

**PENGARUH ETOS KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA DOSEN DAN PEGAWAI
DI LINGKUNGAN IAIN PADANGSIDIMPUAN**

Rukiah

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

Abstract

This study determine whether there is influence of moslem's work ethic and compensation to the performance of IAIN Padangsidimpuan's lecturers and staff and how big the influences are. The research is a quantitative explanatory, data collected using a questionnaire with sample 36 lecturers and employees. Results from the study showed a significant effect among moslem's work ethic and the compensation to the performance, shown by $R = 0.777$. This means that independent variables are able to explain the dependent variable of 0.777 or 77.7% while the remaining 22.3% is explained by other variables outside the model. While tests of significance can be seen from the t test, moslem's work ethic affect the performance of $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $4,623 > 1,691$ and $0,00 < 0,05$, and compensation affect the performance of $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $4,455 > 1,691$ and $0,00 < 0,05$, means moslem's work ethic and compensation in the form of certified lecturers and remuneration have a significant effect on performance.

Keywords: Performance, Moslem's Work Ethic, Compensation

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi yang dimulai pada awal 2000-an merupakan era yang penuh dengan tantangan bagi berbagai macam organisasi baik orientasi laba maupun nirlaba diseluruh dunia. Indonesia sebagai salah satu negara yang tergabung dalam berbagai organisasi internasional, baik dari Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), negara G-20, sampai dengan APEC (*Asia Pasific Economic Cooperation*) atau pun MEA menjadi salah satu pemain dalam era globalisas tersebut. Dengan total penduduk yang mencapai 241,452 juta jiwa dan angkatan kerja yang mencapai 173,926 juta jiwa (BPS, 2012), merupakan sebuah nilai tambah tersendiri bagi Indonesia. Dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia dan memadai dapat mencukupi kebutuhan berbagai organisasi dalam hal pemenuhan sumber daya manusia.

Di samping ketersediaan sumber daya manusia, terdapat perhatian lain dari organisasi dalam menghadapi era globalisasi ini. Salah satu aspek yang menjadi perhatian organisasi laba ataupun non laba adalah terkait dengan kualitas sumber

daya manusia yang ada di dalamnya. Kualitas sumber daya manusia sangat menunjang keberlangsungan kinerja dan produktivitas organisasi. Dan pentingnya peningkatan sumber daya manusia saat ini telah diakui secara luas di berbagai negara.

Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan Organisasi. Hal ini disebabkan karena manusialah yang merupakan pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam sebuah perusahaan. Karena itulah etos kerja Pegawai dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja Organisasi secara keseluruhan, baik dari segi produktivitas maupun tingkat efisiensi dalam melakukan aktifitas organisasi. Sehingga diperlukan instrumen, pola, dan konsep dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pendekatan psikologi, budaya serta agama. Mangkunegara (2005:04), berpendapat bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi, organisasi, pendekatan budaya dan agama. Indonesia dalam hal ini memiliki keterkaitan yang erat dengan Islam. Karena mayoritas penduduk Indonesia adalah beragama Islam, maka peningkatan kualitas SDM berdasarkan pendekatan Islam sangat sesuai dengan kondisi masyarakat Indonesia secara keseluruhan, yang mayoritas penduduknya adalah muslim. Sehingga hal ini sejalan dengan budaya serta keyakinan yang dianut oleh sebagian besar masyarakat di Indonesia.

Islam sebagai agama yang telah banyak dianut oleh masyarakat dunia, telah menekankan kepada umatnya untuk bekerja dan tidak melupakan kehidupan umatnya di dunia. Hal ini sebagaimana yang firman Allah SWT dalam Al Qur'an: *Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi....."* (AlQashas: 77)

Selain ayat tersebut, dalam Al Qur'an juga tercantum bagaimana budaya kerja dalam kehidupan dunia bagi manusia. Terdapat beberapa ayat lain yang berkaitan dengan kerja, seperti adanya anjuran bagi manusia untuk bekerja keras (QS. Al Jumu'ah:11; At Taubah:105), bekerja merupakan ciri mukmin yang sukses (Al

