

**KONTRIBUSI PENGETAHUAN MANAJEMEN DAN  
ETOS KERJA TERHADAP UNJUK KERJA PENGELOLA  
AKADEMIK PERGURUAN TINGGI AGAMA ISLAM  
DI MEDAN**



**AMIRUDDIN SIAHAAN  
NO. BP. 97.20417**

Tesis ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
mendapatkan gelar Magister Pendidikan

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2000**

**KONTRIBUSI PENGETAHUAN MANAJEMEN DAN  
ETOS KERJA TERHADAP UNJUK KERJA PENGELOLA  
AKADEMIK PERGURUAN TINGGI AGAMA ISLAM  
DI MEDAN**



**AMIRUDDIN SIAHAAN  
NO. BP. 97.20417**

Tesis ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
mendapatkan gelar Magister Pendidikan

TGL. TERIMA :	.....
NO. INDUK :	.....
ASAL :	.....

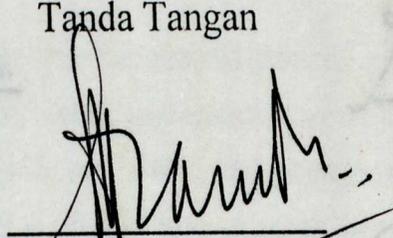
**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2000**

## Persetujuan Akhir Tesis

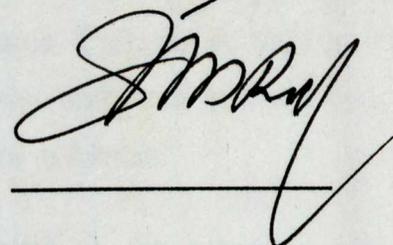
Nama Mahasiswa : *Amiruddin Siahaan*  
NIM. : 20417

Nama  
*1. Prof. Dr. H. M. Dachnel Kamars, MA.*  
(Ketua)

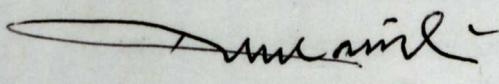
Prof. Dr. H. M. Dachnel Kamars, MA.  
Pembimbing I

Tanda Tangan  
  
Tanggal  
29/6/2000

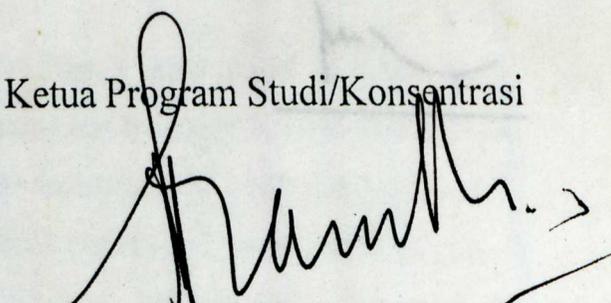
*2. Dr. Nasrullah*  
Dr. Nasrullah Aziz  
Pembimbing II

  
29/6/2000

Direktur Pascasarjana  
Universitas Negeri Padang

  
Prof. Drs. Imran Manan, MA., MA., Ph.D.  
NIP. 130 202 202

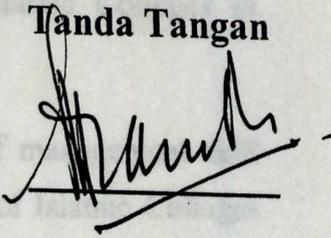
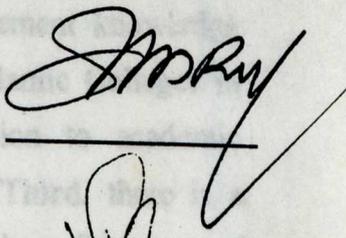
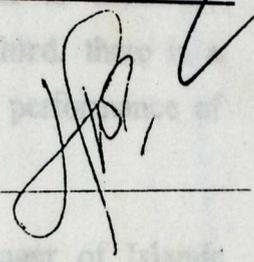
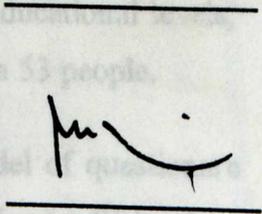
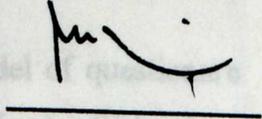
Ketua Program Studi/Konsentrasi

  
Prof. Dr. H. M. Dachnel Kamars, M.A.  
NIP. 130 142 521

**Persetujuan Komisi  
Ujian Tesis Magister Kependidikan**

---

---

- | No | N a m a  | Tanda Tangan  |
|----|--|---|
| 1. | <u>Prof.Dr. H. M. Dachnel Kamars, MA.</u><br>(Ketua) |    |
| 2. | <u>Dr. Nasrullah Aziz</u><br>(Sekretaris)            |   |
| 3. | <u>Dr. Nasrun</u><br>(Anggota)                       |   |
| 4. | <u>Dr.H. Jalius Jama, M.Ed.</u><br>(Anggota)         |  |
| 5. | <u>Prof. Dr. Abizar.</u><br>(Anggota)                |  |

Mahasiswa :

Nama : **Amiruddin Siahaan**

NIM. : 20417

Tanggal Ujian : 29 Juni 2000

## ABSTRACT

Amiruddin Siahaan. The Contribution of Management Knowledge and Work Ethics to Work Performance of Academic Managers of Islamic Colleges in Medan. 2000.

