

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEEFEKTIFAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL MODERATING

(Studi Pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan)

Diana Sari Harahap¹, Silviana Batubara²

¹harahapdianasari@gmail.com

²batubarasilviana@gmail.com

Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh etika kerja Islam dan keefektifan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan. Penelitian ini menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel terikat dan variabel bebasnya adalah etika kerja Islam dan keefektifan komitmen. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu data yang terkumpul dalam bentuk angka-angka yang akan diuji dengan metode statistik. Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah angket dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan yang berjumlah 52 orang yang keseluruhan pegawai dijadikan sampel. Untuk memperoleh data penulis menyebarkan angket kepada pegawai yang terdiri dari 19 soal yang penulis bagi dalam 3 bagian yaitu 7 soal angket untuk etika kerja Islam, 5 soal angket untuk keefektifan komitmen dan 7 soal angket untuk kinerja pegawai. Pengolahan data menggunakan metode *Analisis Regresi Berganda*. dan kemudian dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan *uji-t*, *uji F*, dan *pengujian Koefisien Determinasi*. Untuk pengujian hipotesis menggunakan *uji-t* dengan nilai $\alpha = 0.05$ dan dengan derajat kebebasan $dk = n-1$ maka dari hasil penelitian diperoleh nilai t hitung = 5.844 dan t tabel = 2.007 sehingga t hitung > t tabel. Maka dengan demikian H_0 diterima. Pada pengujian hipotesis menggunakan *uji-F* dengan $\alpha = 0.01$ dan derajat kebebasan dk (pembilang) = $k - 1 = 2$, dan dk (penyebut) = $n - k = 52 - 3 = 49$, maka dari hasil penelitian diperoleh nilai F hitung = 60.989 dan F tabel = 7.18 sehingga F hitung > F tabel. Maka dengan demikian H_0 diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh etika kerja Islam dan keefektifan komitmen terhadap kinerja pegawai yang signifikan pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan. Variabel etika kerja Islam dan keefektifan komitmen dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 70.2 %. Sedangkan sisanya 29.8 % dapat dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Kata Kunci : Etika Kerja Islam, Keefektifan Komitmen dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether there is an influence of Islamic work ethics and the effectiveness of commitment to employee performance at the Education Office of Padangsidimpuan. This study uses employee performance as the dependent variable and the independent variable is Islamic work ethics and commitment effectiveness. This study uses a quantitative method, which is data collected in the form of numbers that will be tested by statistical

methods. The data collection techniques that the author uses in this study are questionnaires and documentation. The population in this study were all employees of the Padangsidempuan City Education Office, totaling 52 people, all of whom were sampled. To obtain the data the authors distributed questionnaires to employees consisting of 19 questions that the author divided into 3 parts, namely 7 questionnaire questions for Islamic work ethics, 5 a matter of questionnaire for effectiveness of commitment and 7 a question of questionnaire for employee performance. Data processing using the Multiple Regression Analysis method. and then testing the hypothesis using the *t*-test, *F* test, and the coefficient of determination test. To test the hypothesis using the *t*-test with a value of $\alpha = 0.05$ and with degrees of freedom $dk = n-1$, the results obtained from the study *t* value = 5.844 and *t* table = 2.007 so that *t* count > *t* table. Then *H*₀ is accepted. In testing the hypothesis using the *F*-test with $\alpha = 0.01$ and degrees of freedom *dk* (numerator) = *k* - 1 = 2, and *dk* (denominator) = *n* - *k* = 52-3 = 49, then the results of the study obtained the value of *F* count = 60,989 and *F* table = 7.18 so that *F* count > *F* table. Then *H*₀ is accepted. Based on the results of the study it can be concluded that there is an influence of Islamic work ethics and the effectiveness of commitment to significant employee performance at the Education Office of Padangsidempuan. The variable of Islamic work ethics and the effectiveness of commitment can affect employee performance variables by 70.2%. While the remaining 29.8% can be explained by other variables not examined by this study.

