) berlomba-lomba meninggikan bangunannya“, kemudian orang itu berlalu dan aku berdiam sebentar. Kemudian beliau (Rasulullah) bertanya: “Tahukah engkau siapa yang bertanya?”. Aku berkata: “Allah dan Rasul-Nya lebih mengetahui“. Beliau bersabda: “Dia adalah Jibril yang datang kepada kalian (bermaksud) mengajarkan agama kalian“. (Riwayat Muslim)

Didin dan Tanjung (2007) menyebutkan, kualitas ihsan mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu sebagai berikut : Pertama, ihsan berarti 'yang terbaik' dari yang dapat dilakukan. pengertian ihsan sama dengan "itqan". Pesan yang dikandung ialah agar setiap muslim mem-punyai komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan. Kedua, ihsan mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberi pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya. Suatu kerugian jika prestasi kerja hari ini menurun dari hari kemarin.

d. Al-Mujahadah atau kerja keras yang optimal.

Dalam Al-Qur'an meletakkan kualitas mujahadah dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri dan agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah. Dalam hadits nabi Muhammad Saw. Yang diriwayatkan oleh Ahmad "Barangsiapa yang bekerja keras mencari nafkah untuk keluarganya, maka sama dengan pejuang di jalan Allah Azza Wa Jalla". (HR. Ahmad)

Mujahadah dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Sebab, sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan yakni menundukkan seluruh isi langit dan bumi untuk manusia. Tinggal peran manusia sendiri dalam

mendayagunakannya secara optimal guna mendapatkan Ridha Allah (Shaleh, 2009).

Bermujahadah atau bekerja dengan semangat jihad menjadi kewajiban setiap Muslim dalam rangka tawakal sebelum menyerahkan hasil akhirnya kepada Allah.

e. Tanafus dan ta‟awun atau berkompetisi dan tolong menolong.

Firman Allah dalam QS. Al-baqarah : 148

اللَّهُ بِكُمُ يَأْتِ تَكُونُوا مَا أَيْنَ ۚ الْخَيْرَاتِ فَاسْتَبِقُوا ۖ مُوَلِّيهَا هُوَ وِجْهَةٌ وَلِكُلٍّ
قَدِيرٌ شَيْءٍ كُلِّ عَلَىٰ اللَّهَ إِنَّ ۚ جَمِيعًا

Artinya:

12 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.” (QS. Al-baqarah : 148)

Ayat di atas memerintahkan untuk berlomba-lomba atau berkompetisi di manapun keberadaannya untuk menjadi hamba yang gemar berbuat kebajikan, sebab yang paling mulia dalam pandangan Allah adalah insan yang paling taqwa. Semua ini menunjukkan etos persaingan dalam kualitas kerja yang Islami (Shaleh, 2009).

Firman Allah dalam Qs. Al-Maa'idah: 2

اللَّهُ بِكُمُ يَأْتِ تَكُونُوا مَا أَيْنَ ۚ الْخَيْرَاتِ فَاسْتَبِقُوا ۖ مُوَلِّيهَا هُوَ وِجْهَةٌ وَلِكُلٍّ
قَدِيرٌ شَيْءٍ كُلِّ عَلَىٰ اللَّهَ إِنَّ ۚ جَمِيعًا

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." (Qs. Al-Maa'idah: 2)

Ungkapan tolong menolong disini yang dimaksud adalah tolong menolong dalam hal kebaikan dan dilarang keras untuk tolong menolong dalam perbuatan dosa dan pelanggaran. Hal ini menunjukkan bahwa Islam menganjurkan dalam bekerja untuk saling tolong menolong (kebaikan) dengan rekan kerja agar pekerjaan yang sulit akan terasa mudah dan pekerjaan yang berat akan terasa ringan.

f. Mencermati nilai nikmat

Mencermati nilai nikmat yaitu dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja. Seperti dalam hadis berikut ini:

غِنَاكَ وَ سَقَمِكَ قَبْلَ صِحَّتَكَ وَ هَرَمِكَ قَبْلَ شَبَابَكَ : خَمْسٍ قَبْلَ خَمْسًا اِغْتَنِمْ
مَوْتِكَ قَبْلَ حَيَاتَكَ وَ شُغْلِكَ قَبْلَ فَرَاغَكَ وَ فَقْرِكَ قَبْلَ

32 Artinya:

"Manfaatkan lima perkara sebelum lima perkara :Waktu mudamu sebelum datang waktu tuamu, Waktu sehatmu sebelum datang waktu sakitmu, Masa kayamu sebelum datang masa kefakiranmu, Masa luangmu sebelum datang masa sibukmu, Hidupmu sebelum datang kematianmu." (HR Baihaqi dari Ibnu Abbas).

Sebagaimana dituturkan oleh Abu Ubaid, "Ketahuilah, sesungguhnya kekuatan itu terletak pada prestasi kerja maka janganlah engkau tangguhkan pekerjaan hari ini hingga esok, karena pekerjaan mu akan menumpuk, sehingga kamu tidak tahu lagi mana yang harus dikerjakan, dan akhirnya semua terbengkalai (Shaleh, 2009)

D. Pembentukan Etos Kerja

Etos adalah keadaan mental dalam jiwa seseoang untuk bereaksi terhadap situasi lingkungan sosial ekonomi dan budaya serta norma. Eiser dan Richard (1980) mengemukakan bahwa istilah sikap sebagai gagasan mencakup emosi, kepercayaan, prasangka, apresiasi, predeposisi dan kesiapan untuk bertindak. Dalam proses pembentukan sikap ada tiga hal yang terkait yakni komponen kognitif berhubungan dengan kepercayaan, komponen afektif berhubungan dengan emosional seseorang, dan komponen psikomotorik menyangkut kecenderungan tingkah laku.

Berdasarkan pengertian etos/sikap yang telah dipaparkan maka termuat tiga komponen sikap yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik. Kognisi berkenaan

dengan wawasan atau pemahaman terhadap objek. Afektif berkenaan dengan perasaan menanggapi objek dan psikomotorik berkenaan dengan kecenderungan berbuat sehubungan dengan objek.

Komponen afeksi menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap suatu objek. Secara umum komponen ini disamakan dengan perasaan yang dimiliki terhadap sesuatu. Komponen afektif mencakup arah dan intensitas evaluasi individu atau jenis emosi yang dialami terhadap objek sikap. Berkenaan dengan hal ini muncul perasaan-perasaan negatif atau positif seseorang terhadap objek. Emosi menunjukkan kegoncangan organisme yang disertai gejala-gejala kesadaran, keprilakua, dan proses psikologi. Emosi tidak selalu jelek, ia memberikan bumbu kepada kehidupan.

Gipson (1997: 87) menjelaskan bahwa komponen kognitif adalah sikap yang terdiri dari persepsi, pendapat, dan kepercayaan seseorang. Ia mengacu kepada proses berpikir dengan penekanan khusus kepada rasionalitas dan logika. Azwar (2008: 59) mengemukakan bahwa komponen psikomotorik adalah bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang terhadap objek yang dihadapinya. Kecenderungan ini didasari oleh sebuah asumsi bahwa kepercayaan dan perasaan banyak mempengaruhi perilaku. Maksudnya bagaimana seseorang berperilaku dalam situasi tertentu dan terhadap stimulus tertentu akan banyak ditentukan oleh bagaimana kepercayaan dan perasaannya terhadap stimulus.

Pada dasarnya pembentukan etos kerja tidak terjadi dengan sendirinya. Pembentukannya selalu berhubungan

dengan interaksi sosial yang baik yang terjadi di dalam kelompok ataupun di luar kelompok baik berjalan secara alamiah maupun dengan bantuan penciptaan suasana kondusif.

Pembentukan etos/sikap pada diri seseorang didasari oleh adanya interaksi terhadap lingkungan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perubahan sikap seseorang adalah kesediaan, identifikasi, dan internalisasi. "Kesediaan" terjadiketika individu bersedia menerima pengaruh orang atau kelompok lain disebabkan individu tersebut berharap memperoleh reaksi atau anggapan positif dari orang atau kelompok lain karena sikap menyenangkan antara dirinya dan pihak lain. "Internalisasi" terjadi apabila individu menerima pengaruh dan bersedia bersikap menurut pada pengaruh itu disebabkan sikap tersebut sesuai dengan apa yang ia percayai sistem nilai yang dianutnya.

Konsistensi antara kepercayaan dan pengetahuan sebagai komponen kognitif, perasaan sebagai komponen afektif, dan tendensi perilaku sebagai komponen psikomotorik merupakan landasan dalam usaha mengukur dan menyimpulkan sikap yang dicerminkan melalui jawaban responden terhadap skala sikap. Markham (2002: 38) menjelaskan bahwa konsep kerja adalah sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru (nilai tambah) pada suatu unit sumber daya.

Penjelasan di atas terlihat bahwa bekerja dapat dihubungkan dengan kesenangan atau kepentingan diri sendiri. Dapat pula dianggap sebagai komoditas yang bisa digunakan oleh orang lain bahkan dijadikan komoditas pasar. Pekerjaan memiliki lima dimensi yang berinteraksi

satu sama lain dan menentukan tingkat produktivitas dan kepuasan yang diperolah atas pekerjaan.

Amirullah (2003: 87) menjelaskan bahwa sikap kerja seseorang terbentuk akan sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yakni:

1. Faktor internal yaitu faktor yang terdapat pada diri orang yang bersangkutan. Seseorang tidak dapat menangkap seluruh perangsang dari luar melalui persepsi kita, oleh karena itu kita cenderung melakukan seleksi atas rangsangan-rangsangan yang ada, mana yang akan didekati dan mana yang harus dijauhi. Pilihan ini ditentukan oleh faktor interen, sebab dalam tindakan memilih seseorang terlebih dahulu menentukan apakah ia akan berdampak positif atau negatif bagi kehidupannya.
2. Faktor eksterenal yang berasal dari luar diri seseorang, jika dikaitkan dengan dunia kerja maka faktor eksteren adalah yang berkaitan dengan situasi organisasi kerja atau instansi pekerjaan yang meliputi, upah, teman sejawat, lingkungan atau situasi kerja, dan peran serta dalam instansi.

E. Penerapan Etos Kerja Islam

Seiring dengan berkembangnya zaman yang serba modern ini, nilai etika semakin luntur karena adanya kecenderungan masyarakat untuk berlaku bebas di dalam lingkungan kehidupan maupun organisasinya. Karena sesungguhnya etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan yang positif dan mampu menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim

dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna.

Penerapan etos kerja Islam yaitu dengan cara mengekspresikan sikap atau sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan, dengan berupaya bersungguh-sungguh menerapkan etika tersebut, dan berupaya untuk menghindari hal yang negatif (Tasmara, 2002:16). Hal ini dapat dilakukan cara menerapkan kode etik secara tegas dalam lembaga dengan baik sehingga akan mempunyai reputasi yang baik dan mendapatkan keuntungan, sebagai mana penerapan etos kerja Islam tersebut sesuai dengan al-Qur'an dan Hadist.

Faktor itulah yang kemudian dianggap penting sekali sebagai salah satu standar bahwa etos kerja Islam dalam sebuah bisnis memegang peranan penting bagi sukses dan tidaknya suatu lembaga atau dalam penelitian ini adalah Universitas Muslim Indonesia.

BAGIAN KELIMA

MOTIVASI DALAM ISLAM

A. Pengertian Motivasi

Siagian (2000) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasar organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Robbins (2007) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Utami (2010) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

B. Konsep Dasar Motivasi

Robbins (2007) membagi konsep-konsep motivasi dalam dua bagian, yaitu:

1. Teori Awal tentang Motivasi, meliputi:
   a. Teori X dan Teori Y

      Robbins (2007) mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia: pada dasarnya satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan Teori Y. Menurut Teori X, empat pengandaian yang dipegang para manajer adalah sebagai berikut: (1) Karyawan secara inheren (tertanam dalam dirinya) tidak menyukai kerja dan, bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya. (2) Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan. (3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan, dan (4) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor lain yangi dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

      Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia, McGregor mendaftar empat pengandaian positif, yang disebutnya Teori Y: (1) Karyawan dapat memandang kerja sama wajarnya seperti istirahat atau bermain. (2) Orang-orang akan menjalankan pengarahan-diri dan pengawasan-diri jika mereka komit pada sasaran. (3) Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab, dan (4)

Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif (pembaruan) tersebar meluas dalam populasi dan tidak hanya milik dari mereka yang berada dalam posisi manajemen.

b. Teori Dua Faktor (Teori Motivasi-Higiene)
Kadji (2012) berpendapat bahwa teori dua faktor (kadang-kadang disebut juga teori motivasi-higiene). Teori ini terdapat beberapa faktor yang menimbulkan ketidakpuasan dikalangan karyawan: (1) kebijakan dan administrasi lembaga, (2) pengawasan,(3) hubungan dengan pengawas, (4) kondisi kerja, (5) gaji, (6) hubungan dengan rekan sekerja, (7) kehidupan pribadi, (8) hubungan dengan bawahan, dan (9) status, dan (10) keamanan. Sementara faktor yang sering memberikan kepuasan kepada karyawan, yaitu : (1) tercapainya tujuan, (2) pengakuan, (3) pekerjaan itu sendiri, (4) pertanggungjawaban, (5) peningkatan, dan (6) pengembangan.

2. Teori Kontemporer tentang Motivasi, meliputi:
   a. Teori ERG
   Kadji (2012) telah mengerjakan-ulang hierarki kebutuhan Maslow untuk menggandeng dengan lebih akrab dengan riset empiris. Hierarki kebutuhan revisinya disebut teori ERG. Alderfer berargumen bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti-eksistensi (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*) jadi disebut teori ERG. Kelompok eksistensi mempedulikan pemberian persyaratan eksistensi materil dasar kita, mencakup

butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan faali dan keamanan.