The purpose of this study is to see the contribution of management skill and work ethics to academic managers' work performance in of Islamic Colleges in Medan. This study has three hypotheses. First, the management knowledge contribution to work performance of academic managers of Islamic Colleges in Medan. Second, work ethics gives a significant contribution to academic managers' work performance of Islamic Colleges in Medan. Third, there is a contribution of management knowledge and work etics to work performance of academic managers of Islamic colleges in Medan.

The population of this research is the academic manager of Islamic Colleges in Medan. There are 95 of them. The sample is taken with stratified proportional random sampling technique. The strata consists of educational levels, rank order, and service lenght. Then, the sample of this research is 53 people.

The instruments used in this study are Likert's scale model of questionare through Alpha Cronbach analysis technique aand test by using Kruder Richardson (KR. 20) analysis technique. The result of the instrument validity analysis shows that : (1) management knowledge ( $X_1$ )  $r_{tt}$  : 0.93 (valid) ; (2) work ethic ( $X_2$ )  $r_{tt}$  : 0,93 (valid), and (3) work performance (Y)  $r_{tt}$  : 0.89 (valid). The analysis techniques used in this study are correlation and regression. This assesment uses the level of significance, 95 % or  $\alpha = 0,05$ .

The results of the data analysis with correlation shows that  $r_{y1} = 0.31$  and  $r^2_{y1} = 0,096$ . Therefore, the countribution of the management knowledge variabel ( $X_1$ ) to work performance (Y) of the academic manager is  $0,096 \times 100 \% = 9,6 \%$ . While result of data analysis with regression shows that  $r_{y2} = 0,55$  and  $r^2_{y2} = 0,30$ . Then, the contribution of the work ethics ( $X_2$ ) to work performance (Y) of the academic managers is  $0,30 \times 100 \% = 30 \%$ . Through the multiple regression analysis resulted that:  $R_{y1.2} = 0,59$  and  $R^2 = 0,35$ . Hence the countribution of

management knowledge ( $X_1$ ) and work ethic ( $X_2$ ) to work performance (Y) of the academic managers is  $0,35 \times 100 \% = 35 \%$ .

The result of this research shows that the variable of management knowledge and work ethics give significant contribution to academic managers' work performance of Islamic Colleges in Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi serta kombinasi pengetahuan manajemen dan etos kerja terhadap unjuk kerja pengelola akademik perguruan tinggi agama Islam di Medan. Penelitian ini mengajukan tiga hipotesis. Pertama, terdapat kontribusi pengetahuan manajemen terhadap unjuk kerja pengelola akademik perguruan tinggi agama Islam di Medan. Kedua, terdapat kontribusi etos kerja terhadap unjuk kerja pengelola akademik perguruan tinggi agama Islam di Medan. Ketiga, terdapat kontribusi pengetahuan manajemen dan etos kerja secara bersama-sama terhadap unjuk kerja pengelola akademik perguruan tinggi agama Islam di Medan.

Populasi penelitian ini adalah perguruan tinggi agama Islam di Medan yang berjumlah 93 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*, dengan strata tingkat pendidikan, pangkat/jabatan dan masa kerja sehingga diperoleh sampel sebanyak 53 orang.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner model skala Likert melalui teknik analisis Alpha Cronbach dan tes melalui teknik analisis Kruskal-Wallis (KW). Hasil analisis keterhandalan instrumen menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel-variabel : (1) pengetahuan manajemen ( $X_1$ )  $r_a = 0,93$  (handal); (2) etos kerja ( $X_2$ )  $r_a = 0,93$  (handal), dan (3) unjuk kerja (Y)  $r_a = 0,89$  (handal). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi dan regresi, setelah pengujian menggunakan taraf kepercayaan 95 % pada  $\alpha = 0,05$ .

Hasil analisis data dengan koefisien korelasi menunjukkan bahwa  $r_{y1} = 0,31$  dan  $r^2_{y1} = 0,096$ , dengan demikian kontribusi yang diberikan variabel pengetahuan manajemen ( $X_1$ ) terhadap unjuk kerja (Y) pengelola akademik sebesar  $0,096 \times 100 \% = 9,6 \%$ . Sedangkan  $r_{y2} = 0,35$  dan  $r^2_{y2} = 0,30$ , dengan demikian kontribusi yang diberikan etos kerja ( $X_2$ ) terhadap unjuk kerja (Y) sebesar

## ABSTRAK

Amiruddin Siahaan. Kontribusi Pengetahuan Manajemen dan Etos Kerja Terhadap Unjuk Kerja Pengelola Akademik Perguruan Tinggi Agama Islam di Medan. 2000.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan pengetahuan manajemen dan etos kerja terhadap unjuk kerja pengelola akademik perguruan tinggi agama Islam di Medan. Penelitian ini mengajukan tiga hipotesis. Pertama, terdapat kontribusi pengetahuan manajemen terhadap unjuk kerja pengelola akademik perguruan tinggi agama Islam di Medan. Kedua, terdapat kontribusi etos kerja terhadap unjuk kerja pengelola akademik perguruan tinggi agama Islam di Medan. Ketiga, terdapat kontribusi pengetahuan manajemen dan etos kerja secara bersama-sama terhadap unjuk kerja pengelola akademik perguruan tinggi agama Islam di Medan.

Populasi penelitian ini adalah perguruan tinggi agama Islam di Medan yang berjumlah 95 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*, dengan strata tingkat pendidikan, pangkat/golongan dan masa kerja, sehingga diperoleh sampel sebanyak 53 orang.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner model skala Likert melalui teknik analisis Alpha Cronbach dan tes melalui teknik analisis Kruder Richardson (KR.20). Hasil analisis keterhandalan instrumen menunjukkan bahwa instrumen untuk masing-masing variabel : (1) pengetahuan manajemen ( $X_1$ )  $r_{tt} = 0,93$  (handal); (2) etos kerja ( $X_2$ )  $r_{tt} = 0,93$  (handal), dan (3) unjuk kerja (Y)  $r_{tt} = 0,89$  (handal). Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi dan regresi, seluruh pengujian menggunakan taraf kepercayaan 95 % pada  $\alpha = 0,05$ .

Hasil analisis data dengan korelasi menunjukkan bahwa  $r_{y1} = 0,31$  dan  $r^2_{y1} = 0,096$ , dengan demikian kontribusi yang diberikan variabel pengetahuan manajemen ( $X_1$ ) terhadap unjuk kerja (Y) pengelola akademik sebesar  $0,096 \times 100 \% = 9,6 \%$ . Sedangkan  $r_{y2} = 0,55$  dan  $r^2_{y2} = 0,30$ , dengan demikian kontribusi yang diberikan etos kerja ( $X_2$ ) terhadap unjuk kerja (Y) pengelola

akademik sebesar  $0,30 \times 100 \% = 30 \%$ . Melalui analisis regresi ganda diperoleh hasil  $R_{y1.2} = 0,59$  dan  $R^2 = 0,35$ , dengan demikian pengetahuan manajemen ( $X_1$ ) dan etos kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap unjuk kerja ( $Y$ ) pengelola akademik sebesar  $0,35 \times 100 \% = 35 \%$ .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan manajemen dan etos kerja merupakan dua variabel yang dapat memberikan kontribusi cukup berarti terhadap unjuk kerja pengelola akademik perguruan tinggi agama Islam di Medan.

Penulis telah mendapat bantuan dan bimbingan dari semua pihak untuk menyelesaikan tesis ini. Pada kesempatan ini penulis akan menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Bachari Kamara, M.A sebagai Pembimbing I, Ketua Program Studi dan Dosen, berkat bantuan dan dorongan beliau penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
2. Dr. Nuruliah Aziz, sebagai Pembimbing II dan Dosen, yang telah memberikan arahan dan bantuan sehingga penulisan tesis ini berhasil dengan baik.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang, yang telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat belajar dengan baik dengan sepuasnya dapat menyelesaikan tesis ini.
4. Para Dosen dan Karyawan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang membimbing dan memberikan pelayanan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
5. Keluarga yang selalu memberi dan adik-adik yang memotivasi dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini dengan baik.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT penulis ucapkan atas segala rahmat dan hidayah yang diberikanNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penulis telah mendapat bantuan dan bimbingan dari semua pihak untuk menyelesaikan tesis ini. Pada kesempatan ini penulis akan menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Dachnel Kamars, M.A sebagai Pembimbing I, Ketua Program Studi dan Dosen, berkat bantuan dan dorongan beliau penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
2. Dr. Nasrullah Azis, sebagai Pembimbing II dan Dosen, yang telah memberikan arahan dan bantuan sehingga penulisan tesis ini berhasil dengan baik.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang, yang telah memberikan berbagai kemudahan sehingga penulis dapat belajar dengan baik sampai akhirnya dapat menyelesaikan tesis ini.
4. Para Dosen dan Karyawan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang membimbing dan memberikan pelayanan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
5. Kepada orang tua tercinta, dan adik-adik yang memberikan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini dengan baik.

Amroddin Siahhan  
No. BP: 97.20417

6. Kepada Pimpinan perguruan tinggi agama Islam di Kotamadya Medan, yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk mengumpulkan data, sehingga penulisan tesis ini selesai dilakukan.
7. Kepada Rektor dan Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN-SU Medan yang telah memberi izin dan bantuan selama perkuliahan berlangsung.
8. Kepada ayahanda Drs. H. M. Farid Nasution dan keluarga, selaku orang tua asuh yang selalu mendidik, memperhatikan, memberi semangat dan motivasi untuk menuntut ilmu kepada peneliti, demikian juga halnya kepada kakanda Drs. H. Irwan Nasution, M.Sc. dan Dra. Hj. Deliwati Pasaribu yang memberi perhatian khusus dalam penyelesaian kuliah ini.
9. Rekan-rekan seangkatan penulis di Universitas Negeri Padang, serta rekan satu kost (Syafar, Yeni, Limah, Eka, Yetti dan Desy) yang dalam penulisan ini banyak memberikan dorongan dan perhatian sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
10. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, namun memberikan kontribusi yang berarti terhadap penyelesaian kuliah dan tesis ini, semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayahNya kepada kita semua. Amin.

Akhirnya ucapan terima kasih kepada istri tercinta Nurhidayah dan putriku tersayang Kurnia Ayu Ningrum atas segala perhatian dan pengorbanan untuk tetap berada di Medan menanti penyelesaian kuliah dan penulisan tesis ini hingga selesai.

Padang, 29 Juni 2000

Amiruddin Siahaan  
No. BP: 97.20417

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT.....	i
ABSTRAK .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	10
D. Perumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Kegunaan Penelitian .....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>13</b>
A. Kajian/Landasan Teori .....	13
1. Pengetahuan Tentang Manajemen .....	13
2. Etos Kerja .....	20
3. Unjuk Kerja (Kinerja) .....	25
B. Penelitian yang Relevan .....	33
C. Kerangka Berfikir .....	34

BAB V	1. Hubungan Pengetahuan Manajemen dengan Unjuk Kerja Pengelola Akademik .....	73 34
	A. Kesimpulan .....	73
	2. Hubungan Etos Kerja dengan Unjuk Kerja Pengelola Akademik .....	35
	B. Definisi .....	
	C. 3. Hubungan Pengetahuan Tentang Manajemen dan Etos Kerja Terhadap Unjuk Kerja Pengelola Akademik .....	78 37
DAFTAR PUSTAKA	.....	80
	D. Pengajuan Hipotesis .....	38
LAMPIRAN		
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN .....	39
	A. Wilayah Penelitian .....	39
	B. Populasi dan Sampel .....	39
	C. Definisi Operasional .....	44
	D. Instrumen Penelitian .....	45
	E. Uji Coba Instrumen .....	49
	F. Metode Penelitian .....	54
	G. Analisis Data .....	55
BAB IV	HASIL PENELITIAN .....	56
	A. Deskripsi Data .....	56
	1. Unjuk Kerja Pengelola Akademik .....	56
	2. Pengetahuan Tentang Manajemen Pengelola Akademik .....	57
	3. Etos Kerja Pengelola Akademik .....	59
	B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	61
	C. Pengujian Hipotesis .....	64
	1. Hipotesis Pertama .....	64
	2. Hipotesis Kedua .....	66
	3. Hipotesis Ketiga .....	67

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	TABEL	73
	A. Kesimpulan		73
Tabel	B. Diskusi		74
Tabel	C. Saran-saran		78
DAFTAR PUSTAKA			80
LAMPIRAN	Pemilihan Sampel Berdasarkan Pendidikan, Golongan Kecapakan dan Masa Kerja		43
Tabel	5. Penyebaran Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Golongan Kecapakan dan Masa Kerja		44
Tabel	6. Rekapitulasi Butir-butir Instrumen Sebelum Uji Coba		47
Tabel	7. Rekapitulasi Butir-butir Instrumen Sesudah Uji Coba		52
Tabel	8. Rangkuman Hasil Analisis Keterhandalan Instrumen		54
Tabel	9. Distribusi Frekwensi Data Variabel Unjuk Kerja		56
Tabel	10. Distribusi Frekwensi Data Variabel Pengetahuan Tentang Manajemen		58
Tabel	11. Distribusi Frekwensi Data Variabel Etos Kerja		59
Tabel	12. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel $X_1$ , $X_2$ dan $Y$		62
Tabel	13. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas		62
Tabel	14. Rangkuman Analisis Regresi $X_1$ dan $Y$		63
Tabel	15. Rangkuman Analisis Regresi $X_2$ dan $Y$		64
Tabel	16. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi dan Uji $t$ Variabel Pengetahuan Tentang Manajemen dengan Unjuk Kerja Pengelola Akademik		65
Tabel	17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi dan Uji $t$ Variabel Etos Pengetahuan Tentang Manajemen dengan Unjuk Kerja Pengelola Akademik		66
Tabel	18. Rangkuman Hasil Analisis Hubungan Antar Variabel		68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Keadaan Populasi Pengelola Akademik .....	40
Tabel 2. Jumlah dan Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata .....	41
Tabel 3. Hasil Perhitungan Sampel .....	43
Tabel 4. Penentuan Sampel Berdasarkan Pendidikan, Golongan Kesepakatan dan Masa Kerja .....	43
Tabel 5. Penyebaran Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Golongan Kepangkatan dan Masa Kerja .....	44
Tabel 6. Rekapitulasi Butir-butir Instrumen Sebelum Uji Coba .....	47
Tabel 7. Rekapitulasi Butir-butir Instrumen Sesudah Uji Coba .....	52
Tabel 8. Rangkuman Hasil Analisis Keterhandalan Instrumen.....	54
Tabel 9. Distribusi Frekwensi Data Variabel Unjuk Kerja .....	56
Tabel 10. Distribusi Frekwensi Data Variabel Pengetahuan Tentang Manajemen.....	58
Tabel 11. Distribusi Frekwensi Data Variabel Etos Kerja .....	59
Tabel 12. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y.....	62
Tabel 13. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas .....	62
Tabel 14. Rangkuman Analisis Regresi $X_1$ dan Y.....	63
Tabel 15. Rangkuman Analisis Regresi $X_2$ dan Y.....	64
Tabel 16. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi dan Uji t Variabel Pengetahuan Tentang Manajemen dengan Unjuk Kerja Pengelola Akademik .....	65
Tabel 17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi dan Uji t Variabel Etos Pengetahuan Tentang Manajemen dengan Unjuk Kerja Pengelola Akademik .....	66
Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Hubungan Antar Variabel .....	68

Tabel 19.	Rangkuman Analisis Regresi Ganda .....	69
Tabel 20.	Sumbangan Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat .....	70
Tabel 21.	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial .....	70
Gambar 1.	Benarik Paradigma Manajemen Pendidikan Tinggi.....	32
Tabel 22.	Rangkuman Hasil Analisis Sumbangan Efektif Murni Variabel Gambar 2. Bebas Terhadap Variabel Terikat .....	71
Gambar 3.	Histogram Variabel Unjuk Kerja.....	38
Gambar 4.	Histogram Variabel Pengotabuan Manajemen .....	38
Gambar 5.	Histogram Variabel Etos Kerja.....	60

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Lampiran 1. Instrumen Penelitian .....	85
Gambar 1. Bentuk Paradigma Manajemen Pendidikan Tinggi.....	32
Lampiran 2. Pengolahan Analisis Item Masing-masing Variabel .....	98
Gambar 2. Hubungan Variabel Pengetahuan Tentang Manajemen dan Etos Kerja Terhadap Unjuk Kerja Pengelola Akademik.....	38
Lampiran 3. Uji Normalitas .....	120
Gambar 3. Histogram Variabel Unjuk Kerja.....	57
Lampiran 4. Uji Heterogenitas .....	116
Gambar 4. Histogram Variabel Pengetahuan Manajemen.....	58
Lampiran 5. Uji Linearitas Variabel X <sub>1</sub> Terhadap Y .....	118
Gambar 5. Histogram Variabel Etos Kerja.....	60
Lampiran 6. Uji Linearitas Variabel X <sub>2</sub> Terhadap Y .....	123
Lampiran 7. Uji Heterogenitas .....	126
Lampiran 8. Uji Linearitas Variabel X <sub>1</sub> Terhadap Y .....	128
Lampiran 9. Uji Linearitas Variabel X <sub>2</sub> Terhadap Y .....	132
Lampiran 10. Uji Linearitas Variabel X <sub>1</sub> Terhadap Y .....	132
Lampiran 11. Matriks Intekorelasi .....	135
Lampiran 12. Analisis Regresi Ganda .....	136
Lampiran 13. Analisis Korelasi Parsial .....	138
Lampiran 14. Surat Istim Penelitian .....	139
Lampiran 15. Riwayat Hidup Penulis .....	140

## DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran	1. Instrumen Penelitian .....	85
Lampiran	2. Pengolahan Analisis Item Masing-masing Variabel .....	98
Lampiran	3. Perhitungan Hasil Analisis Uji Keterhandalan Variabel ....	102
Lampiran	4. Distribusi Frekwensi Data Unjuk Kerja .....	120
Lampiran	5. Distribusi Frekwensi Data Pengetahuan Manajemen .....	116
Lampiran	6. Distribusi Frekwensi Data Etos Kerja .....	118
Lampiran	7. Uji Normalitas .....	123
Lampiran	8. Uji Homogenitas .....	126
Lampiran	9. Uji Linearitas Variabel $X_1$ Terhadap Y .....	128
Lampiran	10. Uji Linearitas Variabel $X_2$ Terhadap Y .....	132
Lampiran	11. Matriks Interkorelasi .....	135
Lampiran	12. Analisis Regresi Ganda .....	136
Lampiran	13. Analisis Korelasi Parsial .....	138
Lampiran	14. Surat Izin Penelitian .....	139
Lampiran	15. Riwayat Hidup Penulis .....	140

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan strategis untuk menyiapkan mahasiswa mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya agar kelak menjadi sumber daya manusia (SDM) yang tangguh menghadapi tantangan masa depannya. Dengan demikian perguruan tinggi dituntut dapat mengembangkan dirinya secara optimal agar perannya sebagai lembaga pengembang SDM dapat diandalkan. ✓

Pada dasarnya suatu perguruan tinggi tidak akan maju tanpa memperhatikan perkembangan ilmu, pengetahuan, teknologi dan nilai-nilai yang terjadi pada lingkungan lokal, nasional, regional dan internasional, sehingga produk perguruan tinggi itu dapat memenuhi tuntutan masyarakat. ✓

Salah satu produk perguruan tinggi ialah menghasilkan tenaga-tenaga akademik dan profesional dengan ciri-ciri kreatif, percaya diri, mandiri serta memiliki unjuk kerja yang handal di tempat tugasnya. Dengan demikian perguruan tinggi menurut Suhendro (1996) harus menjadi daya gerak yang dinamis bagi proses modernisasi, yang dapat menghubungkan keadaan sekarang dan masa depan, dan mengusahakan penemuan arah modernisasi menuju pembangunan masyarakat masa depan. ✓

Perguruan tinggi agama Islam adalah salah satu subsistem pendidikan tinggi nasional, yang menurut Wahjoetomo (1997) diproyeksikan sebagai wadah penggodokan para ilmuwan yang berkualitas di bidang ilmu agama. Oleh

karena itu perguruan tinggi agama Islam perlu memperhatikan peran, dan tanggung jawabnya dalam penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat sesuai dengan kebutuhan pembangunan masa depan dengan kualitas produk yang dapat diandalkan.

Perguruan tinggi agama Islam di Medan yang berstatus negeri ialah IAIN yang terdiri dari fakultas Tarbiyah, Syari'ah, Ushuluddin dan Dakwah. Sedangkan perguruan tinggi yang berstatus swasta terdiri dari: fakultas agama Islam UISU, fakultas agama Islam UNIVA, fakultas agama Islam UMSU, fakultas agama Islam UNDHAR, Sekolah Tinggi Agama Islam Sumatera dan Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Hikmah.

✓ Tujuh perguruan tinggi agama Islam tersebut memiliki dua sistem penyelenggaraan dan pembinaannya. Perguruan tinggi yang berstatus negeri diselenggarakan oleh Departemen Agama, sedangkan yang berstatus swasta diselenggarakan oleh Yayasan masing-masing dan dibina oleh Kopertais Wilayah IX Sumatera Utara. Semua perguruan tinggi baik negeri maupun swasta terikat oleh Undang-undang No.2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah No.60 tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi serta secara operasional diatur oleh statuta masing-masing. ✓

✓ Manajemen perguruan tinggi agama Islam menurut Syarkawi (1993) cenderung dipandang sebagai perguruan tinggi yang memiliki kelemahan keterampilan manajerial dalam menjalankan misinya jika dibandingkan dengan perguruan tinggi umum. Kelemahan-kelemahan dalam bidang manajemen tersebut, seperti terlambat dalam menyelesaikan layanan terhadap mahasiswa, lambat dalam mengambil keputusan dan tidak memadainya sumber daya

manusia yang memiliki keterampilan manajerial, tidak memadainya sarana dan sumber daya lainnya jika dibandingkan dengan perguruan tinggi umum. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang peneliti lakukan ke beberapa perguruan tinggi agama Islam di Medan, fenomena lemahnya keterampilan manajerial tersebut merupakan suatu keadaan yang nyata dialami oleh perguruan tinggi tersebut. Hal inilah yang menjadi alasan mengapa penelitian ini dilakukan di perguruan tinggi agama Islam di Medan. ✓ S-1 Mahasiswa

Lemahnya keterampilan manajerial di perguruan tinggi agama Islam di Medan ini dapat dilihat dari beberapa fenomena berikut, yaitu pengelolaannya dilakukan oleh organisasi sosial keagamaan maupun kedaerahan. Pengelola akademiknya berasal dari organisasi sosial keagamaan dan kedaerahan. Kinerja perguruan tinggi agama Islam tersebut tentu saja dipengaruhi oleh kultur organisasi yang mengelolanya, sehingga konflik yang terjadi di organisasi tersebut berpengaruh kepada penyelenggaraan perguruan tinggi agama Islam di mana mereka bertugas, apalagi jika konflik itu berkepanjangan. ✓ Mahasiswa Pibak

Konflik di organisasi yang menyelenggarakan pendidikan tinggi ini, biasanya terjadi ketika organisasi tersebut akan mengadakan musyawarah untuk pemilihan pengurus wilayah, yang berakibat munculnya ketegangan dalam kepengurusan wilayah organisasi. Karena terjadinya kepentingan yang berbeda diantara mereka, dimana pengelola akademik pada umumnya juga pengurus wilayah organisasi penyelenggara perguruan tinggi agama Islam. Tentu saja suasana tersebut berpengaruh terhadap tugas mereka sehari-hari di perguruan tinggi tersebut. Kelemahan-kelemahan yang ditemukan dalam pengelolaan perguruan tinggi agama Islam dipengaruhi oleh organisasi sosial keagamaan

dan kedaerahan tersebut. Personil pengelola akademik perguruan tinggi kurang profesional karena direkrut berdasarkan keterlibatannya dalam organisasi sosial keagamaan dan cenderung nepotisme.

Faktor lain yang menjadi masalah dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi pada perguruan tinggi agama Islam di Medan, adanya kecenderungan di lingkungan perguruan tinggi agama Islam yang berstatus swasta dijadikan tempat belajar yang hanya untuk mendapat gelar sarjana S-1. Mahasiswa tersebut pada umumnya adalah berstatus pegawai negeri sipil di lingkungan departemen agama yang ingin meningkatkan karir tetapi dalam belajar mereka tidak hadir sebagaimana biasanya pada kelas normatif.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti, kelas tersebut ramai jumlah mahasiswanya ketika ujian berlangsung, sedangkan pada proses belajar mengajar sehari-hari biasanya kelas tidak penuh sebagaimana waktu pelaksanaan ujian. Beberapa pengelola akademik yang diwawancarai mengakui fenomena yang peneliti amati. Kenyataan ini menunjukkan bahwa pihak pengelola akademik perguruan tinggi agama Islam memaklumi situasi proses belajar mengajar tersebut.

Masalah lain yang peneliti amati menunjukkan bahwa beberapa perguruan tinggi agama Islam tersebut tidak melengkapi susunan atau struktur organisasinya, sehingga seorang personil sering mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari wewenang maupun tanggung jawabnya. Dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan mereka mempunyai alasan mengapa seorang personil mengerjakan pekerjaan yang lebih dari biasanya, yaitu untuk efisiensi, dengan pengertian bahwa tenaga yang sedikit diharapkan mampu melakukan

tugas. Berdasarkan pengalaman yang mereka lalui pelaksanaan tersebut relatif berhasil untuk melayani kegiatan operasional perguruan tinggi.

Demikian juga dengan sarana-sarana penting lainnya yang tidak terpenuhi, baik yang berstatus negeri maupun yang berstatus swasta. IAIN Sumatera Utara yang berstatus negeri masih mengalami kekurangan dan hambatan dalam memiliki standar kelengkapan perguruan tinggi, misalnya fakultas Tarbiyah yang merupakan satu-satunya LPTK IAIN-SU sejak berdirinya tahun 1973, baru pada tahun 2000 memiliki Pusat Sumber Belajar (micro teaching, laboratorium bahasa) yang seharusnya telah dimiliki sebagai sarana terpenting bagi mahasiswa pemegang akta II, III dan IV. Sedangkan perguruan tinggi agama Islam yang berstatus swasta tidak memiliki pusat sumber belajar hingga saat ini.

Di samping faktor manajerial di atas, faktor lain yang diperkirakan mempengaruhi unjuk kerja pengelola akademik perguruan tinggi agama Islam adalah etos kerja. Etos kerja menurut Buchari (1989:6) adalah "sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri tentang cara kerja atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok atau suatu bangsa".

Etos kerja yang diperlihatkan oleh pengelola akademik perguruan tinggi agama Islam di Medan cenderung menunjukkan sikap pengabdian dan keikhlasan. Pengabdian dan keikhlasan tersebut tentunya dikarenakan mereka pada umumnya berasal dari organisasi sosial keagamaan yang mendirikan perguruan tinggi tersebut. Hal ini terlihat dari sikap mereka yang dapat bekerja

dengan segala kekurangan dan kelemahan yang ada, baik secara manajerial dan hal-hal yang berkaitan dengan sarana dan prasarana yang kurang memadai. ✓

Sikap penerimaan terhadap segala kekurangan tersebut dapat dilihat dari cara kerja mereka yang hanya memanfaatkan apa yang ada. Sehingga upaya untuk menambah sarana dan fasilitas yang ada tidak terpenuhi secara maksimal. Masalah lain adalah jumlah mahasiswa yang tidak begitu banyak, di samping SPP yang dibebankan kepada mahasiswa juga kurang memadai besarnya dan hanya cukup untuk menutup anggaran operasional rutin. Keadaan ini tentu saja mempengaruhi gerak atau mobilitas organisasi, sehingga kesan bahwa mereka beroperasi dengan kesederhanaan hampir-hampir tidak dapat tertutupi.

✓ Kecenderungan cara kerja yang dilakukan karena adanya keterkaitan emosional dengan latar belakang organisasi perguruan tinggi tersebut. Menurut Muhammad (2000) bahwa keterkaitan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya berusaha dengan cara yang halal dalam seluruh jenis pekerjaan. Hal inilah yang mungkin dijadikan pegangan di kalangan perguruan tinggi agama Islam di Medan, sehingga mereka bekerja dengan kesederhanaan. ✓

Sebagai pengelola akademik perguruan tinggi agama Islam tentu saja mereka tidak lupa dengan apa yang dikatakan Allah Swt dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 yang artinya "bekerjalah kamu nanti Allah akan memperlihatkan hasilnya". Demikian juga halnya pada surat Al-Baqarah ayat 148 yang artinya "berlomba-lombalah kamu dalam berbuat kebaikan". Sedangkan pada surat An-Nahl ayat 97 yang artinya "barang siapa yang mengerjakan kebaikan baik pria maupun wanita dalam keadaan beriman, maka

akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami balas dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan". Ayat-ayat di atas selalu dijadikan pegangan di kalangan umat Islam agar tercapai kinerja yang baik sesuai dengan tujuan individu dan tujuan organisasi, dan dalam Islam bahwa semua pekerjaan merupakan ibadah dan mendapat imbalan di kemudian hari.

Sikap mereka dalam menerima apa adanya, dan hanya memanfaatkan sarana yang ada tanpa berupaya secara maksimal untuk meningkatkan pengadaannya, merupakan fenomena yang ditemukan pada perguruan tinggi agama Islam di Medan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti merasa perlu mengadakan penelitian tentang perguruan tinggi agama Islam, khususnya yang berkaitan dengan kontribusi yang diberikan pengetahuan manajemen dan etos kerja terhadap unjuk kerja pengelola akademiknya.

## **B. Identifikasi Masalah**

Pengetahuan manajemen diperlukan oleh pengelola akademik untuk mendukung keberhasilan tugas perguruan tinggi, karena perguruan tinggi merupakan organisasi yang mempunyai struktur dan misi yang cukup besar, dimana mahasiswa yang memilih suatu perguruan tinggi tersebut didasari keyakinan bahwa perguruan tinggi dapat mengantarnya untuk menghadapi masa depan yang lebih baik.

Suatu perguruan tinggi dituntut untuk menjadi organisasi modern yang memiliki perencanaan yang cukup baik agar dapat beroperasi sesuai dengan

tuntutan undang-undang, peraturan maupun masyarakat. Dengan demikian peran pengetahuan manajemen diperlukan oleh pengelola akademik, karena seluruh kegiatan organisasi perguruan tinggi tidak terlepas dari kegiatan dan prinsip-prinsip manajemen, seperti membuat perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan dan melakukan pengawasan serta evaluasi terhadap seluruh rencana kegiatan yang telah dilaksanakan. Prinsip-prinsip manajemen di atas tentu saja perlu diketahui dan dipahami oleh para pengelola akademik, namun demikian pengetahuan manajemen tersebut tidak cukup hanya untuk diketahui atau dipahami saja, tetapi harus dapat dipraktekkan dalam kegiatan sehari-hari.

Di samping pengetahuan manajemen yang harus dikuasai dan dapat dipraktekkan seorang pengelola akademik, etos kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi unjuk kerja seseorang, hal ini tentu saja berlaku terhadap pengelola akademik di perguruan tinggi agama Islam. Berbicara tentang etos kerja menurut Gallerman (1984) selalu dikaitkan dengan produktivitas. Namun demikian persoalan etos kerja bukan hanya berkaitan dengan produktivitas saja, tetapi menyangkut dengan semangat yang mendasari setiap orang atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan.

Dengan demikian etos kerja merupakan satu faktor di samping faktor lainnya yang akan mempengaruhi unjuk kerja pengelola akademik perguruan tinggi agama Islam, karena etos kerja menurut Gani (1984) merupakan salah satu indikator kualitas manusia, untuk melihat kualitas seseorang dapat dilihat dari etos kerja yang ditunjukkannya.

Di samping pengetahuan manajemen dan etos kerja, masalah lainnya yang muncul di lingkungan perguruan tinggi agama Islam di Medan adalah

masalah produktivitas, efisiensi, pengalaman kerja, organisasi sosial keagamaan dan kedaerahan, SPP rendah, jumlah mahasiswa sedikit, keterkaitan emosional, pengabdian dan keikhlasan, keprofesionalan, konflik dalam organisasi, fasilitas.

Produktivitas merupakan hasil akhir yang dicapai oleh organisasi setelah melaksanakan program yang ditetapkan, keberhasilan tersebut tentunya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Faktor efisiensi selalu dijadikan ukuran apakah organisasi mampu memanfaatkan sarana yang ada untuk hasil yang maksimal. Pada sisi lain bahwa pengalaman kerja pengelola organisasi merupakan faktor pendukung untuk mengefektifkan tugas-tugas yang telah direncanakan. Organisasi sosial keagamaan dan kedaerahan pada dasarnya memiliki manfaat yang besar bagi dunia pendidikan, karena masalah pendidikan tidak hanya bisa diserahkan kepada pemerintah saja. Peran organisasi sosial keagamaan memiliki kontribusi yang besar terhadap dunia pendidikan. Sementara itu SPP yang diterima dari mahasiswa mempengaruhi kinerja organisasi. Karena dengan adanya SPP tersebut biaya rutin pengelolaan perguruan tinggi terpenuhi walaupun tidak seluruhnya SPP tersebut menanggulangi anggaran rutin tersebut. Sedangkan jumlah mahasiswa yang kecil mempengaruhi terhadap operasional perguruan tinggi, hal ini berkaitan dengan income yang diperoleh dari mahasiswa. Perguruan tinggi yang dikelola oleh organisasi sosial keagamaan dan kedaerahan, memiliki keterkaitan emosional antara pengelola akademik dengan organisasi tersebut. Keterkaitan tersebut mempengaruhi semangat pengabdian dan keikhlasan di dalam bekerja sesuai dengan tuntutan organisasi. Oleh karena itu keprofesionalan merupakan hal yang perlu dimiliki oleh setiap pengelola organisasi, demikian juga halnya

dengan pengelola akademik perguruan tinggi agama Islam. Sebagai sebuah organisasi tentu saja konflik bukan merupakan hal yang asing, karena di dalam organisasi terdapat kelompok yang memiliki kepentingan tersendiri baik oleh pribadi-pribadi dalam kelompok maupun antara kelompok. Namun demikian tidak selamanya konflik membawa dampak buruk, adakalanya konflik tersebut akan membuat persaingan yang sehat antar pribadi maupun kelompok untuk berbuat yang terbaik bagi organisasi. Akhirnya perguruan tinggi yang baik, ialah apabila memiliki sarana dan fasilitas yang dapat mendukung kelancaran proses belajar mengajar.

### C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah perlu dilakukan agar diperoleh ruang lingkup penelitian yang jelas, hal ini dilakukan agar tidak terjadi penafsiran yang berbeda terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian tentang unjuk kerja atau kinerja merupakan penelitian yang sangat menarik karena berkaitan dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan, disamping itu apakah rencana yang ditetapkan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, dan untuk mengetahui profil suatu organisasi biasanya dilihat dari unjuk kerja atau kinerjanya.

Penelitian tentang unjuk kerja perguruan tinggi agama Islam di Medan difokuskan pada para pengelola akademiknya. Sedangkan variabel yang diduga kuat mempengaruhi unjuk kerja pengelola akademik tersebut adalah pengetahuan manajemen dan etos kerja.

3. Kedua variabel di atas yaitu pengetahuan manajemen dan etos kerja menjadi alasan bagi peneliti untuk membatasi ruang lingkup penelitian, dengan alasan karena adanya keterbatasan kemampuan, waktu maupun biaya, sehingga variabel lainnya tidak peneliti pilih sebagai variabel prediktor dalam penelitian ini.

Hasil-hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk:

#### D. Perumusan Masalah

Bertolak dari batasan-batasan di atas, maka peneliti mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat kontribusi variabel pengetahuan manajemen terhadap unjuk kerja pengelola akademik pada perguruan tinggi agama Islam di Medan?
2. Apakah terdapat kontribusi variabel etos kerja terhadap unjuk kerja pengelola akademik pada perguruan tinggi agama Islam di Medan?
3. Apakah terdapat kontribusi variabel pengetahuan manajemen dan etos kerja secara bersama-sama terhadap unjuk kerja pengelola akademik perguruan tinggi agama Islam di Medan?

#### E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Kontribusi variabel pengetahuan manajemen terhadap unjuk kerja pengelola akademik perguruan tinggi agama Islam di Medan.
2. Kontribusi variabel etos kerja terhadap unjuk kerja pengelola akademik perguruan tinggi agama Islam di Medan.

3. Kontribusi pengetahuan manajemen dan etos kerja secara bersama-sama terhadap unjuk kerja pengelola akademik perguruan tinggi agama Islam di Medan.

## F. Kegunaan Penelitian

Hasil-hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk:

1. Pengelola akademik di lingkungan perguruan tinggi agama Islam di Medan sebagai masukan dalam rangka meningkatkan unjuk kerja masing-masing. Dengan ditingkatkannya unjuk kerja tersebut diharapkan mutu pelayanan terhadap kepentingan mahasiswa dapat diberikan secara maksimal.
2. Pimpinan perguruan tinggi agama Islam dalam meningkatkan mutu unjuk kerja sivitas akademiknya, sehingga dapat menerima tanggung jawab secara keseluruhan dari semua pihak yang terlibat menjadikan perguruan tinggi tersebut sebagai sarana yang dapat memenuhi kebutuhan orang-orang yang memanfaatkannya.
3. Mahasiswa sebagai bagian sivitas akademika merupakan pelanggan memerlukan pelayanan yang memuaskan dalam proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan sebaik-baiknya.
4. Yayasan perguruan tinggi swasta agar dapat meningkatkan mutu perguruan tinggi melalui penyelenggaraan administrasi akademik yang baik sebagai salah satu unsur keberhasilan suatu perguruan tinggi.