Mukminun:3), Islam mengangkat nilai kerja (Al Baqarah: 110; An Nahl:97), Islam melarang berusaha secara bathil (An Nisa:29), dan kerja keras suatu kaum untuk merubah nasibnya sendiri (Ar Ra'du:11). (Baddu, 2007)

Jika dilihat dari beberapa ayat tersebut, sudah jelas bahwa Islam mendorong umatnya untuk bekerja selama hidup di dunia. Dalam Al Qur'an dan *Sunnah* terdapat banyak petunjuk yang mana dapat menjadi kunci bagi seorang muslim untuk meraih kesuksesan. Dengan adanya konsep etos kerja yang mana terdapat dalam Qur'an dan *Sunnah*, umat muslim saat ini seharusnya dapat selangkah lebih maju untuk meraih level yang lebih tinggi secara etos kerja dan kehidupan ekonominya, dalam rangka menguasai dominasi non-muslim di dunia dan berbagai aspek kehidupan

Selain etos kerja sebagai hal yang sangat penting yang dapat mempengaruhi dalam peningkatan produktivitas, hal yang perlu dipertimbangkan lagi adalah pemberian kompensasi terhadap pegawai, kompensasi erat kaitannya dengan pemberian *reward* dan balas jasa setelah seseorang bekerja. Kompensasi dalam organisasi dapat dibagi dua yaitu berbentuk *financial* dan *non finansial*. Kompensasi finansial termasuklah upah, gaji dan pembayaran insentif, sementara non finansial termasuklah didalamnya pengakuan karya, lingkungan kerja yang nyaman, dapat pujian, karier yang baik ¹

Kompensasi sangat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi pegawai di dalam bekerja, kompensasi bagi perusahaan adalah bagian dari biaya yang harus sangat hati-hati diperkirakan dan diatur. Kompensasi merupakan aspek yang paling penting dan sensitif di dalam hubungan kerja antara pegawai dengan atasan. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.²

Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan yang dalam hal ini merupakan organisasi yang dalam aktifitasnya adalah lembaga yang berusaha mencekik kualitas sumber daya manusia yang handal, tentunya untuk tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang handal juga, berdasarkan uraian diatas bahwa untuk membentuk kualitas sumber daya manusia yang profesional tersebut banyak faktor yang malatar belakangnya termasuklah faktor yang datang dari diri

individu itu sendiri yaitu etos Kerja dan juga faktor dari luar individu itu, dalam hal ini kompensasi yang diberikan Organisasi.

IAIN Padangsidimpuan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas SDM tidak lepas dari kerangka program pemerintah untuk mengembangkan kualitas SDM Indonesia terutama dosen dan pegawai dilingkungan Kementerian Agama. Salah satu bentuk dari pemberian kompensasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja tersebut adalah pemberian Sertifikasi dosen dan Remunerasi bagi pegawai di lingkungan kementerian Agama RI. Sertifikasi dosen diberikan untuk menyahtui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen, sementara pemberian Remunerasi dilandaskan pada Perpres No. 108 Tahun 2014 – tentang Tunjangan Kinerja Kementerian Agama. Pemberian Sertifikasi dan Remunerasi pegawai khususnya di Lingkungan IAIN Padangsidimpuan seharusnya memberi dampak positif untuk meningkatkan kinerja dosen dan pegawai, akan tetapi yang terjadi dilapangan pemberian sertifikasi dan remunerasi belum menunjukkan peningkatan kinerja yang terukur. Salah satu indikator adanya pengaruh kompensasi tersebut adalah bisa dilihat dari disiplin pegawai yang meningkat. Memang implikasi dari penerapan dari sertifikasi dan remunerasi ini adalah pegawai berkewajiban untuk melaporkan segala aktiviatsanya setiap hari, sementara dosen membuat laporan dalam bentuk RBKD dan LBKD, laporan ini merupakan bukti bahwa kinerja yang dituntut sudah dipenuhi, akan tetapi dari segi peningkatan disiplin pegawai dan pelanggaran terhadap peraturan disiplin pegawai yang tertuang dalam Peraturan presiden NO. 53 Tahun 2010, masih banyak dijumpai. Indikator ini bisa dilihat dari laporan absen dan keterlambatan pegawai dan dosen sebelum dan setelah diberikan sertifikasi dan remunerasi.

B. LANDASAN TEORI

1. Konsep Etos Kerja Islami

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 sistem nilai yang diyakininya. Dari

kata etos ini dikenal kata etika, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral, sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang sangat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.³

Dengan etos kerja yang bersumber dari keyakinan Qurani, ada semacam keterpanggilan yang sangat kuat dari lubuk hatinya, “*Aku ini seorang muslim, Aku ini wakil Allah di muka bumi; Apakah pantas bekerja setengah-setengah? Apakah pantas seorang khalifah menunjukkan hasil kerja yang tidak berkualitas? Bila Allah telah berbuat ihsan, mengapa aku tidak mengikutinya untuk berbuat ihsan juga?*” Sebagaimana firman-Nya, ”...*dan berbuat baiklah (ihsan) sebagaimana Allah telah berbuat baik (ihsan) kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya, Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*” (al-Qashash:77).

Dorongan utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa aktivitas kerjanya itu dalam pandangan islam merupakan bagian dari ibadah, karena bekerja merupakan pelaksanaan salah satu kewajiban, dan hasil usaha yang diperoleh oleh seorang muslim dari kerja kerasnya dinilai sebagai penghasilan yang mulia.

Selain dorongan ibadah, seorang muslim dapat juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan (*reward*) material dan nonmaterial seperti gaji dan penghasilan, karier dan kedudukan yang lebih baik serta pujian dan sebagainya . diperbolehkan juga seorang muslim bekerja keras karena dia khawatir terhadap hukuman (*punishment*) yang akan diterima, baik hukuman tersebut berupa penghasilan yang berkurang, karier yang mandek maupun jabatan yang rendah, semuanya ini boleh dilaksanakan selama sesuai dengan syariah Islam dan motivasi utama dia bekerja keras karena melaksanakan perintah Allah SWT dan Rasulnya.⁴

2. Konsep Kompensasi

Dalam pembahasan makalah ini akan diuraikan hak-hak yang harus diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau kompensasi setelah mereka menjalankan kewajibannya. Suatu kompensasi harus memiliki dasar yang logis, rasional, dan

kuat. Namun masih saja mengandung banyak faktor emosional dipandang dari segi para karyawan. Sebab apabila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka menurun secara drastis.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi nilai karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.⁵

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan/pegawai maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi pada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian factor-faktor emosional dan prikemanusiaan tidak boleh diabaikan.⁶

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut William B. Werther dan Keth Davis bahwa “ *Compensation is what employee receive in exchange off their work. Wether horly wages or periodic salaries, the personel department usually designs and administers employee compensatin*” (kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang berikutnya. Baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh personalia).⁷

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karna besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi intuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

3. Konsep Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses⁸ Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan⁹.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama¹⁰ Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut¹¹.

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.¹²

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Reliabilitas instrumen

Tabel 1. Uji Reliability Variabel Etos Kerja Muslim (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	12

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah 2015)

Sementara itu, berdasarkan hasil uji Reliabilitas variabel X2 disimpulkan bahwa dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0.709, maka variabel ini dinyatakan reliabel, yaitu nilainya berada diantara 0.60 s.d 0.80.

Tabel 2. Uji Reliability Variabel Kompensasi (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
,709	10

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah 2015)

Uji Reliabilitas variabel Y juga dinyatakan reliabel, hal ini dilihat dari nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.757, yaitu berada diantara 0.60 s/d 0.80. Sedangkan untuk melihat reliabilitas masing-masing butir pertanyaan dilihat dari tabel *item total statistics* di bawah ini

Tabel 3. Uji Reliability Variabel Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	10

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah 2015)

Tabel 4. Korelasi Antar Variabel

		Etos Kerja Muslim	Kompensasi	Kinerja
Etos Kerja Muslim	Pearson Correlation	1	,641**	,595**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	36	36	36
Kompensasi	Pearson Correlation	,641**	1	,970**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	36	36	36
Kinerja	Pearson Correlation	,595**	,970**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	36	36	36

2. Uji Linieritas

Secara umum uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linier antara variabel predictor (X) dengan variabel Kriteria (Y), dalam beberapa referensi dinyatakan bahwa uji linieritas merupakan syarat sebelum dilakukan uji regresi. Hasil Uji Linieritas pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan dengan rumus;

$$F = \frac{\frac{(R_{square\ new} - R_{square\ old})}{m}}{\frac{(1 - R_{square\ new})}{(n - k)}}$$

m = jumlah variabel bebas yang baru masuk

n = jumlah data observasi

k = banyaknya parameter dalam persamaan baru

$R_{\text{square new}}$ = nilai R_{square} dari persamaan yang baru

$R_{\text{square old}}$ = nilai R_{square} dari persamaan yang lama

$$F = \frac{\frac{(0.907 - 0.777)}{1}}{\frac{(1 - 0.907)}{(36 - k)}}$$

$$F = 46.428$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel penelitian memiliki hubungan yang linier, hal ini dilihat dari $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $46.428 > 2.88$.

3. Uji Koefisien Determinasi (R)

Koefisien Determinasi menunjukkan besarnya variansi dari variabel bebas yang mampu menjelaskan variabel terikat dalam sebuah penelitian. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1, dimana jika angka lebih mendekati nol maka hubungan antar kedua variabel dinyatakan lemah dan jika angka lebih mendekati satu maka hubungan keduanya dinyatakan sangat kuat. Berikut hasil pengolahan data yang menggambarkan tingkat koefisien determinasi penelitian ini.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881 ^a	,777	,763	2,478

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Etos Kerja Muslim

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah 2015)

Berdasarkan tabel model summary di atas, menyimpulkan bahwa nilai $R = 0.881$ dan $R \times R = 0.777$. Artinya variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 0.777 atau 77.7 % sedangkan sisanya sebesar 22.3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

4. Uji Parsial dengan T-test

Uji Parsial dengan T-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual atau parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel Coefficien berikut ini.

Table 6. Uji Parsial T-test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	4,046	3,432		
Etos Kerja Muslim	,397	,086	,495	4,623	,000
Kompensasi	,463	,104	,477	4,455	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian Data diolah 2015)

Berdasarkan tabel tersebut, kesimpulan atas penerimaan hipotesis berdasarkan nilai T-hitung adalah:

- a. T-hitung > T-tabel atau $4.623 > 1.691$ dan $0.00 < 0.05$, maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Artinya Etos kerja muslim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- b. T-hitung > T-tabel atau $4.455 > 1.691$ dan $0.00 < 0.05$, maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Artinya Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

5. Uji Simultan dengan F-test

Uji simultan dengan F-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil F-test dapat dilihat dari tabel Anova berikut ini.

Tabel 7. Uji Simultan F-test

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	705,864	2	352,932	57,461	,000 ^b
	Residual	202,691	33	6,142		
	Total	908,556	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

6. Uji Model Regresi

Berdasarkan output SPSS pada tabel koefisien di atas, dapat dibuat persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + e$$

Interpretasi dari model yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4.046, artinya jika etos kerja muslim dan pemberian kompensasi diabaikan, maka kinerja bernilai 4.046
2. Jika Etos kerja seorang muslim meningkat 1%, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 0.397%
3. Jika Kompensasi bertambah 1%, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.463

7. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa hipotesis yang dirumuskan dapat diterima yaitu yang menyatakan ada pengaruh etos kerja muslim terhadap kinerja pegawai dan dosen dilingkungan IAIN Padangsidempuan dengan hasil uji Simultan dan Uji Parsial. Dimana uji Simultan diketahui dari nilai F-hitung > F-tabel ($57.461 > 4.30$) atau $0.00 < 0.05$. dan uji parsial masing-masing sebesar T-hitung > T-tabel atau $4.623 > 1.691$ dan $0.00 < 0.05$ untuk variabel Etos kerja muslim dan hasilnya signifikan mempengaruhi kinerja, sementara untuk variabel kompensasi (sertifikasi dan Remunerasi) T-hitung > T-tabel atau $4.455 > 1.691$ dan $0.00 < 0.05$, dan signifikan.

Hasil dari pengujian hipotesis pertama terbukti bahwa pemberian sertifikasi dan remunerasi bagi Dosen dan pegawai IAIN Padangsidempuan memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil ini juga didukung oleh teori yang menyatakan bahwa efektifitas dan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh sistem *reward* dalam hal ini adalah sertifikasi dan remunerasi dosen dan pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Sugeng Sugiarto dengan judul penelitian: Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin terhadap kinerja Personil serta Dampaknya pada kinerja Polres Aceh Besar (2015). Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi, etos kerja dan disiplin berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja Polres Aceh Besar.

Kemudian untuk hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh etos kerja muslim terhadap kinerja dosen dan pegawai juga diterima dengan hasil uji signifi-

kansi t dan uji R dimana hasilnya menunjukkan sebesar $R = 0.881$ dan $R \times R = 0.777$. Artinya variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 0.777 atau 77.7 % sedangkan sisanya sebesar 22.3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Bahwa memang variabel independen (etos kerja muslim dan kompensasi) sangat besar pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja) sisanya bisa dipengaruhi oleh suasana kerja, sarana dan prasarana, motivasi kerja dari atasan, pendidikan pelatihan dosen dan pegawai, dan variabel lainnya yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil uji Koefisien Diterminasi sebesar $R = 0.881$ dan $R \times R = 0.777$. Artinya variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 0.777 atau 77.7 % sedangkan sisanya sebesar 22.3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Jadi sebesar itulah pengaruh etos kerja muslim yang mana dalam hal ini pegawai dan dosen IAIN Padangsidimpuan terhadap kinerja. Hal lain yang dapat mempengaruhi adalah variable lain misalnya pendidikan dan pelatihan, motivasi, iklim kerja, kepuasan kerja, promosi dan lain-lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Berdasarkan uji t diperoleh bahwa ada pengaruh etos kerja dan kompensasi secara parsial sebesar $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ atau $4.623 > 1.691$ dan $0.00 < 0.05$,. Artinya Etos kerja muslim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kemudian $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ atau $4.455 > 1.691$ dan $0.00 < 0.05$,. Artinya Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

Saran-saran berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- Kepada pemerintah dalam hal ini kementerian agama memang pemberian kompensasi berupa sertifikasi dan remunerasi sangat membantu dalam merubah budaya akademik dan ritme kerja di IAIN, akan tetapi masih perlu lagi ditinjau ulang sistem dan ketepatan sasaran kinerja yang ingin dicapai. Apakah sudah terukur atau tidak.
- Kepada pegawai dan dosen perlu lebih menyadari bahwa pemberian sertifikasi dan remunerasi bukan saja sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kesejahteraan akan tetap lebih dari itu, diperlukan kesadaran meningkatkan kualifi-

tas kerja, disiplin, moral, dan dedikasi yang tinggi terhadap lembaga sebagai konsekuensi dari program sertifikasi dan remunerasi yang diterima.

Endnotes:

-
- ¹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen sumber Daya manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek* (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 744.
 - ² Edy sutrisno, *Manajemen sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana Prenada Media group , 2009) hlm. 181.
 - ³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta : Gema Insani Press, 2002), hlm. 50.
 - ⁴ Muhammad Ismail Yusanto dan muhammad karebet Widjayakusuma, *Menggagas Bisnis Islami* (Jakarta : Gema Insani Press, 2002), hlm. 116.
 - ⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), hlm. 117-118.
 - ⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), hlm. 24.
 - ⁷ Melayu S.P Hasibuan, *Op cit*, hlm. 119.
 - ⁸ Nurlaila. *Manajemen Sumber Daya Manusia I* (Jakarta : Penerbit LepKhair, 2010), hlm. 71.
 - ⁹ F. Luthans, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-hill, 2005), hlm. 165.
 - ¹⁰ Vethzal Rivai & Basri, *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 50.
 - ¹¹ R.L. Mathis & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 65.
 - ¹² Mischael Amstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 1999), hlm. 15.

Daftar Pustaka

- Amstrong, Mischael. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo. 1999.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2000.
- Ismail Yusanto, Muhammmad dan Muhammmad Karebet Widjayakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta : Gema Insani Press. 2002.
- Luthans, F. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill. 2005.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat. 2006.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2003.
- Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta : Penerbit LepKhair. 2010.
- Rivai, Vethzal & Basri. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2005.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen sumber Daya manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : RajaGrafindo Persada. 2010.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media group. 2009.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani Press. 2002.