

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tentang IAIN Walisongo Semarang

4.1.1 Pendahuluan

IAIN Walisongo sebagai lembaga pendidikan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dengan corak khusus agama Islam, telah meniti sejarah yang panjang. Pada tanggal 25 oktober 2014, IAIN Walisongo genap berusia 44 tahun. Dalam kurun waktu tersebut, IAIN Walisongo mengalami masa pertumbuhan dan perkembangan, baik secara kelembagaan, penyelenggaraan sistem pendidikan, jumlah dan mutu alumninya, maupun jangkauan pengabdian kepada masyarakat, bangsa, negara dan agama.¹

Pertumbuhan dan perkembangan IAIN Walisongo terkait erat dengan latar belakang sejarah, tingkat penyesuaian terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi serta kemajuan-kemajuan yang telah dapat dicapai. IAIN Walisongo mempunyai beberapa fakultas yaitu: fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan, fakultas ushuluddin, fakultas syariah, fakultas dakwah dan komunikasi, serta fakultas ekonomi dan bisnis islam. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam berdiri pada tahun 2014. Hal itu terjadi karena minat mahasiswa yang mengalami peningkatan di bidang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada tahun akademik baru.

¹Buku Kenangan, *Wisuda Sarjana Ke 43 dan Pascasarjana Ke 10*, IAIN Walisongo Semarang, 2003, hlm. 1.

IAIN Walisongo secara resmi berdiri pada hari Senin Wage tanggal 6 April 1970 melalui Keputusan Menteri Agama RI (KH. M. Dachlan) No. 30 dan 31 tahun 1970. Pada awal berdirinya, Pendidikan Tinggi Agama Islam ini memiliki 5 fakultas, yang tersebar di berbagai kota di Jawa Tengah, yakni Fakultas Dakwah di Semarang, Fakultas Syari'ah di Bumiayu, Fakultas Syari'ah di Demak, Fakultas Ushuluddin di Kudus dan Fakultas Tarbiyah di Salatiga. Namun demikian, ide dan upaya perintisannya telah dilakukan sejak tahun 1963, melalui pendirian fakultas-fakultas Agama Islam di beberapa daerah tersebut yang dilakukan secara sporadis oleh para ulama sebagai representasi pemimpin agama dan para birokrat santri.

Keberadaan IAIN Walisongo pada awalnya tidak dapat dipisahkan dari kebutuhan riil masyarakat santri di Jawa Tengah akan terselenggaranya lembaga pendidikan tinggi yang menjadi wadah pendidikan pasca pesantren. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa Jawa Tengah adalah daerah yang memiliki basis pesantren yang sangat besar. Dengan demikian di satu sisi lembaga pendidikan tinggi ini harus mampu memosisikan diri sebagai penerus tradisi pesantren, sementara di sisi lain ia harus memerankan diri sebagai lembaga pendidikan tinggi yang melakukan diseminasi keilmuan, sebagaimana layaknya perguruan tinggi.

Para pendiri IAIN ini secara sadar memberi nama Walisongo. Nama besar ini menjadi simbol sekaligus spirit bagi dinamika sejarah perguruan tinggi agama Islam terbesar di Jawa Tengah ini. Tentu dalam bentangan sejarahnya, IAIN terlibat dalam pergulatan meneruskan tradisi dan cita-cita Islam inklusif ala

walisongo, sembari melakukan inovasi agar kehadirannya dapat secara signifikan berdaya guna bagi upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan secara nyata berkhidmah untuk membangun peradaban umat manusia. Spirit inilah yang dikembangkan menuju IAIN Walisongo sebagai *center of excellence* perguruan tinggi agama Islam di Indonesia.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam adalah salah satu bagian dari fakultas yang ada di IAIN Walisongo Semarang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam merupakan fakultas baru yang diresmikan pada awal tahun 2014. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam mempunyai dua jurusan yaitu jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam serta D3 Perbankan Syariah. Fakultas ini muncul dengan adanya permintaan dari masyarakat yang dilihat dari peningkatan jumlah mahasiswa yang berminat untuk memilih jurusan yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta D3 Perbankan Syariah. Pembentukan Fakultas baru ini seiring dengan adanya perubahan lembaga perguruan tinggi ini yang sebelumnya adalah Institut Agama Islam Negeri menjadi Universitas Islam Negeri. Dengan adanya perubahan status dan dibukanya fakultas baru ini diharapkan mampu membawa UIN Walisongo menjadi lebih maju baik secara kualitas dan kuantitasnya.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