Kelompok kebutuhan kedua adalah kelompok hubunga-hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antarpribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar dipuaskan, dan hasrat ini segaris dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal dari klasifikasi penghargaan Maslow. Akhirnya, Alderfer memencilkan kebutuhan pertumbuhan-suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik- karakteristik yang tercakup pada aktualisasi-diri.

b. Teori Kebutuhan McClelland

Kadji (2012) berfokus pada tiga kebutuhan: prestasi (*achievement*), kekuasaan (*power*), dan afiliasi (pertalian). Kebutuhan ini ditetapkan sebagai berikut: (1) Kebutuhan akan prestasi: Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses. (2) Kebutuhan akan kekuasaan: Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu [tanpa dipaksa] tidak akan berperilaku demikian. (3) Kebutuhan akan afiliasi: Hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah dan akrab.

c. Teori Evaluasi Kognitif

Kadji (2012) mengungkapkan Implikasi utama untuk teori ini berkaitan dengan cara orang-orang

dibayar pada organisasi-organisasi. Secara historis, ahli teori motivasi umumnya mengasumsikan bahwa motivasi intrinsik seperti misalnya prestasi, tanggung jawab, dan kompetensi tidak bergantung pada motivator ekstrinsik seperti upah tinggi, promosi, hubungan penyelia yang baik, dan kondisi kerja yang menyenangkan. Artinya, rangsangan satu tidak akan mempengaruhi yang lain. Tetapi teori evaluasi kognitif menyarankan sebaliknya. Teori ini berargumen bahwa bila ganjaran-ganjaran ekstrinsik digunakan oleh organisasi sebagai hadiah untuk kinerja yang unggul, ganjaran intrinsik, yang diturunkan dari individu-individu yang melakukan apa yang mereka sukai, akan dikurangi. Dengan kata lain, bila ganjaran ekstrinsik diberikan kepada seseorang untuk menjalankan suatu tugas yang menarik, pengganjaran itu menyebabkan minat intrinsik terhadap tugas sendiri merosot.

d. Teori Penetapan Tujuan

Kadji (2012) mengemukakan bahwa maksud-maksud untuk bekerja ke arah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Artinya, tujuan memberitahu karyawan apa yang perlu dikerjakan dan betapa banyak upaya akan dihabiskan. Bukti dengan kuatnya mendukung nilai dari tujuan. Di samping umpan balik, tiga faktor lain telah ditemukan untuk memengaruhi hubungan tujuan-kinerja, yaitu: komitmen tujuan, keefektifan diri (*self-efficacy*) yang memadai, dan budaya nasional. Teori penentuan tujuan sebelumnya mengandaikan bahwa seorang individu

berkomitmen terhadap tujuan, artinya bertekad untuk tidak menurunkan atau meninggalkan tujuan. Ini paling besar kemungkinan untuk terjadi bila tujuan-tujuan itu diumumkan, bila individu mempunyai *locus of control internal*, dan bila tujuan-tujuan itu ditentukan sendiri bukannya ditugaskan.

e. Teori Penguatan

Penguatan menurut Arep dkk. (dalam Kadji, 2012) adalah segala sesuatu yang digunakan seseorang manajer untuk meningkatkan atau mempertahankan tanggapan khusus individu. Jadi menurut teori ini, motivasi seseorang bekerja tergantung pada penghargaan yang diterimanya dan akibat dari yang akan dialaminya nanti. Teori ini menyebutkan bahwa perilaku seseorang di masa mendatang dibentuk oleh akibat dari perilakunya yang sekarang.

f. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa motivasi merupakan fungsi dari keadilan yang didasarkan pada hasil (*output*) dan *wages* (pendapatan/gaji). Keadilan yang sederhana adalah menerima pendapatan sesuai dengan usahanya. Jika bekerja keras, pendapatannya tinggi. Sebaliknya, jika bekerja malas, pendapatannya rendah. Tidak adil jika orang yang rajin dengan yang malas disamakan pendapatannya. Artinya tidak berlaku jargon RMPS (Rajin Malas, Pendapatan Sama). Menurut teori ini, seseorang akan termotivasi bekerja jika ia menikmati rasa keadilan. Prestasi yang akan

dipersembahkan tergantung pada persepsinya kepada apa yang diberikan dan diterima orang lain.

g. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)
Robbins(2007) berargumen bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentubergantung pada kekuatan dari suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu tersebut. Dalam istilah yang lebih praktis, teori pengharapan mengatakan, seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik; suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi; dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi karyawan itu.

3. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja
Robbins (2007) menjelaskan bahwa dimensi motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh 5 faktor, sebagaimana yang disampaikan oleh Abraham Maslow yaitu ; (1) psikologis; (2) keamanan; (3) sosial; (4) penghargaan; (5) aktualisasi diri.

Sedangkan Robbins (2007) kembali mengemukakan bahwa indikator dari dimensi motivasi kerja tersebut terbagi atas 3 jenjang yaitu; (1) keyakinan, (2) motivasi dan (3) daya pikir.

C. Motivasi Kerja Islam

Kata motivasi berasal dari kata latin, yakni movere yang berarti menggerakkan (*to move*). Dan kata motivasi tidak

lepas dari kata kebutuhan (*needs*). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggapi atau di respon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut di wujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an dijelaskan:

اللَّهَ وَاذْكُرُوا اللَّهِ فَضْلِ مِنْ وَابْتَغُوا الْأَرْضِ فِي فَانْتَشِرُوا الصَّلَاةُ قُضِيَتِ فَإِذَا تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا

Artinya:
"apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak banyak supaya kamu beruntung" (QS Al-Jumu"ah :101).

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai Mangkunegara diantaranya yaitu (Pramadhika, 2011):

1. Prinsip Partisipasi dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut

berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat di artikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus. motivasi kerja dalam Islam menurut Saleh (2009) yaitu :

1. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT)

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, manambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan. Ciri-ciri orang yang bekerja dengan niat baik dan benar untuk mengharap ridha Allah SWT adalah:

a. Mengharapkan pahala sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
b. Rezeki yang halal merupakan salah satu dorongan untuk bekerja.
c. Memandang pekerjaannya sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.
d. Bekerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT.

2. Takwa dalam bekerja

Terdapat dua pengertian dari takwa yang dimaksud, yang pertama adalah taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung Jawab terhadap segala tugas yang telah diamanahkan kepadanya. Orang yang bertakwa juga akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, karena itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

a. Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang telah diamanahkan padanya.

b. Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja, seperti tidak bermalas-malasan dan merugikan rekan kerja.
c. Taat pada aturan yang berlaku di tempat kerjanya.
d. Selalu ingin melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.

3. Iklas dalam bekerja

Iklas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan iklas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Ciri orang yang bekerja dengan ikhlas adalah:

a. Bekerja semata-mata mengharapkan ridha Allah SWT.
b. Bekerja dengan ikhlas meskipun pekerjaan itu berat.
c. Penuh semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.
d. Tidak melakukan pamrih dan riya.

Mencari nafkah dalam islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama yang fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya adalah kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja islam bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya.

Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang

karyawan dengan Tuhannya (Rahman, 1995). Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mempedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam.

Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang di isytiharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikut derajat dalam firman Allah SWT

عَالِمِ إِلَىٰ وَسَتُرَدُّونَ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَى اعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيُنَبِّئُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ

Artinya:

"Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan" (QS 4 At-taubat : 105).

Ayat di atas menjelaskan tentang wajibnya kerja kepada umat muslim,bahkan dalam QS At-taubah: 105 di sebutkan "Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu". Ayat tersebut mewajibkan bekerja bahkan bekerja di hukum fardu.

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT

لَا ﴿الْعٰلَمِيْنَۙ ﴿6:162﴾ رَبِّ لِلّٰهِ وَمَمَاتِيْ مَحْيَايَ وَ وَنُسُكِيْ صَلَاتِيْ اِنَّ قُلْ
﴿الْمُسْلِمِيْنَ ﴿6:163﴾ اَوَّلُ وَاَنَا اُمِرْتُ وَبِذٰلِكَ لَهٗۚ شَرِيْكَ

4 Katakanlah:
sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Allah semesta alam. Tiada sekutu bagi-Nya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah) (QS Al-An'am :162-163).

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi *ukhrowi*, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi ,yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

Motivasi kerja islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun

sosial. Kehidupan manusia tidak akan lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam islam adalah fastabiqul-khoirat (berlomba-lomba dalam kebaikan) (Hasan, 2009).

D. Motivasi Belajar

1. Pengertian Motivasi Belajar

Motivasi adalah penggerak tingkah laku ke arah suatu tujuan dengan didasari adanya suatu kebutuhan". Rostiyah, 2008). Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang itu mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka ia berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Sedangkan dalam kegiatan belajar (Jawaruddin, 20187).

Upaya mencari kesempurnaan dalam menuntut ilmu telah Allah SWT., tuangkan dalam Surat Ali Imran/3:18 yang berbunyi: Allah menyatakan bahwasanya tidak ada Tuhan melainkan Dia (yang berhak disembah), Yang menegakkan keadilan. Para Malaikat dan orang-orang yang berilmu (juga menyatakan yang demikian itu). Tak ada Tuhan melainkan Dia (yang berhak disembah), Yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.

Menurut Muhammad Quraish Shihab bawha Orang berilmu sebagaimana digambarkan dalam Surat

Ali Imran ayat 18, adalah pribadi yang mempunyai karakter kuat dan bijaksana. Petuah atau wejangan orang berilmu pasti berlandaskan kedalam serta keluasan ilmunya. Sehingga, perkataannya mengandung kemurnian (tazkiyah) dan prinsip keadilan. Orang berilmu mempunyai kedudukan yang tinggi di sisi Allah SWT., kedudukan tinggi tersebut disematkan kepada hambanNya yang mampu menggunakan akal pikirannya dengan baik. Sebab, akal pikiran merupakan modal utama manusia mencapai derajat tertinggi di sisi Allah SWT. (m.Quraish Shihab, 2001).

Menurut Sardiman motivasi adalah kondisi jiwa yang menggerakkan, mendorong, mengarahkan, dan menyalurkan perilaku dan tindak tanduk seseorang yang dikaitkan dengan pencapaian tujuan. Dari definisi tersebut dapat dipahami, bahwa secara garis besar motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam jiwa manusia yang dapat mendorong manusia untuk melakukan sebuah tindakan dalam rangka mencapai tujuan yang akan dicapai (Sardiman, 2014).

Selain itu menurut Uno motivasi adalah perasaan seseorang yang berada dan bertindak dalam kondisi tertentu untuk melaksanakan aktivitas yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi maupun kelompok. Motivasi dapat digolongkan sebagai perasaan yang ada dalam diri manusia yang mendorong untuk bertindak, untuk dapat menghasilkan keuntungan, baik untuk diri sendiri maupun orang lain, atau kelompok. Jadi motivasi adalah dorongan yang berada dalam individu atau kelompok untuk

melaksanakan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain untuk meraih tujuan yang telah disepakati (Hamzah B. Uno 2017).

Motivasi belajar adalah dorongan internal dan eksternal pada siswa yang sedang belajar untuk mengadakan perubahan tingkah laku pada umumnya dengan beberapa indikator yang meliputi adanya hasrat untuk berhasil, adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, adanya harapan dan cita-cita, adanya penghargaan, adanya kegiatan yang menarik, adanya lingkungan belajar yang kondusif. Jadi motivasi belajar adalah unsur yang penting dalam proses belajar untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif untuk mencapai tujuan pembelajaran yang sudah dirumuskan sebelumnya. Motivasi belajar hendak diciptakan oleh guru sebagai fasilitator dalam belajar mahasiswa, sehingga diharapkan siswa mampu belajar dengan giat dan semangat dengan segala apa yang dicita-citakan oleh mahasiswa.

Dari beberapa kutipan tentang pengertian motivasi belajar siswa, maka motivasi mahasiswa dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri mahasiswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin keberlangsungan dari kegiatan belajar dan yang memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subyek belajar itu dapat tercapai.

2. Tujuan Motivasi Belajar

Motivasi akan menyebabkan terjadinya perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergelayut dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan

dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua didorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan. Agar mahasiswa dapat mencapai hasil belajar yang optimal, maka diperlukan adanya motivasi. Perlu ditekankan bahwa motivasi bertalian dengan suatu tujuan.

Sehubungan dengan hal tersebut, ada tiga fungsi motivasi:

a. Mendorong manusia untuk berbuat. Jadi, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
b. Menentukan arah perbuatan, yakni kea rah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan. Apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Seorang mahasiswa yang akan menghadapi ujian dengan harapan dapat lulus, tentu akan melakukan kegiatan belajar dan tidak akan menghabiskan waktunya untuk bermain kartu atau membaca komik, sebab tidak serasi dengan tujuan. (Sardiman, 2014).

Disamping itu, ada juga fungsi-fungsi motivasi lain. Motivasi dapat juga sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya motivasi. Adanya motivasi yang baik dalam belajar akan menunjukkan hasil yang baik.

Dengan kata lain, bahwa dengan adanya usaha yang tekun dan terutama didasari adanya motivasi, maka seseorang yang belajar itu akan dapat menelurkan prestasi yang baik. Intensitas motivasi seorang mahasiswa akan sangat menentukan tingkat pencapaian prestasi belajarnya.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa, motivasi itu berhubungan erat dengan suatu tujuan, semakin berharga tujuan itu bagi yang bersangkutan, makin kuat pula motifnya. Dan semakin kuat motivasi seseorang maka semakin banyak energi untuk melakukan kegiatan belajar. Selain itu, motivasi belajar merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan seseorang (psikis) yang dapat menumbuhkan rasa senang dan rasa semangat untuk belajar, namun ini tidak tergantung pada kemampuan intelektualitas sesorang.

3. Cara Menumbuhkan Motivasi belajar

Di dalam kegiatan belajar mengajar peran motivasi baik instrinsik maupun ekstrinsik sangat diperlukan. Motivasi bagi mahasiswa dapat mengembangkan aktivitas dan mengarahkan serta memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar. Dalam hal ini Sardiman mengemukakan bahwa ada beberapa bentuk dan cara yang dapat dilakukan dosen dalam menumbuhkan motivasi belajar, antara lain (Sardiman, 2004):

a. Memberi Angka/Nilai

Angka dalam hal ini sebagai simbol dari nilai kegiatan mahasiswa. Angka-angka yang baik bagi mahasiswa merupakan motivasi yang sangat kuat,

tetapi juga banyak mahasiswa bekerja atau belajar hanya ingin lulus saja. Yang perlu diingat oleh dosen, bahwa pencapaian angka-angka seperti itu belum merupakan hasil belajar yang sejati. Oleh karena itu guru harus mencari solusi bagaimana cara memberikan angka yang terkait dengan nilai yang terkandung dalam setiap pengetahuan, sehingga tidak hanya nilai kognitif saja, melainkan juga keterampilan dan apektifnya.

b. Hadiah

Hadiah dapat juga dikatakan sebagai motivasi, tetapi tidaklah selalu demikian karena hadiah untuk suatu pekerjaan mungkin tidak akan menarik bagi seseorang yang tidak senang dan tidak berbakat untuk pekerjaan tersebut.

c. Saingan atau Kompetisi

Saingan atau kompetisi dapat digunakan sebagai alat motivasi belajar mahasiswa. Persaingan antar individu maupun kelompok dapat meningkatkan prestasi belajar mahasiswa.

d. Memberi Ulangan atau Tes

Para siswa akan menjadi giat belajar kalau mengetahui akan ada ujian. Yang harus diingat oleh dosen jangan terlalu sering memberi ujian, hendaknya bila akan ujian harus diberitahukan terlebih dahulu.

e. Mengetahui Hasil

Semakin mengetahui grafik hasil belajar meningkat, maka ada motivasi pada diri mahasiswa untuk terus belajar, dengan harapan hasilnya akan terus meningkat.

f. Pujian

Apabila ada mahasiswa yang sukses atau berhasil menyelesaikan tugas dengan baik, perlu diberikan pujian. Pujian merupakan bentuk motivasi yang positif.

g. Hukuman

Hukuman sebagai bentuk motivasi yang negatif, tetapi kalau diberikan secara bijak dapat menjadi alat motivasi yang baik.

h. Hasrat untuk belajar

Hasrat untuk belajar berarti ada unsur kesengajaan pada diri mahasiswa sehingga hasilnya akan lebih baik pula.

i. Minat

Minat muncul karena ada kebutuhan. Proses belajar akan berjalan lancar kalau disertai minat yang kuat.

j. Tujuan yang Diikuti

Rumusan yang diikuti dan diterima baik oleh mahasiswa merupakan alat motivasi yang sangat penting. Dengan memahami tujuan yang harus dicapai, maka akan timbul gairah untuk belajar.