Keywords: Islamic Work Ethics, Employee Commitment and Performance Effectiveness

I. PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia selalu dihadapkan kepada masalah bagaimana membangun pemerintahan yang bersih dan baik (*good governance and clean government*). Birokrasi yang diharapkan mampu menjadi *motivator* dan sekaligus menjadi *katalisator* dari bergulirnya pembangunan, mampu menjalankan perannya sebagai birokrasi modern, tidak hanya mengedepankan kemampuan menyelenggarakan tugas dan fungsi organisasi saja tetapi juga mampu merespon aspirasi publik ke dalam kegiatan dan program organisasi dan mampu melahirkan inovasi baru yang bertujuan untuk mempermudah kinerja organisasi dan sebagai bagian dari wujud aparat yang profesional.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembangunan dalam suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sumber daya iptek. Diantara faktor-faktor diatas, faktor sumber daya manusia merupakan faktor terpenting. Dalam membina dan meningkatkan kinerja masing-masing karyawan, tidak terlepas dari etika kerja yang diyakini oleh individu tersebut. Orang bisa berpendapat bahwa

pegawai yang sangat mendukung etika kerja adalah lebih berkomitmen kepada organisasinya dan selanjutnya lebih besar kemungkinannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut tidak memiliki potensi untuk mengubah nilai-nilai dasar dan tujuan organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi, dibandingkan pegawai yang kurang mendukung etika kerja dan kurang berkomitmen terhadap organisasi mereka yang selanjutnya lebih kecil kemungkinannya untuk melakukan perubahan.

Berbicara tentang etika, mesti akan menyinggung tentang agama, karena etika tidak bisa dipisahkan dari agama. Hal ini disebabkan agama merupakan salah satu sumber etika yang diakui manusia secara universal. Tidak ada agama yang menempatkan etika sebagai item marginal ajarannya yang bisa diterapkan sambil lalu. Menurut Rahmi (dalam gunawan, 2003), etika diterjemahkan menjadi kesusilaan karena sila berarti dasar, kaidah dan aturan, berarti baik, benar dan bagus. Jadi yang dimaksud etika atau yang dapat disebut sebagai kaidah etik masyarakat adalah pedoman, patokan atau ukuran berperilaku yang tercipta melalui konsesus atau keagamaan atau kebiasaan yang

didasarkan pada nilai baik dan buruk. Apabila terjadi pelanggaran maka sanksinya bersifat moral psikologik yaitu dikucilkan atau disingkirkan dari pergaulan masyarakat.

Etika kerja Islam menekankan pekerjaan kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi. Kerja keras dianggap sebagai kebajikan dan orang yang bekerja keras lebih besar kemungkinan hidupnya maju, sebaliknya tidak bekerja keras dianggap menyebabkan kegagalan. Nilai pekerjaan di dalam etika kerja Islam dihasilkan dari keinginan yang menyertai, bukannya dari hasil pekerjaan. Ali (1988) mengungkapkan bahwa keadilan dan kebaikan di tempat kerja adalah kondisi-kondisi yang dibutuhkan untuk kemakmuran masyarakat. Alasan dilakukannya penelitian ini adalah karena *pertama*, bukti empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen (profesi dan organisasi) di Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan khususnya pegawai yang mayoritas beragama Islam masih sangat terbatas. *Kedua*, penelitian tentang etika kerja Islam yang berdasarkan Al Qur'an Surat At-taubah ayat 105 dikaitkan dengan etika pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan belum pernah dilakukan sebelumnya, sehingga akan memperkaya literatur tentang keperilakuan.

Berdasarkan uraian diatas yang melatarbelakangi penelitian ini maka penelitian ini diberi judul “ *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai dengan Keefektifan Komitmen sebagai variabel Moderating (Studi pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan)*”

II. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Etika Kerja Islam

Etika berasal dari bahasa Yunani, *ethikos* yang mempunyai beragam arti :

- Pertama, sebagai analisis konsep-konsep mengenai apa yang harus, mesti, tugas, aturan-aturan moral, benar-salah, wajib, tanggung jawab, dan lain-lain.

- Kedua, pencarian ke dalam watak moralitas atau tindakan-tindakan moral.
- Ketiga, pencarian kehidupan yang baik secara moral.

Menurut Rahmi (1993) etika diterjemahkan menjadi kesusilaan karena sila berarti dasar, kaidah dan aturan, berarti baik, benar dan bagus. Jadi yang dimaksud etika atau yang dapat disebut sebagai kaidah etik masyarakat adalah pedoman, patokan atau ukuran berperilaku yang tercipta melalui konsesus atau keagamaan atau kebiasaan yang didasarkan pada nilai baik dan buruk. Apabila terjadi pelanggaran maka sanksinya bersifat moral psikologik yaitu dikucilkan atau disingkirkan dari pergaulan masyarakat.