Menjadi lembaga pendidikan tinggi Islam riset yang unggul dan progresif dibidang ilmu-ilmu ekonomi Islam berbasis *unity of science* yang mampu melahirkan sarjana dengan kemampuan praktis dan profesional dalam bidang ekonomi dan bisnis Islam.

4.2.2 Misi

- 1) Melakukan edukasi dan transformasi ilmu ekonomi islam yang progresif serta responsif terhadap kebutuhan masyarakat.
- 2) Menyelenggarakan penelitian dan pengembangan ilmu-ilmu ekonomi islam substantif dengan pendekatan unity of science yang mampu menjawab problematika perekonomian masyarakat.
- 3) Mengantarkan mahasiswa menjadi praktisi dan profesional dibidang ekonomi dan bisnis islam yang memiliki nilai-nilai akidah dan etika islamiah.
- 4) Menyelenggarakan rekayasa sosial ekonomi dan pencerahan masyarakat berbasis ilmu-ilmu ekonomi syariah.
- 5) Mengembangkan komunitas syariah yang menjunjung tinggi nilai kejujuran-kejuuran dan kebenaran.

4.3 Struktur Organisasi

Dekan	: Drs. Imam Yahya M. Ag
Wakil Dekan I	: Dr. Ali Murtadlo M. Ag
Wakil Dekan II	: Drs. H. Wahab M. M
Wakil Dekan III	: H. Khoirul Anwar M. Ag
Kajur EI	: H. Nur Fatoni M. Ag
Sekjur EI	: H. A. Furqon Lc. M. A

Kajur D3 PBS	: H. M. Fauzi SE, M. M
Sekjur D3 PBS	: Johan Arifin S. Ag, M. M
Kabag TU	: Hj. Siti Khotimah
Sub. Bag AUK	: Nasrudin S. Ag, M. M
Sub. Bag AKA	: Muh. Kharis SH, M. M

4.4 Kompetensi program studi

Saat ini Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menyelenggarakan 2 (dua) program studi:

a) Ekonomi islam

Menyiapkan alumninya untuk menjadi ahli, peneliti dan praktisi dalam bidang ekonomi syariah.

b) D.3 perbankan Syariah

Mengantarkan alumninya untuk menjadi praktisi atau ahli dibidang perbankan syariah.

4.5 Keunggulan

Pola pendidikan di fakultas ekonomi dan bisnis islam diintegrasikan dengan kemajuan zaman, diantara keunggulannya adalah:

1) Kurikulum disesuaikan atau disetarakan dengan fakultas ekonomi, sehingga sarjan akita memilikin hak dan kesempatan seperti sarjan aekonomi lainnya.

2) Kampus yang representatif: komputerisasi, LAN (Local Area Network), Intranet dan Internet.

- 3) Memadukan antara kemajuan IPTEK dan kedalaman agama.

4.6 Sarana dan prasarana

Untuk menunjang dan merealisasikan visi dan misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dilengkapi dengan fasilitas atau sarana prasarana seperti :

- 1) Kuliah dengan online sistem: intranet, internet
- 2) Perpustakaan yang lengkap, American Corner
- 3) Laboratorium komputer
- 4) Laboratorium bahasa
- 5) Laboratorium pasar modal
- 6) Laboratorium akuntansi
- 7) Laboratorium mini bank
- 8) BMT Walisongo
- 9) Gedung kuliah smart class (dilengkapi dengan LCD dan Komputer)
- 10) Sistem LAN (*Local Area Network*)
- 11) Beasiswa
- 12) Wadah pengembangan kreatifitas mahasiswa: seni, olah raga, baca al qur'an, pers kampus, resimen mahasiswa, koperasi.