Proses pembelajaran akan berhasil manakala mahasiswa mempunyai motivasi dalam belajar. Oleh karena itu, guru perlu menumbuhkan motivasi belajar mahasiswa. Untuk memperoleh hasil belajar yang optimal, dosen dituntut kreatif membangkitkan motivasi belajar mahasiswa. Berikut ini dikemukakan beberapa petunjuk untuk meningkatkan motivasi belajar mahasiswa.

a. Memperjelas tujuan yang ingin dicapai.
Pemahaman mahasiswa. terhadap tujuan pembelajaran dapat menumbuhkan minat siswa untuk belajar yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi belajar mereka. Semakin jelas tujuan yang ingin dicapai, maka akan semakin kuat motivasi belajar mahasiswa.. Oleh sebab itu, sebelum proses pembelajaran dimulai hendaknya dosen menjelaskan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai (Sanjaya, 2009).
Hal tersebut menggambarkan bahwa tujuan yang jelas dapat membuat mahasiswa paham kearah mana ia ingin dibawa.

b. Membangkitkan Minat Mahasiswa.
Salah satu cara yang logis untuk momotivasi mahasiswa dalam pembelajaran adalah mengaitkan pengalaman belajar dengan minat mahasiswa. Pengaitan pembelajaran dengan minat mahasiswa adalah sangat penting, dan karena itu tunjukkanlah bahwa pengetahuan yang dipelajari itu sangat bermanfaat bagi mereka. Demikian pula tujuan pembelajaran yang penting adalah membangkitkan hasrat ingin tahu mahasiswa mengenai pelajaran yang akan datang, dan karena itu pembelajaran akan mampu meningkatkan motivasi instrinsik mahasiswa untuk mempelajari materi pembelajaran yang disajikan oleh dosen. (Anni, 2004).
Hal tersebut menggambarkan siswa akan terdorong untuk belajar manakala mereka memiliki minat untuk belajar. Oleh karena itu, mengembangkan

minat belajar mahasiswa merupakan salah satu teknik dalam mengembangkan motivasi belajar.

c. Ciptakan Suasana yang Menyenangkan dalam Belajar

Usahakan agar kelas selamanya dalam suasana hidup dan segar, terbebas dari rasa tegang. Untuk itu guru sekali-kali dapat melakukan hal-hal yang lucu.

Dari kutipan tersebut dapat dikatakan bahwa mahasiswa hanya mungkin dapat belajar baik manakala ada dalam suasana yang menyenangkan, merasa aman, bebas dari takut.

d. Mengguanakan Variasi Metode Penyajian yang Menarik

Melalui pembelajaran yang menarik, maka akan membangitkan rasa uingin tahu mahasiswa di dalam kegiatan pembelajaran yang selanjutnya mahasiswa akan termotivasi dalam pembelajaran.

Motivasi instrinsik untuk belajar sesuatu dapat ditingkatkan melalui penggunaan materi pembelajaran yang menarik, dan juga penggunaan variasi metode pembelajaran. Misalnya, untuk membangkitkan minat belajar mahasiswa dapat dilakukan dengan cara pemutaran film, mengundang pembicara tamu, demonstrasi, komputer, simulasi, permaianan peran, belajar melalui radio, karya wiasata, dan lainnya (Damara, 2012).

Dari kutipan tersebut dosen harus mampu menyajikan informasi dengan menarik, dan asing bagi mahasiswa. Sesuatu informasi yang

disampaikan dengan teknik yang baru, dengan kemasan yang bagus didukung oleh alat-alat berupa sarana atau media yang belum pernah dikenal oleh mahasiswa sebelumnya sehingga menarik perhatian bagi mereka untuk belajar.

e. Berilah Pujian yang Wajar Setiap Keberhasilan mahasiswa

Dalam pembelajaran, pujian dapat dimanfaatkan sebagai alat motivasi. Karena anak didik juga manusia, maka dia juga senang dipuji. Karena pujian menimbulkan rasa puas dan senang. Namun begitu, pujian harus sesuai dengan hasil kerja mahasiswa. Jangan memuji secara berlebihan karena akan terkesan dibuat-buat. Pujian yang baik adalah pujian yang keluar dari hati seoarang dosen secara wajar dengan maksud untuk memberikan penghargaan kepada mahasiswa atas jerih payahnya dalam belajar.

Dari kutipan tesebut menggambarkan bahwa motivasi akan tumbuh manakala mahasiswa merasa dihargai.

f. Berikan Penilaian

Bagi sebagian mahasiswa nilai dapat menjadi motivasi yang kuat untuk belajar. Oleh karena itu, penilaian harus dilakukan dengan segera agar mahasiswa secepat mungkin mengetahui hasil kerjanya. Penilaian harus dilakukan secara objektif sesuai dengan kemampuan mahasiswa masing-masing. Penilaian secara terus menerus akan mendorong siswa belajar, oleh karena setiap anak memilki kecenderungan untuk memmperoleh hasil

yang baik. Disamping itu, para mahasiswa selalu mendapat tantangan dan masalah yang harus dihadapi dan dipecahkan, sehingga mendorongnya belajar lebih teliti dan seksama (Sanjaya, 2009).

Hal tersebut menggambarkan bahwa banyak mahasiswa yang belajar karena ingin memperoleh nilai bagus. Untuk itu mereka belajar dengan giat.

g. Berilah Komentar Terhadap Hasil Pekerjaan mahasiswa

Setelah mahasiswa selesai mengerjakan suatu tugas, sebaiknya berikan komentar secepatnya, misalnya dengan memberikan tulisan " bagus" atau "teruskan pekerjaanmu" dan lain sebagainya. Komentar yang positif dapat meningkatkan motivasi belajar mahasiswa

Penghargaan sangat efektif untuk memotivasi mahasiswa dalam mengerjakan tugas-tugas, baik tugas-tugas yang harus dikerjakan segera, maupun tugas-tugas yang berlangsung terus menerus. Sebaliknya pemberian celaan kurang menumbuhkan motivasi dalam belajar. Bahkan menimbulkan efek psikologis yang lebih jelek.

Dari kutipan tersebut sangat jelas bahwa mahasiswa butuh penghargaan. Penghargaan bisa dilakukan dengan memberikan komentar yang positif.

h. Ciptakan Persaingan dan Kerjasama

Melalui persaingan mahasiswa dimungkinkan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk memperoleh hasil yang terbaik. Oleh sebab itu, dosen harus mendesain pembelajaran yang

memungkinkan mahasiswa untuk bersaing baik antar kelompok maupun antar individu. (Sanjaya, 2009).

Namun demikian, persaingan tidak selamanya menguntungkan, terutama untuk mahasiswa yang memang dirasakan tidak mampu untuk bersaing, oleh sebab itu pendekatan cooperative learning dapat dipertimbangkan untuk menciptakan persaingan antar kelompok. Selain persaingan antar mahasiswa lebih banyak pengaruh buruknya daripada baiknya terhadap perkembangan kepribadian mahasiswa. Persaingan antara diri sendiri dapat dialakukan dengan cara memeri kesempatan kepada mahasiswa untuk mengenal kemajuan-kemajuan yang telah diucapai sebelumnya dan apa yang dapat dicapai pada pada waktu berikutnya. Misalnya dosen membuat dan memberi tahu grafik kemajuan belajar mahasiswa.

Untuk mengembangkan motivasi belajar, dosen harus berusaha membentuk kebiasaan mahasiswa agar secara berangsur-angsur dapat memusatkan perhatian lebih lama dan bekerja keras. Oleh karena itu, usaha dan perhatian dosen yang besar lebih diperlukan untuk membimbing mahasiswa yang memiliki pencapaian rendah agar mereka memiliki motivasi belajar yang baik. (Isjoni, 2008).

Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa membangkitkan motivasi belajar tidaklah mudah, untuk itu dosen perlu mengenal mahasiswa dan mempunyai kesanggupan kreatif untuk menghubungkan pelajaran dengan kebutuhan dan minat mahasiswa. Beberapa petunjuk cara

membangkitkan motivasi belajar di atas, adakalanya motivasi itu juga dapat dibangkitkan dengan cara-cara lain yang sifatnya negatif seperti memberikan hukuman, teguran dan kecaman, memberikan tugas yang sedikit berat dan menantang. Namun, teknik-teknik semacam itu hanya bisa digunakan dalam kasus tertentu. Beberapa ahli mengatakan dengan memmbangkitkan motivasi dengan cara-cara negatif lebih banyak merugikan mahasiswa. Untuk itulah seandainya masih bisa dengan cara-cara yang positif, sebaiknya membangkitkan motivasi dengan cara negatif dihindari.

Dari pemaparan tersebut menggambarkan bahwa persaingan yang sehat dapat menumbuhkan pengaruh yang baik untuk keberhasilan proses pembelajaran mahasiswa.

4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Ada empat faktor yang mempengaruhi perkembangan motivasi belajar, yaitu lingkungan budaya, keluarga, kampus dan mahasiswa itu sendiri. Motivasi belajar bisa menurun akibat ambisi orang tua atau sistem peringkat di kampus. Memaksa mahasiswa menerima beban melebihi kapasitasnya tentu saja membuat mahasiswa berkembang secara tidak sehat. Keinginan menciptakan mahasiswa ”hebat” justru bisa menghasilkan mahasiswa yang bermasalah. (Prayitno, 2010).

Menurut hasil penelitian melalui observasi langsung, bahwa kebanyakan mahasiswa yang besar motivasinya akan giat berusaha, tampak gagah, tidak mau menyerah, serta giat membaca untuk

meningkatkan hasil belajar serta memecahkan masalah yang dihadapinya. Sebaliknya mereka yang memiliki motivasi rendah, tampak acuh tak acuh, mudah putus asa, perhatiannya tidak tertuju pada pembelajaran yang akibatnya mahasiswa akan mengalami kesulitan belajar.

Motivasi menggerakan individu, mengarahkan tindakan serta memilih tujuan belajar yang dirasa paling berguna bagi kehidupan idividu. Mempelajari motivasi maka akan ditemukan mengaapa individu berbuat sesuatu karaena motivasi individu yidak dapat diamati secara langsung, sedangkan yang dapat diamati adalah manifestasi dari motivasi itu dalam bentuk tingkah laku yang nampak pada individu setidaknya akan menjadi mendekati kebenaran apa yang menjadi motivasi individu bersangkutan.

Dari kutipan tersebut menggambarkan bahwa motivasi sebagai faktor utama dalam belajar yakni berfungsi menimbulkan, mendasari, dan menggerakan perbuatan belajar.

BAGIAN KEENAM

KINERJA DOSEN

A. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi bisa pula hasil kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga lembaga atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Sedangkan kinerja menurut para ahli antara lain: Kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) dalam Simmamora (2013) "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernardin dan Russell,

menjelaskan kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu (Sulistiyani dan Rosidah, 2003)

Wilson (2012:230) berpendapat bahwa kinerja merupakan variabel tidak bebas (dependent *variable*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunya arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (*independent variable*) akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif maupun positif. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja terdiri dari kecerdasan, ketrampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain peraturan ketenagakerjaan, kegiatan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan lokasi pasar.

B. Indikator Kinerja Dosen

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L Mathis dan John H. Jakson (2006 : 378) adalah :

1. Kualitas output
   Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas output
   Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumalh siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Jangkah Waktu
   Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan. Jangkah waktu dari pegawai menerima tugas sampai menjadi output.
4. Kehadiran
   Pegawai yang memiliki kerja tinggi, maka tingkat ketidakhadirannya cenderung rendah.
5. Kemampuan Bekerjasama
   Karyawan dapat bekerjasama dengan pimpinan maupun rekan kerja agar tujuan usaha dapat tercapai dengan baik.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya atau karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan, sehingga indikator yang digunakan pada variabel kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama

C. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu lembaga melakukan penilaian kinerja berdasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: pertama, manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang. Kedua, menejer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya. (Rivai, 2009 : 551).

Berikut ini akan diketengahkan beberapa versi perumusan Tujuan Umum Penilaian Kinerja.

1. Penilaian Kinerja bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja. Dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan missi organisasi atau lembaga melalui pelaksanaan pekerjaan masing-masing.
2. Penilaian Kinerja bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan, sesuai dengan bisnis organisasi atau lembaga ditempatnya bekerja.
3. Penilaian Kinerja secara umum bertujuan untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi atau lembaga, yang dapat digunakan dalam mendesain

hubungan antara atasan dan bawahan, guna mewujudkan saling pengertian dan penghargaan dalam rangka mengembangkan keseimbangan antara keinginan pekerja secara individual dengan sasaran organisasi atau lembaga. Dari hasilnya dapat diketahui juga tentang kepuasan kerja atau sebaliknya, disamping dapat digunakan untuk menyusun program pengembangan pribadi, pengembangan karier, program pelatihan dan lain-lain bagi setiap pekerja.

4. Penilaian Kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Untuk itu hasil penilaian kinerja perlu diketahui oleh para pekerja. Dari satu sisi pengetahuan tentang keberhasilannya, akan menjadi motivasi untuk mempertahankannya dan bahkan lebih meningkatkannya dimasa depan. Sebaliknya informasi kegagalan dapat digunakan oleh organisasi atau lembaga dalam usaha mendorong pekerja memperbaiki kekurangan atau kelemahannya, agar di masa depan prestasi kerjanya lebih meningkat. Dengan kata lain penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja SDM (Nawawi , 2015).

D. Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian dosen
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan disain

Informasi penilaian kinerja tersebut oleh pimpinan dapat dipakai untuk mengelola kinerja pegawainya dan mengungkapkan kelemahan kinerja pegawai sehingga manajer dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki. Tersedianya informasi kinerja pegawai, sangat membantu pimpinandalam mengambil langkah perbaikan program-program kepegawaian yang telah dibuat, maupun program-program organisasi secara menyeluruh (Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

BAGIAN KEENAM

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deksripsi Objek Penelitian

1. Sejarah berdirinya Akademi Bahasa Asing UMI

   Program Studi Bahasa Inggris (PS Bahasa Inggris) Akademi Bahasa Asing (ABA UMI) adalah program studi yang dibina oleh Yayasan Wakaf UMI. Program Studi Bahasa Inggris mendapat pemberian status diakui oleh Mentri Pendidikan dan Kebudayaan. Surat Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan tanggal 6 April 1989 No. 751/D/Q/1989. Rekomendasi Koordinator Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta wilayah IX di Ujung Pandang 20 Oktober 1989 No. 2093/Kop.IX/N.1987. Program studi Bahasa Inggris Akademi Bahasa Asing (ABA) UMI mendapat Pengakuan dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) dengan status akreditasi peringkat C. Kemudian pada tahun 2014 status akreditasi meningkat menjadi B Berdasarkan Keputusan BAN PT. No. 174/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/VI/2014. Pimpinan dan civitas akademia PS Bahasa Inggris memiliki harapan yang kuat agar status

akreditasi Program Studi Bahasa Inggris menjadi lebih baik. Untuk memenuhi hal tersebut maka ditetapkanlah visi misi PS Bahasa Inggris.

Keberadaan dan peran PS bahasa Inggris ABA UMI dalam Sistem Pendidikan Nasional sangat ditentukan oleh Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran (VMTS) yang diembannya. VMTS PS Bahasa Inggris merupakan cita-cita masa depan para pendiri Yayasan Wakaf UMI yang harus dicapai melalu i beberapa tahapan. Program studi Bahasa Inggris telah menetapkan VMTS yang menjadi dasar pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

2. Visi

Menjadikan Program Studi Bahasa Inggris yang menghasilkan lulusan Ahli Madya di bidang Bahasa Inggris, kepariwisataan, dan penerjemahan yang unggul, profesional, berjiwa kewirausahaan, berdaya saing, dan berkarakter Islami, pada tingkat Nasional 2026 dan Internasional tahun 2030.

Untuk memperjelas makna perumusan visi PS Bahasa Inggris, maka diuraikan beberapa kata kunci yang terdapat dalam visi tersebut:

a. Unggul artinya:
    1) Mempunyai keterampilan dalam bidang Bahasa Inggris, pariwisata, penerjemahan dan kewirausahaan.
    2) Mempunyai kompetensi memanfaatkan IPTEKS dan mampu melakukan penyesuaian terhadap arah perubahan yang dihadapi dalam menyelesaikan masalah-masalah dalam bidang Bahasa Inggris, pariwisata, penerjemahan dan

kewirausahaan yang berstandar Regional, Nasional dan Internasional.

3) Kompetensi lulusan sesuai dengan kebutuhan pengguna berwawasan kebangsaan yang berbasis IPTEKS, mampu mengambil keputusan strategis berdasarkan analisis informasi dan dapat memberikan solusi dalam Bidang bahasa Inggris, pariwisata, penerjemahan dan kewirausahaan.

b. Profesional artinya lulusan yang dihasilkan memiliki keterampilan di bidang Bahasa Inggris, pariwisata, penerjemahan dan kewirausahaan.
c. Berjiwa kewirausahaan artinya memiliki keinginan yang kuat disertai dengan kemampuan untuk berwirausaha secara mandiri dan mampu menciptakan lapangan kerja sesuai dengan bidang keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki.
d. Berdaya saing artinya setiap lulusan memiliki kemampuan kompetitif dalam bidang Bahasa Inggris, pariwisata, penerjemahan dan kewirausahaan.
e. Berkarakter Islami artinya dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi yang mencakup pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, lulusan PS Bahasa Inggris Akademi Bahasa Asing UMI bertingkah laku berlandaskan pada nilai-nilai Islam, dan menghasilkan lulusan yang berilmu amaliah, beramal ilmiah dan berakhlakul karimah.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Umum Objek Penelitian
   a. Gambaran Umum Responden

      Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan dan dosen Akademi Bahasa Asing UMI. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden.

Tabel 3. Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuisioner yang disebar	34
2	Jumlah kuisioner yang tidak kembali	0
3	Jumlah kuisioner yang kembali	34
4	Jumlah kuisioner yang dapat diolah	34

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian
   a. Hasil Uji Statistik Frekuensi

      Setelah melakukan penelitian, telah diperoleh data yang diperlukan sebagai informasi yang akurat. Selanjutnya, akan dilakukan deskripsi penelitian untuk memberikan penjelasan mengenai hasil jawaban dari masing-masing responden atas pertanyaan yang diajukan pada saat penelitian.

      Deskripsi data hasil penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran/distribusi data baik berupa ukuran gejala pusat, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Nilai-nilai yang akan disajikan setelah

diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi lima bagian yaitu : Etos Kerja Islam (X), Motivasi Kerja Islam (Z), dan Kinerja Karyawan/Dosen (Y). Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut dikemukakan berikut ini.

1) Etos Kerja Islam

Etos kerja dalam Islam merupakan suatu keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah, yakni dalam rangka ibadah. Menurut Asifudin (2004:101), ciri-ciri etos kerja Islam digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal shaleh dengan memberikan prioritas penekanan pada etos kerja Islam beserta prinsip-prinsip dasarnya sebagai fokus. Karena etos kerja apapun menurut Quran tidak dapat menjadi Islam bila tidak dilandaskan pada konsep iman dan amal shaleh.

Etos Kerja Islam memiliki 6 indikator yaitu Al Shalah atau Baik, Bermanfaat dan Compatible, Al-Itqan atau kemantapan dan sempurna, Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi., Al-Mujahadah atau kerja keras yang optimal., Tanafus dan ta‟awun atau berkompetisi dan tolong menolong.,

Mencermati nilai nikmat dijabarkan dalam 11 item pernyataan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap Etos Kerja Islam dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4. Tanggapan responden mengenai Etos Kerja Islam

Item		Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	N		
Indikator 1. Al Shalah									4.343
1	F	0	0	3	20	11	34	144	4.235
	%	0	0	8,8	58,8	32,4			
2	F	0	0	0	21	13	34	149	4.382
	%	0	0	0	61,8	38,2			
3	F	0	0	0	20	14	34	150	4.412
	%	0	0	0	58,8	41,2			
Indikator 2. Al Itqan									4.529
4	F	0	0	1	14	19	34	154	4.529
	%	0	0	2,9	41,2	55,9			
Indikator 3. Al Ihsan									4.588
5	F	0	0	0	14	20	34	156	4.588
	%	0	0	0	41,2	58,8			
6	F	0	0	0	14	20	34	156	4.588
	%	0	0	0	41,2	58,8			
Indikator 4. Al Mujahadah									4.6325
7	F	0	0	0	12	22	34	158	4.647
	%	0	0	0	35,3	64,7			
8	F	0	0	0	13	21	34	157	4.618
	%	0	0	0	38,2	61,8			
Indikator 5. Tanafus dan Ta'awun									4.559
9	F	0	0	0	17	17	34	153	4.5
	%	0	0	0	50	50			

Item		Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	N		
10	F	0	0	0	13	21	34	157	4.618
	%	0	0	0	38,2	61,8			
Indikator 6. Mencermati Nilai Nikmat									4.53
11	F	0	0	0	16	18	34	154	4.53
	%	0	0	0	47,1	52,9			
Mean variabel Etos Kerja Islam									4.53025

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4 menunjukkan bahwa 34 responden yang diteliti memberikan jawaban yang bervariasi dan jika dicermati maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pernyataan pertama “dalam melayani mahasiswa yang nakal dan menyebalkan disikapi dengan ramah.”, ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori setuju sebanyak 20 orang atau 58,8%, kemudian kategori sangat setuju sebanyak 11 orang atau 32,4% dan penilaian paling sedikit dengan kategori kurang setuju sebanyak 3 orang atau 8,8% dari total responden.
b) Pernyataan kedua “Memberikan penjelasan kepada mahasiswa tentang ilmu dan pelajaran”, ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori setuju sebanyak 21 orang atau 61,8% dan penilaian paling sedikit dengan kategori

sangat setuju sebanyak 13 orang atau 38,2% dari total responden.

c) Pernyataan ketiga “Mengarahkan atau mengusulkan kepada mahasiswa untuk selalu belajar”, ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori setuju sebanyak 20 orang atau 58,8% dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 14 orang atau 41,2% dari total responden.
d) Pernyataan keempat “Kuantitas pekerjaan yang ditetapkan Yayasan/Universitas dapat dipenuhi sesuai waktu yang ditentukan”, ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 19 orang atau 55,9%, kemudian kategori setuju sebanyak 14 orang atau 41,2% dan penilaian paling sedikit dengan kategori kurang setuju sebanyak 1 orang atau 2,9% dari total responden.
e) Pernyataan kelima “Dalam melaksanakan pekerjaan dilakukan secara optimal”, ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 20 orang atau 58,8% dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 14 orang atau 41,2% dari total responden.
f) Pernyataan keenam “Pekerjaan dikerjakan dengan hati-hati dan teliti.”, ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak

dengan kategori sangat setuju sebanyak 20 orang atau 58,8% dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 14 orang atau 41,2% dari total responden.

g) Pernyataan ketujuh "Tidak keberatan meluangkan waktu untuk lembur pekerjaan yang harus segera diselesaikan secepatnya", ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 22 orang atau 64,7%, dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 12 orang atau 35,3% dari total responden.
h) Pernyataan kedelapan "Tidak pernah mengeluh atas semua pekerjaan yang harus segera diselesaikan", ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 21 orang atau 61,8% dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 13 orang atau 38,2% dari total responden.
i) Pernyataan kesembilan "Dalam meningkatkan prestasi kerja berkompetisi dengan rekan kerja sesuai dengan norma yang berlaku", ditanggapi responden dengan penilaian seimbang dengan kategori setuju dan sangat setuju masing-masing sebanyak 17 orang atau 50% dari total responden.
j) Pernyataan kesepuluh "Tidak keberatan menolong rekan kerja saudara, saat dia mengalami masalah atau kesulitan dalam

bekerja", ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 21 orang atau 61,8% dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 13 orang atau 38,2% dari total responden.

k) Pernyataan kesebelas "tidak menunda nunda pekerjaan yang harus diselesaikan", ditanggapi responden dengan kategori sangat setuju sebanyak 18 orang atau 52,9%, dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 16 orang atau 47,1% dari total responden.

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian sangat setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian kurang setuju. Indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel Etos Kerja Islam adalah indikator Al-Mujahadah atau kerja keras yang optimal dengan nilai rata-rata 4,6325, kemudian disusul indikator Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi dengan nilai rata-rata 4,588. Lalu indikator Tanafus dan ta‟awun atau berkompetisi dan tolong menolong dengan nilai rata-rata 4,559, indikator Mencermati nilai nikmat dengan nilai rata-rata 4,53, indikator Al-Itqan atau kemantapan dan sempurna dengan nilai rata-rata 4,529, dan indikator yang paling akhir yakni Al Shalah atau Baik, Bermanfaat dan

Compatible dengan nilai rata-rata 4,343. Rata-rata nilai keseluruhan dari jawaban responden sebesar 4,53025.

2) Motivasi Kerja Islam

Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhannya (Rahman, 1995). Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mempedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam. Adapun indikator motivasi kerja islam adalah Motif/Niat, Harapan, Insentif dan Berlomba-lomba dalam kebaikan yang dijabarkan dalam 10 item pernyataan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap Motivasi Kerja Islam dapat dilihat pada tabel.

Tabel 5. Tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja Islam

Item		Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5	N		
Indikator 1. Motif									4.68
1	F	0	0	0	9	25	34	161	4.74
	%	0	0	0	26,5	73,5			
2	F	0	0	0	11	23	34	159	4.68
	%	0	0	0	32,4	67,6			
3	F	0	0	0	13	21	34	157	4.62

	%	0	0	0	38,2	61,8			
Indikator 2. Harapan									4.632
4	F	0	0	0	14	20	34	156	4.588
	%	0	0	0	41,2	58,8			
5	F	0	0	0	11	23	34	159	4.676
	%	0	0	0	32,4	67,6			
Indikator 3. Insentif									4.618
6	F	0	0	0	11	23	34	159	4.676
	%	0	0	0	32,4	67,6			
7	F	0	0	2	9	23	34	157	4.618
	%	0	0	5,9	26,5	67,6			
8	F	0	0	0	15	19	34	155	4.56
	%	0	0	0	44,1	55,9			
Indikator 4. Berlomba-lomba Dalam Kebaikan									4.665
9	F	0	0	0	10	24	34	160	4.71
	%	0	0	0	29,4	70,6			
10	F	0	0	0	13	21	34	157	4.62
	%	0	0	0	38,2	61,8			
Mean variabel Motivasi Kerja Islam									4.64875

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 5 menunjukkan bahwa 34 responden yang diteliti memberikan jawaban yang bervariasi dan jika dicermati maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pernyataan pertama “dosen bekerja semata-mata hanya untuk beribadah mencari keridoan Allah.”, ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 25 orang atau 73,5% dan penilaian paling sedikit

dengan kategori setuju sebanyak 9 orang atau 26,5% dari total responden.

b) Pernyataan kedua “dosen merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan di Universitas”, ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 23 orang atau 67,6% dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 11 orang atau 32,4% dari total responden.
c) Pernyataan ketiga “Universitas memberikan kesempatan bagi karyawan/dosen untuk mengembangkan potensi pada dirinya untuk lebih maju”, ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 21 orang atau 61,8%, dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 13 orang atau 38,2% dari total responden.
d) Pernyataan keempat “dosen mendapatkan posisi jabatan yang sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan”, ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 20 orang atau 58,8%, dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 14 orang atau 41,2% dari total responden.
e) Pernyataan kelima “dosen mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karier”, ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju

sebanyak 23 orang atau 67,6% dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 11 orang atau 32,4% dari total responden.

f) Pernyataan keenam "dosen merasa senang dengan tunjangan kesehatan yang diberikan oleh lembaga/yayasan", ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 23 orang atau 67,6% dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 11 orang atau 32,4% dari total responden.
g) Pernyataan ketujuh "Sistem pemberian bonus kepada karyawan/dosen selama ini sesuai dengan prestasi kerja karyawan", ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 23 orang atau 67,6%, kemudian kategori setuju sebanyak 9 orang atau 26,5% dan penilaian paling sedikit dengan kategori kurang setuju sebanyak 2 orang atau 5,9% dari total responden.
h) Pernyataan kedelapan "Setiap dosen yang berprestasi dalam pekerjaan mendapatkan kesempatan dipromosikan/ mendapatkan kenaikan pangkat/jabatan", ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 19 orang atau 55,9% dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 15 orang atau 44,1% dari total responden.

i) Pernyataan kesembilan "Memiliki rasa tanggung jawab untuk menghantarkan kehidupan keluarganya menuju kesejahteraan didunia dan kebahagiaan akhirat", ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 24 orang atau 70,6%, dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak10 orang atau 29,4% dari total responden.
j) Pernyataan kesepuluh "Hasil usaha yang diperoleh dari kerja keras dan sematamata mencari ridho Allah, selain bernilai ibadah juga memiliki nilai sosial", ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 21 orang atau 61,8%, dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 13 orang atau 38,2% dari total responden.

