

**HUBUNGAN PELATIHAN BAITUL ARQAM TERHADAP ETOS KERJA
DI KALANGAN DOSEN – DOSEN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

ARINI ULFA ROHMA

NPM. 1405160573



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, dan memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : ARINI ULFA ROHMA
NPM : 1405160573
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : HUBUNGAN PELATIHAN BAITUL ARQAM TERHADAP ETOS KERJA DI KALANGAN DOSEN-DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Keputusan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

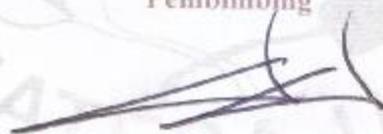
Penguji I


DANI ISKANDAR, SE, MM

Penguji II


WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Pembimbing

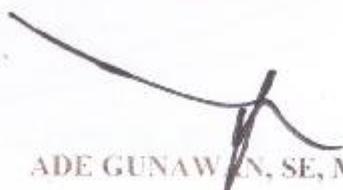

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua


H. JANURI, SE, MM, M.Si

Sekretaris


ADE GUNAWAN, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Supt. Wahidin Dars' No.3 Telp. (061) 6623301 Fks. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : ARINI ULFA ROHMA
N.P.N : 1405160573
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : HUBUNGAN PELATIHAN BAITUL ARQAM TERHADAP
ETOS KERJA DI KALANGAN DOSEN-DOSEN FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


Dr. HASRUDY TANJUNG., SE., M.Si


H. JANURI., SE., MM., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jurusan / Prog.Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : Dr. HASRUDY TANJUNG., SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. HASRUDY TANJUNG., SE., M.Si

Nama : ARINI ULFA ROHMA
NPM : 1405160573
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : HUBUNGAN PELATIHAN BAITUL ARQAM TERHADAP ETOS KERJA DI KALANGAN DOSEN-DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Tgl	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
26-12/18	Dikuni draft awal penelitian		
05/03/18	Dikuni draft bab 1-3 Riset dan Teori kaji awal penelitian		
12/03/18	Dikuni draft lengkap dan cover		20/03/18
15/03/18	Cek draft terakhir		

Dosen Pembimbing

Dr. HASRUDY TANJUNG., SE., M.Si

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG., SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ARINI ULFA ROHMA
NPM : 1405160573
Konsentrasi : MSDM (MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP/~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merckayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

ARINI ULFA ROHMA NPM 1405160573. Hubungan Pelatihan Baitul Arqam Terhadap Etos Kerja Di kalangan Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan Pelatihan Baitul Arqam terhadap Etos Kerja secara parsial di kalangan Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 30 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Sederhana, Uji Hipotesis (Uji t), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens)* versi 22.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial diketahui bahwa baitul arqam memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap etos kerja pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara dimana $t_{hitung} (9,034) > t_{tabel} (2,045)$ dan nilai probabilitas ($sig\ 0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Etos Kerja, Baitul Arqam

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbi'l'amin, sudah sepantasnya puji dan syukur kita ucapkan kehadirat Allah SWT, yang berkat nikmat dan berupa iman, islam, kesehatan, kesempatan, pengetahuan yang tentunya masih banyak lagi nikmat yang tidak dapat di jabah di atas seluruh skripsi ini. Dan tak lupa pula shalawat berangkaikan salam kepada junjungan kita, suri tauladan kita Nabi Muhammad SAW.

Dalam kesempatan ini penulis bersyukur kepada Allah SWT, karena berkat Ridhonya penulis mampu menyelesaikan tugas akhir perkuliahan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Hubungan Pelatihan Baitul Arqam Terhadap Etos Kerja di Kalangan Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara”**.Skripsi ini disusun sebagai kewajiban penulis guna melengkapi tugas–tugas dan syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, serta untuk memperoleh gelar SM.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran dari berbagai pihak demi mencapai kesempurnaan. Dalam penyelesaian skripsi penulis tidak sendirian, banyak pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam upaya menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu

pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah suka rela membantu penulis.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Yang tercinta Ayahanda Anwar dan Ibunda tercinta Seri Madingin Lubis yang telah penuh kasih sayang mengasuh, mendidik, memberikan segala cinta, kasih sayang, nasehat, dukungannya serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Abang tercinta Muhammad Rizky Matogu dan adik tercinta Vella Aticha yang selalu menyayangi dan menyemangati.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya dan dengan sabar membimbing penulis dalam penulisan proposal skripsi ini.
6. Seluruh Dosen selaku staff pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam pengambilan data serta hal lainnya yang dibutuhkan dalam penulisan proposal ini.
7. Seluruh staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Terima kasih kepada seluruh sahabat–sahabat saya tercinta Armilia Nastiti, Nadya Manjasari, Adetia Ningsih, Annisa, Iqbal Azhari, Syhnan Hindami, Wahyu Aidi, Heri Indrawan, Riyanti Simamora serta semua pihak yang senantiasa memberi dukungan dan motivasi kepada penulis.