4.7 Karakteristik Responden

4.7.1 Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden dosen pengajar di IAIN Walisongo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

jenis_k

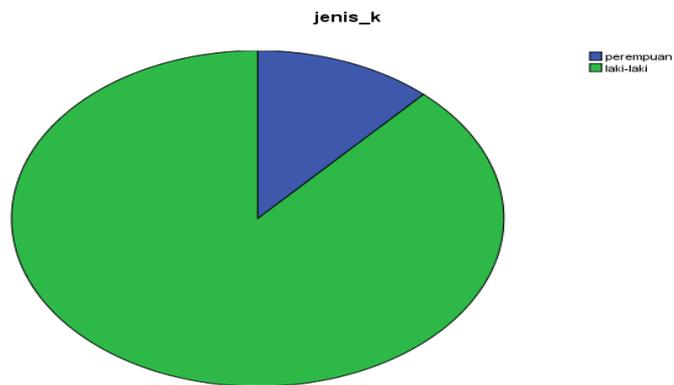
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid perempuan	2	11.8	11.8	11.8
laki-laki	15	88.2	88.2	100.0
Total	17	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden dosen fakultas ekonomi dan bisnis islam di IAIN Walisongo yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 88,2%, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 2 orang atau 11,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari dosen fakultas ekonomi dan bisnis islam di IAIN Walisongo yang diambil sebagai responden adalah laki-laki.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar diagram yang menunjukkan jenis kelamin responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.1



Sumber: Data primer yang diolah, 2014

4.7.2 Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden dosen pengajar di IAIN

Walisongo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Umur

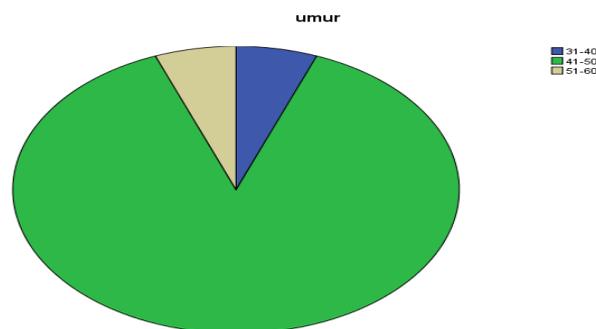
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 31-40	1	5.9	5.9	5.9
41-50	15	88.2	88.2	94.1
51-60	1	5.9	5.9	100.0
Total	17	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 ini memperlihatkan bahwa dosen fakultas ekonomi dan bisnis islam di IAIN Walisongo yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 41-50 tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 1 orang, sedangkan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 15 orang. Responden dengan usia 51-60 tahun sebanyak 1 orang dan responden.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar diagram yang menunjukkan umur responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.2



Sumber: Data primer yang diolah, 2014.

4.7.3 Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden dosen fakultas ekonomi dan bisnis islam di IAIN Walisongo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s2	13	76.5	76.5	76.5
S3	4	23.5	23.5	100.0
Total	17	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2014.

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 memperlihatkan bahwa dosen fakultas ekonomi dan bisnis islam di IAIN Walisongo yang diambil sebagai responden sebagian besar berpendidikan S2. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa responden berpendidikan S2 sebanyak 13 orang, sedangkan yang berpendidikan S3 sebanyak 4 orang.

4.7.4 Jabatan Responden

Adapun data mengenai jabatan responden dosen fakultas ekonomi dan bisnis islam di IAIN Walisongo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Jabatan

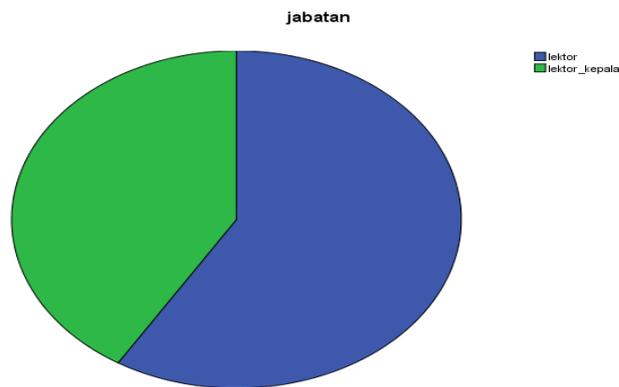
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid lektor	10	58.8	58.8	58.8
lektor_kepala	7	41.2	41.2	100.0
Total	17	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2014.