Etika menurut Frans Magins Suseno (1995) merupakan filsafat yang merefleksikan ajaran-ajaran moral, yang bersifat rasional, kritis, sistematis, mendasar dan normative. Berarti tidak sekedar melaporkan pandangan-pandangan moral, melainkan menyelidiki pandangan moral yang seharusnya. Dari beberapa pengertian di atas, definisi operasional etika adalah sebagai alat yang digunakan untuk menilai (mengukur) baik atau buruk suatu tindakan yang dilakukan seseorang, berdasarkan akal pikiran.

Adapun kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, artinya : kegiatan melakukan sesuatu. El-Qussy (1974) dalam Ahmad Janan Asifudin (2004) etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain.

Etika kerja Islam di ungkapkan Iwan Triwuyono (2000) bahwa tujuan utama etika menurut Islam adalah “menyebarkan rahmat pada semua makhluk”. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakekatnya bersifat trasendental karena tujuan itu tidak terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi juga pada kehidupan setelah dunia ini. Walaupun tujuan itu agaknya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan dalam

tujuan-tujuan yang lebih praktis (*operatif*), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan umat maupun tujuan operatif selalu dijalan yang benar.

Etika kerja Islam ditegaskan Iwan Triwuyono (2000), terespresikan dalam bentuk syari'ah, yang terdiri dari *Al Qur'an*, *sunnah* (identik dengan *hadist*), *ijma* dan *Qiyas*. Etika juga meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, syari'ah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*).

Etika kerja Islam adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), namun dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram (Muhammad dan Alimin, 2004). Etika kerja dalam Syari'at Islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai suatu yang baik dan benar (Ali Hasan : 2004).

Kemudian Tasmara (2002) dalam bukunya *Membudayakan Etos Kerja Islami* menyatakan etos bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral dan menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai cara mengisi dan menggapai makna hidup yang diridhai-Nya, menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sehingga etos kerja berkaitan dan bersenyawa dengan semangat, kejujuran, dan kepiawaian dalam bidangnya (*profesional*). Bahwasanya untuk mendekatkan diri serta memperoleh *ridha* Allah, seorang hamba harus melakukan amal saleh yang dikerjakan dengan ikhlas hanya karena Dia, yakni dengan memurnikan tauhid, sesuai (Q.S An-Nisa : 125) : “Dan siapakah yang lebih baik Dinnya dari pada orang yang ikhlas menyerahkan dirinya

kepada Allah, sedang diapun mengerjakan kebaikan, dan ia mengikuti agama Ibrahim yang lurus ? dan Allah mengambil Ibrahim menjadi kesayangannya”.

Islam dengan Al-Qur'an sebagai kitab sucinya merupakan agama yang *memiliki* ajaran yang bersifat universal, abadi, dan sesuai untuk segala zaman dan tempat. Ekonomi dalam ajaran Islam bagaimanapun pentingnya tidak lebih hanya merupakan satu bagian dari keseluruhan aspek kehidupan manusia, sekalipun memang diakui sebagai pokok dan amat berpengaruh. Namun demikian, ekonomi bukan satu-satunya unsur yang ada dalam kehidupan manusia di dunia (Muhammad Qutb : 1985).

Satu hal yang fundamental dalam ajaran ekonomi seperti juga kegiatan lainnya hanya sebagai sarana untuk mencapai kebahagiaan serta keselamatan di dunia dan akhirat. Dan eksistensi manusia akan memiliki makna jika keseluruhan aktivitas hidupnya didedikasikan kepada Allah. Sebagaimana firman Allah SWT (Q.S An-Nahl : 97) yang berbunyi : “ *Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, 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*”.

Teori Keefektifan Komitmen

Menurut Mowday, Porter dan Steers (1982) dalam Mas'ud (2002), komitmen didefinisikan sebagai :

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi.
2. Kemauan untuk berusaha dengan semangat yang tinggi (kerja keras) demi organisasi.

3. Kepercayaan, penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dalam kehidupan berorganisasi dituntut adanya komitmen dari anggota-anggotanya. Islam mengatakan bahwa dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia akan diminta pertanggungjawaban baik di dunia maupun di akherat.