Dari pernyataan diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian sangat setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian kurang setuju. Indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel motivasi Kerja Islam adalah indikator Motif/Niat dengan nilai rata-rata 4,68, kemudian disusul indikator Berlomba-lomba dalam kebaikan dengan nilai rata-rata 4,665. Lalu indikator Harapan dengan nilai rata-rata 4,632 dan Indikator yang paling akhir yakni

Insentif dengan nilai rat-rata 4,618. Rata-rata nilai keseluruhan dari jawaban responden sebesar 4,64875.

3) Kinerja Dosen

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H..Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut: Kuantitas, Kualitas kerja, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan bekerja sama yang dijabarkan dalam 8 item pernyataan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap Kinerja Dosen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Tanggapan responden mengenai Kinerja Dosen

Item		Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5	N		
indikator 1. Kuantitas									4.676
1	F	0	0	0	11	23	34	159	4.676
	%	0	0	0	32,4	67,6			
Indikator 2. Kualitas									4.647
2	F	0	0	0	12	22	34	158	4.647
	%	0	0	0	35,3	64,7			
Indikator 3. Ketepatan Waktu									4.647
3	F	0	0	0	12	22	34	158	4.647

	%	0	0	0	35,3	64,7			
4	F %	0 0	0 0	0 0	12 35,3	22 64,7	34	158	4.647
Indikator 4. Kehadiran									4.7205
5	F %	0 0	0 0	0 0	10 29,4	24 70,6	34	160	4.706
6	F %	0 0	0 0	0 0	9 26,5	25 73,5	34	161	4.735
Indikator 5. Kemampuan Bekerja Sama									4.6325
7	F %	0 0	0 0	0 0	13 38,2	21 61,8	34	157	4.618
8	F %	0 0	0 0	0 0	12 35,3	22 64,7	34	158	4.647
Mean variabel Kinerja Karyawan									4.6646

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 6 menunjukkan bahwa 34 responden yang diteliti memberikan jawaban yang bervariasi dan jika dicermati maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pernyataan pertama “Dosen telah memenuhi target yang diharapkan oleh Universitas”, ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 23 orang atau 67,6% dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 11 orang atau 32,4% dari total responden.

b) Pernyataan kedua “Dosen melalukan pekerjaan sebaik mungkin..”, ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 22 orang atau 64,7% dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 12 orang atau 35,3% dari total responden.
c) Pernyataan ketiga “Dosen selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya.”, ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 22 orang atau 64,7% dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 12 orang atau 35,3% dari total responden.
d) Pernyataan keempat “Dosen tidak pernah menunda-nunda waktu menyelesaikan pekerjaan”, ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 22 orang atau 64,7% dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 12 orang atau 35,3% dari total responden.
e) Pernyataan kelima “Dosen masuk Universitas sesuai dengan jam yang telah ditentukan”, ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 24 orang atau 70,6% dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 10 orang atau 29,4% dari total responden.

f) Pernyataan keenam “Dosen tidak pernah keluar tanpa izin saat jam pelajaran”, ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 25 orang atau 73,5% dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 9 orang atau 26,5% dari total responden.
g) Pernyataan ketujuh “Dosen sering mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan”, ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 21 orang atau 61,8% dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 13 orang atau 38,2% dari total responden.
h) Pernyataan kedelapan “Dosen sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama”, ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak dengan kategori sangat setuju sebanyak 22 orang atau 64,7% dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 12 orang atau 35,3% dari total responden.

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian sangat setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian setuju. Indikator yang

paling dominan dalam membentuk variabel Kinerja Dosen adalah Kehadiran dengan nilai rata-rata 4,7205, kemudian disusul indikator Kuantitas dengan nilai rata-rata 4,676, lalu disusul indikator Kualitas kerja dengan nilai rata-rata 4,647, indikator Ketepatan waktu dengan nilai rata-rata 4,647 dan indikator Kemampuan bekerja sama memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel kinerja Dosen yaitu dengan nilai rata-rata 4,6325. Rata-rata nilai keseluruhan dari jawaban responden sebesar 4,6646.

C. Pengaruh Etos kerja islam Terhadap Kinerja Dosen

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik Etos kerja islam maka akan membuat kinerja karyawan akan semakin meningkat. Etos kerja Islam ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah Islam dan didasarkan pada al-Qur‟an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Etos kerja islam dan kinerja yang baik dapat juga menunjang keberasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan adanya Etos kerja islam dan kinerja yang baik akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat kinerja karyawan menurun, maka akan terhambat pencapaian tujuan suatu organisasi, lembaga, Universitas tersebut. Kemampuan juga

merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sikap dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Etos kerja Islam pada hakekatnya merupakan bagian dari konsep Islam tentang manusia karena etos kerja adalah bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupannya yang sangat luas dan komplek. Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain. Etos kerja Islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif (Azizi, 2005:35).

Etos kerja islami itu sendiri berasal dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya. Etos kerja Islam memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang

wajib. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap (Tasmara, 2002:25).

Menurut Tasmara (2002:27) etos kerja Islam dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel Etos Kerja Islam adalah indikator Al-Mujahadah atau kerja keras yang optimal, kemudian disusul indikator Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi. Lalu indikator Tanafus dan ta‟awun atau berkompetisi dan tolong menolong, indikator Mencermati nilai nikmat, indikator Al-Itqan atau kemantapan dan sempurna, dan indikator yang paling akhir yakni Al Shalah atau Baik, Bermanfaat dan Compatible.

Orang beretos kerja Islam menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran Islam yang ia imani. Ayat-ayat Al-Qur‟an dan Hadis-hadis Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan sunatullah di alam ini. Seperti dalam QS. An-Nahl: 93 mengajarkan agar orang Islam mempunyai sikap bertanggung jawab dalam bekerja

ۚ يَشَاءُ مَنْ وَيَهْدِي يَشَاءُ مَنْ يُضِلُّ وَلَٰكِنْ وَاحِدَةً أُمَّةً لَجَعَلَكُمْ اللَّهُ شَاءَ وَلَوْ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ عَمَّا وَلَتُسْأَلُنَّ

Artinya:
"Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan."

QS. Al-Imran:159 memerintahkan sikap tawakkal:

مِنْ لَانْفَضُّوا الْقَلْبِ غَلِيظَ فَظًّا كُنْتَ وَلَوْ ۖ لَهُمْ لِنْتَ اللَّهِ مِنَ رَحْمَةٍ فَبِمَا
فَتَوَكَّلْ عَزَمْتَ فَإِذَا ۖ الْأَمْرِ فِي وَشَاوِرْهُمْ لَهُمْ وَاسْتَغْفِرْ عَنْهُمْ فَاعْفُ ۖ حَوْلِكَ
الْمُتَوَكِّلِينَ يُحِبُّ اللَّهَ إِنَّ ۚ اللَّهِ عَلَى

Artinya:
10
Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya"

QS.Al- Hasyr: 18 mengandung pendidikan agar mereka mengembangkan visi ke depan dan belajar dari pengalaman

ۚ اللَّهَ وَاتَّقُوا ۖ لِغَدٍ قَدَّمَتْ مَا نَفْسٌ وَلْتَنْظُرْ اللَّهَ اتَّقُوا آمَنُوا الَّذِينَ أَيُّهَا يَا
تَعْمَلُونَ بِمَا خَبِيرٌ اللَّهَ إِنَّ

Artinya:
"Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan"

Etos kerja dalam Islam merupakan suatu keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah, yakni dalam rangka ibadah. Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu katrakteristik penting etos kerja Islam yang tergali dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islam dari etos kerja lainnya.

Keyakinan yang kuat berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan. Hal ini sebagai konsekuensi yang menjadikannya selalu ingin berada dalam kondisi bekerja, tidak bermalas-malasan atau dalam kondisi pengangguran. Sedangkan rezeki sebagai kebutuhan seluruh umat manusia di muka bumi untuk bertahan hidup merupakan jaminan yang pasti dari Allah, khususnya bagi orang-orang yang giat dalam bekerja.

Ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu berdasarkan wahyu dari Allah berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Dan ilmu berdasarkan sunnatullah atau hukum alam yang muncul melalui

penemuan-penemuan menjadikan karyawan bersikap kreatif, menguasai bidangnya (memiliki keahlian), menggunakan perencanaan yang baik, disiplin dan profesional.

Kerja dilandasi ilmu dan keimanan yang benar pada hakikatnya memang sangat penting, agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa ilmu dan iman, kerja dapat menjadi hanya berorientasi pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan dan sikap terlalu mementingkan diri sendiri. Oleh karena itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasai pemahaman yang tidak proporsional. Jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memang memainkan peranan penting.

Etos kerja Islam dalam penelitian ini merupakan prinsip tindakan yang didasarkan atas hukum-hukum Allah, sehingga segala tindakan yang dilakukan merupakan berdasarkan niat untuk mendapat ridho Allah dengan mematuhi segala hukum-Nya dalam melaksanakan setiap kegiatan. Suatu organisasi dengan prinsip etika kerja Islam akan menempatkan tindakan-tindakan positif dalam setiap kegiatannya sesuai ketentuan hukum Allah. Prinsip yang bersifat positif tersebut akan membuat karyawan termotivasi untuk menaati setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Sebagaimana dijelaskan dalam theory of reasoned action dapat disimpulkan bahwa sikap positif yang ditimbulkan dari penggunaan prinsip etos kerja Islam akan memotivasi karyawan untuk disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi, hal

tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau Yayasan/Universitas.

Penelitian ini sejalan dengan Teori Al Wala' menempatkan agar setiap muslim wajib mencintai dan bersikap loyal kepada orang-orang yang berpegang teguh kepada tauhid dan memurnikan ibadah kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala semata. Etos kerja Islam dalam penelitian ini merupakan prinsip tindakan yang didasarkan atas hukum-hukum Allah SWT sehingga segala tindakan yang dilakukan merupakan berdasarkan niat untuk mendapat ridho Allah dengan mematuhi segala hukum-Nya dalam melaksanakan setiap kegiatan. Suatu organisasi dengan prinsip etika kerja Islam akan menempatkan tindakan-tindakan yang bersifat positif dalam setiap kegiatannya sesuai ketentuan hukum Allah. Prinsip yang berlandaskan perintah Allah, yaitu sesuai dengan Al-Quran dan Al-Hadits akan memunculkan sikap loyal atau kecintaan pada suatu organisasi tempat dimana seorang muslim bekerja, karena seseorang tersebut akan merasa memliki kewajiban untuk mencintai dan bersikap loyal kepada orang-orang yang berpegang teguh kepada tauhid dan memurnikan ibadah kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala semata. Sikap tersebut akan mewujdukan pekerja/ karyawan yang produktif dalam bekerja sebagaimana dijelaskan dalam Teori Al Wala', sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap yang ditimbulkan dari penggunaan prinsip etika kerja Islam akan mendorong karyawan memiliki kecintaan tehadap organisasi, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau Yayasan/Universitas tempat ia bekerja.

Penjelasan dalam stewardship theory berarti bahwa, pimpinan menempatkan kepentingan bersama yaitu kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi/ individu. Dalam etos kerja Islam antara hak dan kewajiban haruslah seimbang, sehingga seorang karyawan dengan prinsip etos kerja Islam akan semaksimal mungkin melaksanakan amanah yang diberikan organisasi setelah organisasi memberikan hak yang lebih kepada karyawan sesuai dengan penjelasan dalam stewardship theory, sehingga dalam penelitian ini kinerja karyawan akan meningkat, karena karyawan merasa diperhatikan sebagai satu kesatuan dalam organisasi yang diprioritaskan sebagai tujuan utama oleh pimpinan akademisi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitrianto (2011) yang dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga" menyimpulkan bahwa etos kerja Islam yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh Suriansyah (2015) yang dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru" menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Pengaruh Motivasi kerja Islam Terhadap Kinerja Dosen

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja islam yang dimiliki oleh karyawan atau dosen maka kinerjanya akan semakin meningkat. Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat di artikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus.

Motivasi kerja islam dapat diartika sebagai dorongan seseorang untuk melakukan suatu kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun social. Jadi dapat disimpulkan bahwa Akademi Bahasa Asing UMI telah dapat memenuhi kebutuhan pribadi, kebutuhan fisik, psikologi dan kebutuhan social bagi karyawannya sehingga motivasi kerja islam dapat meningkatkan kinerjanya.

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, manambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.

Mencari nafkah dalam islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama yang fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya adalah kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk

status, apalagi mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja islam bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya.

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an dijelaskan:

اللَّهَ وَاذْكُرُوا اللَّهِ فَضْلِ مِنْ وَابْتَغُوا الْأَرْضِ فِي فَانْتَشِرُوا الصَّلَاةُ قُضِيَتِ فَإِذَا تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا

Artinya:
"apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak banyak supaya kamu beruntung (QS Al-Jumu"ah :101).

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang/dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Dalam menjalani pekerjaan kita sehari-hari hendaknya kita selalu mensinergikan rasa ikhlas, sabar dan syukur agar dalam bekerja kita bisa memaksimalkan potensi yang ada di diri kita tanpa selalu melihat adanya

materi, dan lain-lain. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai satisfaction tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh.

Rasa bersyukur yang telah ada hendaknya selalu ditumbuhkan dengan selalu melihat kepada golongan bawah, sebagaimana hadits Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, dia berkata: “Rasulullah Saw pernah bersabda, "Lihatlah orang yang dibawahmu,jangan lihat orang yang diatasmu. Dengan begitu maka kamu tidakmenganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kau terima." (HR Bukhari-Muslim).