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 memperlihatkan bahwa dosen fakultas ekonomi dan bisnis islam di IAIN Walisongo yang diambil sebagai responden sebagian besar menjabat sebagai lektor. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa responden menjabat sebagai lektor sebanyak 10 orang dan lektor kepala sebanyak 7 orang.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar diagram yang menunjukkan jabatan responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.3



Sumber: Data primer yang diolah, 2014.

4.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS.16. Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $17-2$ atau $df = 15$ dengan α 0,05 didapat r tabel 0,514, jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pertanyaan total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Instrumen

Correlations

	R tabel	R hitung	Keterangan
Item Pearson Correlation		.626**	
1 Sig. (2-tailed)	0,514	.007	Valid
N		17	
Item Pearson Correlation		.524	
2 Sig. (2-tailed)	0,514	.636	Valid
N		17	
Item Pearson Correlation		.589*	
3 Sig. (2-tailed)	0,514	.047	Valid
N		17	
Item Pearson Correlation		.574	
4 Sig. (2-tailed)	0,514	.777	Valid
N		17	
Item Pearson Correlation		.750**	
5 Sig. (2-tailed)	0,514	.001	Valid
N		17	
Item Pearson Correlation		.569*	

_6	Sig. (2-tailed)	0,514	.017	Valid
	N		17	
item	Pearson Correlation	0,514	.551*	
_7	Sig. (2-tailed)		.022	Valid
	N		17	
item	Pearson Correlation		.652**	
_8	Sig. (2-tailed)	0,514	.005	Valid
	N		17	
item	Pearson Correlation		.566*	
_9	Sig. (2-tailed)	0,514	.018	Valid
	N		17	
item	Pearson Correlation		.788**	
_10	Sig. (2-tailed)	0,514	.000	Valid
	N		17	
item	Pearson Correlation		.854**	
_11	Sig. (2-tailed)	0,514	.000	Valid
	N		17	
item	Pearson Correlation		.856**	
_12	Sig. (2-tailed)	0,514	.000	Valid
	N		17	

item Pearson Correlation		.771**	
_13 Sig. (2-tailed)	0,514	.000	Valid
N		17	
item Pearson Correlation		.814**	
_14 Sig. (2-tailed)	0,514	.000	Valid
N		17	
item Pearson Correlation		.744**	
_15 Sig. (2-tailed)	0,514	.001	Valid
N		17	
item Pearson Correlation		.792**	
_16 Sig. (2-tailed)	0,514	.000	Valid
N		17	
item Pearson Correlation		.759**	
_17 Sig. (2-tailed)	0,514	.000	Valid
N		17	
item Pearson Correlation		.958**	
_18 Sig. (2-tailed)	0,514	.000	Valid
N		17	
item Pearson Correlation		.893**	
_19			Valid

	Sig. (2-tailed)	0,514	.000
	N		17
skor	Pearson Correlation		1
_tot	Sig. (2-tailed)	0,514	
al	N		17

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan table di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel independen (motivasi dan etos kerja islami) dan variabel dependen (kinerja) yang mempunyai nilai t hitung > t table sebesar 0,514. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Reliability Statistics

Tabel 4.6
Hasil Uji

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	17

Reliabilitas Instrumen

Sumber: Data primer yang diolah, 2014.

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha 0,904, dengan demikian variabel (motivasi, etos kerja Islam dan kinerja karyawan) dapat dikatakan reliabel atau konsisten, Karena $\alpha > r_{tabel}$ yaitu $0,904 > 0,514$.

4.9 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.9.1 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 4. 7

Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-26.935	11.113		-2.424	.029		
	X1	.902	.480	.205	1.879	.081	.996	1.004
	X2	1.600	.199	.876	8.021	.000	.996	1.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel, yaitu 10, sehingga bisa diduga bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4.8.1.2 Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling

mempengaruhi. Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 ^a	.834	.810	1.643	1.861

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2014.