Steers (1985) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen Organisasi Dalam Perspektif Islam

Di dalam kajian Islam untuk masalah komitmen organisasi biasa diartikan atau dimaksudkan dengan ketaatan seseorang terhadap sebuah keyakinan sehingga orang tersebut rela melakukan apapun untuk melaksanakan apa yang diperintahkan kepadanya. Di dalam surat An-Nuur ayat 53 yang berbunyi sebagai berikut : *“Dan mereka bersumpah dengan nama Allah sekuat-kuat sumpah, jika kamu suruh mereka berperang, Pastilah mereka akan pergi. Katakanlah: "Janganlah kamu bersumpah, (karena ketaatan yang diminta ialah) ketaatan yang sudah dikenal. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”*.

Keefektifan Komitmen

Keefektifan komitmen terjadi ketika karyawan berharap untuk berada dalam organisasi karena merasa memiliki keterikatan emosional dengan organisasi. Keefektifan komitmen menunjukkan bahwa keberadaan seseorang dalam organisasi karena hal tersebut memang diinginkan (*want to*). Komitmen ini tidak hanya menggambarkan loyalitas pasif, namun juga sumbangan aktif dari karyawan. Dapat dikatakan melalui komitmen ini terbentuk rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi, karena karyawan merasakan berbagai pengalaman positif yang menimbulkan perasaan nyaman (Martini dan Rostiana, 2003).

Keefektifan komitmen bisa juga diartikan dengan kesetiaan pada sesama teman kerja, pelanggan atau profesi (McShane & Glinow : 2000), atau secara singkatnya keefektifan komitmen berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan secara aktif dalam organisasi (Kuntjoro, 2002).

Teori Kinerja

Istilah kerja berasal dari kata *job performance dan actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Muhammad Ismail Susanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma : 2002). Kinerja dapat

diartikan sebagai hasil kerja yang dapat 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 hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suryadi : 1999).

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia beberapa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).
2. Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Handoko (2001) menyatakan bahwa kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi - organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.
4. Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja

kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern.

5. Dharma (2005) menyatakan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis tentang atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan. Menurut Mahsun (2006) bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.
6. Robertson dalam Mahsun (2006) juga menyatakan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang/jasa, kualitas barang/jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan.

Kinerja secara umum didefinisikan dalam konteks bisnis tiga dimensi sebagai berikut :

1. Efektifitas, secara luas memenuhi kebutuhan konsumen.
2. Efisiensi, menggunakan sumber daya perusahaan secara ekonomis.
3. Kemampuan untuk berubah (beradaptasi), persiapan perusahaan secara luas untuk menghadapi perubahan di masa mendatang.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2006) faktor kinerja terdiri dari dua faktor yaitu :

Faktor Internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik

disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras.

Faktor Eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Neal dalam Mangkunegara (2006) terdapat beberapa aspek kinerja yang dapat diukur yaitu :

1. Akurasi (Pemenuhan standar akurasi)
2. Prestasi (Menyelesaikan tanggung jawab dan tugas)
3. Administrasi (Menunjukkan efektivitas administratif)
4. Analitis (Analisa secara efektif)
5. Komunikasi (Berkomunikasi dengan pihak lain)
6. Kompetensi (Menunjukkan kemampuan dan kualitas)
7. Kerjasama (Bekerjasama dengan orang lain)
8. Kreativitas (Menunjukkan daya imajinasi dan daya kreatif)
9. Pengambilan Keputusan (Pengambilan keputusan dan pemberian solusi)
10. Pendelegasian (Menunjukkan orang yang diberi kuasa untuk berbicara atau bertindak bagi orang lain)
11. Dapat diandalkan (Menunjukkan sifat yang dapat dipercaya)
12. Improvisasi (Peningkatan kualitas atau kondisi yang lebih baik)
13. Inisiatif (Mengemukakan gagasan, metode dan pendekatan baru)
14. Inovasi (Pengenalan metode dan prosedur baru)
15. Keahlian Interpersonal (Hubungan manusiawi)

Indikator Pengukuran Kinerja

Menurut Suharto dan Budi Cahyono (2005) kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian

diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi :

- a. Kuantitas kerja, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
- b. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, yaitu keaktifan menyampaikan pendapat di dalam rapat.
- e. Perencanaan kerja, yaitu kegiatan yang dirancang sebelum melaksanakan aktifitas pekerjaannya.

Kerangka Pemikiran

Menurut Singarimbun (1989), pemikiran adalah gambaran mengenai suatu masalah yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah populasi atau individu yang menjadi objek penelitian. Defenisi konsep bertujuan untuk membantu menjelaskan masalah pengamatan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Etika kerja islam adalah suatu ajaran moral, sekaligus alat yang digunakan untuk menilai yang baik atau yang buruk suatu tindakan yang dilakukan individu maupun suatu organisasi dalam melakukan kegiatan berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits.
2. Keefektifan komitmen adalah kesetiaan pada sesama teman kerja, pelanggan atau profesi yang berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan secara aktif dalam organisasi.
3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, dalam hal ini pegawai. Kinerja pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan berdasar atas etika kerja islam dan keefektifan komitmen dalam pencapaian tujuan.

III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan kuantitatif, Menurut Margono (2000) penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui peneliti. Angka-angka yang terkumpul sebagai hasil penelitian kemudian dapat dianalisis dengan menggunakan metode statistik. Metode dalam penelitian ini menggunakan survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun dan Efendi : 1989).

Menurut karakteristik masalah yang diteliti, penelitian ini termasuk kedalam penelitian deskriptif kuantitatif. Indriartoro dan Supomo (2002) mengatakan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah berupa fakta-fakta saat ini dari sesuatu populasi yang tujuannya untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* dari subjek yang diteliti.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedang sampel adalah bagian dari jumlah dan karkateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono : 2006).

Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan yang beragama Islam yang

berjumlah 52 pegawai. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas layanan bahwa yang akan di uji adalah persepsi pegawai mengenai pengaruh etika kerja Islam dengan keefektifan komitmen yang dalam hal ini komitmen organisasi sebagai variabel moderating terhadap kinerja pegawai.

Menurut Arikunto (2006) apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan defenisi tersebut, maka penelitian ini adalah penelitian populasi.

Tabel 3.1
Data Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan

No	Bidang	Jabatan	Jumlah
1	Sekretariat	<ul style="list-style-type: none"> • Sekretaris • Staf 	1 orang 21 orang
2	Pendidikan Dasar	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Bidang • Staf 	1 orang 5 orang
3	Pendidikan Menengah	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Bidang • Staf 	1 orang 7 orang
4	Sarana Pendidikan dan Perpustakaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Bidang • Staf 	1 orang 10 orang
5	P L S	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Bidang • Staf 	1 orang 4 orang
Jumlah Pegawai			52 orang

Di dalam peneitian ini ada tiga variabel yang digunakan, yaitu :

- variabel bebas :
 - X₁ (etika kerja Islam)
 - X₂ (keefektifan komitmen)
- variabel terikat : Y (kinerja pegawai)

Prosedur pengumpulan data sangat berpengaruh sekali dalam hasil penelitian. Karena pemilihan metode pengumpulan data yang tepat akan diperoleh data yang relevan dan akurat. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang akurat untuk keperluan proses pemecahan masalah tertentu yang sesuai dengan data. Pencarian data dengan teknik ini dapat dilakukan dengan cara tanya jawab secara lisan dan telah dipublikasikan baik jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, maupun literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah salah satu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden.

3. Studi dokumentasi

Studi Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan.

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda yang diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for social Science*) *Statistic 17*. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas pada hipotesis pertama terhadap variabel terikatnya dan melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas pada hipotesis kedua terhadap variabel terikatnya. Bentuk persamaan dari model analisis regresi berganda untuk hipotesis adalah :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + u$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b1.b2 = Koefisien Regresi
- X1 = Etika kerja islam
- X2 = Keefektifan komitmen organisasi
- U = Error term

Uji F-statistik ini dilakukan melihat seberapa besar pengaruh koefisien regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk pengujian ini digunakan hipotesa sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 : b_2 = 0$$

$$H_a : b_1 : b_2 \neq 0$$

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} , dengan kriteria penerimaan hipotesis sebagai berikut :

- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 diterima pada $\alpha = 5\%$
- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 ditolak pada $\alpha = 5\%$

yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Nilai f_{hitung} dapat diperoleh dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / n - k}$$

Dimana :

- R^2 = Koefisien determinasi
- K = jumlah variabel independent
- N = jumlah sampel

Uji t

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun Uji-t menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = 0,$$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_a : b_1 \neq 0,$$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 diterima pada $\alpha = 5\%$
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_a ditolak pada $\alpha = 5\%$

Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini disusun beberapa item pertanyaan kuesioner. Untuk dapat mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden melalui pertanyaan yang diajukan, dengan menggunakan skala likert. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang dijadikan titik tolak menyusun item-item pertanyaan. Interval skala likert yang digunakan menunjukkan nilai atau skor.

1. Sangat Setuju : 5
2. Setuju : 4
3. Ragu-Ragu : 3
4. Tidak Setuju : 2
5. Sangat Tidak Setuju : 1

Lokasi penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan April 2012 sampai dengan bulan Desember 2012.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel (X_1)

Dari pengujian variabel penelitian secara parsial, didapati bahwa variabel independen yaitu etika kerja Islam secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Nilai signifikansi ini untuk variabel etika kerja Islam (X_1) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.844 > 2.008$). Hal ini terlihat dari distribusi tanggapan responden dengan frekuensi dan persentase terbesar untuk variabel etika kerja Islam yang mayoritas tanggapan responden setuju bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Pengaruh Variabel (X_2)

Dari pengujian variabel penelitian secara parsial, didapati bahwa variabel independen yaitu Keefektifan Komitmen Organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Nilai signifikansi untuk keefektifan komitmen (X_2) yang lebih besar dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.844 > 2.008$). Terlihat dari distribusi tanggapan responden yang lebih bervariasi dalam menanggapi pernyataan mengenai variabel keefektifan komitmen.

Pengaruh Variabel (X_1), dan (X_2) terhadap (Y)

Penelitian ini menemukan hasil dari nilai Koefisien Determinasi pada tabel 4.10 dan 4.11 sebesar 0.702 (dapat dilihat pada tabel *Model Summary*^b di lampiran 4), yang menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam dan keefektifan komitmen mampu menjelaskan sebanyak 70.2% perubahan dari variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 29.8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Dari pengujian variabel penelitian secara parsial, didapati bahwa variabel independen, yaitu etika kerja Islam dan keefektifan komitmen secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Nilai signifikansi ini didukung dengan variabel etika kerja Islam (X_1) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.844 > 2.008$) dan variabel keefektifan komitmen (X_2) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.844 > 2.008$). Hal ini terlihat dari distribusi tanggapan responden dengan frekuensi dan persentase terbesar untuk variabel etika kerja Islam yang mayoritas tanggapan responden setuju bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja mereka. Responden merasa sikap profesional yang mereka miliki sangat membantu pada saat menyelesaikan tugas. Sedangkan dalam variabel keefektifan komitmen hal tersebut didukung dengan tanggapan responden dengan frekuensi dan persentase terbesar adalah keterlibatan di dalam segala kegiatan merupakan suatu dedikasi kepada instansi.

Sementara variabel keefektifan komitmen (X_2) dengan signifikansi untuk

keefektifan komitmen (X_2) yang lebih besar dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.844 > 2.008$) berpengaruh secara positif dan signifikan. Yang terlihat dari distribusi tanggapan responden yang lebih bervariasi dalam menanggapi pernyataan mengenai variabel keefektifan komitmen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja Islam (X_1) dan keefektifan komitmen (X_2) dengan tingkat signifikansi = 0.000 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($60.989 > 7.18$) menunjukkan secara serempak berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan. Dimana distribusi tanggapan responden yang mayoritas menyatakan setuju dalam menanggapi pernyataan mengenai variabel etika kerja Islam dan keefektifan komitmen.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh koefisien regresi secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah :

$$H_0 : b_1 : b_2 = 0,$$

artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat.

$$H_a : b_1 : b_2 \neq 0,$$

artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel terikat.

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut :

$$df \text{ (Pembilang)} = k - 1$$

$$df \text{ (Penyebut)} = n - k$$

Keterangan :

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 52 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh :

$$1. df \text{ (pembilang)} = 3 - 1 = 2$$

$$2. df \text{ (penyebut)} = 52 - 3 = 49$$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS 17.0 for windows, kemudian akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$, dengan kriteria uji sebagai berikut :

- H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Pada Tabel 4.10 dan 4.11 dapat dilihat bahwa hasil perolehan F_{hitung} sebesar 60.989 (dapat dilihat pada table ANOVA^b dikolom F di Lampiran 4) dengan tingkat signifikansi = 0.000. sedangkan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yakni 5.07 (dapat dilihat pada Tabel F di lampiran 6), dengan tingkat kesalahan $\alpha = 1\%$, atau dengan kata lain $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($60.989 > 7.14$). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya ($0.000 < 0.01$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (etika kerja Islam dan keefektifan komitmen) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. kriteria pengujiannya adalah :

$$H_0 : b_1 = 0,$$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_a : b_1 \neq 0,$$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

t_{hitung} (dapat dilihat pada tabel *Coefficients*^a dikolom t di lampiran 4)

t_{tabel} (dapat dilihat pada tabel t di lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.10 dan 4.11 dapat dilihat bahwa :

1. Variabel etika kerja Islam (X_1)

Nilai t_{hitung} variabel etika kerja Islam adalah 5.844, dan nilai t_{tabel} 2.007 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.844 > 2.007$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan ($0.00 < 0.05$) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan. Artinya, jika variabel etika kerja Islam ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.520.