Hal ini juga telah dijelaskan dalam Al-Quran sebagaimana firman Allah dalam Surat Ibrahim ayat 7:

لَشَدِيدٌ عَذَابِي إِنَّ كَفَرْتُمْ وَلَئِنْ ۖ لَأَزِيدَنَّكُمْ شَكَرْتُمْ لَئِنْ رَبُّكُمْ تَأَذَّنَ وَإِذْ

Artinya:
“Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah(nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku),Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”. (QS.Ibrahim:7)

Berbagai sarana telah disediakan bagi tumbuhnya rasa syukur, sabar dan ikhlas dalam diri, baik berupa kenikmatan ataupun ujian, bertafakkur terhadapnya, ambil nilai hikmah, evaluasi diri dan melihat dari dekat ujian yang ditimpakan, tuntutan menyempurnakan ikhtiar, selalu

husnuzhan kepada Allah, jangan berputus asa dari rahmat-Nya. Gaji yang relatif kecil, lingkungan kerja yang kurang kondusif, atasan yang kurang berkompeten, dan lainnya bagi mereka bukan sebuah bencana, tetapi lebih merupakan ujian yang dijanjikan Allah SWT yang akan berbuah pada meningkatnya kualitas (kesadaran) iman dalam bekerja, sehingga hidup tetap optimis untuk maju, bukan malah menyerah pada keadaaan. Dan Allah akan mengganti ujian-ujian tersebut dengan kemudahan-kemudahan yang akan terjadi dikemudian hari. Hal ini sesuai dengan firman Allah surat Al-Insyirah ayat 5-6, yang berbunyi:

يُسْرًا الْعُسْرِ مَعَ إِنَّ (5) يُسْرًا الْعُسْرِ مَعَ فَإِنَّ

Artinya:
“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. (Q.S. AlInsyirah:5-6)

Dalam Al-Quran juga telah dijelaskan bahwa tidak ada pekerjaan yang sia-sia di dunia ini. Semuanya pasti terdapat manfaat dari pekerjaan-pekerjaan yang telah dilakukan oleh manusia. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ali Imran ayat 195 yang artinya:

ۖ أُنْثَىٰ أَوْ ذَكَرٍ مِنْ مِنْكُمْ عَامِلٍ عَمَلَ أُضِيعُ لَا أَنِّي رَبُّهُمْ لَهُمْ فَاسْتَجَابَ
سَبِيلِي فِي وَأُوذُوا دِيَارِهِمْ مِنْ وَأُخْرِجُوا هَاجَرُوا فَالَّذِينَ ۖ بَعْضٍ مِنْ بَعْضُكُمْ
تَحْتِهَا مِنْ تَجْرِي جَنَّاتٍ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ عَنْهُمْ لَأُكَفِّرَنَّ وَقُتِلُوا وَقَاتَلُوا
الثَّوَابِ حُسْنُ عِنْدَهُ وَاللَّهُ ۗ اللَّهِ عِنْدِ مِنْ ثَوَابًا الْأَنْهَارُ

Artinya:
Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain. Maka orang-orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, pastilah akan Ku-hapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan pastilah Aku masukkan mereka ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, sebagai pahala di sisi Allah. Dan Allah pada sisi-Nya pahala yang baik".

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT

لَا ﴿الْعٰلَمِيْنَۙ ﴿6:162﴾ رَبِّ لِلّٰهِ وَمَمَاتِيْ مَحْيَايَ وَ وَنُسُكِيْ صَلَاتِيْ اِنَّ قُلْ
﴿الْمُسْلِمِيْنَ ﴿6:163﴾ اَوَّلُ وَاَنَا اُمِرْتُ وَبِذٰلِكَ لَهٗۚ شَرِيْكَ

4 Katakanlah:
“sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-Nya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah) (QS Al-An’am :162-163).

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai

niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi ,yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

Al-Quran tidak hanya memerintahkan asal bekerja saja, melainkan juga bersungguh-sungguh ketika bekerja dan dengan sepenuh hati. Al-Quran tidak memberi peluang kepada seseorang untuk tidak melakukan suatu aktivitas kerja sepanjang saat yang dialaminya. Berdasarkan beberapa ayat Al-Quran dan hadits Nabi di atas maka disimpulkan bahwa setiap manusia itu hendaknya selalu bersabar, ikhlas, dan bersyukur dengan keadaan yang diperoleh dalam kondisi apapun, baik itu kondisi senang, maupun kondisi yang sulit sekalipun. Karena Allah telah berfirman bahwa pekerjaan manusia di dunia ini tidaklah sia-sia, baik itu laki-laki maupun perempuan. Dan Allah akan menggantinya dengan kemudahan di hari kelak.

Menurut shariah enterprise theory, stakeholders meliputi Tuhan, manusia, dan alam. Tuhan merupakan pihak paling tinggi dan menjadi satu-satunya tujuan hidup manusia. Oleh karena itu, akuntansi syariah hanya dibangun berdasarkan ketentuan atau hukum-hukum Allah. Stakeholders yang kedua adalah manusia. Dalam hal ini dibedakan menjadi dua kelompok. Kelompok pertama yaitu pihak yang terkait langsung dengan bisnis Yayasan/Universitas (direct stakeholders) yang terdiri dari: pemegang saham, manajemen, karyawan, kreditur, pemasok, pemerintah, dan lain-lain. Kelompok kedua yaitu

pihak yang tidak terkait langsung dengan bisnis Yayasan/Universitas (indirect stakeholders), yang terdiri dari: masyarakat mustahiq (penerima zakat, infaq dan shadaqah) dan lingkungan alam. Stakeholders yang ketiga adalah alam. Alam merupakan pihak yang cukup penting dalam suatu Yayasan/Universitas. Hal ini dikarenakan Yayasan/ Universitas berada di atas bumi, menggunakan energi dari alam, dan mengambil bahan baku juga dari alam. Selanjutnya sebagai feedback atas hal tersebut alam tidak menginginkan imbalan materi seperti halnya manusia. Alam hanya ingin mendapatkan wujud distribusi kesejahteraan berupa kepedulian terhadap lingkungan dan kelestarian alam.

Penjelasan tersebut berarti bahwa shariah enterprise theory menempatkan Allah sebagai pusat segala sesuatu. Manusia merupakan pihak yang dituntut untuk patuh terhadap semua hukum-hukum Allah. Hal ini dikarenakan Allah menjadi pusat tempat kembalinya manusia dan alam semesta. Motivasi kerja islam dalam penelitian ini merupakan segala bentuk kegiatan yang dilakukan seseorang dalam bekerja yang didasarkan pada niat dalam melakukan pekerjaan tersebut dengan harapan mendapat ridho Allah dalam segala tindakannya. Niat tersebut merupakan wujud kepatuhan manusia terhadap hukum-hukum Allah, yang tidak terlepas dari tujuan Islam. Segala bentuk niat, tindakan dan kegiatan yang diridhoi Allah yang bersifat positif diharapkan akan menimbulkan dampak positif pula terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan kegiatan suatu organisasi atau Yayasan/Universitas.

Praktik atau perilaku menurut Theory of Reasoned Action (TRA) dipengaruhi oleh niat, sedangkan niat dipengaruhi oleh sikap dan norma subyektif. Sikap sendiri dipengaruhi oleh keyakinan akan hasil dari tindakan yang telah lalu. Norma subyektif dipengaruhi oleh keyakinan akan pendapat orang lain serta motivasi untuk menaati pendapat tersebut. Secara lebih sederhana, teori ini mengatakan bahwa seseorang akan melakukan suatu perbuatan apabila ia memandang perbuatan itu positif dan apabila ia percaya bahwa orang lain ingin agar ia melakukannya.

Motivasi kerja islam dalam penelitian ini merupakan prinsip tindakan yang didasarkan atas hukum-hukum Allah, sehingga segala tindakan yang dilakukan merupakan berdasarkan niat untuk mendapat ridho Allah dengan mematuhi segala hukum-Nya dalam melaksanakan setiap kegiatan. Suatu organisasi dengan prinsip etika kerja Islam akan menempatkan tindakan-tindakan positif dalam setiap kegiatannya sesuai ketentuan hukum Allah. Prinsip yang bersifat positif tersebut akan membuat karyawan termotivasi untuk menaati setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Sebagaimana dijelaskan dalam theory of reasoned action dapat disimpulkan bahwa sikap positif yang ditimbulkan dari penggunaan prinsip etos kerja Islam akan memotivasi karyawan untuk disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau Yayasan/Universitas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2010) Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi

kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja, artinya ketika motivasi itu tinggi maka kinerja akan meningkat.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hafidhuddin dan tanjung (2003) yang menyatakan bahwa Motivasi pada dasarnya bagian dari behaviour (sikap atau perilaku). Jika aspek perilaku ditekankan pada aspek motivasi, maka akan tercipta kinerja karyawan yang handal. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2014) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (RADIO SUSHI FM) Padang" hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anoraga dan Prasetyo (2015) menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja Islam berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap etos kerja Islam karyawan Bank Jatim Syariah cabang Surabaya.

E. Motivasi Kerja Islam terhadap Pembelajaran

Semakin baik kepemimpinan islam yang diterapkan oleh pimpinan, maka akan membuat motivasi kerja islam semakin meningkat. Peranan pemimpin dalam pandangan kepemimpinan islam merupakan suatu penjelasan bahwa pemimpin yang membimbing atau memotivasi bawahan mereka ke arah tujuan yang telah ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

Pimpinan Lembaga Bahasa Asing Universitas Muslim Indonesia dalam menjalankan kepemimpinan islam dengan baik, dengan menjalankan dasar-dasar

kepemimpinan islam yaitu bertaqwa kepada Allah SWT, Amanah, adil, bertanggung jawab, melakukan musyawarah dan istiqarah, sehingga setiap kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, gagasan, pendapat, minat dan perhatian dan lain-lain, yang berbeda-beda antar individu, selalu dihargai dan disalurkan untuk kepentingan bersama, sehingga karyawan/dosen akan termotivasi dalam bekerja.

Penelitian ini sesuai dengan Shariah enterprise theory. Shariah enterprise theory merupakan enterprise theory yang perlu diinternalisasikan dengan nilai Tauhid. Shariah enterprise theory menjelaskan, aksioma terpenting yang harus mendasari dalam setiap penetapan konsepnya adalah Allah sebagai Pencipta dan Pemilik Tunggal dari seluruh sumber daya yang ada di dunia ini. Maka yang berlaku dalam shariah enterprise theory adalah Allah sebagai sumber amanah utama, karena Dia adalah pemilik yang tunggal dan mutlak. Sedangkan sumber daya yang dimiliki oleh para stakeholders pada prinsipnya adalah amanah dari Allah yang di dalamnya melekat sebuah tanggung jawab untuk menggunakan dengan cara dan tujuan yang ditetapkan oleh Sang Pemberi Amanah (Triyuwono, 2006).

Pandangan dalam shariah enterprise theory, distribusi kekayaan atau nilai tambah (value-added) tidak hanya berlaku pada para partisipan yang terkait langsung dalam atau partisipan yang memberikan kontribusi kepada kegiatan pendidikan, seperti: ketua Yayasan, Rektor, Dosen, karyawan, dan pemerintah, tetapi pihak lain yang tidak terkait langsung dengan kegiatan pendidikan, atau pihak yang tidak memberikan kontribusi keuangan dan skill. Manusia pada dasarnya adalah Khalifatullah fil Ardh

yang membawa misi menciptakan dan mendistribusikan kesejahteraan bagi seluruh manusia dan alam.

Oleh karena itu, untuk mewujudkan nilai keadilan terhadap manusia dan lingkungan alam, maka shariah enterprise theory akan membawa kemaslahatan bagi stockholders, mahasiswa, masyarakat (yang tidak memberikan kontribusi keuangan atau ketrampilan) dan lingkungan alam tanpa meninggalkan kewajiban penting menunaikan zakat sebagai manifestasi ibadah kepada Allah (Triyuwono, 2006).

Shariah enterprise theory, menempatkan Allah sebagai pusat segala sesuatu. Manusia merupakan pihak yang dituntut untuk patuh terhadap semua hukum-hukum Allah. Hal ini dikarenakan Allah menjadi pusat tempat kembalinya manusia dan alam semesta. Kepemimpinan Islam dalam penelitian ini merupakan segala bentuk kegiatan yang dilakukan seseorang dalam bekerja yang didasarkan pada niat dalam melakukan pekerjaan tersebut dengan harapan mendapat ridho Allah dalam segala tindakannya. Niat tersebut merupakan wujud kepatuhan manusia terhadap hukum-hukum Allah

Penelitian ini sesuai dengan Teori Al Wala' ,kepemimpinan Islam merupakan prinsip tindakan yang didasarkan atas hukum-hukum Allah. sehingga segala tindakan yang dilakukan merupakan berdasarkan niat untuk mendapat ridho Allah dengan mematuhi segala hukum-Nya dalam melaksanakan setiap kegiatan. Suatu organisasi dengan prinsip Kepemimpinan Islam akan menempatkan tindakan-tindakan yang bersifat positif dalam setiap kegiatannya sesuai ketentuan hukum Allah. Prinsip yang berlandaskan perintah Allah, yaitu sesuai

dengan Al-Quran dan Al-Hadits akan memunculkan sikap loyal atau kecintaan pada suatu organisasi tempat dimana seorang muslim bekerja, karena seseorang tersebut akan merasa memliki kewajiban untuk mencintai dan bersikap loyal kepada orang-orang yang berpegang teguh kepada tauhid dan memurnikan ibadah kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala semata.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz dan Shofawati (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja Islami. Penerapan kepemimpinan Islami oleh para pengusaha sudah sesuai dengan keyakinan karyawan dan berjalan dengan baik, dapat dinilai sudah optimal dan kepemimpinan yang diterapkan sudah selaras dengan ajaran Islam. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahrullah (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan islam mempengaruhi motivasi karyawan di rumah sakit Islam.

F. Etos kerja islam Terhadap Motivasi Kerja Islam

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja islam. Semakin baik Etos kerja islam maka akan membuat motivasi kerja islam akan semakin meningkat. Indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel Etos Kerja Islam adalah indikator Al-Mujahadah atau kerja keras yang optimal, kemudian disusul indikator Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi. Lalu indikator *Tanafus* dan *ta'awun* atau berkompetisi dan tolong menolong, indikator Mencermati nilai nikmat,

indikator Al-Itqan atau kemantapan dan sempurna, dan indikator yang paling akhir yakni *Al Shalah* atau Baik, Bermanfaat dan *Compatible*.

Dalam Al-Qur'an meletakkan kualitas mujahadah dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri dan agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah. Dalam hadits nabi Muhammad Saw. Yang diriwayatkan oleh Ahmad "Barangsiapa yang bekerja keras mencari nafkah untuk keluarganya, maka sama dengan pejuang di jalan Allah „Azza Wa Jalla". (HR. Ahmad).

Mujahadah dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Sebab, sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan yakni menundukkan seluruh isi langit dan bumi untuk manusia. Tinggal peran manusia sendiri dalam mendayagunakannya secara optimal guna mendapatkan Ridha Allah (Shaleh, 2009). Bermujahadah atau bekerja dengan semangat jihad menjadi kewajiban setiap Muslim dalam rangka tawakal sebelum menyerahkan hasil akhirnya kepada Allah.