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu pada periode t-1(sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dikatakan ada problem autokorelasi.

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* atas residual persamaan regresi diperoleh, diperoleh nilai *Durbin Watson* 1.861

dengan jumlah variable bebas (k) = 2, sample (n) = 17 dan $dl = 1.015$, $du = 1.536$.

Maka $du < dw < 4-du$, Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

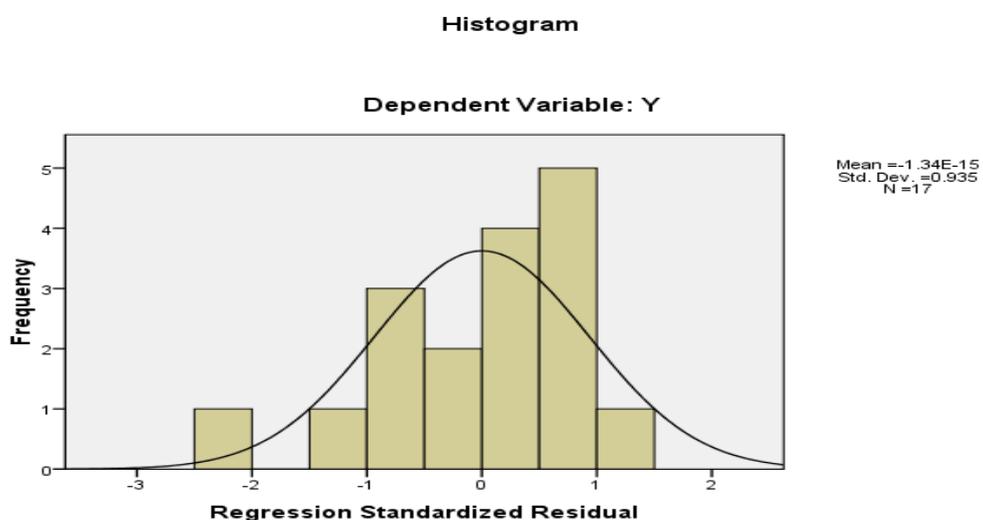
4.8.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai $sig > 0.05$, maka data berdistribusi normal.

Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut::

Gambar 4.7

Grafik Histogram



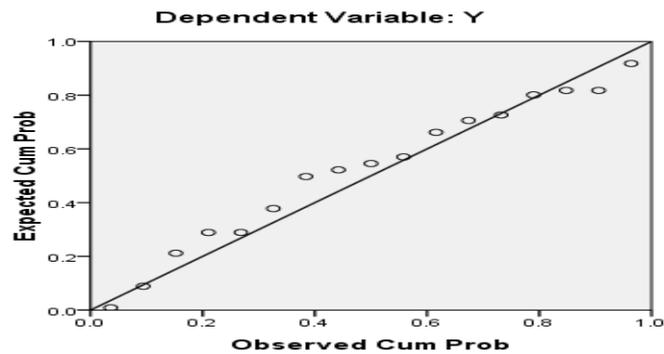
Sumber: Data primer yang diolah, 2014.

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna.

Gambar 4.8

Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2014.

Berdasarkan P-P plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar *sejajar* dengan garis diagonal. Berdasarkan hal tersebut maka model regresi pada penelitian ini adalah normal. Adapun hasil uji statistik Normalitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9.