Sebagai penulis saya berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, baik itu pembaca, peneliti, dan penulis khususnya. Penulis menerima saran dan kritik yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata saya ucapkan sekian dan terima kasih.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2018

Penulis

Arini Ulfa Rohma

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori.....	6
1. Etos Kerja	6
a. Pengertian Etos Kerja	6
b. Karakteristik Etos Kerja.....	7
c. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	7
d. Pengukuran Etos Kerja	8
e. Indikator Etos Kerja.....	10
2. Pelatihan Baitul Arqam	11
a. Pengertian Pelatihan Baitul Arqam	11
b. Indikator Pelatihan Baitul Arqam.....	12
B. Penelitian Terdahulu	12

C. Kerangka Konseptual.....	15
D. Hipotesis.....	16

BAB III METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	17
B. Defenisi Operasional.....	17
C. Tempat dan Waktu Penelitian	18
D. Populasi dan Sampel	19
E. Teknik Pengumpulan Data	20
F. Teknik Analisis Data.....	25

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	29
1. Deskripsi Hasil Penelitian	29
2. Identitas Responden	29
3. Persentase Jawaban Responden	30
4. Model Regresi.....	33
5. Koefisien Determinasi.....	40
B. Pembahasan	41
1. Hubungan Baitul Arqam Terhadap Etos Kerja.....	41

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	43
B. Saran.....	43

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Etos Kerja	17
Tabel III.2 Indikator Pelatihan Baitul Arqam	18
Tabel III.3 Jadwal Penelitian.....	19
Tabel III.4 Skala Likert.....	21
Tabel III.5 Uji Validitas Variabel Etos Kerja	22
Tabel III.6 Uji Validitas Variabel Baitul Arqam.....	23
Tabel III.7 Hasil Uji Reabilitas	24
Tabel IV.1 Jenis Kelamin	29
Tabel IV.2 Usia	30
Tabel IV.3 Kriteria Jawaban Responden	30
Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Etos Kerja	31
Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Baitul Arqam.....	32
Tabel IV.6 Hasil Uji Multikolinieritas.....	35
Tabel IV.7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	37
Tabel IV.8 Hasil Uji Statistik t (parsial)	39
Tabel IV.9 Hasil Uji Determinasi.....	40

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Gambar Kerangka Konseptual	16
Gambar IV.1 Gambar Hasil Uji Normalitas	34
Gambar IV.2 Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas	36

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan ilmu dan teknologi tidak tertahankan, dan arus informasi semakin deras membuat dunia seakan-akan menjadi semakin sempit dalam era globalisasi ini, yang memberi dampak pada semua bidang kehidupan manusia, termasuk bidang pendidikan. Bidang pendidikan ikut termotivasi untuk berbenah diri agar tidak ketinggalan jaman. Intropeksi dan penilaian dilakukan sebagai bahan pengembangan agar pendidikan menjadi lebih relevan dengan tuntutan jaman. Para ahli pendidikan sudah mulai mengadakan penyempurnaan-penyempurnaan dalam berbagai aspek pendidikan. Sistem kelembagaan, penyelenggaraan, kurikulum, model belajar dan mengajar, serta kegiatan peserta didik telah dikembangkan agar menjadi lebih relevan dengan kebutuhan pendidikan masa kini. Untuk mewujudkan tujuan perguruan tinggi yang baik maka diperlukan etos kerja yang baik dari dosen-dosen yang mengajar di perguruan tinggi tersebut. Etos kerja meliputi bagaimana seharusnya penampilan dosen terutama dalam melaksanakan tugasnya di perguruan tinggi. Etos kerja harus dimiliki oleh setiap dosen agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Di samping ditentukan oleh keberhasilan pengelola atau manajer, keberhasilan produksi perguruan tinggi secara kuantitatif dan kualitatif terletak di tangan dosen.

Etos kerja dapat diartikan sebagai suatu “doktrin tentang kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata dalam perilaku kerja mereka” (Sinamo dalam Irda Husni, 2014.hal:343).

Sedangkan Tasmara dalam Widdi Ega Rukmana (2010.hal:37) menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (high performance).

Untuk mendapatkan etos kerja tadi tentunya dibutuhkan usaha dari perguruan tinggi itu sendiri, dimana usaha tersebut adalah melakukan pelatihan untuk dosen-dosen. Pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir (Simamora dalam Widhayu Ningrum, 2013.hal:3).

Keberadaan perguruan tinggi merupakan institusi yang memiliki peran dan posisi strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan secara makro yang melakukan upaya berupa perbaikan secara terus menerus untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara disingkat Umsu, adalah amal usaha dibawah persyarikatan Muhammadiyah yang berdasar Islam dan bersumber pada Al-Qur'an dan Sunnah. Karena Umsu perguruan tinggi yang di bina di bawah persyarikatan Muhammadiyah maka untuk melakukan pembinaan bagi dosen-dosen yang mengajar di fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, universitas melakukan program pelatihan melalui kegiatan Baitul Arqam. Dimana dengan adanya pelatihan Baitul Arqam ini para dosen bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan universitas yang berpedoman pada nilai-

nilai Islam dengan tujuan dari Muhammadiyah sehingga diharapkan nantinya para dosen mempunyai etos kerja yang tinggi.

Berdasarkan survey awal pada tempat penelitian yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di temukan terdapat kecenderungan penurunan etos kerja. Penurunan tersebut ditandai dengan kurangnya disiplin bagi para dosen dalam hal waktu, yaitu masih adanya dosen yang datang tidak tepat waktu ke dalam kelas, selain itu dalam proses belajar mengajar masih adanya dosen yang tidak tegas kepada mahasiswa, jika terdapat mahasiswa yang ribut di kelas dan bermain handphone ketika sedang belajar.