2. Variabel Keefektifan Komitmen (X_2)

Nilai t_{hitung} variabel keefektifan komitmen adalah 5.844 dan nilai t_{tabel} 2.007 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.844 < 2.007$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keefektifan komitmen berpengaruh positif dan tidak signifikan ($0.00 < 0.05$) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan. Artinya, jika variabel keefektifan komitmen ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.679.

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Berdasarkan Tabel 4.10 dan 4.11 dapat dilihat bahwa: *Adjusted R Square* sebesar 0.702 (dapat dilihat dari tabel *Model Summary*^b di lampiran 4), berarti 70.2% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan

oleh etika kerja Islam dan keefektifan komitmen Sedangkan sisanya 29.8% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan analisis dan evaluasi pengaruh etika kerja Islam dan keefektifan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan dapat diperoleh kesimpulan yaitu hasil analisis data menunjukkan bahwa etika kerja Islam (X_1) dan keefektifan komitmen (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan.
2. Dari kedua variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan adalah variabel etika kerja Islam (X_1). Sedangkan variabel keefektifan komitmen (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 70.2% oleh etika kerja Islam dan keefektifan komitmen. Sedangkan sisanya 29.8% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diuraikan maka saran-saran yang dapat diberikan oleh penelitian ini yaitu :

1. Organisasi hendaknya memperhatikan indikator-indikator etika kerja Islam, seperti melakukan sesuatu pekerjaan secara benar untuk menghasilkan suatu hasil yang benar. Bekerja tidak cukup hanya dengan memegang teguh sifat amanah, namun juga harus pula mengerti dan menguasai benar-benar pekerjaannya.

Hal tersebut dilakukan untuk menjaga hasil kerja pegawai yang telah baik tetap terjaga atau bahkan dapat meningkat secara kualitas dan memotivasi pegawai dalam berusaha mencari penyebab terjadinya permasalahan untuk menyelesaikan permasalahan kerja yang terjadi.

2. Jika seorang pegawai menunjukkan komitmen yang tinggi, maka akan semakin memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja dan untuk mewujudkan kinerja pegawai yang lebih baik guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kebosanan, stress kerja dan konflik di tempat kerja pada saat pegawai merasa tertekan dengan beban kerja yang berat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi Ummu Salmiyah, *Etika Kerja Dalam Islami, Generated* : 11 July 2012.
- Arifin Lubis, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Protes Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Perguruan Tinggi di Medan)*, Jurnal Komunikasi Penelitian Volume 17 (4) 2005.
- Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Cetakan Ke Tiga Belas*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Indira Januarti, Ashari Bunyanuddin, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi*, Jaai Volume 10 No. 1, Juni 2006.
- Leny Novianti, *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Etika Bisnis, Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol. 3 No. 2 Agustus 2010
- M. Yatimin Abdullah, *Pengantar Studi Etika*, 2006.
- Nur Azizah, *Hubungan antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Altruistik (Studi Korelasi Pada Karyawan PT. Usmany Indah Jombang)*, 6 Juli 2010.
- Nur Kholis, *Etika Kerja Dalam Perspektif Islam*, Al- Mawarid Edisi XI tahun 2004.
- Prof. Dr. Wibowo, SE, M.Phil, *Manajemen Kinerja*, 2007.
- Sari Suasana Dewi, Icuk Rangga , *Analisis, Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan bagian Akuntansi Dalam Perubahan Organisasi (Studi kasus pada bank Umum Non Syariah si Wilayah Eks Keresidenan Banyumas Jawa Tengah)*, JAAI Volume 12 No.1, 2008.
- Sutono, Iwan Suroso, *Tinjauan Teori Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan*, Analisis Manajemen Vol. 3 No.2 Juli 2009.
- www. *Etos Kerja Islami.html*