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.49892391
Most Differences	Extreme Absolute	.210
	Positive	.137
	Negative	-.210
Kolmogorov-Smirnov Z		1.030
Asymp. Sig. (2-tailed)		.239
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2011

Pada tabel 4.9, pada uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi signifikan pada $0,239 > 0,05$. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.9 Analisis Data

4.9.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah model untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu motivasi dan etos kerja islami terhadap variabel dependennya yaitu kinerja pengajaran dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN

Walisongo Semarang. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Regresi Berganda
Coefficients^a
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-26.935	11.113		-2.424	.029
	X1	.902	.480	.205	1.879	.081
	X2	1.600	.199	.876	8.021	.000

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel Coefficients, pada kolom B pada Constanta (a) adalah -26.935, motivasi adalah 0,902 dan etos kerja adalah 1,600. Berdasarkan data di atas, maka dapat dikatakan bahwa: Konstanta sebesar -26.935 , koefisien regresi X1 sebesar 0,902 dan koefisien regresi X2 sebesar 1,600 Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -26.935 + 0,902X1 + 1,600X2$$

Nilai beta dalam Unstandardized *Coefficients* variabel etos kerja islami menunjukkan angka sebesar 1,600, yang artinya adalah besaran koefisien etos kerja islami terhadap kinerja pengajaran dosen adalah sebesar 16%. Koefisien

regresi sebesar 0,000 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena memiliki tanda +) 1% pada motivasi dan etos kerja islami, maka akan meningkatkan kinerja pengajaran dosen sebesar 0%, demikian pula jika terjadi sebaliknya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja islami merupakan variabel bebas yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pengajaran dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Walisongo. Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel motivasi menunjukkan angka sebesar 0,902 yang artinya adalah besaran koefisien motivasi terhadap kinerja pengajaran dosen adalah sebesar 90%. Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel etos kerja menunjukkan angka sebesar 1,600 yang artinya adalah besaran koefisien etos kerja terhadap kinerja pengajaran dosen adalah sebesar 160%.

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut diatas, dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel motivasi adalah sebesar 0,902. Tanda koefisien yang positif (+) sebesar 0,902 menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja adalah positif atau berbanding lurus, artinya semakin tinggi variabel motivasi maka kinerja akan semakin tinggi. Adapun tingkat signifikansi variabel motivasi adalah sebesar 0,081 atau diatas 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95%. Karena tingkat signifikansi variabel motivasi lebih besar dari pada 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi tidak dapat dijadikan sebagai prediktor variabel kinerja pengajaran.

Adapun koefisien regresi variabel etos kerja islami adalah sebesar 1,600. Tanda koefisien yang positif (+) sebesar 1,600 menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pengajaran adalah positif atau berbanding

lurus, artinya semakin tinggi variabel etos kerja islami, maka kinerja pengajaran akan semakin tinggi. Adapun tingkat signifikansi variabel etos kerja islami adalah sebesar 0,000 atau dibawah 0,5 dengan tingkat kepercayaan 95%. Karena tingkat signifikansi variabel etos kerja islami lebih kecil daripada 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa variabel etos kerja islami dapat dijadikan sebagai prediktor variabel kinerja pengajaran dosen.

Motivasi nilai t hitung = 1.879 dengan probabilitas = 0,081 < 0,5, artinya ada pengaruh yang signifikan. Untuk variabel etos kerja islami nilai t hitung = 8.021 dengan probabilitas = 0,000 < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Dari dua variabel independen yang dimasukkan dalam regresi tersebut untuk memprediksi kinerja pengajaran dosen, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan tidak signifikan yaitu variabel motivasi dan etos kerja islami. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya yang berada dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pengajaran dosen dipengaruhi variabel motivasi dan etos kerja islami yang dimiliki dosen.

4.9.1.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (motivasi dan etos kerja Islam) terhadap variabel dependen (kinerja pengajaran dosen). Hasil olahan statistik yang dibantu program SPSS 16.0 for windows menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan

variabel dependen sebesar 91%, sedang yang 9% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti).

Table 4.8

Uji Pengaruh Secara Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 ^a	.834	.810	1.643	1.861

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014.

Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja pengajaran dosen. Untuk itu perlu pengembangan penelitian lebih lanjut, terkait dengan topik ini.

4.10 Uji Hipotesis

4.10.1 Uji Simultan

Pengujian secara parsial merupakan salah satu bentuk pengujian pengaruh dari masing-masing variabel dengan asumsi bahwa variabel lain adalah konstan. Uji ini untuk menandai bahwa variabel independen dalam model berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pengajaran dosen). Uji simultan ini, bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan “Terdapat pengaruh yang

signifikan antara motivasi dan etos kerja islami secara bersama-sama terhadap kinerja dosen di IAIN Walisongo Semarang”.