Sedangkan berdasarkan survey awal tentang pelatihan Baitul Arqam ditemukan masalah yaitu, adanya keterbatasan waktu bagi para dosen untuk mengikuti pelatihan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Hubungan Pelatihan Baiul Arqam Terhadap Etos Kerja di Kalangan Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas tentang permasalahan yang dikemukakan yaitu hubungan pelatihan baitul arqam terhadap etos kerja, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin, adanya dosen yang datang tidak tepat waktu ke dalam kelas.
2. Masih adanya dosen yang kurang tegas kepada mahasiswa.

3. Adanya keterbatasan waktu bagi para dosen untuk mengikuti pelatihan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan sistematis maka penelitian ini dibatasi pada:

- a. Responden yang diteliti adalah Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mengikuti pelatihan Baitul Arqam.
- b. Penelitian ini dibatasi hanya pada variabel pelatihan Baitul Arqam dan variabel Etos Kerja.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

“Apakah ada hubungan pelatihan baitul arqam terhadap etos kerja di kalangan dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara?”.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

“Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan pelatihan baitul arqam terhadap etos kerja di kalangan dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara”.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian ini adalah:

a. Manfaat teoritis.

Bagi peneliti yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dalam bidang penelitian serta pengetahuan peneliti yang mencakup pelatihan baitul arqam dan hubungannya dengan etos kerja.

b. Manfaat praktis.

Bagi perguruan tinggi yaitu sebagai bahan evaluasi serta bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi. Dan bagi peneliti adalah sebagai pelajaran bagi diri pribadi serta peneliti yang akan datang dalam hal penelitian.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya.

Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai bahan referensi atau rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan ke depan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Menurut Bob Black dalam Widdi Ega Rukmana (2010, hal:37), kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipenuhinya. Etos kerja menurut Chaplin dalam Widdi Ega Rukmana (2010, hal:37) mengatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung. Sedangkan menurut Octarina dalam Stela Timbuleng (2015, hal:1052) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, dan meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal.

b. Karakteristik Etos Kerja

Ada tiga karakteristik untuk menciptakan etos kerja yang bersinergi adalah sebagai berikut:

1) Keahlian Interpersonal

Keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan bagaimana karyawan berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya.

2) Inisiatif

Perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang dapat memfasilitasi dirinya agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa.

3) Dapat diandalkan

Perilaku karyawan yang berhubungan langsung dengan adanya harapan terhadap hasil kerja yang memuaskan, berdasarkan fungsi kerja yang diharapkan perusahaan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan kedalam dua hal Djanjendra dalam Anggi Budi (2016, hal:12), yaitu:

1) Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian,

dan keterampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia. Emosi negatif karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah, dapat mengurangi upaya dan kerja keras, kepuasan kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai targetnya.

2) Faktor Eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi: disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu. Yang mana lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, gaji atau tunjangan, dan hubungan kerja. Hubungan kerja antara individu satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan produktivitas kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.

d. Pengukuran Etos kerja

Miller dan Whoer dalam Anggi Budi (2016, hal:13) merumuskan tujuh pengukuran etos kerja, adapun tujuh pengukuran etos kerja sebagai berikut:

1) Kemandirian

Sikap yang dimiliki oleh individu terutama kemandirian dalam pekerjaannya sehari-hari. Kemandirian ini mengacu pada kemampuan individu untuk menghindari kebutuhan agar tidak bergantung pada orang lain.

2) Moralitas

Keyakinan individu dalam mempertahankan orang lain, khususnya tidak pernah mengambil sesuatu yang bukan miliknya dan hidup dalam keadilan, termasuk perilaku dalam bekerja.

3) Waktu luang

Sikap-sikap yang mendukung waktu luang dalam bekerja, khususnya sikap individu yang terbiasa memilih menggunakan waktu senggang untuk bersantai ketika jam kerja sedang berlangsung.

4) Kerja keras

Kepercayaan bahwa seseorang dapat menjadi pribadi yang lebih baik dan meraih tujuannya melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya bekerja.

5) Sentralisasi dalam bekerja

Sentralisasi dalam bekerja merupakan hal yang penting dalam suatu pekerjaan terutama untuk meningkatkan martabat dan keefektifan akan bekerja.

6) Waktu yang terbuang

Sikap dan keyakinan yang mencerminkan penggunaan waktu yang aktif dan produktif. Waktu yang terbuang mengarah sebagai keyakinan seseorang dalam menggunakan waktu dengan cara yang paling efisien, produktif, dan konstruktif yang dilakukan dengan perencanaan dan kegiatan terkoordinasi untuk menghindari waktu yang terbuang.

7) Penunda kepuasan

Orientasi pada masa depan dan penundaan akan penghargaan. Penundaan tersebut mengacu apakah seseorang lebih memungkinkan untuk bekerja keras terutama dalam mencapai tujuan atau memperoleh imbalan.

e. Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja adalah ciri-ciri dari orang yang sudah memiliki etos kerja, jika sifat etos kerja yang baik sudah tertanam disetiap diri pegawai maka pegawai disuatu instansi itu akan memberikan dampak yang baik terhadap hasil kerja yang dicapainya. Tentunya hal ini sudah kita inginkan sejak lama, jika etos kerja ini sudah tertanam maka sifat karyawan akan berubah menjadi, tangguh, cerdas, terampil, mandiri, dan memiliki rasa kesetiakawanan serta pekerja keras, hormat, produktif, berdisiplin, dan berorientasi pada masa depan untuk menciptakan keadaan yang lebih baik. Jansen Sinamo dalam Yendri Nazahar (2011, hal:18). Berpendapat bahwa ada delapan faktor untuk memiliki etos kerja yang baik, yaitu:

- 1) Pekerja sudah berprinsip bahwa kerja adalah rahmat, disini dapat diartikan bahwa pekerjaannya itu tulus penuh syukur dan ikhlas.
- 2) Kerja adalah amanah, disini dapat pula dipahami bahwa seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya sudah penuh dengan tanggung jawab.
- 3) Kerja adalah panggilan, dapat diartika seorang pekerja harus bekerja tuntas penuh integrasi.
- 4) Kerja adalah aktualisasi, dapat diartikan setiap pekerja dalam bekerja harus penuh semangat.
- 5) Kerja adalah ibadah dapat diartika setiap pekerja harus serius dan penuh kecintaan sehingga bernilai ibadah. Kerja adalah seni, setiap pekerja harus kreatif dengan penuh kreativitas.
- 6) Kerja adalah kehormatan, bekerja harus tekun penuh keunggulan.
- 7) Kerja adalah pelayanan, dapat diartikan bahwa setiap pekerja harus bekerja paling sempurna dan penuh kerendahan hati.
- 8) Kerja adalah pelayanan, dapat diartikan bahwa setiap pekerja harus bekerja paling sempurna dan penuh kerendahan hati.

2. Pelatihan Baitul Arqam

a. Pengertian Pelatihan Baitul Arqam

Pelatihan baitul arqam adalah satu bentuk sistem perkaderan Muhammadiyah yang berorientasi pada pembinaan ideologi (Al-Islam dan Kemuhammadiyah) kepemimpinan dalam persyarikatan beserta ortom dan amal usaha Muhammadiyah.

b. Indikator Pelatihan Baitul Arqam

Adapun indikator-indikator pelatihan baitul arqam menurut BIM Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, diantaranya:

- 1) Tahsin Quran : tajwid.
- 2) Aqidah : fatun qulub.
- 3) Akhlak : the nine golden habits (sembilan kebiasaan emas).
- 4) Ibadah : praktikum shalat fardu dan shalat jenazah.
- 5) Muamalah : paham agama menurut Muhammadiyah (implementasi dan aktualisasi nilai-nilai ajaran Islam di kehidupan sehari-hari).
- 6) Kemuhammadiyahan : PHWIM (Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah dalam mengelola AUM amal usaha muhammadiyah).
- 7) Capacity Building : outbound, muhassabah, refleksi komitmen kader, s-breaking.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang dapat dilacak oleh penulis:

1. Luthfi Fuadi dalam Kurnia Wuri Mikolehi (2016, hal:27) dengan judul “Pengaruh Pendidikan Bitul Arqam Terhadap Tingkat Keberagaman Mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Surakarta Angkatan 2006”. Dari hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa dari hasil analisis product moment terdapat korelasi yang sedang atau cukup antara pendidikan Baitul Arqam terhadap tingkat keberagaman mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) angkatan 2006. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat

ini terletak pada fokus masalah dalam Pelatihan Baitul Arqam. Jika pada penelitian sebelumnya peneliti hanya menekankan pada pengaruh Bitul Arqam terhadap tingkat keberagaman mahasiswa sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini lebih kepada hubungan pelatihan baitul arqam terhadap etos kerja.

2. Zaenal Abidin dalam Kurnia Wuri Mikolehi (2016, hal:27). Dalam penelitiannya berjudul “Model Pembelajaran Studi Islam di Universitas Muhammadiyah Surakarta (Studi Komparatif model Baitul Arqam dengan Reguler)”. Berdasarkan analisis data hasil penelitian menunjukkan bahwa perbedaan model pembelajaran reguler dan Baitul Arqam terletak pada proses kegiatan pembelajaran dengan pendekatan active learning terjadi efisien waktu, sedang pembelajaran reguler masih di dominasi oleh dosen, pembelajarannya tidak mengaktifkan, proses monoton, serta suasana tidak menyenangkan. Sedangkan pembelajaran Baitul Arqam kegiatan pembelajaran lebih didominasi pada mahasiswa, pembelajaran sangat enjoy dan menyenangkan, aktif, variatif, kolaboratif, pembelajaran di luar kelas yang mengembangkan afeksi dan psikomotorik. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada model variable penelitian. Penelitian terdahulu diatas lebih menekankan pada model pembelajaran antara reguler dengan model di Baitul Arqam sedangkan penelitian yang penulis lakukan saat ini lebih menekankan kepada pelaksanaan pendidikan karakter di Baitul Arqam.

3. Setiap organisasi atau perusahaan yang selalu ingin maju dan mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut, hal ini harus melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Chaplin dalam Widdi Ega Rukmana (2010) mengatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Maksudnya adalah etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan penciptaan karakter dan watak yang sama diantara sumber daya manusia tersebut maka akan menjamin terlaksananya fungsi-fungsi manajemen dengan baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Sinamo Widdi Ega Rukmana (2010) etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa diterima secara aklamasi. Selain itu etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial. Tujuan organisasi akan dapat tercapai jika didukung oleh semua unsur yang ada dalam organisasi. Tidak hanya dukungan unsur financial, tetapi juga unsur sumber daya manusianya, yaitu sumber daya manusia memiliki kinerja dan senantiasa meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan dari asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan hipotesis : “Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”.

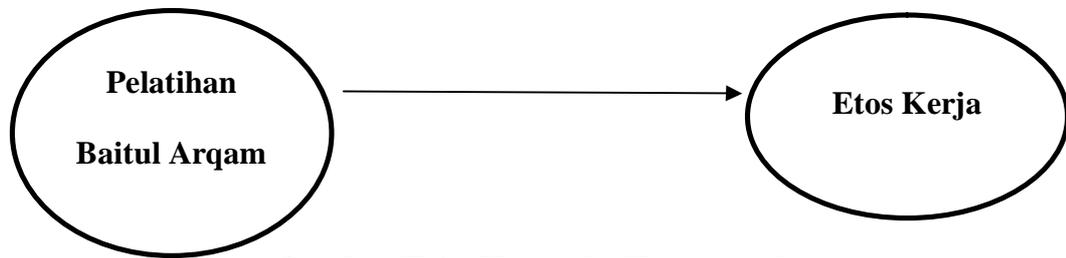
4. Untuk penelitian terdahulu tentang hubungan pelatihan baitul arqam terhadap etos kerja belum ada.

C. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Pelatihan Baitul Arqam Terhadap Etos Kerja

Pendidikan dan pelatihan adalah usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia serta meningkatkan kompetensi, pengetahuan pegawai sehingga sikap, perilaku dan etos kerja pegawai akan lebih baik agar dapat mencapai tujuan organisasi. Program pelatihan yang diselenggarakan bagi dosen diharapkan akan menjadi sarana bagi dosen untuk terus menimba ilmu pengetahuan serta menambah pengalaman pekerjaannya. Tasmara dalam Widdi Ega Rukmana (2010, hal:37) menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (high performance). Peningkatan etos kerja dosen merupakan suatu hal yang patut diperhatikan secara serius oleh universitas/perguruan tinggi. Maka dari itu meningkatkan etos kerja diperlukan pelatihan baitul arqam bagi dosen-dosen agar bisa menciptakan sikap yang baik dan integritas kerja yang tinggi

Jadi pelatihan baitul arqam mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat meningkatkan etos kerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya sikap yang baik dan integritas kerja yang tinggi dan semua itu di dapat dari pelatihan baitul arqam.



**Gambar II-1 : Kerangka Konseptual
Hubungan Pelatihan Baitul Arqam Terhadap Etos Kerja**

D. Hipotesis

Juliandi, dkk (2015, hal:111) menyatakan hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

“Ada hubungan pelatihan baitul arqam terhadap etos kerja dikalangan Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara”.

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *assosiatif*. Menurut Juliandi,dkk (2015, hal:86) pendekatan assosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya yaitu variabel terikat dan variabel bebas.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Etos Kerja (Y)

Etos kerja adalah pandangan, konsep, atau kerangka berfikir yang diyakini seseorang atau sekelompok orang mengenai kerja yang diwujudkan dalam bentuk perilaku secara khas. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.1 Indikator Etos Kerja

No.	Indikator
1	Kerja adalah rahmat
2	Kerja adalah amanah
3	Kerja adalah panggilan
4	Kerja adalah aktualisasi
5	Kerja adalah ibadah
6	Kerja adalah seni
7	Kerja adalah kehormatan
8	Kerja adalah pelayanan

Sumber : Jansen Sinamo dalam Yendri Nazahar (2011, hal:18)

2. Pelatihan Baitul Arqam (X)

Pelatihan baitul arqam adalah satu bentuk sistem perkaderan Muhammadiyah yang berorientasi pada pembinaan ideologi (Al-Islam dan Kemuhammadiyah) kepemimpinan dalam persyarikatan beserta ortom dan amal usaha Muhammadiyah. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.2
Indikator Pelatihan Baitul Arqam

No.	Indikator
1	Tahsin Quran
2	Aqidah
3	Akhlak
4	Ibadah
5	Muamalah
6	Kemuhammadiyah
7	Capacity Building

Sumber : Menurut BIM Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang hubungan pelatihan baitul arqam terhadap etika kerja pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang beralamat di Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3, Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Adapun rencana waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Desember 2017 dan diperkirakan akan selesai pada April 2018. Adapun rencana jadwal penelitiannya adalah sebagai berikut :

Tabel III.3
Tabel Rencana Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Awal																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Seminar Proposal																				
4	Pengumpulan Data																				
5	Pengolahan Data																				
6	Menyusun Laporan Penelitian																				
7	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2016, hal:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen yang telah mengikuti pelatihan baitul arqam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjumlah 30 orang dosen.

2. Sampel

Sugiyono (2016, hal:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 30 orang dosen.

Sugiyono (2016, hal:85) menyatakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

E. Teknik pengumpulan data

Juliandi,dkk (2015, hal:65) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi peneliti. Data yang dibuthkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber data primer dan data sekunder. Data sekunder dikumpulkan dari data Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dan data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan teknik menggunakan angket dan wawancara.

1. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari atau menyelidiki informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah dosen, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono dalam Veriyansyah Veriyadna 2017, hal:53).

3. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuesioner yang diberikan pada responder diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima

pernyataan dengan rentang mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel III.4
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Juliandi, dkk (2015, hal:70)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono dalam Veriyansyah Veriyadna (2017, hal:51)

Keterangan :

N = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Etos Kerja (Y)	Y1	0.588	0.001 < 0,05	Valid
	Y2	0.619	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.435	0.040 < 0,05	Valid
	Y4	0.476	0.008 < 0,05	Valid
	Y5	0.421	0.021 < 0,05	Valid
	Y6	0.398	0.029 < 0,05	Valid
	Y7	0.347	0.049 < 0,05	Valid
	Y8	0.452	0.012 < 0,05	Valid
	Y9	0.588	0.001 < 0,05	Valid
	Y10	0.584	0.001 < 0,05	Valid
	Y11	0.398	0.029 < 0,05	Valid
	Y12	0.475	0.008 < 0,05	Valid
	Y13	0.452	0.012 < 0,05	Valid
	Y14	0.588	0.001 < 0,05	Valid
	Y15	0.619	0.000 < 0,05	Valid
	Y16	0.435	0.040 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Variabel Baitul Arqam

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Baitul Arqam (X)	X1	0.385	0.035 < 0,05	Valid
	X2	0.364	0.036 < 0,05	Valid
	X3	0.493	0.006 < 0,05	Valid
	X4	0.685	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.554	0.001 < 0,05	Valid
	X6	0.501	0.026 < 0,05	Valid
	X7	0.545	0.002 < 0,05	Valid
	X8	0.363	0.048 < 0,05	Valid
	X9	0.704	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.705	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0.498	0.005 < 0,05	Valid
	X12	0.581	0.001 < 0,05	Valid
	X13	0.647	0.000 < 0,05	Valid
	X14	0.430	0.018 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Uji Reliabilitas Instrument

Menurut Juliandi dkk (2015, hal:80) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi dkk (2015, hal:80) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Spearman Brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Menurut Arikunto dalam Juliandi dkk

(2015, hal:83) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Sumber: Juliandi dkk (2015, hal:82)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum s_b^2$ = Jumlah varians butir

s_1^2 = Varians Total

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- 2) Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrument variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

Tabel III.7
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Etos Kerja (Y)	0.778	0,60	Reliabel
Baitul Arqam (X)	0.734		Reliabel

Sumber : SPSS 22.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel di atas 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data *kuantitatif*, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini.

1. Metode Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel tidak bebas (dependen)

X = variabel bebas (independen)

a = nilai konstan (harga Y ketika harga X = 0)

b = koefisienan arah regresi

Harga a dan b dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y(\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$b =$ positif, maka variabel Y akan mengalami kenaikan atau pertumbuhan, sebaliknya apabila harga b negatif, maka variabel y akan mengalami penurunan.

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, Azuar Juliandi dalam Veriyansyah Veriyadna (2017, hal:54). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan $VIF < 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- 1) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel Baitul Arqam (X), dan 16 pernyataan untuk variabel Etos Kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 30 orang dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	18	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	12	40.0	40.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV-1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 18 (60%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 12 (40%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

b. Usia

Tabel IV.2 Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 30 Tahun	2	6.7	6.7	6.7
30-40 tahun	12	40.0	40.0	46.7
41-50 tahun	11	36.7	36.7	83.3
>50 tahun	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel IV.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 2 (6,7%) orang berusia dibawah 30 tahun, 12 (40%) orang berusia 30-40 tahun, 11 (36,7%) orang berusia 41-50 tahun dan 5 (16,7%) orang berusia di atas 50 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah berusia antara 30-40 tahun.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.3 Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Etos Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bersikap lapang dada ketika mengalami kegagalan dan berusaha memperbaikinya	11 orang (36,7%)	19 orang (63,3%)			
2	Saya yakin mampu mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada	14 orang (46,7%)	15 orang (50%)	1 orang (3,3%)		
3	Saya menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain	16 orang (53,3%)	14 orang (46,7%)			
4	Saya tidak akan meninggalkan kerjaan saya untuk hal-hal lain sebelum kerjaan saya selesai	15 orang (50%)	15 orang (50%)			
5	Dalam melaksanakan tugas saya mengerjakan dengan sungguh-sungguh	16 orang (53,3%)	14 orang (46,7%)			
6	Dalam melaksanakan tugas saya selalu total mencurahkan tenaga dan pikiran saya	14 orang (46,7%)	16 orang (53,3%)			
7	Saya berusaha meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja	12 orang (40%)	17 orang (56,7%)	1 orang (3,3%)		
8	Saya selalu menginginkan hasil yang baik dalam setiap tugas	17 orang (56,7%)	13 orang (43,3%)			
9	Saya melaksanakan tugas berdasarkan hati nurani bukan keterpaksaan	11 orang (36,7%)	19 orang (63,3%)			
10	Saya tidak mencampuradukan masalah pribadi kedalam tugas	13 orang (43,3%)	16 orang (53,3%)	1 orang (3,3%)		
11	Saya suka bercanda dengan teman untuk menghilangkan kejenuhan	14 orang (46,7%)	16 orang (53,3%)			
12	Saya suka mendengarkan lagu dalam bekerja	13 orang (43,3%)	17 orang (56,7%)			
13	Saya mendapatkan semua yang saya inginkan dari pekerjaan saya	17 orang (56,7%)	13 orang (43,3%)			
14	Saya merasa kurang dengan penghasilan yang saya dapat	11 orang (36,7%)	19 orang (63,3%)			
15	Saya menyelesaikan tugas sebelum waktu pulang tiba	14 orang (46,7%)	15 orang (50%)	1 orang (3,3%)		
16	Saya dengan senang hati akan membantu pekerjaan teman ketika teman merasa kesulitan	16 orang (53,3%)	14 orang (46,7%)			

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel etos kerja

dimana , mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang

disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.

Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Baitul Arqam

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya benar dan tepat membaca al-quran sesuai dengan sunnah Rasulullah SAW	20 orang (66,7%)	10 orang (33,3%)			
2	Saya mengetahui tajwid-tajwid al-quran	10 orang (33,3%)	20 orang (66,7%)			
3	Saya mengetahui semua definisi islam, rukun islam, rukun iman, ihsan, dan peristiwa hari akhir	17 orang (56,7%)	13 orang (43,3%)			
4	Saya yakin dan percaya dengan takdir Allah SWT	20 orang (66,7%)	10 orang (33,3%)			
5	Saya selalu melakukan perbuatan yang baik terhadap fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara	14 orang (46,7%)	16 orang (53,3%)			
6	Saya akan selalu menjaga etika sebagai seorang dosen	15 orang (50%)	15 orang (50%)			
7	Pada waktu mata kuliah berlangsung dan terdengar suara adzan saya akan berhenti sejenak melakukan kegiatan belajar mengajar	15 orang (50%)	15 orang (50%)			
8	Dalam menjalankan tugas saya selalu bersemangat sehingga timbul rasa kecintaan terhadap pekerjaan saya	15 orang (50%)	15 orang (50%)			
9	Saya tidak pernah mengambil keuntungan dari mahasiswa untuk kepentingan pribadi	11 orang (36,7%)	19 orang (63,3%)			
10	Saya memberikan materi perkuliahan sesuai dengan teori yang ada di buku	12 orang (40%)	18 orang (60%)			
11	Saya aktif pada organisasi kemuhammadiyah	16 orang (53,3%)	14 orang (46,7%)			
12	Saya menjalankan tugas sesuai dengan aturan universitas	9 orang (30%)	21 orang (70%)			
13	Saya sering mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan diri saya	14 orang (46,7%)	15 orang (50%)	1 orang (3,3%)		
14	Efektivitas dosen secara khusus ditunjukkan untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik	16 orang (53,3%)	13 orang (43,3%)	1 orang (3,3%)		

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel baitul arqam

dimana, mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang

disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.

4. Model Regresi

a. uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

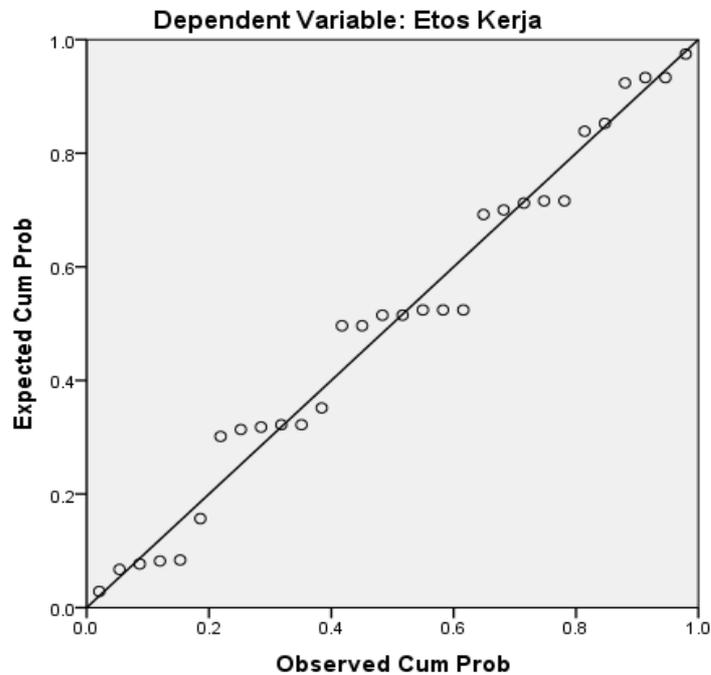
- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.

- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Baitul Arqam	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel IV.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Baitul Arqam(X) sebesar 1,000. Dari variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel Baitul Arqam (X) sebesar 1,000. Dari variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 5.

3) Uji Heterokedastisitas

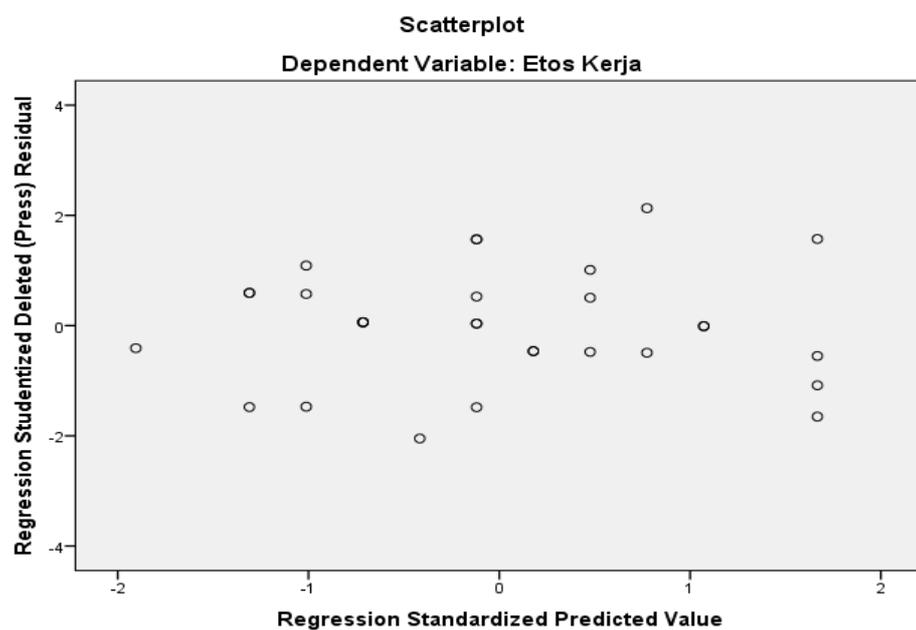
Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan

adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : SPSS 22.00

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada

titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Regresi Linier Sederhana

Model regresi linier sederhana yang digunakan adalah etos kerja sebagai variabel dependen dan baitul arqam sebagai variabel independen. Dimana analisis linier sederhana berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 22.00

Tabel IV.7
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.446	7.082		1.051	.302
	Baitul Arqam	1.024	.113	.863	9.034	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV.6 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 7,446
- 2) Baitul Arqam = 1,024
- 3) Error = 7,082

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 7,446 + 1,024$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 7,446 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka baitul arqam pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara meningkat.
- 2) β sebesar 1,024 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila baitul arqam mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan etos kerja sebesar 1,024 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t Statistik atau Uji Parsial

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - 2$
- b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 22.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji Statistik t (parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.446	7.082		1.051	.302
	Baitul Arqam	1.024	.113	.863	9.034	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : SPSS 22.00

Hasil pengujian statistik 1 pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Pengaruh Baitul Arqam Terhadap Etos Kerja

Bedasarkan tabel IV.8 diatas diperoleh t hitung untuk variable baitul arqam sebesar 9,034 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-1$ ($30-1=29$), di peroleh t tabel 2,045. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini $t_{hitung} = 9,034 > t_{tabel} = 2,045$. Ini berarti terdapat hubungan antara baitul arqah terhadap etos kerja pada

dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 \leq 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada hubungan antara baitul arqam terhadap etos kerja pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.

5. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap komitmen organisasi maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.9
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.735	2.05009

a. Predictors: (Constant), Baitul Arqam

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,863 atau 86,3% yang berarti bahwa hubungan antara etos kerja dengan variabel bebasnya, yaitu

baitul arqam adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,745 yang berarti 74,5% variasi dari etos kerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu baitul arqam. Sedangkan sisanya 25,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,735 yang berarti 73,5% etos kerja pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara dapat dijelaskan oleh baitul arqam. Sedangkan 26,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 2,05009 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi etos kerja.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 1 (1) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Hubungan Baitul Arqam Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara baitul arqam terhadap etos kerja pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara t_{hitung} sebesar 9,034 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,045 dan mempunyai

angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada hubungan positif signifikan baitul arqam terhadap etos kerja pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.

Artinya apabila baitul arqam ditingkatkan maka etos kerja pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara akan meningkat dan hubungannya semakin erat. Hal ini dilihat dari salah satu indikator baitul arqam yaitu akhlak, dimana jika akhlak seorang dosen tersebut baik dengan menjaga etikanya sebagai seorang dosen, maka akan berhubungan dengan etos kerjanya yang sangat baik juga.

Peningkatan etos kerja dosen merupakan suatu hal yang patut diperhatikan secara serius oleh universitas/ perguruan tinggi. Maka dari itu meningkatkan etos kerja diperlukan pelatihan baitul arqam bagi dosen-dosen agar bisa menciptakan sikap yang baik dan integritas kerja yang tinggi

Jadi pelatihan baitul arqam mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat meningkatkan etos kerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya sikap yang baik dan integritas kerja yang tinggi dan semua itu di dapat dari pelatihan baitul arqam. Tasmara dalam Widdi Ega Rukmana (2010, hal:37) menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian diri individu serta serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (high performance).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai hubungan baitul arqam terhadap etos kerja pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial diketahui bahwa baitul arqam memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap etos kerja pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara dimana $t_{hitung} (9,034) > t_{tabel} (2,045)$ dan nilai probabilitas ($sig\ 0,000$) < 0.05 .

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan etos kerja terhadap dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara hendaknya meningkatkan baitul arqam.
2. Untuk peneliti selanjutnya, dapat dilakukan dengan memperluas cakupan objek penelitian dan meneliti variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia Ahmad (2011), Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai. Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- A. Benny (2016), Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi. Ed-2, Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Budi Anggi (2016), Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Dewi Karina (2015), Pengaruh Etos Kerja, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Manajemen. . Vol. 8 No.16
- Ega Widdi (2010), Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Fatihin Amirul (2014), Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Vol. 2 No. 1
- Husni Irda (2014), Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. 2 No. 1
- Juliandi Azuar, dkk (2015), Metodologi Penelitian Bisnis. Cet2. Medan: Umsupress.
- Mashar Widyawaty (2015), Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Nazahar Yendri (2011), Analisis Etos Kerja Pegawai Negri Sipil. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ningrum Widhayu, dkk (2013), Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6 No. 2
- Pidarta Made (1999), Etos Kerja Dosen. Jurnal Ilmu Pendidikan. Jilid. 6 No. 4
- Simamora Meirizka (2015), Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Wiralodra Indramayu.

- Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryoadi Yerri (2012), *Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Timbuleng Stela dan S. Jacky (2015), *Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 3 No. 2
- Veriyadna Veriyansyah (2017), *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Wuri Kurnia (2016), *Pelaksanaan Pendidikan Karakter Mahasiswa Putri Melalui Kegiatan Baitul Arqam*. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.