Etos kerja Islam pada hakekatnya merupakan bagian dari konsep Islam tentang manusia karena etos kerja adalah bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupannya yang sangat luas dan komplek. Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian

membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain. Etos kerja Islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif (Azizi, 2005:35).

Etos kerja islami itu sendiri berasal dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya. Etos kerja Islam memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap (Tasmara, 2002:25).

Orang beretos kerja Islam menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran Islam yang ia imani. Ayat-ayat Al-Qur‟an dan Hadis-hadis Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan sunatullah di alam ini.

G. Kinerja Dosen dengan Motivasi Kerja Islam

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kinerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap

motivasi kerja islam. Semakin baik kinerja dosen yang diterapkan, maka akan membuat motivasi kerja islam meningkat, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Peranan dosen dalam pandangan kepemimpinan islam merupakan suatu penjelasan bahwa dosen yang membimbing atau memotivasi mahasiswa mereka ke arah tujuan yang telah ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas, sehingga karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu dan sebaik mungkin.

Dilihat dari segi ajaran Islam berarti kepemimpinan dosen merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Kegiatan itu bermaksud untuk menumbuhkembangkan kemampuan mengerjakannya sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin, dalam usahanya mencapai ridha Allah SWT selama kehidupannya di dunia dan akhirat kelak. Sebagaimana firman Allah SWT:

لِلّهِ الْحَمْدُ وَقَالُواْ الأَنْهَارُ تَحْتِهِمُ مِن تَجْرِي غِلٍّ مِّنْ صُدُورِهِم فِي مَا وَنَزَعْنَا
اللّهُ هَدَانَا أَنْ لَوْلا لِنَهْتَدِيَ كُنَّا وَمَا لِهَذَا هَدَانَا الَّذِي
كُنتُمْ بِمَا أُورِثْتُمُوهَا الْجَنَّةُ تِلْكُمُ أَن وَنُودُواْ بِالْحَقِّ رَبِّنَا رُسُلُ لَقَدجَاءتْ
ْ تَعْمَلُونَ

Artinya:
“Dan Kami cabut segala macam dendam yang berada di dalam dada mereka; mengalir di bawah mereka sungai-sungai dan mereka berkata: Segala puji bagi Allah yang telah menunjuki kami kepada (surga) ini. Dan kami sekali-kali tidak akan mendapat petunjuk kalau Allah tidak memberi kami petunjuk. Sesungguhnya telah datang rasul-rasul Tuhan kami, membawa kebenaran. Dan diserukan

kepada mereka: ltulah surga yang diwariskan kepadamu, disebabkan apa yang dahulu kamu kerjakan." (Al-A'raaf 43)

Dalam hadits Nabi, juga dijelaskan sebagai berikut:

رَاعٍ النَّاسِ عَلَى الَّذِي فَالْإِمَامُ , رَعِيَّتِهِ عَنْ مَسْئُولٌ وَكُلُّكُمْ , رَاعٍ كُلُّكُمْ أَلَا
, رَعِيَّتِهِ عَنْ مَسْئُولٌ وَهُوَ بَيْتِهِ أَهْلِ عَلَى رَاعٍ وَالرَّجُلُ , رَعِيَّتِهِ عَنْ مَسْئُولٌ وَهُوَ
وَعَبْدُ , عَنْهُمْ مَسْئُولَةٌ وَهِيَ وَوَلَدِهِ زَوْجِهَا بَيْتِ أَهْلِ عَلَى رَاعِيَةٌ وَالْمَرْأَةُ
عَنْ مَسْئُولٌ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ فَكُلُّكُمْ أَلَا , عَنْهُ مَسْئُولٌ وَهُوَ سَيِّدِهِ مَالِ عَلَى رَاعٍ الرَّجُلِ
رَعِيَّتِهِ

Artinya:
"Ketahuilah setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpin, penguasa yang memimpin manusia dia akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya, seorang lelaki (kepala keluarga) adalah pemimpin keluarganya dan dia dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya, dan seorang perempuan (istri) adalah pemimpin terhadap keluarga rumah suaminya dan juga anak-anaknya dan dia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya, dan budak juga pemimpin terhadap harta tuannya dan akan dimintai pertanggungjawaban terhadapnya. Ketahuilah, setiap kalian adalah bertanggung jawab atas yang dipimpinnya." (HR. Bukhari no. 7138).

Manusia diciptakan Allah SWT berupa kesatuan tubuh dan jiwa. kesatuan itu sebagai manusia disebut satu diri atau individu sebagai pribadi yang memiliki kepribadian. Kepribadian ini memiliki faktor utama yang

menentukan identitas. Oleh karena itulah masa muda bagi umat islam sangat penting sekali untuk diisi dengan usaha-usaha pendidikan yang memungkinkan terbentuknya pribadi-pribadi yang beriman. Dengan usaha itu diharapkan berlangsung kristalisasi antara hakekat manusai beragama tauhid, dengan pengalaman dan proses belajar yang berisi penghayatan dan pengetahuan tentang ajaran islam sebagai agama yang haq, sehingga terbentuklah pandangan hidup yang berisi nilai-nilai keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT. Kristalisasi kepribadian seperti itu akan menjadi energi yang kuat dan terpenting dalam mewujudkan kepemimpinan yang efektif dan diridhai Allah SWT, bagi yang menjadi berpeluang menjadi pemimpin.

Penelitian ini sesuai dengan Shariah enterprise theory. menjelaskan, aksioma terpenting yang harus mendasari dalam setiap penetapan konsepnya adalah Allah sebagai Pencipta dan Pemilik Tunggal dari seluruh sumber daya yang ada di dunia ini. Maka yang berlaku dalam shariah enterprise theory adalah Allah sebagai sumber amanah utama, karena Dia adalah pemilik yang tunggal dan mutlak. Sedangkan sumber daya yang dimiliki oleh para stakeholders pada prinsipnya adalah amanah dari Allah yang di dalamnya melekat sebuah tanggung jawab untuk menggunakan dengan cara dan tujuan yang ditetapkan oleh Sang Pemberi Amanah (Triyuwono, 2006).

Pandangan dalam shariah enterprise theory, distribusi kekayaan atau nilai tambah (*value-added*) tidak hanya berlaku pada para partisipan yang terkait langsung dalam atau partisipan yang memberikan kontribusi kepada kegiatan pendidikan

Oleh karena itu, untuk mewujudkan nilai keadilan terhadap manusia dan lingkungan alam, maka shariah enterprise theory akan membawa kemaslahatan bagi *stakeholders*, mahasiswa, masyarakat (yang tidak memberikan kontribusi keuangan atau ketrampilan) dan lingkungan alam tanpa meninggalkan kewajiban penting menunaikan zakat sebagai manifestasi ibadah kepada Allah (Triyuwono, 2006).

Menurut *shariah enterprise theory*, stakeholders, sumberdaya manusia, dan sumberdaya alam. Tuhan merupakan pihak paling tinggi dan menjadi satu-satunya tujuan hidup manusia. Oleh karena itu, akuntansi syariah hanya dibangun berdasarkan ketentuan atau hukum-hukum Allah. *Stakeholders* yang kedua adalah manusia. Dalam hal ini dibedakan menjadi dua kelompok. Kelompok pertama yaitu pihak yang terkait langsung dengan kegiatan pendidikan (*direct stakeholders*) yang terdiri dari: ketua yayasan, rektor, dekan, dosen, karyawan, pemerintah, dan lain-lain. Kelompok kedua yaitu pihak yang tidak terkait langsung dengan kegiatan pendidikan (*indirect stakeholders*), yang terdiri dari: masyarakat dan lingkungan alam.

Penjelasan tersebut berarti bahwa shariah enterprise theory menempatkan Allah sebagai pusat segala sesuatu. Manusia merupakan pihak yang dituntut untuk patuh terhadap semua hukum-hukum Allah. Hal ini dikarenakan Allah menjadi pusat tempat kembalinya manusia dan alam semesta. Kepemimpinan Islam dalam penelitian ini dengan motivasi sebagai variabel intervening merupakan segala bentuk kegiatan yang dilakukan seseorang dalam bekerja yang didasarkan pada niat dalam melakukan pekerjaan

tersebut dengan harapan mendapat ridho Allah dalam segala tindakannya. Niat tersebut merupakan wujud kepatuhan manusia terhadap hukum-hukum Allah, yang tidak terlepas dari tujuan Islam. Segala bentuk niat, tindakan dan kegiatan yang diridhoi Allah yang bersifat positif diharapkan akan menimbulkan dampak positif pula terhadap kinerja karyawan dan dosen dalam melaksanakan kegiatan suatu organisasi,lembaga,Universitas dan yayasan.

Penelitian ini sesuai dengan Teori Al Wala' yang menempatkan kepemimpinan Islam merupakan prinsip tindakan yang didasarkan atas hukum-hukum Allah. sehingga segala tindakan yang dilakukan merupakan berdasarkan niat untuk mendapat ridho Allah dengan mematuhi segala hukum-Nya dalam melaksanakan setiap kegiatan. Suatu organisasi dengan prinsip Kepemimpinan Islam akan menempatkan tindakan-tindakan yang bersifat positif dalam setiap kegiatannya sesuai ketentuan hukum Allah. Prinsip yang berlandaskan perintah Allah, yaitu sesuai dengan Al-Quran dan Al-Hadits akan memunculkan sikap loyal atau kecintaan pada suatu organisasi tempat dimana seorang muslim bekerja, karena seseorang tersebut akan merasa memliki kewajiban untuk mencintai dan bersikap loyal kepada orang-orang yang berpegang teguh kepada tauhid dan memurnikan ibadah kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala semata. Sikap tersebut akan mewujdukan pekerja/ karyawan yang produktif dalam bekerja sebagaimana dijelaskan dalam Teori Al Wala', sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap yang ditimbulkan dari penggunaan prinsip etika kerja Islam akan mendorong karyawan memiliki kecintaan tehadap organisasi, hal

tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau Yayasan/Universitas tempat ia bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz dan Shofawati (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja Islami. Penerapan kepemimpinan Islami oleh para pengusaha sudah sesuai dengan keyakinan karyawan dan berjalan dengan baik, dapat dinilai sudah optimal dan kepemimpinan yang diterapkan sudah selaras dengan ajaran Islam. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahrullah (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan islam mempengaruhi motivasi karyawan di rumah sakit Islam.

H. Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja Islam

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja islam. Semakin baik Etos kerja islam maka akan membuat motivasi kerja islam semakin meningkat sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Etos kerja Islam ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah Islam dan didasarkan pada al-Qur‟an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Etos kerja islam dan kinerja yang baik dapat juga menunjang keberasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan adanya Etos kerja islam dan kinerja yang baik dengan motivasi kerja islam akan

menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat kinerja karyawan menurun, maka akan menghambat Yayasan/Universitas tersebut dalam mencapai tujuannya. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sikap dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Etos kerja Islam pada hakekatnya merupakan bagian dari konsep Islam tentang manusia karena etos kerja adalah bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupannya yang sangat luas dan komplek. Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain. Etos kerja Islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif (Azizi, 2005:35).

Etos kerja islami itu sendiri berasal dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada

makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya. Etos kerja Islam memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap (Tasmara, 2002:25).

Menurut Tasmara (2002:27) etos kerja Islam dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel Etos Kerja Islam adalah indikator Al-Mujahadah atau kerja keras yang optimal, kemudian disusul indikator Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi. Lalu indikator Tanafus dan ta‟awun atau berkompetisi dan tolong menolong, indikator Mencermati nilai nikmat, indikator Al-Itqan atau kemantapan dan sempurna 6, dan indikator yang paling akhir yakni Al Shalah atau Baik, Bermanfaat dan *Compatible*.

Orang beretos kerja Islam menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran Islam yang ia imani. Ayat-ayat Al-Qur‟an dan Hadis-hadis Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan

potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan sunatullah di alam ini.

Etos kerja dalam Islam merupakan suatu keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah, yakni dalam rangka ibadah. Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu katrakteristik penting etos kerja Islam yang tergali dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islam dari etos kerja lainnya.

Kerja dilandasi ilmu dan keimanan yang benar pada hakikatnya memang sangat penting, agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa ilmu dan iman, kerja dapat menjadi hanya berorientasi pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan dan sikap terlalu mementingkan diri sendiri. Oleh karena itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasai pemahaman yang tidak proporsional. Jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memang memainkan peranan penting.

Etos kerja Islam dalam penelitian ini merupakan prinsip tindakan yang didasarkan atas hukum-hukum Allah, sehingga segala tindakan yang dilakukan merupakan berdasarkan niat untuk mendapat ridho Allah dengan mematuhi segala hukum-Nya dalam melaksanakan setiap kegiatan. Suatu organisasi dengan prinsip etika kerja Islam akan menempatkan tindakan-tindakan positif dalam setiap kegiatannya sesuai ketentuan hukum Allah. Prinsip yang bersifat positif tersebut akan membuat karyawan

termotivasi untuk menaati setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Sebagaimana dijelaskan dalam theory of reasoned action dapat disimpulkan bahwa sikap positif yang ditimbulkan dari penggunaan prinsip etos kerja Islam akan memotivasi karyawan untuk disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau Yayasan/Universitas.

Teori Al Wala' menempatkan agar setiap muslim wajib mencintai dan bersikap loyal kepada orang-orang yang berpegang teguh kepada tauhid dan memurnikan ibadah kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala semata. Etos kerja Islam dalam penelitian ini merupakan prinsip tindakan yang didasarkan atas hukum-hukum Allah. sehingga segala tindakan yang dilakukan merupakan berdasarkan niat untuk mendapat ridho Allah dengan mematuhi segala hukum-Nya dalam melaksanakan setiap kegiatan. Suatu organisasi dengan prinsip etika kerja Islam akan menempatkan tindakan-tindakan yang bersifat positif dalam setiap kegiatannya sesuai ketentuan hukum Allah. Prinsip yang berlandaskan perintah Allah, yaitu sesuai dengan Al-Quran dan Al-Hadits akan memunculkan sikap loyal atau kecintaan pada suatu organisasi tempat dimana seorang muslim bekerja, karena seseorang tersebut akan merasa memliki kewajiban untuk mencintai dan bersikap loyal kepada orang-orang yang berpegang teguh kepada tauhid dan memurnikan ibadah kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala semata. Sikap tersebut akan mewujdukan pekerja/ karyawan yang produktif dalam bekerja sebagaimana dijelaskan dalam Teori Al Wala', sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap yang ditimbulkan dari

penggunaan prinsip etika kerja Islam akan mendorong karyawan memiliki kecintaan tehadap organisasi, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau Yayasan/Universitas tempat ia bekerja.

Penjelasan dalam *stewardship theory* berarti bahwa, pimpinan menempatkan kepentingan bersama yaitu kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi/ individu. Dalam etos kerja Islam antara hak dan kewajiban haruslah seimbang, sehingga seorang karyawan dengan prinsip etos kerja Islam akan semaksimal mungkin melaksanakan amanah yang diberikan organisasi setelah organisasi memberikan hak yang lebih kepada karyawan sesuai dengan penjelasan dalam *stewardship theory*, sehingga dalam penelitian ini kinerja karyawan akan meningkat, karena karyawan merasa diperhatikan sebagai satu kesatuan dalam organisasi yang diprioritaskan sebagai tujuan utama oleh pimpinan akademisi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitrianto (2011) yang dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga" menyimpulkan bahwa etos kerja Islam yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh Suriansyah (2015) yang dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru" menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAGIAN KEENAM

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dalam pembelajaran. Hal ini memberikan implikasi bahwa seluruh indikator etos kerja berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja, dilandasi oleh aqidah tauhid sehingga dosen memperoleh ridha Allah SWT. Etos Kerja islam memiliki pengaruh postif dan signifikan terhadap motivasi kerja dosen di ABA UMI. Indikator etos kerja yang dominan adalam al-mujahadah atau kerja keras dan al-ihsan yaitu kinerja yang terbaik.

Motivasi Kerja islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen ABA UMI. Pimpinan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi, kebutuhan fisik, psikologi dan kebutuhan sosial dosen yang menimbulkan motivasi kerja yang positif tersebut.

Etos Kerja dosen pada ABA UMI berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembelajaran melalui motivasi kerja. Semakin baik etos kerja dosen, maka kinerjanya akan semakin meningkat motivasi pembelajaran yang dilakukan. Etos kerja dengan sikap Al-Mujahadah atau kerja keras yang optimal, akan membuat dosen termotivasi

untuk melakukan pembelajaran lebih giat, sehingga meningkatkan kinerjanya.

B. Saran-Saran

Diharapkan dosen lebih memfokuskan pekerjaannya di dalam pembelajaran di kelas maupun di luar kelas, sehingga mampu memberi nilai tambah bagi lembaga.

Diharapkan kepada pihak lembaga untuk dapat meningkatkan insentif dosen, agar mereka dapat fokus bekerja didalam lembaga tanpa harus mencari tambahan pekerjaan di luar lembaga.

Sebaiknya pihak lembaga meningkatkan suasana kerja yang lebih kekeluargaan agar dosen dapat bekerja sama dengan baik.

Diharapkan pada seluruh pimpinan ABA UMI supaya secara kontinyu menstimulus dosen dengan prinsip sense of belonging yaitu mereka merasa memiliki lembaga sehingga motivasi mereka tergerak memberi pelayanan kepada mahasiswa tepat waktu.

Supaya pimpinan ABA UMI senantiasa memotivasi dosen melalui pendekatan agama Islam yang mengajarkan bahwa orang beriman itu adalah selalu memenuhi janji (on-time), sedang menunda-nunda pekerjaan itu adalah kurang baik.

Supaya pimpinan ABA UMI secara kontinyu memfasilitasi dosen untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop guna meningkatkan skill dan wawasan mereka termasuk penguasaan IT.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim

Anni, Catharina T, PsikologiBelajar, Semarang: Unnes Press, 2011.

Asifudin, A.J. 2004. Etos Kerja Islami. Muhammadiyah University Press, Surakarta.

Aqib, Zainal, Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran, Surabaya: Insan Cendekia, 2012.

Arifin, M., Ilmu Pendidikan Islam, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

Asrorun Ni'am Sholeh, Membangun Profesionalitas Guru, Jakarta : Elsas, 2016.

Barley, G. 2007. Kebijakan Strategi Manajemen. Erlangga : Jakarta.

Burhanuddin Salam, Pengantar Paedagogik, Cet I; Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2017.

Davis, F.D. 1989. Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use and User Acceptance of Information Technology. MIS Quarterly.

Davis, K, N, J, W. 1989. Human Behavior at Work; Organizational Behavior. Mc Gram Hill Book Company : New York.

Dahar, R. W, Teori-Teori Belajar dan Pembelajaran, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.

Dimyati dan Mudjiono, Belajar Dan Pembelajaran, Jakarta: Rineka Cipta, 2013

Djamarah, S.B, dan Aswan Zain, Strategi Belajar-Mengajar (Edisi Revisi), Jakarta : PT Rineka Cipta, 2012.

Djamarah, Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif, Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 2000.

Djiwandono, S.E.W, PsikologiPendidikan, Jakarta: Grasindo, 2016.

Departemen Agama Republik Indonesia. 1411 H.Al-Quran dan Terjemahnya, al-Madinat al-Munawwarat: Mujamma' Khadim al-Haramayn al-Syarifayn al-Malik Fahd li Thiba'at al-Mushhaf al-Syarif.

Dipboye, R.L., C.S. Smith, W.G. Howell. 1986. Understanding Industrial and Organizational Psychology. An Integrated. Harcourt Brace College Publishers : Tokyo.

Donaldson, L., & Davis, J. H. 1991. Stewardship theory or agency theory: CEO governance and shareholder returns. Australian Journal of Management, 16: 49-64.

Dunette, D. M & Hough, M.L. 1998. Handbook of Industrial and Organizational Psychology Volume Three. Joico Publishing House.

Echols, John M. 2005. Kamus Inggris Indonesia : An English – Indonesian Dictionary.PT Gramedia : Jakarta.

Fitrianto, Fajar Rian. 2011. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Semarang: Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Walisongo.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, Jr., J.M. 1997. Organization Behavior, Structure, Proces. Richard D. Irwin.

Gitosudarmo & Sudita. 1997. Perilaku Organisasi Edisi Pertama. BPFE UGM : Yogyakarta.

Guthria, J, W, B & Reed, R, J. 1982. Educational Administration: Theory Research and Practice. Random House

Hadi, S. 2000. Metodelogi Research. Penerbit Andi : Yogyakarta.

Hayati, Welli Fitra. 2014. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau RADIO SUSHI FM Padang. Skripsi. Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang.

Hoy, W, K & Miskel, C, G. 1987. Educational Administration: Theory Research and Practice. Random House Inc : New York.

Indrawijaya, I, A. 2009. Perilaku Organisasi. Sinar Baru : Bandung.

Irkhami, Nafis. 2014. Islamic Work Ethics; Membangun Etos Kerja Islami. Salatiga: STAIN Salatiga Press.

Kartono, K. 2001. Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal itu?. Raja Grafindo Persada : Jakarta.

Lailatirrohmah, Nafilah. 2014. Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Studi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNDIP Bandung: PT. Refika Aditama.

Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Mintzberg, H. 1987. Dimensi Kepemimpinan dalam Manajemen. Tarsito : Bandung.

Mishra, SJN. 1984. Participation and Development. Kay-Kay Printed : New Delhi.

Moorhead & Griffin. 1995. Organizational Behavior Managing People and Organizations. Mifflin Company : Boston Houghton.

Nirman, U. 1999. Perilaku Organisasi. Citra Media : Surabaya.

Owens, G, R. 1987. Organizational in Education. Prentice Hill International, Inc : USA.

Pramadhika, Ananto. 2011. Motivasi Kerja Dalam Islam. Jurnal Motivasi Kerja, September 2011, hlm. 33

Pratama, Novandi Arif. 2014. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya. Jurnal Ekonomi

Syariah Teori dan Terapan, Volume 1 No. 8. Surabaya: Universitas Airlangga

Rahmat, Jalaludin. 2007. Psikologi Komunikasi. Bandung: Rosdakarya

Robbins, Stephen P. 2006. Essentials of Organizational Be havior. New Jersey:Prentice-Hall, Inc.

Saleh, Akh. Muwafik. 2009. Bekerja dengan Hati Nurani. Jakarta: Erlangga.

Shafissalam, Alfa., Azzuhri, Misbahuddin. 2014. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia Syariah Jawa Timur. Dalam Jurnal. Malang: Universitas Brawijaya.

Singarimbun, M., Effendi, S. 2005. Metode Penelitian Survai. LP3ES : Jakarta.

Sofyan, Mochlasin. 2010. Islam dan Etos Kerja. Salatiga: STAIN Salatiga PRESS.

Sungkono, Rachmat Hasbullah, dan Heru Bambang Rumansyah. 2011. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Outlet PT. Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang. Jurnal Manajemen, Vol. 9 No. 1

Suriansyah. 2015. Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol. 1. No.1

BallaSulo Teknoporie
Jl. Bontotangnga No. 19
Somba Opu - Gowa 92113
Surel: ballasulo@gmail.com

ISBN 978-623-98066-0-6

17% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 17% Publications database
- Crossref Posted Content database
- Crossref database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Nanda Hidayan Sono. "Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan ... Crossref	2%
2	Siti Suprihatin. "UPAYA GURU DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BE... Crossref	2%
3	Mahardika Caturputriwana Malik, Fadliah Nasaruddin. "MOTIVASI KER... Crossref	1%
4	Nailah Farah , Intan Fitriya. "KONSEP IMAN, ISLAM DAN TAQWA", Raus... Crossref	1%
5	Diana Mutmainnah, Syarifuddin. "MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DAL... Crossref	1%
6	Ifni Oktiani. "Kreativitas Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Pe... Crossref	<1%
7	Bagja Hidayah, Kholil Nawawi, Syariah Gustiawati. "Pengaruh Motivasi ... Crossref	<1%
8	Ervilia Agustine Wiharsianti, Kahfi Fikrianoor, Listia Nur Aini, Amir Hida... Crossref	<1%
9	Ahmad Sahri Romadon, Risma Nurhapsari. "PENGARUH KEMUDAHAN ... Crossref	<1%

10	Jamaludin Rahman. "Pengorganisasian Dalam Pandangan Islam", El-M... Crossref	<1%
11	Bernardus Ferry Wahyu Laksono, Paulus Wardoyo. "PENGARUH WORK ... Crossref	<1%
12	Nurul Azizah Cha, Misbahuddin Misbahuddin, Ibtisam Ibtisam, Herman... Crossref	<1%
13	Muhammad Idris. D.M. "PERANAN ORGANISASI TERHADAP PRILAKU I... Crossref	<1%
14	Nurwinda Nurwinda, Malkan Malkan, Ubay Harun, Dede Arseyani Prata... Crossref	<1%
15	Riscki Elita Rosihana Rosihana. "Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, da... Crossref	<1%
16	Arianah Arianah, Dwi Susanti, Effendi Effendi. "PENGARUH KONDISI S... Crossref	<1%
17	Dwi Anita Alfiani. "Penerapan Metode Role Playing Dalam Meningkatka... Crossref	<1%
18	Fadli Dahlan. "Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi t... Crossref	<1%
19	Moh. Toriquddin. "Aplikasi ayat-ayat bisnis dalam al-Qur'an pada pesa... Crossref	<1%
20	M Indra Gunawan, Mukhzarudfa, Ilham Wahyudi. "Pengaruh Penerapa... Crossref	<1%
21	Ade Sobariah Hasanah. "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap... Crossref	<1%

22	Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motiv... Crossref	<1%
23	Imam Syawali, Ahmad Suriadi, Shanty Komalasari. "Kecerdasan Emosi... Crossref	<1%
24	Nurbani Yusuf. "Etos Gerakan dan Strategi Aksi Muhammadiyah Meny... Crossref	<1%
25	Khurinin Ratnasari. "Penerapan Pembelajaran Means Eand Analysis un... Crossref	<1%
26	Taklimudin Taklimudin, Febri Saputra. "Metode Keteladanan Pendidika... Crossref	<1%
27	Muhammad Nurdin Zuhdi, Sawaun Sawaun. "DIALOG AL-QURAN DENG... Crossref	<1%
28	Adzil Arsyi Sabana, Ummi Kalsum. "Analisis Implementasi Prinsip Bisn... Crossref	<1%
29	Haris Tehuayo, Labusab Labusab. "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVA... Crossref	<1%
30	Yayu Siti Nurgilang, Ahmad Mulyadi Kosim, Hilman Hakiem. "PENGAR... Crossref	<1%
31	Naadiyah Khayriyyah, Ratna Sari, Hajering Hajering. "Pengaruh Tekana... Crossref	<1%
32	Sumarno Adi Subrata, Merses Varia Dewi. "Puasa Ramadhan dalam Pe... Crossref	<1%
33	Chaeruddin Chaeruddin, Baharuddin Semmaila, Sabri Hasan. "Pengaru... Crossref	<1%

34	Ery Suryanti. "PENGARUH SUPERVISI DAN SERTIFIKASI TERHADAP M... Crossref	<1%
35	Sri Wahyulina, Biana Adha Inapty. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan ... Crossref	<1%
36	Kunradus Kampo. "DESAIN KURIKULUM DAN MOTIVASI BELAJAR MA... Crossref	<1%
37	Mahmud Yusuf. "Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Kary... Crossref	<1%
38	Muhammad Amin. "Peran Guru Dalam Menanamkan Nilai Kejujuran Pa... Crossref	<1%
39	Katalin Ásványi. "A komolyzene vállalati támogatásának útvesztői", Cor... Crossref posted content	<1%
40	Rozikan Rozikan, Muhammad Zakiy. "Pengaruh Religiusitas dan Tangg... Crossref	<1%
41	Alfeus Manuntung. "HUBUNGAN PENGETAHUAN DAN SIKAP DENGAN... Crossref	<1%
42	Dandan Luhur Saraswati, Ishafit Ishafit. "PENGGUNAAN COOPERATIVE... Crossref	<1%
43	Eny Suwarni, Radhiya Bustan. "Hubungan Sikap Terhadap Seksual Pran... Crossref	<1%
44	Silvester Sedu Kemie. "EFEK MOTIVASI DAN REMUNERASI DI DALAM ... Crossref	<1%
45	Sukirman Sukirman. "PERANAN BIMBINGAN GURU DAN MOTIVASI BE... Crossref	<1%

46	Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINA... Crossref	<1%
47	Meilena Sarmilasari. "Sikap dan Kepuasan Pengguna Sistem Perbenda... Crossref	<1%
48	Elyana Elyana. "Penerapan Pendekatan Keterampilan Proses Untuk Me... Crossref	<1%
49	Feri Indawatika. "Penyusunan Laporan Keuangan Berbasis SAK ETAP ... Crossref	<1%
50	Mohammad Erdi Ferdiansyah, Arsiyah Arsiyah. "PERAN PEMERINTAH ... Crossref	<1%
51	Sugeng Riyadi, Badaruddin Badaruddin. "Revitalisasi Model Pengemba... Crossref	<1%