Pada bagian ini untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel motivasi (X1) dan etos kerja islami (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja (Y). Dari output pada model yang kedua terlihat bahwa F hitung = 35.051 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas $0,000 < 0,05$, maka regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja pengajaran dosen.

Tabel 5.1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.261	2	94.631	35.051	.000 ^a
	Residual	37.798	14	2.700		
	Total	227.059	16			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian secara simultan (bersama-sama) adalah sebagai berikut:

Ho : $\beta_1 \leq 0$: Variabel motivasi dan etos kerja islami secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengajaran dosen.

Ha : $\beta_1 > 0$: Variabel motivasi dan etos kerja islami secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja

Hal itu berarti bahwa variabel independen antara motivasi dan etos kerja islami secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pengajaran dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan “tidak terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan etos kerja islami secara bersama-sama terhadap kinerja pengajaran dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Walisongo Semarang” tidak bisa diterima yang berarti menerima hipotesis alternatif yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan etos kerja islami secara bersama-sama terhadap kinerja pengajaran dosen fakultas ekonomi dan bisnis islam di IAIN Walisongo Semarang”.

4.10.2 Uji Parsial

Uji parsial ini memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini, dalam hasil perhitungan statistik *Ordinary Least Square* (OLS) ditunjukkan dengan t hitung. Secara terperinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 5.2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-26.935	11.113		-2.424	.029
	X1	.902	.480	.205	1.879	.081
	X2	1.600	.199	.876	8.021	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014.

Pada tabel Coefficients, pada kolom B pada Constanta (a) adalah -26.935, motivasi adalah 0,902 dan etos kerja adalah 1,600. Berdasarkan data di atas, maka dapat dikatakan bahwa: Konstanta sebesar -26.935 , koefisien regresi X1 sebesar 0,902 dan koefisien regresi X2 sebesar 1,600 Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -26.935 + 0,902X1 + 1,600X2$$

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut.

a) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengajaran Dosen

Hasil uji empiris pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pengajaran dosen menunjukkan nilai t hitung 1.879 dan p value (Sig) sebesar 0.081 yang di atas alpha 5%. Artinya bahwa motivasi tidak

berpengaruh terhadap kinerja pengajaran dosen di IAIN Walisongo Semarang. Bahwa hasil hipotesis 1 di terima, yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja dosen di Fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN Walisongo Semarang”.

b) Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pengajaran Dosen

Hasil uji empiris pengaruh antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 8.021 dan p value (Sig) sebesar 0.00 yang di bawah alpha 5%. Artinya bahwa etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja pengajaran dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Walisongo. Bahwa Hasil hipotesis 2 di terima yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja Islami terhadap kinerja pengajaran dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Walisongo ”.

4.11 Pembahasan

Pengaruh masing-masing variabel independen (motivasi dan etos kerja islami) dan variabel dependen (kinerja kpengajaran dosen) dapat dijelaskan sebagai berikut.

4.11.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pengajaran Dosen.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN Walisongo (P value < 0.05). Motivasi merupakan faktor yang perlu diperhitungkan dalam menjaga

kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan tingginya tingkat kehadiran pegawai yang lebih dari 60% dan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai yang kurang dari 45% sehingga sesuai keinginan dan tujuan organisasi perusahaan atau instansi yang menginginkan kehadiran pegawai lebih dari 90% atau bahkan 100%. Dan batas toleransi ketidakhadiran secara umum sebesar 10% ternyata tidak melampaui batas ketidakhadiran sehingga membuktikan bahwa terdapat efektivitas motivasi kerja pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Walisongo Semarang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Muafi (2008) dan Otto Iskandar yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian Isni Choiriyati (2011) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati yang berarti motivasi tidak mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi.² Dalam memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

² Marihat Tua Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Grasindo, 2002, hlm. 321.

Berdasarkan hasil pengisian angket dapat dilihat pada item motivasi 1 sampai 5 pertanyaan paling banyak adalah item pertanyaan ke empat. Pemberian penghargaan bagi dosen yang berprestasi dapat memberikan motivasi kerja dosen. Hal ini menggambarkan bahwa penghargaan bagi dosen yang berprestasi sangat berpengaruh dalam kinerja mereka. Karena dengan pemberian penghargaan bagi dosen yang berprestasi tersebut maka akan muncul motivasi dosen dalam melaksanakan tugasnya. Secara keseluruhan dalam pertanyaan item motivasi rata-rata mempunyai nilai 4,16 yang berarti responden menjawab pertanyaan motivasi adalah baik.

Berdasarkan hasil pengisian angket dapat dilihat pada item motivasi 1 sampai 5 pertanyaan dengan skor paling sedikit adalah pertanyaan yang pertama yaitu Sarana pendukung dan peralatan yang saya gunakan dalam bekerja sangat memadai. Pemberian penghargaan bagi dosen yang berprestasi dapat memberikan motivasi kerja dosen. Hal ini menggambarkan bahwa Sarana pendukung dan peralatan sangat berpengaruh dalam kinerja mereka. Karena dengan adanya Sarana pendukung dan peralatan yang lengkap tersebut harusnya akan muncul motivasi dosen dalam melaksanakan tugasnya. akan tetapi pada kenyataannya sarana yang ada dikantor dan ruangan kelas menurut para dosen masih kurang lengkap sehingga kegiatan bekerja ataupun mengajar masih sedikit terhambat dengan adanya fasilitas yang kurang lengkap. Secara keseluruhan dalam pertanyaan item motivasi rata-rata mempunyai

nilai 4,16 yang berarti responden menjawab pertanyaan motivasi adalah baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 17 responden dosen yang tercatat di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Walisongo adanya bukti untuk menerima H1 bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pengajaran dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Dan menolak H0 bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pengajaran dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

4.11.2 Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Pengajaran Dosen.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa etos kerja islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN Walisongo ($P \text{ value} < 0.05$). Etos kerja islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam dan didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama.³

Islam adalah agama yang menghargai kerja keras.⁴ Kenyataan ini dapat terlihat dari serangkaian firman Allah dalam Al- Qur'an yang sangat menekankan arti penting bekerja, diantaranya Islam tidak hanya

³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, hlm. 26.

⁴ Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Jakarta : Pustaka Al- Kautsar, 2001, hlm.16.

memerintahkan manusia hanya untuk sholat saja, namun manusia juga diperintahkan untuk mencari rezeki di bumi.⁵

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

”Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung” (Q.S. Al Jumu’ah : 10).

Etos kerja islami itu sendiri berasal dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya. Hasil penelitian uji pengaruh variabel etos kerja islami terhadap kinerja pengajaran dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tercermin dalam jawaban responden mengenai item pertanyaan etos kerja Islami 1 sampai dengan pertanyaan 5 yang telah dijawab. Rata-rata nilai pertanyaan item etos kerja islami adalah sebesar 4,41 yang berarti bahwa dalam etos kerja islami tergolong sangat baik. Berdasarkan hasil pengisian angket oleh responden maka yang paling menonjol dari item pertanyaan etos kerja islami adalah pada item pertama yaitu dengan skor 113,6 bahwa Pekerjaan yang di kerjakan adalah baik dan bermanfaat . Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa pada variabel etos kerja Islami masing-masing item pertanyaan dijawab sangat setuju dan setuju dengan persentase yang cukup besar. Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesa dua yang

⁵Ibid. hlm. 17.

menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja pengajaran dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Walisongo Semarang dengan ditunjukkan P value 0.000 yang lebih kecil dari signifikansi 5%, sehingga pada akhirnya etos kerja Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengajaran dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Walisongo Semarang.

Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 17 responden dosen yang tercatat di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Walisongo Semarang adanya bukti untuk menolak H_0 bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islam terhadap kinerja pengajaran dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Walisongo Semarang dan menerima H_2 bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja pengajaran dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Walisongo Semarang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Isny Choiriyati (2011) yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja.