ANALISIS PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN *GRIT* TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DENGAN *ISLAMIC WORK ETHIC* SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI (PTKIN) SE-SUMATERA BARAT)

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar

Magister Pada Program Studi Pascasarjana Ekonomi Syariah

Oleh

EVA YOUANDA

NIM : 30121009

PROGRAM STUDI PASCA SARJANA EKONOMI SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI

2023

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI ..... **i**
DAFTAR TABEL ..... **iii**
DAFTAR GAMBAR ..... **iv**

BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 16
1.3 Tujuan Penelitian 16
1.4 Manfaat Penelitian 17
1.5 Kontribusi Penelitian 18
1.6 Ruang Lingkup Penelitian 19

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Landasan Teori 20
1. Kinerja Tenaga Kependidikan 20
a. Konsep Dasar Kinerja 20
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja 21
c. Dimensi dan Indikator Kinerja 24
d. Kinerja dalam Pandangan Islam 25
2. Teknologi Informasi 26
a. Pengertian 26
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi 28
c. Indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi 29
d. Teknologi Informasi dalam Pandangan Islam 30
3. GRIT 34
a. Pengertian GRIT 34
b. Aspek-Aspek GRIT 38
c. Faktor yang mempengaruhi GRIT 41
d. Teori Insentitas Motivasi 46
e. Pengukuran GRIT 48
f. Pandangan Islam tentang GRIT 49
4. *Islamic Work Ethics* 51
a. Pengertian 51
b. Karakteristik Etika Kerja Islam 55
2.2 Kajian Terdahulu 59
2.3 Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan 68
2.4 Pengaruh *Grit* terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan 68
2.5 Pengaruh *Islamic Work Ethics* sebagai pemoderasi antara hubungan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan 70
2.6 Pengaruh *Islamic Work Ethics* sebagai pemoderasi antara hubungan *Grit* terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan 70

2.7 Kerangka Konseptual 71
2.8 Hipotesis Penelitian 72

BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Jenis Penelitian 73
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian 74
3.3 Jenis dan Sumber Data 74
3.4 Populasi dan Sampel 74
1. Populasi 74
2. Sampel 76
3.5 Defenisi Operasional Variabel 78
1. Variabel Dependent 80
2. Variabel Independent 80
3. Variabel Moderasi 81
3.6 Instrumen Penelitian 81
3.7 Teknik Pengumpulan Data 82
3.8 Teknik Analisis Data 84

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 91
1. Sejarah Universitas Islam Negeri Bonjol 92
2. Sejarah Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek 102
3. Sejarah Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus 113
4.2 Analisis Deskriptif 123
1. Deskripsi Responden 123
2. Deskripsi Variabel 125
4.3 Hasil Analisis Data 136
4.4 Pengujian Hipotesis 146
4.5 Analisis Temuan 152

BAB V PENUTUP
5.1 Kesimpulan 162
5.2 Implikasi Keilmuan 164
5.3 Implikasi Kebijakan 165
5.4 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Selanjutnya 166
5.5 Saran 167

DAFTAR PUSTAKA 169
LAMPIRAN 176

DAFTAR TABEL

1.1 Tabel Jumlah Tendik UIN IB Padang Tahun 2020-2022..... 2
1.2 Tabel Jumlah Tendik UIN SMDD Bukittinggi Tahun 2020-2022..... 3
1.3 Tabel Jumlah Tendik UIN Mahmud Yunus Batusangkar TH 2020-2022. 4
2.1 Tabel Kajian Terdahulu.....59
3.4.1 Tabel Penyebaran Tendik di UIN IB Padang 75
3.4.2 Tabel Penyebaran Tendik di UIN SMDD Bukittinggi 75
3.4.3 Tabel Penyebaran Tendik di UIN Mahmud Yunus Batusangkar.....76
3.5.1 Tabel Defenisi Operasional Variabel 78
3.6.1 Tabel Kisi-Kisi Instrumen.....82
4.2.1 Tabel Responden Berdasarkan PTKIN 123
4.2.2 Tabel Responden Berdasarkan Usia 124
4.2.3 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....124
4.2.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Teknologi Informasi.....127
4.2.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden GRIT 129
4.2.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kinerja 131
4.2.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden *Islamic Work Ethics*.....134
4.3.1 Kriteria Evaluasi Model Pengukuran.....137
4.3.2 Loading Factor X1,X2,Y,Z Sebelum Direspesifiakasi 139
4.3.3 Loading Factor X1,X2,Y,Z Setelah Direspesifiakasi 139
4.3.4 Pengukuran Kriteria AVE 140
4.3.5 Loading Factor X1,X2,Y,Z Setelah Direspesifiakasi ke-dua 141
4.3.6 Pengukuran Kriteria AVE 141
4.3.7 Hasil Uji Reliabilitas.....141
4.3.8 Pengujian *Discriminant Validity*.....143
4.3.9 R Square.....145
4.4.1 Koefisien Jalur Hipotesis 1.....147
4.4.2 Koefisien Jalur Hipotesis 2.....148
4.4.3 Koefisien Jalur Hipotesis 3.....150
4.4.4 Koefisien Jalur Hipotesis 4.....151

DAFTAR GAMBAR

2.7.1 Kerangka Konseptual…… 71
3.8.1 Model Analisis 86
3.8.2 Diagram Jalur.....87
4.3.1 Model Struktural Variabel.....136
4.4.1 *Direct Effect*.....147
4.4.2 *Effect Moderation* X1*Z.....149
4.4.3 *Effect Moderation* X2*Z.....151

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai penyedia jasa pendidikan, perguruan tinggi berperan besar dalam mensukseskan program pemerintah yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Ketatnya persaingan antar perguruan tinggi membuat setiap perguruan tinggi harus memperhatikan kualitas lulusannya agar tetap mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya dan dunia luar. Dalam upaya meningkatkan kualitas perguruan tinggi, tenaga pendidik dituntut untuk menunjukkan kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan dari Perguruan tinggi tempat dia bekerja, seperti penyelenggaraan belajar mengajar, pelayanan administrasi akademik, kerjasama (MOU) dengan pihak luar dan alumni untuk pengembangan pendidikan.

Kualitas lulusan tidak terlepas dari kualitas dosen dan tenaga pendidik yang ada dalam sebuah Perguruan Tinggi, kualitas dosen bukan hanya dilihat dari kepandaiannya dalam mentransfer ilmu kepada mahasiswa, tetapi juga dilihat dari seberapa banyak Penelitian yang dihasilkan dan Pengabdian kepada masyarakat yang telah dilakukan. Ketiga tugas dosen ini dikenal dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Begitu juga dengan Tenaga Pendidik, kualitas tenaga pendidik dapat dilihat dari kepatuhan terhadap Kode Etik yang telah ditetapkan oleh Institut dan juga dapat dinilai berdasarkan pedoman pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dimana salah satu penilaian Kinerja

tenaga pendidik adalah dapat memenuhi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang meliputi rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS setiap tahun[1].

Salah satu daerah yang memiliki Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan dan perilaku kerja yaitu Provinsi Sumatera Barat, Sumatera Barat memiliki 3 (tiga) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) yang tersebar di 3 wilayah, yaitu Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol di Kota Padang, Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek di Kota Bukittinggi, dan Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus di Kota Batusangkar.

Berdasarkan survey awal yang sudah dilakukan, telah diperoleh data jumlah Tenaga Kependidikan dari Subbag Kepegawaian/Organisasi Kepegawaian & Penyusunan Peraturan Pemerintah (OKPP) dari 3 (tiga) PTKIN tersebut, dengan data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Tenaga Kependidikan UIN IB Padang Tahun 2020-2022

NO	Tahun	Jumlah Tendik
1	2020	189 Orang
2	2021	182 Orang
3	2022	147 Orang

Sumber : OKPP UIN IB Padang

[1] PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA, 'Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil', *Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*, 2019, 1–52.

Adapun penyebaran tenaga kependidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol pada tahun 2022 terdapat pada Fakultas Adab dan Humaniora, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Fakultas Syariah, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Fakultas Sains dan Teknologi, Pascasarjana, Kepala Biro AUPK dan AAKK, Bahagian Administrasi dan Umum, Fungsi Organisasi dan Kepegawaian, Fungsi Keuangan dan Perencanaan, Fungsi Humas dan Kelembagaan, Bagian Akademik dan Kemahasiswaan, LPPM, LPM, Perpustakaan, dan TIPD dengan total 147 tenaga kependidikan.

Tabel 1.2
Jumlah Tenaga Kependidikan UIN SMDD Bukittinggi Tahun 2020-2022

NO	Tahun	Jumlah Tendik
1	2020	59 Orang
2	2021	58 Orang
3	2022	63 Orang

Sumber : OKPP UIN SMDD Bukittinggi

Adapun penyebaran tenaga kependidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi pada tahun 2022 terdapat pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Fakultas Syariah (F.SYA), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (FUAD), Pascasarjana, LP2M, LPM, Subbag OKPP, Subbag Umum, Subbag Perencanaan, Subbag Keuangan, Subbag Akademik dan Kemahasiswaan, SPI, UPT Perpustakaan, UPT Laboratorium Terpadu, UPT

TIPD, Unit Pelayanan Bahasa, Unit Bisnis, UPT Mahad Al-Jamiah, dan Rumah Jurnal dengan total 63 Tenaga Kependidikan.

Tabel 1.3
Jumlah Tenaga Kependidikan UIN Mahmud Batusangkar
Tahun 2020-2022

NO	Tahun	Jumlah Tendik
1	2020	66 Orang
2	2021	67 Orang
3	2022	72 Orang

Sumber : OKPP UIN Mahmud Yunus Batusangkar

Adapun penyebaran tenaga kependidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus pada tahun 2022 terdapat pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Fakultas Syariah (F.SYA), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (FUAD), Pascasarjana, LP2M, LPM, Kepegawaian, THR, Subbag Keuangan dan Perencanaan, Subbag Akademik dan Kemahasiswaan, Biro AUAK Perpustakaan dan TIPD dengan jumlah 72 tenaga kependidikan.

Berdasarkan pengamatan dan informasi dari berbagai sumber, ditemukan beberapa hal yang berkaitan dengan tingkat Kinerja Tenaga kependidikan di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Sumatera Barat, temuan pada awal penelitian ini mengindikasikan bahwa masih banyak tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Sumatera Barat yang belum mampu menggunakan aplikasi terintegrasi berbasis *web,* yang dapat digunakan secara Online yang dinamakan dengan Aplikasi MaNDE pada Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang, Aplikasi e-Santer pada

Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Bukittinggi, dan Aplikasi e-Campus pada Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar, karena keterbatasan ilmu di bidang teknologi sehingga membuat capaian kinerja tenaga kependidikan menjadi rendah. Hal tersebut menunjukkan kurang siapnya tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Disiplin kerja yang telah dilakukan oleh tenaga kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Sumatera Barat secara umum sudah berjalan dengan baik, namun hal tersebut masih kurang optimal karena masih ada tenaga kependidikan yang tidak efektif dalam memanfaatkan waktu kerja dan dalam menjalankan peraturan jam masuk dan jam pulang.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut pendapat Keith Davis didalam Mangkunegara diantaranya adalah faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi (*motivation*)[2]. Menurut Henry Simamora kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, pertama yaitu faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi, kedua adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi, dan faktor ketiga adalah organisasi, yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.[3]

Menurut A. Dale Timple dan Sedarmayanti Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal

[2] Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, 7th edn (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007).

[3] Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE, 1997).

(disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang, misalnya kinerja baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang tersebut tidak mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sementara, faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.[4]

Berdasarkan defenisinya, dapat diketahui bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Pengertian ini juga menekankan tugas dan fungsi dari individu dan kelompok dalam menyelesaikan tugas. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standard atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya. Semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah.

Berdasarkan telaah terhadap teori, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja hanya seputar motivasi, faktor internal dan eksternal, tidak ada pembahasan yang mengkaji tentang Penggunaan Teknologi, pada nyatanya

[4] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Refika Aditama, 2011).

seiring berkembangnya tuntutan zaman, teknologi adalah salah satu hal yang sangat mendominasi dunia kerja dan semua tenaga kerja harus mampu mengimbangi kemajuan dari teknologi tersebut.

Penelitian mengenai penggunaan teknologi pada lingkungan kerja memiliki hasil yang berbeda-beda (*research gap*), dimana beberapa peneliti menyatakan bahwa penggunaan teknologi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan ada temuan lain yang memberikan hasil yang berbanding terbalik.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penggunaan teknologi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hilmi Muzzaki[5], Kiki, Hairunnisa[6] dan penelitian Ratina dkk[7], penelitian yang telah mereka lakukan menunjukkan bahwa semakin canggih teknologi yang digunakan akan semakin menunjang kinerja dari penggunanya/pegawai.

Selanjutnya adalah temuan yang menunjukkan bahwa penggunaan teknologi memberikan pengaruh negative pada kinerja pegawai adalah penelitian yang dilakukan oleh Aminah, Herawati[8] serta penelitian Siti

---

[5] Saiful Rahman Yuniarto Muhammad Hilmi Muzakki, Heru Sosilo, 'Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39.2 (2016).

[6] Hairunnisa Kiki, 'Pengaruh Perkembangan Teknologi Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai', *EJournal Ilmu Komunikasi*, 10.4 (2022).

[7] Sofia Ratina, Roy, 'Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.2 (2018).

[8] Aminah Aminah, Jajuk Herawati, and Epsilandri Septyarini, 'Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8.2 (2021), 290–305 <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.237>.

Samsiah,dkk[9] dan juga penelitian Malino, dkk[10] temuan pada hasil penelitian mereka menyatakan bahwa semakin canggih tingkat teknologi yang digunakan akan membuat kinerja pegawai semakin menurun, karena pegawai tidak mampu mengimbangi perkembangan zaman dan kurangnya pelatihan yang diadakan oleh instansi pada tempat bekerja.

Selain itu, berdasarkan survey awal yang sudah dilakukan, yaitu wawancara dengan beberapa pihak yang ada pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) se-Sumatera Barat, yaitu dengan pihak OKPP UIN Imam Bonjol Padang, UIN Sjech M. Djamil Jambek Bukittinggi, dan UIN Mahmud Yunus Batusangkar, masih ada beberapa indikator lain yang membuat kinerja pegawai di lingkungan PTKIN se-Sumatera Barat tidak optimal dan masih rendah, diduga masih adanya pegawai yang motivasi kerjanya berorientasi pada besarnya anggaran yang tersedia, kurang meratanya kompensasi antar lembaga-lembaga dan unit, menurunnya motivasi kerja akibat pengaruh kebijakan serta kemampuan/kinerja staf/bawahan pada masing-masing unit berbeda-beda sehingga mempengaruhi kinerja masing-masing pimpinan.

Temuan pada point pertama terkait orientasi kerja hanya berdasarkan kepada anggaran yang tersedia merupakan hal yang bertentangan dengan nilai-nilai Syari'ah, dimana berdasarkan Hadist Riwayat Tabrani dan Bukhari

[9] Siti Samsiah, Evi Marlina, and Hendri Ali Ardi, 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22.2 (2018), 154–67.

[10] M Ruauw and others, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Upah Dan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Kerja Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Manado', *Jurnal EMBA*, 10.4 (2022), 1869–80.

menyatakan bahwa "*Bahwa Allah sangat mencintai orang-orang mukmin yang suka bekerja keras dalam usaha mencari mata pencaharian*", dan juga Hadist lainnya yaitu "*Dari 'Aisyah (Istri Rasulullah), Rasulullah SAW bersabda "Seseorang yang bekerja keras ia akan diampuni Allah*". (HR. Tabrani dan Bukhari)

Begitu juga pada firman Allah QS.At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Perilaku tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai Keislaman dan tidak mencerminkan bahwa tenaga kependidikan berada dibawah naungan Institusi Keagamaan, sehingga fenomena-fenomena tersebut akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat masih ada pegawai yang kurang mencari alternatif untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, masih kurang teliti dalam bekerja, dan bekerja tidak sesuai prosedur yang ada. Selain itu, pegawai juga kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik karena kebutuhan atau keinginannya kurang terpenuhi.

Salah satu permasalahan psikologis yang berdasar pada kekuatan mental dan karakter individu untuk mencapai tujuan dalam aktifitasnya adalah kurangnya kegigihan dari individu tersebut. Dimana sifat ini dikenal dengan istilah *Grit.* Orang-orang dengan *grit* yang tinggi akan lebih disenangi perusahaan, tak hanya itu, orang-orang ini pun akan lebih gigih dalam mencapai tujuan. Istilah ini dicetuskan oleh seorang psikolog bernama Angela

Duckworth pada tahun 2016, ia menerbitkan buku yang berjudul *Grit: The Power of Passion and Perseverance.* Angela Duckworth percaya bahwa modal utama dari kesuksesan seseorang adalah ketekunan dan semangat.[11] Tulisan lain yang membahas tentang *Grit* adalah tulisan Linda Kaplan Thayer dan Robin Koval, penulis buku *Grit to Great* ini menjabarkan *Grit* menjadi singkatan dari *Guts* (Keberanian), *Resilience* (Ketangguhan), *Initiative* (Inisiatif), *Tenacy* (Kegigihan).[12] Keempat aspek dalam diri inilah yang dianggap mampu menyusun pribadi ideal yang dapat mencapai target-target dalam hidup.

Untuk mengetahui bagaimana Kinerja dari seorang tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan instrument penilaian, yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), penilaian SKP ini dilakukan oleh Pejabat Penilai, namun terdapat perbedaan pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang berlaku pada bulan Juni tahun 2022 dengan SKP sebelumnya, dimana penilaian perilaku kerja tenaga kependidikan pada SKP sebelum tahun 2022 memuat 6 unsur penilaian, yaitu: Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, Kepemimpinan. Sementara SKP yang mulai berlaku pada bulan Juni 2022, hanya memuat 5 unsur penilaian, diantaranya: Orientasi Pelayanan, Inisiatif Kerja, Komitmen, Kerjasama, Kepemimpinan

Terdapat 2 point yang diperbaharui pada SKP terbaru, yaitu dihilangkannya penilaian Integritas dan penilaian disiplin kerja, 2 penilaian ini diganti dengan 1 penilaian baru yaitu penilaian Inisiatif Kerja. Sehingga pada

[11] Angela Duckworth, *Grit: The Power of Passion and Perseverance* (usa: Penguin Random House, 2016).

[12] Robin Koval Linda Kaplan Thayer, *Grit to Great* (USA: Words, 2018).

SKP baru hanya menilai 5 unsur dalam perilaku kerja. Sementara penilaian Inisiatif Kerja yang diterapkan pada SKP terbaru secara tidak langsung akan membuat nilai dari tenaga kependidikan menjadi relative rendah, karena inisiatif ini berkaitan dengan tingkat *Grit* individu dan kemampuan dalam penggunaan teknologi yang telah dipaparkan pada pernyataan sebelumnya, keterbatasan terhadap penguasaan teknologi membuat pegawai sulit untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut, serta pegawai juga kurang mencari alternatif untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, masih kurang teliti dalam bekerja, dan bekerja tidak sesuai prosedur yang ada.

Oleh karena itu, faktor kemampuan tenaga pendidik terhadap Penggunaan Teknologi dan *Grit* pada setiap Tenaga Kependidikan perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Sumatera Barat.

Berbagai fenomena di atas memberikan gambaran yang mengindikasikan bahwa kinerja tenaga kependidikan/pegawai di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Sumatera Barat termasuk kategori rendah padahal seharusnya sebagai aparatur negara, pegawai harus memiliki kinerja yang baik dan konsisten serta memiliki kesadaran yang tinggi atas pekerjaanya. Apabila permasalahan ini dibiarkan begitu saja, maka dikhawatirkan akan menjadi penghalang dalam pencapaian tujuan pelayanan prima yang telah ditetapkan.

Dalam proses mencapai tujuan organisasi diperlukan pengukuran terhadap keberhasilan yang harus dicapai oleh setiap tenaga kependidikan secara individu. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi perkembangan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian kinerja tenaga kependidikan tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja yang diberikan seorang tenaga kependidikan pada lembaga/organisasi tempatnya bekerja. Tenaga kependidikan yang ada pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Sumatera Barat, memiliki peran yang sangat besar dalam upaya peningkatan kualitas serta mutu universitas kedepannya sehingga mampu bersaing dengan Universitas serta perguruan tinggi lainnya. Dalam melaksanakan tugas yang ada apakah setiap tenaga kependidikan telah memberikan kinerja secara optimal sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap lembaga saat ini.

Hal ini juga didukung oleh beberapa hasil pada penelitian terdahulu, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Trenggono Widodo[13] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga penelitian yang dilakukan ole Bryan, dkk temuan pada penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi dan perilaku kerja berpengaruh positif

[13] Trenggono Tri Widodo, Nanang Alamsyah, and Chandyka Bagus Utomo, 'Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam', *Jurnal Industri Kreatif (Jik)*, 2.1 (2018), 97 <https://doi.org/10.36352/jik.v2i1.77>.

dan signifikan terhadap kinerja karyawan[14]. Dan beberapa penelitian lainnya juga menyatakan bahwa Perilaku Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, namun semua penelitian terdahulu hanya dilakukan pada Institusi Non-Keislaman seperti perusahaan-perusahaan dan lingkungan pemerintahan.

Sebagai sebuah lembaga pendidikan yang berlandaskan kepada nilai keagamaan Islam, PTKIN di Sumatera Barat seharusnya bisa memanfaatkan teknologi informasi yang sudah disediakan dan bekerja lebih giat dengan berorientasi pada nilai-nilai *grit,* yaitu *Guts* (Keberanian), *Resilience* (Ketangguhan), *Initiative* (Inisiatif), *Tenacy* (Kegigihan). Apabila seorang tenaga kependidikan memiliki akhlak dan moral yang baik, maka kinerja dari tenaga kependidikan akan lebih maksimal dan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan, karena Sumber Daya Manusia di lingkungan kependidikan selain harus mempunyai kemampuan teknis dibidang pendidikan, juga dituntut untuk mengetahui ketentuan dan prinsip-prinsip agama Islam secara baik serta memiliki akhlak dan moral yang Islami.

Menurut Dahlan Siamat, akhlak dan moral Islami dalam bekerja dapat disarikan dalam empat ciri pokok utama, yaitu : *shiddiq* (benar dan jujur), *tabligh* (membawa lingkungan menuju kebaikan), *amanah* (dapat dipercaya), dan *fathanah* (kompeten dan professional). Keempat ciri pokok tersebut hendaknya dapat menjadi ketentuan umum yang bersifat normative dalam penetapan kualitas sumber daya manusia baik pimpinan maupun pelaksana

[14] Bryan Manampiring and dan Agus S. Soegoto Christoffel Kojo, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara', *EMBA*, 7.3 (2019), 4026–35.

pendidikan.[15]

Nilai akhlak dan moral Islami ini terdapat dalam nilai-nilai pada etos atau etika kerja Islam yang biasa disebut dengan *Islamic Work Ethics*, Menurut Ahmad Janan Asifudin, *Islamic Work Ethics* merupakan karakter atau kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari system keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap mendasar dalam kehidupan. *Islamic Work Ethics* adalah pemahaman tentang fungsi dan kedudukan dalam bekerja, mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban, Islam adalah agama fitrah yang sesuai dengan kebutuhan manusia diantaranya kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.[16] Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) tidak hanya mengharapkan Tenaga kependidikan yang ahli dibidangnya, tetapi yang lebih penting para tenaga kependidikan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang baik dan optimal dan bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang ada pada agama Islam.

Dengan adanya *Islamic Work Ethics* dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021)[17] ia melakukan penelitian pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor, dan diperoleh hasil bahwa Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lalu

---

[15] Dahlan Siamat, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2004).

[16] Ananto Pramandhika, 'Motivasi Kerja Guru TPQ Di Kecamaan Semarang Selatan', *Jurnal Pendidikan Undip*, 2.4 (2011).

[17] Nurjaya Nurjaya and others, 'Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor', *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4.2 (2021), 172 <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>.

penelitian yang dilakukan oleh Rizky Firdaus Habibie (2018)[18], hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Etos kerja Islami memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Pegadaian Syariah Bauran, selain itu juga ada penelitian lain yang menyatakan bahwa *Islamic Work Ethics* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2019)[19], Intan (2019)[20] dan Yessi (2019)[21].

Terjadinya perbedaan pada hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja tenaga kependidikan diduga juga karena berbedanya nilai-nilai etika kerja Islam pada setiap individu, Sehingga dengan adanya *Islamic Work Ethics* ini sebagai variable pemoderasi antara hubungan penggunaan teknologi informasi dan *grit* terhadap kinerja tenaga kependidikan dapat membuat hubungan kedua faktor tersebut semakin kuat dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh dari variable tersebut, yaitu Penggunaan Teknologi Informasi dan *Grit* terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan yang dimoderasi oleh *Islamic Work Ethics* pada Perguruan

---

[18] Rizky Firdaus Habibie, 'Hubungan Etos Kerja Lslami Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Unit Pegadaian Syariah Bauran', *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 12.1 (2018), 18–31.

[19] Annisa Sylviana Dewi, 'Pengaruh Islamic Work Ethics Terhadap Kinerja Karyawan Dan OCB Pada Perum Perhutani KPH Gundih' (Uniiversitas Muhammdyah Surakarta, 2019).

[20] Intan Permatasari, 'Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 7.5 (2019), 852.

[21] Yessi Fitri, 'The Role of Adversity Intelligence in Encouraging the Implementation of Islamic Work Ethics and the Impact on Accountant's Performance and Career Development of Accountants', *KnE Social Sciences*, 3.14 (2019), 619.

Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Sumatera Barat, apakah benar Teknologi Informasi dan *Grit* yang dimoderasi oleh *Islamic Work Ethics* dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan pada setiap tenaga kependidikan di PTKIN Se-Sumatera Barat. Maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul "*Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Grit Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dengan Islamic Work Ethics Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Sumatera Barat)*".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh *Grit* terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Sumatera Barat?
3. Bagaimana *Islamic Work Ethics* memoderasi pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Sumatera Barat?
4. Bagaimana *Islamic Work Ethics* memoderasi pengaruh *Grit* terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Sumatera Barat?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Sumatera Barat.
2. Menganilisis pengaruh *Grit* terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Sumatera Barat.
3. Menganalisis bagaimana *Islamic Work Ethics* dalam memoderasi pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Sumatera Barat.
4. Menganalisis bagaimana *Islamic Work Ethics* dalam memoderasi pengaruh *Grit* terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Sumatera Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

   Bagi peneliti sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi guna memperoleh gelar Magister Ekonomi (ME) pada program studi Pascasarjana Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek.

2. Manfaat Kontribusi Pengembangan Ilmu

   Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu bagi pengembangan teori, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep untuk penelitian selanjutnya.

3. Manfaat Operasional

   Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam melakukan pembinaan terhadap Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Sumatera Barat.

4. Manfaat bagi Regulasi

   Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Pimpinan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Sumatera Barat sebagai landasan dalam mengevaluasi kelemahan-kelemahan dan menjadi dasar bagi perbaikan ke arah yang lebih baik.

1.5 Kontribusi Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada pihak-pihak berikut:

1. Pengembangan Keilmuan

   Hasil penelitian ini mampu memberikan tambahan ilmu dan pengetahuan bagi pimpinan maupun tenaga kependidikan di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Sumatera Barat dan dapat digunakan sebagai evaluasi kinerja tenaga kependidikan pada setiap Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Sumatera Barat.

2. Kajian Mendatang

   Menambah referensi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berikutnya dan menemukan *novelty* atau menggunakan variable lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini

3. *Stake Holder* pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Sumatera Barat

   Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan pimpinan dalam menghasilkan kebijakan agar dapat meningkatkan kualitas tenaga kependidikan dikemudian hari.

1.6 Ruang lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penelitian ini membahas tentang analisis penggunaan teknologi informasi dan *grit* terhadap kinerja tenaga kependidikan yang dimoderasi oleh *Islamic Work Ethics* pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Sumatera Barat yaitu pada

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1. Kinerja Tenaga Kependidikan

a. Konsep Dasar Kinerja

Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Pencapaian hasil kinerja karyawan yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja karyawan guna untuk memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Ahli Ada beberapa definisi mengenai kinerja yang dijelaskan oleh beberapa ahli, berikut adalah beberapa definisi kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[22]

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja juga merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian

[22] Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung. 2011, hlm.32

atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efesiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.[23]

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan.

Berdasarkan definisi di atas menunjukkan bahwa kinerja tenaga kependidikan merupakan hasil pekerjaan dari tenaga pendidik secara kualitas dan kuantitas yang membantu organisasi/Institut/Universitas dalam mencapai tujuan bersama. Kinerja tenaga kependidikan yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :[24]

---

[23] Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2011,hlm.112

[24] Tika Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan.* Jakarta:Bumi Aksara, 2014, hlm.92

1) Iklim Organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3) Kualitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4) Kemampuan Kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5) Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif

dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6) Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7) Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

8) Kuantitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9) Disiplin Kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya

kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

c. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Robbins, yang dibagi kedalam 6 dimensi, yaitu :[25]

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan

[25] Robbins, P. Stephen. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan.* Erlangga, Jakarta.2006. hlm. 31

maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

d. Kinerja dalam Pandangan Islam

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan, Dengan merujuk kepada Tafsir Inspirasi karya Zainal Arifin Zakaria, pada surat Al-Lail ayat 2:

وَالنَّهَارِ إِذَا تَجَلَّىٰ

Artinya: *"demi siang apabila terang benderang"*

Dalam tafsir tersebut dijelaskan bahwa siang adalah masa untuk bekerja, dan kerja adalah sebagian dari pengertian ibadah bagi seorang mukmin, kapan dan dimana saja selama niatnya untuk Allah.[26] Hal ini didukung oleh QS.Al-Ashr ayat 1-3 Allah berfirman:

وَالْعَصْرِ(١)

إِنَّ الْإِنسٰنَ لَفِى خُسْرٍ(٢)

[26] Zainal Arifin Zakaria, Tafsir Inspirasi, (Jakarta: Duta Azhar, 2012), hal. 868

إِلَّا الَّذِيْنَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ الصّٰلِحٰتِ وَتَوَاصَوْاْ بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْاْ بِالصَّبْرِ (٣)

Artinya: *"demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran"*

QS. Asy-Syarh ayat 6-8 Allah berfirman:

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٦) فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ(٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَب (٨)

Artinya: "*Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap*"

Ayat tersebut menyatakan bahwa bila keadaan susah, apabila kita ingin keluar dari kesusahan dan berubah dari keadaan miskin menjadi kaya maka kita harus tekun dan sabar dalam bekerja. Dan sabda Rasullallah Saw: Mencari rezeki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan yang fardhu (HR.Ath-thabrani dan al- Baihaqi). "sesungguhnya Allah Swt, senang melihat hambanya yang bersusah payah (lelah) dalam mencari rezeki yang halal ", supaya kerja nampak dan etos kerja meningkat, maka selesaikanlah sesuatu urusan (pekerjaan) dengan baik, lalu kerjakan urusan yang lain dan jangan renggangkan dengan pekerjaan peribadatan.

2. Teknologi Informasi

a. Pengertian

Semula teknologi informasi digunakan hanya sebatas pada pemprosesan data. Dengan semakin berkembanganya teknologi informasi, hampir semua aktivitas organisasi saat ini telah dimasuki

oleh aplikasi dan otomatisasi teknologi informasi. Pengertian tentang teknologi informasi dapat beraneka ragam walaupun masing-masing definisi memiliki inti yang sama.

Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan juga merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.[27]

Teknologi informasi adalah mencakup komputer (baik perangkat keras dan perangkat lunak), berbagai peralatan kantor elektronik, perlengkapan pabrik dan telekomunikasi. Lebih spesifik teknologi informasi mendefinisikan bahwa teknologi adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima sehingga lebih cepat, lebih luas sebarannya, dan lebih lama penyimpanannya.[28]

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah suatu gabungan dari teknologi komputer dan komunikasi yang berbentuk sistem dari perangkat lunak dan perangkat keras yang digunakan untuk mengolah, memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk

[27] Sutabri, *Pengantar Teknologi Informasi*, *Sutabri* (Yogyakarta: ANDI, 2013).
[28] D Darmawan, *Pendidikan Teknologi Informasi Dan Komunikasi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013).

menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan sebagai sarana organisasi untuk mengurangi ketidakpastian dan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan, selain itu teknologi informasi dapat menghasilkan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi pemanfaatan Teknologi Informasi

Untuk membuat keputusan yang lebih informatif, maka pengembangan sistem perlu memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi, yaitu sebagai berikut:[29]

1) Faktor sosial (social factor).

Merupakan internalisasi kultur subyektif kelompok dan persetujuan interpersonal tertentu yang dibuat individual dengan yang lain dalam situasi sosial tertentu. Kultur subyektif berisi norma (norm) dan nilai-nilai (value).

2) Affect

Dapat diartikan sebagai perasaan individu atas pekerjaan, apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan, rasa suka atau tidak suka dalam melakukan pekerjaan individu dengan menggunakan teknologi informasi.

[29] Sabihaini, 'Analisis Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kinerja Individual (Studi Pada Rumah Sakit Di Yogyakarta)', *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*, 6.1 (2006), 1–16.

3) Kompleksitas (*complexity*).

Sebagai tingkat inovasi yang dipersepsikan sebagai sesuatu yang relatif sulit untuk diartikan dan digunakan.

4) Kesesuaian tugas (*job fit*).

Dapat di ukur dengan mengetahui apakah individu percaya bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja individu yang bersangkutan. Hubungan yang positif antara kesesuaian tugas dengan pemanfaatan teknologi informasi telah dibuktikan hasil penelitian.

5) Konsekuensi jangka panjang (*long-term concequences*).

Konsekuensi jangka panjang dari keluaran yang dihasilkan apakah mempunyai keuntungan dimasa yang akan datang dan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan saat ini.

6) Kondisi yang memfasilitasi (*fasiliting condition*)

Dalam konteks pemanfaatan teknologi informasi, kondisi yang memfasilitasi dapat dimasukkan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi.

c. Indikator pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan dengan estimasi dua faktor dibagi menjadi dua kategori lagi yaitu pemanfaatan dan efektivitas dengan dimensi masing-masing yang dikelompokkan sebagai berikut :[30]

[30] Nur Maflikhah, 'Peran Teknologi Informasi Pada Niat Untuk Mendorong Kwoledge Sharing Karyawan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surakarta (Sebuah Pengujian Terhadap Teori Difusi Inovasi)', *Jurnal Ekonomi Universitas Sebelas Maret*, 3.1 (2010).

1) Pemanfaatan meliputi :
    a) Menjadi pekerjaan lebih mudah (makes job easier)
    b) Bermanfaat (usefull)
    c) Menambah produktifitas (increas productivity).
2) Efektivitas meliputi :
    a) Mempertinggi efektifitas (enchance effectiveness)
    b) Mengembangkan kinerja pekerjaan (improve the job performance)

Pemanfaatan dari penggunaan teknologi informasi itu sendiri dapat diketahui dari kepercayaan pengguna teknologi informasi dalam memutuskan penerimaan teknologi informasi dengan satu kepercayaan bahwa pengguna teknologi informasi tersebut dapat memberikan konstribusi positif bagi penggunanya.

d. Teknologi Informasi dalam Pandangan Islam

Teknologi merupakan hal yang sangat melekat dalam kehidupan sehari-hari kita saat ini. Islam sendiri tidak pernah mengekang umatnya untuk maju dan modern , justru Islam sangat mendukung kemajuan umatnya untuk melakukan penelitian dan bereksperimen dalam bidang apapun termasuk dalam bidang teknologi. Selain banyak memuat tentang pentingnya pengembangan Sains, Al-Quran juga dapat dijadikan sebagai inspirasi ilmu dan pengembangan wawasan berpikir, sehingga mampu menciptakan sesuatu yang baru dalam kehidupan. Hanya saja, untuk menemukan hal tersebut, dibutuhkan

kemampuan untuk menggalinya secara lebih mendalam agar potensi alamiah yang diberikan Tuhan dapat memberikan kemaslahatan sepenuhnya bagi keselarasan alam dan manusia.

Ilmu pengetahuan dan teknologi dalam era revolusi industri 4.0 dan sosial 5.0 mengalami perubahan yang sangat drastis, sementara agama sendiri mengalami perubahan yang relatif lambat. Hal tersebut terjadi dikarenakan adanya ketidak harmonisan antara ilmu pengetahuan dan agama. Padahal, hakikat ilmu sebenarnya ialah segala ilmu di dunia ini tidak boleh terpisah dari pada nilai Islam dan ilmu tersebut baik merupakan ilmu yang terpuji atau ilmu yang terkeji.[31]

Untuk menuju perkembangan pada Iptek dalam Islam, hal pertama yang dapat dilakukan yaitu evaluasi dan refleksi terhadap faktor-faktor yang menjadi kemunduran Iptek dalam Islam. Pertama, masyarakat harus menghilangkan pertentangan-pertentangan ideologis dan politik di antara sesama anak manusia dari berbagai bangsa dan negara. Kedua, masyarakat harus mengembangkan tradisi berpikir, bebas, dan independen. [32]

Tradisi ini bisa memicu orang untuk mencari dan menggali informasi dalam rangka membentuk ilmu pengetahuan yang kita kehendaki. Terakhir, masyarakat harus mengembangkan sistem

[31] Osman Bakar, *Tauhid & Sains. Terj. Yuliani Liputo & M.S. Nasrulloh* (Bandung: Pustaka Hidayah, 2018).

[32] Achmad Baiquni, *Al-Qur'an Dan Ilmu Pengetahuan Kealaman* (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 1996).

pendidikan yang memperkuat pengetahuan dan kemanusiaan. Dengan cara ini, ilmu pengetahuan yang berkembang dalam Islam tak hanya berguna bagi agama kita, tapi juga berguna bagi kemanusiaan.

Selain itu, Islam juga mendorong umatnya agar melakukan penelitian yang juga senantiasa menjadikan Al-Qur'an menjadi sebuah pedoman ilmu pengetahuan. Hal ini jugalah yang mendorong umat muslim harus memiliki sifat-sifat ilmuwan, yakni kritis (QS. Al-Isra/17: 36), terbuka menerima kebenaran dari manapun datangnya ilmu tersebut (QS. Az-Zumar/39: 18), dan senantiasa menggunakan akal pikirannya untuk berpikir secara kritis (QS. Yunus/10: 10). Inilah yang mengantarkan pada sebuah keharusan bagi setiap umat muslim agar mampu unggul dalam bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) sebagai sarana kehidupan yang harus diutamakan untuk mencapai kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat , hal ini tertuang dalam QS. Al-Qashash/28: 77 yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: "*Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*"

Dan juga terdapat dalam QS. An-Nahl/16: 43; QS. Al-Mujadilah/58: 11; QS. At-Taubah/9: 122).[33]

Dalam hadis Rasulullah S.A.W juga terdapat dorongan untuk menuntut ilmu selaras dengan penekanan dari arti ilmu dalam Al-Quran. Dalam salah satu hadisnya beliau bersabda "*Barang siapa yang menempuh suatu jalan dalam rangka menuntut ilmu, maka Allah akan melapangkan jalan baginya menuju surga*" (HR at-Tirmizi. Beliau pun turut bersabda "*Barang siapa yang keluar untuk menuntut ilmu, maka dia berada di jalan Allah sampai ia kembali*" (HR at-Tirmizi)[34]

Kemajuan teknologi modern yang begitu pesat telah memicu munculnya produk-produk teknologi canggih seperti Smartphone, internet, alat-alat komunikasi dan barang-barang mewah lainnya, serta menawarkan aneka jenis hiburan bagi tiap orang tua, kaum muda, atau anak-anak. Namun tentunya alat-alat itu tidak bertanggung jawab atas apa yang diakibatkannya. Justru di atas pundak manusia lah terletak semua tanggung jawab itu. Sebab adanya berbagai media informasi dan alat-alat canggih yang dimiliki dunia saat ini, dapat berbuat apa saja. [35]

Kiranya faktor manusia lah yang menentukan operasionalnya. Adakalanya menjadi manfaat yaitu manakala manusia menggunakan

---

[33] Howard R Turner, *Sains Islam Yang Mengagumkan Sebuah Catatan Terhadap Abad Perten- Gahan. Terj. Zulfahmi Andri* (Bandung: Nuansa, 2004).

[34] Husain Heriyanto, *Menggali Nalar Saintifik Peradaban Islam* (Bandung: Mizan, 2011).

[35] Dkk A.I Sabra, *Sumbangan Islam Kepada Sains & Peradaban Dunia* (Bandung: Yayasan Ulumul Qur'an, 2001).

dengan baik dan tepat. Salah satu teknologi yang sedang marak saat ini adalah internet. Selain menghubungkan komunikasi global, manfaat lain dari internet ialah sebagai media informasi dan hiburan. Kemudian manfaat lainnya ialah sebagai sarana pendukung kegiatan pendidikan.

3. GRIT

a. Pengertian

Grit merupakan variabel psikologi dalam aliran psikologi positif yang mengangkat ketekunan sebagai prediktor kesuksesan dalam jangka waktu panjang. Aliran psikologi positif diperkenalkan oleh Martin E.P. Seligman, ia mengatakan bahwa dalam dunia psikologi fokus penelitian tentang isu-isu kesehatan mental seperti depresi, pesimistis, dan ketidakmampuan belajar telah bergeser kepada fokus penelitian tentang bagaimana cara menyembuhkan penyakit-penyakit mental, membantu orang-orang menjadi produktif dan sejahtera, serta eksplorasi diri mengenai bakat dan kemampuan yang dimiliki. Konsep *grit* sebagai prediktor kesuksesan lahir dari pertanyaan dalam ruang psikologi seperti: "Apa saja kemampuan-kemampuan yang dimiliki manusia?', "Dan berdasarkan kemampuan yang dimiliki seseorang, bagaimana dia dapat menjadi lebih sukses dari yang lain?"[36]

Intelegensi merupakan faktor yang paling terukur dan reliable untuk memprediksi kesuksesan seseorang dalam bidang akademik,

[36] Duckworth.

finansial, potensi karir, jabatan dan performansinya saat bekerja. Penelitian-penelitan mengenai kesuksesan yang lain membahas faktor-faktor non kognitif, seperti: Galton yang mengumpulkan informasi dari biografi macam-macam profesi seperti hakim, negarawan, ilmuwan, jurnalis, musisi, pelukis, pegulat, dll dan menyatakan bahwa kemampuan seseorang dalam satu bidang saja tidak cukup untuk meraih kesuksesan, melainkan kemampuan yang didukung dengan gairah atau semangat dan kerja keraslah yang akan menuntun seseorang untuk mencapai kesuksesan.[37]

Selain itu Howe mengulas detil biografi dari Darwin, Einstein, serta orang-orang jenius lainnya dan menyatakan bahwa kecerdasan intelegensi seseorang tidaklah cukup menjadi dasar kesuksesan, ketekunan memiliki peran yang sama pentingnya dengan kecerdasan seseorang untuk meraih kesuksesan.[38] Ericson dan Charness juga menyimpulkan bahwa dalam permainan catur, olahraga, musik, dan seni dibutuhkan setidaknya 10 tahun latihan rutin secara terus-menerus, dan 20 tahun dedikasi dalam satu bidang untuk mampu menjadi juara kelas dunia.

Angela Lee Duckworth melakukan penelitian terkait faktor apa yang menyebabkan seseorang dalam kualitas kemampuan yang sama, bisa menjadi lebih sukses dari yang lainnya. Duckworth melakukan penelitian pada Angkatan Darat West Point dan melihat kader yang

[37] Galton, *Hereditary Genius* (New York: Macmilan and co, 1892).
[38] M. J. A Howe, *Genius Explained* (New York: Cambridge University Press, 1999).

seperti apa yang mampu tetap bertahan, di National Spelling Bee melihat anak-anak yang berhasil lulus dan yang tidak, serta meninjau guru-guru SD pada tahun pertama mengajar, siapa yang berhasil menjadi guru yang baik dan bertahan di tahun berikutnya. Dari hasil penelitiannya dalam meninjau kesuksesan seseorang dari berbagai bidang, disimpulkan sebuah karakteristik yang signifikan sebagai prediktor kesuksesan, yaitu :*Grit*.

Grit mampu memprediksi kesuksesan karena seseorang yang *gritty* memiliki kontrol diri yang baik yang membuatnya mampu bertahan pada kegiatan yang berulang, membosankan, dan membuat frustrasi demi mencapai tujuan. Saat orang lain memilih menyerah dan beralih pada hal-hal lain yang terlihat lebih menjanjikan, individu dengan *grit* yang tinggi akan tetap bertahan sekalipun dihadapkan dengan kegagalan dan kesulitan.[39]

Berikut adalah beberapa definisi dari *grit* oleh beberapa tokoh, antara lain:

1) Duckworth dkk mengartikan *grit* sebagai konsistensi minat dan ketekunan dalam berusaha untuk mencapai tujuan jangka panjang.[40]

[39] K. A Duckworth, A. L., Kirby, T. A., Tsukayama, E., Berstein, H., & Ericsson, *Deliberate Practice Spells Success : Why Grittier Competitors Triumph at the National Spelling Bee* (usa: Cambridge University Press, 2011).

[40] D. R Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, 'Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals', *Journal of Personality and Social Psychology*, 92.6 (2007), 89–101.

2) Maddi dkk mengartikan *grit* sebagai sebuah keberanian atau kemampuan seseorang dalam menghadapi ketakutan akan kegagalan dan tetap bertahan menghadapi tantangan demi mencapai tujuan.[41]
3) Silvia dkk mendefinisikan *grit* sebagai kemampuan seseorang dalam meningkatkan *effort* atau usaha dengan mempertahankan motivasi demi mencapai sebuah tujuan.[42]
4) Lucas dkk mendefinisikan *grit* sebagai kemampuan individu untuk bertahan menghadapi tantantan-tantangan sulit dan menolak mengubah arah dan strategi tujuan, sekalipun beresiko mengalami kegagalan.[43]
5) DiMenichi & Richmond mengemukakan bahwa *grit* adalah kemampuan individu dalam mempertahankan atensi atau perhatian dalam mengejar tujuan yang telah ditetapkannya. Hal itu didukung oleh Myers dkk yang meninjau *grit* secara metaanalisis dan menemukan bahwa *grit* memiliki hubungan pada area ventral striatal dan medial prefrontal cortex atau bagian yang berimplikasi pada pemprosesan reward. Secara khusus lokasi ventral striatum

[41] D. R Maddi, S. R., Matthews, M. D., & Kelly, 'The Role of Hardiness and Grit in Predicting Performance and Retention of USMA Cadets', *International Journal of Business and Management*, 19.1 (2012), 19–28.
[42] T. R Silvia, P. J., Eddington, K. M., Beaty, R. E., Nusbaum, E. C., & Kwapil, 'Gritty People Try Harder: Grit and Effort-Related Cardiac Autonomic Activity during an Active Coping Challenge', *International Journal of Psychophysiology*, 2.88 (2013), 200–205.
[43] S Lucas, G. M., Gratch, J., Cheng, L., & Marsella, 'When the Going Gets Tough: Grit Predicts Costly Perseverance', *Journal of Research in Personality*, 9.59 (2015), 15–22.

berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam memprediksi reward yang akan diterima.[44]

6) Kalia dkk menggambarkan *grit* sebagai kecenderungan seseorang dalam mengejar kualitas hasil, sekalipun membutuhkan waktu yang lebih lama, namun hasil yang diperoleh oleh individu-individu dengan tingkat *grit* yang tinggi lebih akurat dengan tujuan awal yang telah mereka tetapkan.[45]

Dari berbagai pengertian *grit* yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa *grit* merupakan sikap seseorang untuk meraih tujuan yang terdiri dari konsistensi minat dan ketekunan untuk terus berusaha, individu dengan *grit* yang tinggi memiliki kemampuan untuk mempertahankan fokus dan perhatian pada tujuan awal sekalipun dihadapkan pada kesulitan berbagai kegagalan, individu dengan tingkat *grit* yang tinggi mengedepankan kualitas dari kesuksesan tujuannya.

b. Aspek-Aspek Grit

1) Konsistensi Minat (*passion*)

Konsistensi minat merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk tetap mempertahankan minat atau ketertarikan pada tujuannya. Konsistensi minat juga berbicara tentang kemampuan seseorang untuk terus bertahan pada pilihannya,

[44] Dimenichi, B. C., & Richmond, L. L. (2015). Reflecting on past failures leads to increased perseverance and sustained attention. Journal of Cognitive Psychology, 27(2), 180–193

[45] Kalia, V., Thomas, R., Osowski, K., & Drew, A. (2018). Staying alert? Neural correlates of the association between Grit and Attention Networks. Frontiers in Psychology, 9(AUG), 1–14.

seseorang dengan konsistensi minat yang tinggi akan tetap berada pada jalur yang dipilih sekalipun dalam proses mengejar tujuan, dia menemui banyak tantangan dan mengalami kegagalan. Mereka menolak untuk beralih haluan sekalipun memiliki kesempatan untuk berhenti dan memilih tujuan yang lain. Individu dengan konsistensi minat yang tinggi tidak terpengaruh pada gangguan dan tidak mudah mengalihkan perhatian dari tujuan awalnya, mereka mampu untuk terus mempertahankan fokus serta megabaikan gangguan-gangguan yang berusaha mendistraksi fokus demi meraih kesuksesan, bahkan ketika ditempatkan pada situasi yang sangat sulit

Grit berkorelasi dengan kemampuan seseorang untuk terus bertahan pada kegiatan-kegiatan yang melelahkan, kemampuan untuk terus bertahan pada pekerjaannya, kemampuan untuk fokus pada kesuksesan akademiknya, dan mempertahankan pernikahannya .[46] Tentara Angkatan Darat yang memiliki tingkat *grit* yang lebih tinggi akan lebih mampu bertahan menjalani pelatihan-pelatihan yang diberikan hingga tuntas, guru-guru dengan *grit* yang lebih tinggi cenderung akan melanjutkan pekerjaannya pada tahun-tahun kedepan, murid-murid di National Spelling Bee dengan *grit* tinggi akan tetap bertahan hingga lulus, *grit* juga dilaporkan memiliki korelasi yang kuat dengan tipe

[46] Eskreis-Winkler, L., Shulman, E. P., Beal, S. A., & Duckworth, A. L. (2014). *The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage*. Frontiers in Psychology, 5(FEB).

kepribadian *big five conscientiousness* yang mampu memprediksi ketahanan karir dengan baik.

Individu dengan konsistensi minat yang tinggi mampu terus bertahan pada proyek yang telah ditetapkan dan tidak kehilangan minat sekalipun dia mengalami kegagalan selama proses pengerjaan, mereka tidak kesulitan untuk terus berfokus menjalankan proyek yang memakan waktu lama karena mereka tidak mudah terdistraksi dengan ide-ide yang baru. *Passion* atau minat yang dimiliki oleh individu *gritty* membentuk energi yang membuat mereka akan terus bertahan pada pekerjaan yang sedang dijalani sekalipun orang lain menganggap mereka tidak akan berhasil atau menganggap proyek mereka bukanlah hal yang menarik.

2) Ketekunan dalam berusaha (*perseverance*)

Perseverance atau ketekunan lebih sering diteliti sebagai hasil atau *outcome* dari variabel lain dibandingkan sebagai prediktor dari sebuah variabel. Sebagai contoh, ketekunan merupakan variabel tergantung dari sikap optimis, *self-efficacy, goal orientation* (sikap orientasi hasil), dan kemampuan kontrol diri dalam menghadapi kelelahan. [47]

Ketekunan yang merupakan aspek dari variabel *grit* menjadi prediktor dari variabel kesuksesan. Individu dengan ketekunan

[47] Bandura, A. (1977). *Self-efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*, 84(2), 191–215.

yang tinggi akan mencurahkan upaya yang lebih dalam proses meraih tujuannya. Ciri yang dimiliki seseorang dengan ketekunan yang tinggi antara lain, mereka akan menyelesaikan sesuatu yang telah di mulai, sekalipun menghadapi kesulitan dan kegagalan dalam prosesnya. Mereka akan merelakan semua energi dan stamina yang dimiliki untuk tetap bertahan. Orang-orang dengan ketekunan tinggi menilai dirinya sebagai orang yang *diligent* atau orang yang serius saat mengerjakan pekerjaannya dan mencurahkan upaya yang sungguh-sungguh untuk menyelesaikan proyek yang dia kerjakan. Kesungguh-sungguhan yang dimiliki individu dengan ketekunan yang tinggi adalah kemampuannya untuk bekerja keras dan pantang menyerah. Selain itu seseorang yang memiliki ketekunan tinggi dapat dilihat dari hasil-hasil pencapaiannya pada proyek yang telah digelutinya selama bertahun-tahun. Mereka juga memiliki kemampuan untuk terus mengejar ketertinggalan selama proses mengerjakan proyek serta mampu menaklukkan tantangan-tantangan sulit.

c. Faktor yang Mempengaruhi *Grit*

1) Tingkat Pendidikan

Pada rentang usia yang sama orang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi menampakkan tingkat *grit* yang lebih tinggi juga, orang-orang pada tingkat pasca sarjana memiliki tingkat *grit* yang lebih tinggi dibanding tingkat pendidikan lainnya, begitu pula

orang-orang pada tingkat pendidikan sarjana dan diploma yang memiliki tingkat *grit* yang lebih tinggi dibandingkan dengan siswa-siswa SMA.

2) Usia

Grit memiliki hubungan perbedaan rentang usia, semakin tinggi usia seseorang, maka makin tinggi pula tingkat *grit* yang dimiliki. Hal tersebut mungkin terjadi karena seseorang yang lebih dewasa memiliki pengalaman hidup yang lebih banyak dibandingkan dengan orang yang lebih muda. Hal itu sesuai dengan penelitian bahwa minat seseorang bertahan dalam waktu yang lama dan juga pernyataan bahwa kematangan psikologis seseorang selaras dengan pengalaman hidup yang dilaluinya.[48]Selaras dengan fenomena yang terjadi pada perubahan budaya di Amerika maka muncul pula anggapan bahwa perbedaan generasi yang dilihat dari perbedaan usia menampakkan pula perbedaan kepribadian warganya, dalam hal ini perbedaan tingkat *grit*.[49]

3) *Growth Mindset*

Growth mindset adalah pola pikir yang yakin bahwa kemampuan, bakat dan intelegensi dapat ditingkatkan dengan upaya tertentu serta keyakinan bahwa bakat, sifat dan kemampuan

[48] Swanson, L. (1988). *Stability of Vocational Interests over 4-Year , 8-Year , and 12-Year Intervals*, 2002, 185–202.

[49] Twenge, J. M. (2013). *The Evidence for Generation Me and Against Generation* We, 1(1), 11–16.

intelegensi yang dimiliki seseorang bukanlah sifat bawaan lahir atau keturunan. Hal itu membuat orang dengan pola pikir tersebut terus-menerus belajar dan berusaha untuk meningkatkan kualitas dirinya serta tidak berhenti dan terpaku pada kegagalan yang dialami. Seseorang dengan pola pikir *growth mindset* menghargai *value* atau nilai dari upaya yang dilakukan untuk mengembangkan dirinya, di sisi lain Individu *gritty* merupakan individu-individu yang rela mencurahkan upaya-upaya maksimal demi mencapai tujuannya, mereka tidak hanya memiliki resiliensi yang baik saat mengalami kegagalan melainkan memiliki komitmen tinggi untuk terus bertahan dalam proyeknya. Dalam ini terlihat bahwa sikap orientasi pada hasil atau *goal orientation* saja tidak cukup bagi seseorang untuk mencapai kesuksesan.

Dilihat dari pengertian grit sebagai usaha dan minat yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan jangka panjang dan pengertian *growth mindset* sebagai pola pikir yang tidak yakin bahwa kegagalan bersifat permanen dan terus yakin bahwa kegagalan yang dialaminya dapat menjelaskan bagaimana *growth mindset* berpengaruh terhadap *grit.*[50]

4) Tipe Kepribadian *Big Five*

Berdasarkan pengukuran hubungan korelasional antara *grit* dan Tipe Kepribadian *Big Five* didapatkan hasil bahwa grit

[50] Hochanandel, A., & Finamore, D. (2015). *Fixed and Growth Mindset In Education And How Grit Helps Students Persist In The Face of Adversity*. Journal of International Education Research, 47-50

berkorelasi dengan tipe kepribadian *conscientiousness* (r=.77), neuritic (r=-.40), *extravertion* (r= .20), *agreeableness* (r=.24) dan *Openess to experience* (r= .06). Dari laporan tersebut dilihat bahwa *grit* berkorelasi kuat dengan *conscientiousness* yang berhubungan dengan pilihan untuk berpindah karir pada seseorang. Individu dengan tingkat *conscientiousness* yang lebih tinggi memiliki kemungkinan berpindah-pindah karir 35% lebih kecil, layaknya *grit* yang juga menjadi prediktor seseorang untuk bertahan lama pada karir yang telah ditetapkannya.

5) *Self Dicipline*

Self-discipline diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengatur emosi, pemikiran dan pengetahuannya untuk menggerakkan dirinya dan terus bertahan saat menerima tantangan maupun kesulitan serta berusaha keras dengan sekuat tenaga dengan komitmen tinggi untuk mencapai tujuannya. Sikap *Self-discipline* juga salah satu sikap yang penting dalam mencapai hasil-hasil positif seperti kesuksesan akademik, *happiness* dan yang lain. Penelitian yang dilakukan Duckworth & Seligman (2005) mengatakan bahwa remaja dengan *self-discipline* tinggi menampakan kesukesan akademik yang lebih tinggi seperti peringkat di kelas, hasil tes-tes terstandar, dan dalam kompetensi-kompetensi akademis di sekolah, saat skor IQ tidak mampu memprediksi hal-hal tersebut.

6) *Self Control*

Self-control adalah kemampuan seseorang untuk tetap fokus pada pekerjaan yang sedang dihadapi sekalipun mengalami distraksi-distraksi berupa konflik antara dua pilihan yang harus diambil saat itu juga, misalnya rasa ingin menonton tv saat atau membaca artikel saat sedang bekerja atau mengerjakan tugas. [51] Kemampuan kontrol diri menjadi salah satu prediktor kesuksesan akademik dan pencapaian seseorang .Pada umumnya individu yang lebih dewasa memiliki kapasitas kognitif dan perilaku dalam mengontrol dirinya selaras dengan kematangan area prefrontal otak dan kemampuan metakognisi.

Self-control dan *grit* merupakan dua variabel yang saling berkorelasi, keduanya sama-sama memiliki kemampuan untuk bertahan pada tujuannya sekalipun dihadapkan pada kesulitan, serta kemampuan mengabaikan hal-hal diluar pekerjaannya. Perbedannya terletak pada jangka waktu yang dihadapi, kemampuan *self-control* terlihat ketika seseorang dihadapkan dengan pilihan-pilihan pada satu waktu, sedangkan *grit* lebih mengarah pada kesetiaan seseorang mempertahankan pilihan atau proyek yang telah ditetapkannya.

[51] Maglio, S. J., Trope, Y., & Liberman, N. (2013). *The Common Currency of Psychological Distance.*

d. Teori Insentitas Motivasi

Variabel *grit* memiliki aspek *perseverance of effort* atau ketekunan dalam berusaha, *effort* atau upaya yang terus dicurahkan seseorang merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan seseorang mempertahankan *effort* saat menghadapi tantangan-tantangan sulit, dijelaskan dalam teori intensitas motivasi.

Teori intensitas motivasi menjelaskan mengenai pengerahan upaya-upaya untuk mencapai sebuah tujuan. Brehm mendefinisikan upaya (*effort*) sebagai sebuah modal seseorang yang akan menentukan perilakunya, besaran daya upaya yang dimiliki seseorang membuat dia mampu untuk tetap bertahan pada aktifitas-aktifitas yang diperlukan dalam mengejar sebuah tujuan.[52] Usaha (*effort*) diatur oleh besaran energi yang dimiliki seseorang yang merupakan hal yang penting dimiliki untuk mampu terus bertahan hidup dan menghidari kerugian-kerugian yang mungkin dialami. Teori intensitas motivasi lahir dari hipotesis mendasar yang melihat usaha (*effort*) pada situasi dalam menghadapi kondisi sulit yang telah diketahui, kesulitan yang tidak diketahui sebelumnya maupun kesulitan yang dapat dipilih untuk dihadapi atau ditinggalkan.[53]

---

[52] Brehm, J. W. *The Intensity Of Motivation*, (1982), 109–131

[53] Ritcher, M., Wright, R. A., & Gendolla, G. H. (2016*). Three decades of Research On Motivational Intensity Theory: What* We Have Learned About Effort And What We Still Don't Know. Advances in Motivation Science, 149-186

Kemampuan seseorang mempertahankan *effort* saat menghadapi tantangan-tantangan sulit, dijelaskan dalam teori intensitas motivasi dalam 3 macam, antara lain:

1) *Effort* pada situasi sulit yang telah diketahui.

   Semakin sulit situasi yang dihadapi seseorang, semakin besar pula energi yang akan dicurahkan seseorang. Informasi mengenai situasi-situasi sulit yang harus dihadapi oleh seseorang akan membuat dia membentuk estimasi mengenai besaran upaya yang harus dia curahkan. Berdasarkan teori intensitas motivasi disebutkan bahwa *effort* atau usaha hanya akan dimunculkan dengan baik jika tujuan atau kesuksesan mungkin untuk di raih, atau seseorang hanya akan mencurahkan usahanya dengan sungguh-sungguh jika dia yakin mampu mencapai tujuan atau kesuksesan.

2) *Effort* pada situasi sulit yang belum diketahui

   Pada teori intensitas motivasi, ketiadaan informasi mengenai kesulitan yang harus dihadapi seseorang dalam proses mengejar suatu tujuan, menjadikan gambaran akan kesuksesan sebagai satu-satunya pendorong seseorang untuk terus mempertahankan usaha (*effort*) yang harus dicurahkan. Oleh karena itu teori intensitas motivasi menekankan pentingnya gambaran akan kesukesan untuk melihat besarnya *effort* yang dicurahkan seseorang. Semakin tinggi kesuksesan

yang mungkin diraih, akan semakin tinggi pula *effort* yang akan dikerahkan seseorang.

3) *Effort* pada situasi dimana seseorang dapat memilih situasi yang sulit atau tidak.

Pada umumnya tujuan hidup yang ingin diraih individu-individu adalah mencapai kinerja terbaik mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan yang tidak pasti agar terhindar dari pemborosan energi yang harus dicurahkan dalam situasi-situasi yang terlalu sulit. Menentukan sendiri tingkat kesulitan dalam tugas-tugas yang harus dihadapi seseorang akan membuatnya mencurahkan performansi terbaik mereka sehingga dalam situasi ini *effort* yang dicurahkan akan stabil dan individu tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan tugasnya.

e. Pengukuran *Grit*

Skala *self-reported* atau metode pengukuran dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab partisipan berdasarkan pengalaman pribadinya dalam periode waktu tertentu .[54] Skala *self-reported* Grit Duckworth merupakan metode yang paling umum digunakan sebagai alat ukur *grit* dan sudah dipakai lebih dari 10.000 subyek Dalam pengembangannya, Angela Duckworth dan tim telah membuat skala *grit* yaitu *grit scale*-O dan *grit scale-S.*

[54] Baum, A., Grunberg, N. E., & Singer, J. E. (1982). *The Use of Psychological and Neuroendocrinological Measurements in the Study of Stress*, 1(3), 217–236.

Perkembangan alat ukur *grit* berupa skala *self-reported* oleh Angela Duckworth dkk, terbentuk secara bertahap. Beberapa penelitian oleh Duckworth dkk, 2007; Duckworth & Quinn, 2009; Park, Peterson & Seligman, 2006 mengenai *grit* yang merupakan cikal bakal Skala *Grit*.

f. Pandangan Islam terhadap *Grit*

Grit diartikan juga sebagai ketekunan dalam berusaha dan konsistensi minat seseorang untuk meraih tujuan jangka panjang yang berkaitan dengan kesuksesan dalam berbagai bidang. Sebagai prediktor kesuksesan, *grit* didukung oleh kontrol diri yang membuat seseorang mampu bertahan dalam perilaku-perilaku berulang, membosankan, ataupun membuat frustrasi. Individu-individu dengan tingkat *grit* yang tinggi mampu memanfaatkan kemampuan yang mereka miliki dengan lebih baik karena mereka rela mengeluarkan usaha yang lebih besar, tidak mudah terganggu oleh proyek lain dan mampu mengabaikan hal-hal yang kurang relevan dengan tujuan, serta tidak mudah berkecil hati saat mengalami kegagalan atau kemunduran dalam proses mengejar tujuannya.[55]

Hal ini sejalan dengan pedoman kehidupan yang ada pada agama Islam, Islam mengajarkan kepada manusia untuk bekerja dan

[55] Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. . Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, *92*(6), 2007, 1087–1101

berkarya, karena bekerja dengan kesungguhan adalah salah satu bentuk bersyukur, tersurat dalam Surat Saba' ayat 13 :

يَعْمَلُونَ لَهُ مَا يَشَاءُ مِنْ مَحَارِيبَ وَتَمَاثِيلَ وَجِفَانٍ كَالْجَوَابِ وَقُدُورٍ رَاسِيَاتٍ ۚ اعْمَلُوا آلَ دَاوُودَ شُكْرًا ۚ وَقَلِيلٌ مِنْ عِبَادِيَ الشَّكُورُ

Artinya: "*Mereka (para jin itu) bekerja untuk Sulaiman sesuai dengan apa yang dikehendakinya di antaranya (membuat) gedung-gedung yang tinggi, patung- patung, piring-piring yang (besarnya) seperti kolam dan periuk-periuk yang tetap (berada di atas tungku). Bekerjalah wahai keluarga Daud untuk bersyukur (kepada Allah). Dan sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang bersyukur*."

Seseorang yang sedang melakukan pekerjaan akan dihadapkan dengan rasa lelah, bosan, malas, akan tetapi ketika sudah memiliki *grit*, tidak akan mudah mengeluh dalam pekerjaan serta percaya bahwa semakin berat tantangan yang dilakukan, hal itu merupakan salah satu syarat menuju kesuksesan. Dalam kitab *Ta'limul Muta'allim* karangan Syekh Az-Zarnuji disebutkan bahwa syarat untuk memperoleh ilmu ada 6, diantaranya: cerdas, semangat, sabar, berakal, petunjuk guru dan waktu yang panjang.

Pekerja yang berhasil bukanlah pekerja yang tidak pernah mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Tapi pekerja yang berhasil adalah pekerja yang mampu melewati setiap kesulitan dengan tetap berusaha dan tidak berputus asa. Setiap kesulitan pasti ada kemudahan, jika kita tidak menyerah. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Al-Insyirah ayat 5-8 yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانْصَبْ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا , فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: "*Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap*" (Q.S Al-Insyirah: 5-7)

Dalam ayat ini, Allah mengungkapkan bahwa sesungguhnya di dalam setiap kesempitan, terdapat kelapangan, dan di dalam setiap kekurangan sarana untuk mencapai suatu keinginan, terdapat pula jalan keluar. Namun demikian, dalam usaha untuk meraih sesuatu itu harus tetap berpegang pada kesabaran dan tawakal kepada Allah. Bila kesulitan itu dihadapi dengan tekad yang sungguh-sungguh dan berusaha dengan sekuat tenaga dan pikiran untuk melepaskan diri darinya, tekun dan sabar serta tidak mengeluh atas kelambatan datangnya kemudahan, pasti kemudahan itu akan tiba. Sesudah menyatakan nikmat-nikmatNya kepada Nabi Muhammad dan janjiNya akan menyelamatkan beliau dari bahaya-bahaya yang menimpa, Allah memerintahkan kepadanya agar mensyukuri nikmat- nikmat tersebut dengan tekun beramal saleh sambil bertawakal kepada-Nya.

4. *Islamic Work Ethics*

a. Pengertian

Etika kerja Islam adalah orientasi terhadap pekerjaan dan bekerja sebagai pendekatan kebajikan dalam kehidupan manusia. Etika kerja Islam ini didasarkan pada Al-Qur'an dan ajaran Rasulullah yang

dilambangkan bahwa kerja keras akan membuat dosa akan diampuni dan merupakan warisan dari empat khalifah Islam.[56]

Etika kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh *asset*, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.[57]

Etika kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan Islam, yakni sebagai sikap hidup mendasar berkenaan dengan pekerjaan sehingga dapat dibangun paradigma etika kerja yang Islami.

Tujuan utama etika menurut Islam adalah *"menyebarkan rahmat pada semua makhluk",* tujuan itu secara normative berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakekatnya bersifat trasendental karena tujuan itu tidak terbatas pada kehidupan dunia tetapi juga kehidupan setelah dunia ini. Walaupun tujuan itu agaknya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis *(operatif)*. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa

[56] Marri, 'The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfication and Organizational Commitmen : A Study of Agriculture Sector of Pakistan', *IJJBS*, 2.12 (2012).

[57] Toto Tasmara, *Membudidayakan Etos Kerja Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002).

upaya dalam merealisasikan tujuan umat maupun tujuan operatif selalu dijalan yang benar.

Etika kerja Islam terekspresikan dalam bentuk *syari'ah*, yang terdiri dari *Al-Qur'an, sunnah* (identik dengan *hadist*), *ijma* dan *qiyas.* Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, *syari'ah* bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar *(haq)* dan mana yang buruk *(batil).* Dengan menggunakan *syari'ah*, bukan hanya membawa individu dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil yang didalamnya individu mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan diperuntukkan bagi semua.[58]

Dalam etika kerja Islam ini, adapun hal-hal yang penting tentang pekerjaan yang harus diperhatikan salah satunya seperti berniat dan berusaha dengan cara yang halal dalam seluruh jenis pekerjaan dan orang-orang yang beriman akan senantiasa memohon dan menggantungkan dirinya kepada Allah dan memohon pertolongan dari Allah SWT.

Salah satu firman Allah SWT yang berkaitan dengan etika kerja Islam adalah Surat Al-Baqarah:286, yang berbunyi:

[58] Astri Fitria, 'Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan Dalam Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Maksi*, 1.1 (2003).

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَاعْفُ عَنَّا وَاغْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا ۚ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya : *Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebaikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdo'a): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang yang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".*

Tafsir di atas dapat dijelaskan bahwa penggunaan kata *kasabat* yaitu usaha yang bernilai positif. Juga memberi isyarat bahwa kebaikan meskipun baru dalam niat, Allah akan mencatat dan memberi balasannya. Berbeda jika yang dilakukan keburukan, Allah baru akan memberikan balasan jika perbuatan tersebut dilakukan. Penggunaan kata tersebut juga mengandung makna, bahwa pada dasarnya manusia memiliki kecendrungan untuk berbuat kebaikan, sehingga akan dengan mudah jika yang dilakukan adalah kebaikan. Sebaliknya, jika yang dilakukan perbuatan buruk maka akan memerlukan usaha ekstra, diliputi oleh perasaan takut dan gelisah.[59]

[59] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan Dan Keserasian Al- Qur'an*, 1st edn (Jakarta: Lentera Hati, 2002).

b. Karakteristik Etika Kerja Islam

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung, menyatakan bahwa karakteristik Etika Kerja Muslim dapat dijelaskan sebagai berikut:[60]

1) *Al-Shalah* (Baik dan bermanfaat)

Ada dua syarat mutlak suatu pekerjaan dapat digolongkan sebagai amal saleh yaitu (1) *husnul fa'illiyyah,* yakni lahir dari keikhlasan niat pelaku, (2) *husnul fi'illiyyah* yaitu pekerjaan itu memiliki nilai-nilai kebaikan berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh syara, sunnah nabi atau akal sehat. Keduanya menjadi syarat amal saleh sebagaimana tersebut diatas ternyata juga menjadi dasar dan jiwa etika kerja Islami.

Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok.

2) *Al-Itqan* (Kemantapan)

Kualitas kerja yang itqan yaitu hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal pekerjaan secara teknis. Untuk itu, diperlukan dukungan pengetahuan dan *skill* yang optimal. Diantara bentuknya seperti tuntas melaksanakan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya, memiliki keahlian di bidangnya, dsb. Dalam konteks ini, Islam mewajibkan umatnya agar terus

[60] Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik*, 1st edn (Jakarta: Gema Insani Press, 2003).

menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih.

Suatu keterampilan yang sudah dimiliki dapat saja hilang akibat meninggalkan latihan, padahal manfaatnya besar untuk masyarakat. Karena itu, melepas atau menelantarkan keterampilan tersebut termasuk perbuatan dosa. Konsep *itqan* memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan yang sedikit atau terbatas, tetapi berkualitas daripada *output* yang banyak, tetapi kurang bermutu.

3) *Al-Ihsan* (Melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)

Kualitas *Ihsan* mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu sebagai berikut:[61]

a) *Ihsan berarti 'yang terbaik' dari yang dapat dilakukan.*

Dengan makna pertama ini, maka pengertian ihsan sama dengan '*itqan'*. Pesan yang dikandungnya ialah agar setiap muslim mempunyai komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan.

b) *Ihsan* mempunyai makna *'lebih baik'* dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya.

Makna ini memberi pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya. Suatu kerugian jika prestasi kerja hari ini menurun dari hari kemarin.

[61] Hafidhuddin.

Semangat kerja yang *Ihsan* ini akan dimiliki manakala seseorang bekerja dengan semangat ibadah dan dengan kesadaran bahwa dirinya sedang dilihat oleh Allah SWT.

4) *Al-Mujahadah* (Kerja keras yang optimal)

Kerja keras dalam Islam diistilahkan dengan *mujahadah* dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Sebab, sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan. Tinggal peran manusia sendiri dalam memobilisasi serta mendaya gunakannya secara optimal guna mendapatkan Ridha Allah SWT.

Bermujahadah atau bekerja dengan semangat jihad (*ruhul jihad*) menjadi kewajiban setiap Muslim dalam rangka tawakal sebelum menyerahkan (*tafwidh*) hasil akhirnya kepada Allah SWT.[62]

5) *Tanafus* dan *Ta'awun* (Berkompetisi dan tolong-menolong)

Berkompetisi atau berlomba-lombalah di manapun keberadaannya untuk menjadi hamba yang gemar berbuat kebajikan, sebab yang paling mulia dalam pandangan Allah adalah insan yang paling taqwa. Semua ini menunjukkan etos persaingan dalam kualitas kerja yang Islami. Oleh karena dasar semangat

[62] Hafidhuddin.

dalam kompetisi Islami adalah ketaatan kepada Allah dan ibadah serta amal shalih, maka persaingan itu tidaklah seram, saling mengalahkan atau mengorbankan. Akan tetapi, untuk saling membantu atau *Ta'awun.*[63]

Kemudian, haruslah saling tolong menolong dan tolong-menolong yang dimaksud adalah tolong-menolong dalam hal kebaikan dan dilarang keras untuk tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan pelanggaran. Hal ini menunjukkan bahwa Islam menganjurkan dalam bekerja untuk saling tolong menolong (kebaikan) dengan rekan kerja agar pekerjaan yang sulit akan terasa mudah dan pekerjaan yang berat akan terasa ringan.

6) Mencermati Nilai Nikmat

Mencermati nilai nikmat yaitu dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja. waktu adalah hidup itu sendiri, maka jangan sekali-kali engkau sia-siakan, sedetik pun dari waktumu untuk hal-hal yang tidak berfaidah. Setiap orang akan mempertanggung jawabkan usianya yang tidak lain adalah rangkaian dari waktu. Sikap negatif terhadap waktu niscaya membawa kerugian, seperti gemar menangguhkan atau mengukur waktu yang berarti menghilangkan kesempatan. Namun, kemudian ia mengkambing hitamkan waktu saat ia merugi, sehingga tidak punya kesempatan untuk memperbaiki kekeliruan.

[63] Alwiyah Jamil, 'Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator', *Jurnal UNDIP*, 4.3 (2007).

> Sebagaimana dituturkan oleh Abu Ubaid, "Amma Ba'du. Ketahuilah, sesungguhnya kekuatan itu terletak pada prestasi kerja maka janganlah engkau tangguhkan pekerjaan hari ini hingga esok, karena pekerjaan mu akan menumpuk, sehingga kamu tidak tahu lagi mana yang harus dikerjakan, dan akhirnya semua terbengkalai."

2.2 Kajian Terdahulu

Dengan adanya penelitian terdahulu menjadi salah satu upaya bagi peneliti untuk mencari perbandingan dan menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, di samping itu kajian terdahulu membantu peneliti dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Dari penelitian terdahulu, tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini.

Untuk mendukung penelitian ini, beberapa penelitian terdahulu yang telah di lakukan di antaranya seperti tabel 2.1 berikut

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Tahun Terbit	Judul	Temuan
1	Budi Purnomo, Amin Wahyudi, Suprayitno (2016)[64]	Analisis Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja	Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H1 terbukti

[64] Suprayitno Budi Purnomo, Amin Wahyudi, 'Analisis Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi', *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10.1 (2016), 106–118.

		Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.	kebenarannya. Budaya kerja signifikan terhadap kinerja sehingga H2 terbukti kebenarannya.
2	H. Syamsibar (2022)[65]	Pengaruh budaya kerja, terhadap kemampuan dan Komitmen Pegawai pada Kantor Bupati Takalar	Hasil dari penelitian ini telah membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif sebesar 45,1% terhadap kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya kerja maka akan meningkatkan kemampuan sebesar 45,1% dari kemampuan semula.
3	Muliyati, Saban Echdar, Saripuddin (2022)[66]	Pengaruh Teknologi Informasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pinrang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4	Desi Saputra Rafiie, Nasir Azis, Sofyan Idris (2018)[67]	Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara deskriptif sudah berjalan dengan baik.
5	Amalia Shielpani, Yayan	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap	Hasil penelitian menunjukan bahwa kontribusi dari variable budaya organisasi, kompetensi

[65] H Syamsibar, 'Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kemampuan Dan Komitmen Pegawai Pada Kantor Bupati Takalar', *YUME: Journal of Management*, 5.2 (2022), 346–52 <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1652%0Ahttps://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/1652/1079>.

[66] Muliyati, 'Pengaruh Teknologi Informasi, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pinrang', *Jurnal Cash Flow*, 1.1 (2022), 64–77.

[67] Nasir Azis, Sofyan Idris Desi Saputra Rafiie, 'Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat', *Megister Manajemen*, 2.1 (2018), 36–45.

	Firmansyah (2018)[68]	Kinerja Karyawan (Surbei Pada Bank Jawa Barat)	dan komitmen organisasi cukup besar dalam mempengaruhi kinerja.
6	Ni Kadek Suryani, Oka Warmana (2018)[69]	Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan teknologi informasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukan bahwa pemanfaatan Teknologi informasi secara langsung meningkatkan kinerja karyawan koperasi susu warga mulya. Pemanfaatan teknologi informasi juga meningkatkan kinerja karyawan
7	Ade Buandra (2017)[70]	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Prasarana Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Karbon PT INALUM (Persero) Kabupaten Batubara	Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja
8	Baharuddin Indrawan, Mahmudin A. Sabilalo, La Ode Hamida (2018)[71]	Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan BCA KCU Kendari	Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BCA KCU Kendari. Artinya bahwa semakin baik kompetensi yang diamati dari indikator pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat memperbaiki kinerja karyawan BCA KCU kendari, yang terimplementasi pada sigap, menarik, antusias, ramah dan teliti.

[68] Amalia Shielpani and Yayan Firmansyah, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Bank Jawa Barat Banten kantor Cabang Suci Bandung)', *Jurnal Manajemen Magister*, 04.02 (2018), 139–42.

[69] Ni Kadek Suryani, G. Oka Warmana, and I Nyoman Arya Wiguna, 'Pengaruh Kompetensi Dan Penggunaan Tehnologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Imagine*, 1.1 (2021), 1–11 <https://doi.org/10.35886/imagine.v1i1.159>.

[70] Ade Buandra, 'Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Prasarana Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Karbon Pt Indonesia Asahan Aluminium (Persero) Kabupaten Batu Bara' (Universitas Sumatera Utara, 2017).

[71] Indrawan Baharudin, Sabilalo Mahmudin, and Ode Hamida La, 'Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan BCA KCU Kendari', *Journal of Economic and Business*, 1.79 (2018), 65–82.

9	Axchel Tumiwa, Bernhard Tewal, Indrie D. Palandeng (2017)[72]	Pengaruh pemanfaatan teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi secara bersama – sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivits Karyawan
10	Kristoforus, Anotnius, Manullang Sri Andayani (2014)[73]	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual	Setelah melakukan analisis data, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pemanfaatan perangkat TIK terhadap peningkatan kompetensi
11	Trenggono Widodo dkk (2018)[74]	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara parsial masing-masing variable mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan menunjukkan mempunyai pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang kota Batam.
12	Bryan Manampiring, Christoffel Kojo , dan Agus S. Soegoto (2019)[75]	Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara	Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi dan perilaku kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan perilaku

[72] Axchel Tumiwa, Bernhard Tewal, and Indrie D. Palandeng, 'Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo). ISSN 2303-1174', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5.3 (2017), 3895–3904 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18194>.

[73] Manullang Sri Andayani Kristoforus, Anotnius, 'Proseding Seminar Nasional Perdagangan Internasional (SENPI)', in *Perdagangan Internasional Sektor Rill Di Indonesia Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean 2015*, 2014, pp. 22–26.

[74] Tri Widodo, Alamsyah, and Utomo.

[75] Manampiring and Christoffel Kojo.

			kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	Ni Putu Wiarnadi, Gede Putu Agus Jana Susila, IWayan Bagia. (2019)[76]	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Bali Taman Lovina Resort & Spa.	Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bali Taman Lovina Resort & SPA adalah Faktor internal terdiri dari 4 dimensi yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja, semangat kerja dan kompetensi,dan faktor eksternal terdiri dari 3 dimensi yaitu gaya kepemimpinan,lingkungan kerja dan kompensasi, faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Bali Taman Lovina Resort & SPA adalah faktor internal yang meliputi semangat kerja .
14	Agus Purwanto , Mirza Prameswari, Masduki Asbari , Mohamad Ramdan, Samuel Setiawan.(2020) [77]	Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas	Hasil peneliian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational dan iklim organisasi memberikan efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas, Perilaku kerja yang inovatif memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
15	Muh. Sapril Ahmad, Musran Munizu, Maat Pono. (2021) [78]	The Analysis On The Effect Of Motivation And Working Environment On Working Discipline And Employee'	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai pemerintahan desa di

[76] IWayan Bagia Ni Putu Wiarnadi, Gede Putu Agus Jana Susila, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bali Taman Lovina Resort & Spa.', *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 7 (2019).

[77] Agus Purwanto and others, 'Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas', *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9.01 (2020), 19–27 <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>.

[78] Maat Pono Muh. Sapril Ahmad, Musran Munizu, 'The Analysis on the Effect of Motivation and Working Environment on Working Discipline and Employee' Performance (The Case of Village Administration Offices at Maros Regency)', *HJBS*, 3.4 (2021).

		Performance The Case Of Village Administration Offices At Maros Regency (Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Kasus Kantor Pemerintahan Desa Di Kabupaten Maros)	Kabupaten Maros.
16	Hattami Amar (2020)[79]	Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Di Inspektorat Kabupaten Bangka	Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan Perilaku kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pemeriksa di Inspektorat Kabupaten Bangka, kompetensi merupakan faktor yang berpengaruh sangat dominan terhadap kinerja pemeriksa di Inspektorat Kabupaten Bangka
17	Daretmo Sastra Keliat. (2020)[80]	Analisis Pengaruh Perilaku Kerja, Stres Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karo	Bahwa secara parsial stres kerja dan Upah kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Secara parsial, hanya perilaku kerja yang tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo. Variabel perilaku kerja, stres kerja dan upah kerja secara simultan berpengaruh positif dan

[79] Hattami Amar and Zakiyudin Fikri, 'Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Di Inspektorat Kabupaten Bangka', *KEMUDI : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4.2 (2020), 275–91 <https://doi.org/10.31629/kemudi.v4i2.1932>.

[80] Daretmo Sastra Keliat, 'Analisis Pengaruh Perilaku Kerja, Stres Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karo' (Universitas Sumatera Utara, 2020).

			memiliki signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo
18	Vera Berliana dkk. (2018) [81]	Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Kapabilitas, Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja	Temuan menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima. Hipotesis menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediator diterima dalam penelitian ini
19	Nurwahidah (2018) [82]	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng	Hasil penelitian menunjukkan: Disiplin kerja, Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Perilaku kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng Disiplin kerja, budaya kerja, dan perilaku kerja berpengaruh secara simultan (bersama sama) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
20	Nurjaya dkk (2021) [83]	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
21	Rizky Firdaus Habibie (2018)[84]	Hubungan etos kerja lslami terhadap kepuasan kerja dan kinerja	Etos kerja Islami memiliki hubungan yang positif dan

[81] Vera Berliana and Tutuk Ari Arsanti, 'Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Kapabilitas, Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja', *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7.2 (2018), 149 <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364>.

[82] Nurwahidah, Hasan Hongkeng, and Budiman, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan', *YUME : Journal of Management*, 1.1 (2018), 25–43.

[83] Nurjaya and others.

[84] Rizky Firdaus Habibie.

		karyawan pada Unit Pegadaian Syariah Bauran	signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kepuasan kerja
22	Annisa Syilviana Dewi (2019)[85]	Pengaruh Islamic work ethics terhadap kinerja karyawan dan ocb pada Perum Perhutani KPH Gundih	Islamic work ethics berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan OCB
23	Intan permata sari, rini nugrahaeni (2019)[86]	Pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan keadilan organisasional dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening	Etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
24	Yessi Fitri (2019)[87]	*The Role of Adversity Intelligence in Encouraging the Implementation of Islamic Work Ethics and the Impact on Accountant's Performance and Career Development of Accountants*	Implementasi etika kerja Islam memiliki dampak yang positif dan signifikan pada kinerja akuntan tetapi tidak memiliki dampak pada pengembangan karir akuntan
25	Riski Ade Satriyani (2015)[88]	Pengaruh Etika Kerja Islam, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus	Etika Kerja Islam dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : *Literature Review (data diolah tahun 2022)*

Beberapa kajian terdahulu membahas akan pentingnya kompetensi didalam dunia kerja, dimana kompetensi ini mencerminkan kinerja dari seorang pegawai, namun pada penelitian terdahulu tidak melihat secara spesifik apa saja yang mempengaruhi tingkat kompetensi seorang pegawai, variable

[85] Dewi.
[86] Intan Permatasari.
[87] Fitri.
[88] Riski Ade Satriyani, 'Pengaruh Etika Kerja Islam, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerha Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus', *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 3.9 (2015), 16–31.

yang sering digunakan sebagai determinan kinerja pegawai adalah penggunaan teknologi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan upah,.

Temuan pada penelitian terdahulu banyak mengalami perbedaan, dan bisa jadi hal tersebut disebabkan karena ada faktor lain yang luput dari kajian peneliti sebelumnya.

Dan yang menjadi pembeda pada penelitian ini adalah penggunaan variable *grit* dan variable pemoderasi yang digunakan yaitu *Islamic Work Ethic,* pada nyatanya keinginan atau kegigihan dalam diri seseoranglah yang sangat mempengaruhi kualitasnya, ketika *grit* pegawai baik atau meningkat maka akan membuat kinerja semakin meningkat, *grit* yang baik juga akan membuat pegawai selalu berinisiatif dalam melakukan hal apapun, baik hal yang pernah maupun tidak pernah dilakukan, seperti halnya penggunaan teknologi, penggunaan teknologi akan selalu mengalami perubahan setiap saat, sehingga dibutuhkan kemampuan seorang pegawai untuk dapat beradaptasi dengan situasi tersebut.

Lalu penggunaan variable pemoderasi yaitu variable *Islamic Work Ethics* bertujuan untuk melihat apakah nilai-nilai etika keislaman bisa memperkuat pengaruh dari penggunaan teknologi dan *grit* seorang tenaga kependidikan terhadap kinerjanya, karena setiap pekerja yang mengutamakan nilai-nilai keislaman tentu akan bersemangat dan selalu ingin berinisiatif atas pekerjaan yang dilakukannya, dengan adanya *Islamic Work Ethics* akan membuat pengaruh dari penggunaan teknologi terhadap kinerja semakin kuat, karena seorang tenaga kependidikan yang menjunjung tinggi nilai-nilai

keislaman didalam hidupnya tentu akan selalu ber-*ikhtiar* atas apapun yang dilakukannya, termasuk dalam mempelajari dan menguasai penggunaan teknologi karena teknologi adalah salah satu langkah dalam menunjang pekerjaan. *Islamic Work Ethics* juga akan mempengaruhi hubungan *grit* dengan kinerja tenaga kependidikan, karena nilai-nilai dalam *Islamic Work Ethics* juga merupakan bagian dari *grit*, sehingga apabila seorang tenaga kependidikan memiliki etika kerja Islam maka hal ini akan memperkuat pengaruh *grit* dengan kinerja tenaga kependidikan.

2.3 Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Pada latar belakang telah dijelaskan bahwa semakin canggih teknologi yang digunakan maka akan menunjang kinerja pegawai / tenaga kependidikan. Dengan adanya teknologi membuat pekerjaan tenaga pendidik semakin efektif dan efisien. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Penggunaan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada PTKIN di Sumatera Barat, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Budi Purnomo (2016), Putu Pande Yudiastra (2015) dan Wicaksono (2018).

H_1 = Penggunaan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada PTKIN se-Sumatera Barat

2.4 Pengaruh *Grit* terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Grit merupakan indicator pengukuran semangat, ketekunan dan keinginan besar untuk mencapai tujuan jangka panjang dalam pekerjaan, hal

ini memiliki arti bahwa semakin tinggi nilai/grit yang dimiliki oleh seorang tenaga kependidikan maka akan semakin baik kinerja yang diberikan oleh tenaga kependidikan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan PTKIN se-Sumatera Barat. *Grit* mencakup semua hal yang berkaitan dengan emosional dan psikologis seseorang, sehingga penggunaan variable ini akan mewakili semua penelitian berkaitan dengan motivasi, kepemimpinan, semangat kerja, dan lainnya. Belum banyak ditemukan penelitian yang mengkaji pengaruh dari *grit* terhadap kinerja tenaga kependidikan di Institusi keislaman, salah satu peneliti yang mengkaji pengaruh *grit* terhadap tenaga kependidikan adalah Hesi Eka Puteri,dkk (2021), pada hasil penelitiannya merekomendasikan untuk melakukan pengujian lebih lanjut dari hubungan antara grit dan peran esktra dosen dalam kasus yang lebih komprehensif.[89] Selain itu penelitian serupa juga dilakukan oleh Hesi Eka Puteri dan M.Arifin yang berjudul *Exploring Personality, Grit and Organizational Citizenship Behaviour at Higher Education: The Mediating Roles of Job Involvement* pada tahun 2020, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *grit* memberikan efek positif dan secara langsung mempengaruhi perilaku tenaga kerja di Perguruan tinggi.[90]

[89] Hesi Eka Puteri, Anne Putri, and Sandra Dewi, 'Determinants of Extra-Role Behaviour of Lecturers in Islamic Higher Education', *Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 7.02 (2021), 123–36 <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v7i02.4369.INTRODUCTION>.

[90] Hesi Eka Puteri and M. Arifin, 'Exploring Personality, Grit and Organizational Citizenship Behavior at Higher Education : The Mediating Roles of Job Involvement', *Journal of Physics: Conference Series*, 1471.1 (2020) <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1471/1/012025>.

Berdasarkan defenisi dan penelitian terdahulu maka dapat diketahui apabila semakin tinggi nilai/grit yang dimiliki oleh seorang tenaga kependidikan maka akan semakin baik kinerja yang diberikan oleh tenaga kependidikan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada PTKIN se-Sumatera Barat.

H_2 = *Grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada PTKIN se-Sumatera Barat

2.5 Pengaruh *Islamic Work Ethics* sebagai pemoderasi antara hubungan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hipotesis pertama, bahwa Teknologi Informasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan, maka dengan adanya *Islamic Work Ethic* yang merupakan etika, etos atau semangat kerja yang mengandung nilai-nilai syariat akan membuat pengaruh dari Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan akan semakin kuat/signifikan, karena dengan menerapkan nilai-nilai keislaman tersebut tenaga kependidikan akan dengan semangat untuk mempelajari dan memahami perkembangan teknologi, sehingga dapat dibentuk Hipotesis 3, seperti berikut:

H_3 = *Islamic Work Ethic* memperkuat pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja tenaga kependidikan pada PTKIN se-Sumatera Barat

2.6 Pengaruh *Islamic Work Ethics* sebagai pemoderasi antara hubungan *Grit* terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hipotesis kedua, bahwa *Grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan, maka dengan adanya *Islamic Work Ethic* akan membuat pengaruh *grit* terhadap kinerja tenaga kependidikan akan semakin kuat, karena didalam *Islamic Work Ethic* memiliki unsur atau nilai-nilai yang sama dengan *grit*, sehingga apabila *grit* ditambah dengan *Islamic Work Ethic* akan membuat kinerja tenaga kependidikan semakin baik. Sehingga dapat dibentuk Hipotesis ke empat, seperti berikut:

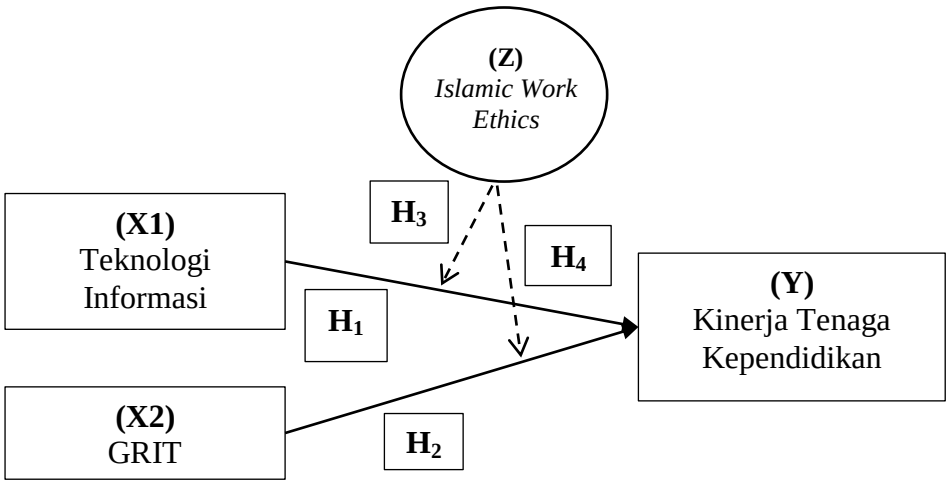
H_4 = *Islamic Work Ethic* memperkuat pengaruh *Grit* terhadap kinerja tenaga kependidikan pada PTKIN se-Sumatera Barat

2.7 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijabarkan, maka peneliti membuat kerangka konseptual seperti pada Gambar 2.7.1:

Gambar 2.7.1

Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.[91] Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

H_1 = Penggunaan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada PTKIN se-Sumatera Barat

H_2 = *Grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada PTKIN se-Sumatera Barat

H_3 = *Islamic Work Ethic* memperkuat pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja tenaga kependidikan pada PTKIN se-Sumatera Barat

H_4 = *Islamic Work Ethic* memperkuat pengaruh *Grit* terhadap kinerja tenaga kependidikan pada PTKIN se-Sumatera Barat

[91] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Jakarta: Alfabeta, 2008).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis data dan analisisnya, penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang pada dasarnya dilakukan menggunakan pendekatan deduktif-induktif dimana data yang digunakan berbentuk angka.[92] Dan tingkat eksplanasinya tergolong kedalam penelitian assosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain.[93]. Dalam hal ini mengidentifikasi bagaimana pengaruh Teknologi Informasi dan Grit terhadap Kinerja tenaga kependidikan dengan *Islamic Work Ethic sebagai variabel Moderasi* pada PTKIN se-Sumatera Barat.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dengan metode survei yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh tenaga kependidikan yang ada pada Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang, Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, dan Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar yang berisikan berbagai pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

[92] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2011).

[93] Umar Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang, Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, dan Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar, dengan waktu penelitian dilakukan pada Juni 2022 hingga Februari 2023.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder, data primer diperoleh dari hasil penyebaran instrument kepada tenaga kependidikan pada Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang, Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, dan Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar, yang merupakan populasi pada penelitian ini, sementara data sekunder berupa dokumentasi dan bahan-bahan lain yang diperlukan pada penelitian ini, dimana sumber data sekunder ini diperoleh dari bagian kepegawaian Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang, Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, dan Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar yaitu Organisasi Kepegawaian dan Penyusunan Peraturan (OKPP).

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Sumatera Barat, yaitu tenaga

kependidikan pada Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang, Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, dan Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar, dengan penyebaran tenaga kependidikan sebagai berikut:

Tabel 3.4.1
Penyebaran Tenaga Kependidikan di UIN IB Padang Tahun 2022

Lokasi Tendik	Jumlah
Fakultas Adab dan Humaniora	11
Fakultas Syariah	12
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	9
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama	8
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	13
Fakultas Sain dan Teknologi	4
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi	10
Pascasarjana	6
LP2M	3
LPM	3
TIPD	6
Kepala Biro AUPK & AAKK	2
Bahagian Administrasi dan Umum	11
Fungsi Organisasi dan Kepegawaian	4
Fungsi Keuangan dan Perencanaan	12
Fungsi Humas dan Kelembagaan	3
Bagian Akademik dan Kemahasiswaan	8
Perpustakaan	22
TOTAL	**147**

Sumber : OKPP UIN IB Padang

Tabel 3.4.2
Penyebaran Tenaga Kependidikan di UIN SMDD Bukittinggi Tahun 2022

Lokasi Tendik	Jumlah
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)	4
Fakultas Syariah (F.SYA)	5
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)	3
Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (FUAD)	3
Pascasarjana	1
LP2M	2
LPM	1

OKPP	5
THR	13
Perencanaan	3
Subbag Keuangan dan BMN	7
Subbag Akademik dan Kemahasiswaan	3
SPI	0
Biro AUAK	1
UPT Perpustakaan	7
UPT Laboratorium Terpadu	1
UPT TIPD	4
Unit Pelayanan Bahasa	0
Unit Bisnis	0
UPT Mahad Al-Jamiah	0
Rumah Jurnal	0
TOTAL	**63**

Sumber : OKPP UIN SMDD Bukittinggi

Tabel 3.4.3
Penyebaran Tenaga Kependidikan di UIN Mahmud Yunus Batusangkar Tahun 2022

Lokasi Tendik	Jumlah
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)	7
Fakultas Syariah (F.SYA)	2
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)	4
Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (FUAD)	5
Pascasarjana	6
LP2M	2
LPM	5
THR	11
Kepegawaian	4
Subbag Keuangan dan Perencanaan	11
Subbag Akademik dan Kemahasiswaan	5
Biro AUAK	1
Perpustakaan	6
UPT TIPD	3
TOTAL	**72**

Sumber : OKPP UIN MY Batusangkar

2. Sampel

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan diperoleh total tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri

(PTKIN) se-Sumatera Barat berjumlah 282 tenaga kependidikan, maka dengan jumlah tersebut, peneliti mengambil sampel pada penelitian ini dengan metode *Slovin,* Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 282 tenaga kependidikan. Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5 % = 0,05. Rumus Slovin tersebut yaitu:[94]

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan.

Berdasarkan Rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{282}{1 + 282(0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{282}{1 + 282(0{,}0025)}$$

$$n = \frac{282}{1 + 0{,}705}$$

$$n = \frac{282}{}$$

[94] Hendrayadi Suryani, *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasinya Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Prenamedia Group, 2015).

$$n = \frac{1{,}705}{165{,}39}$$

Dibulatkan menjadi 166.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, sampel yang didapat berjumlah 166 tenaga kependidikan dari 3 (tiga) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Sumatera Barat.

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi Operasional Variabel Penelitian menurut Sugiyono adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[95] Devenisi variabel-variabel harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, defenisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5.1
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Ukuran
1	Teknologi Informasi (X_1)	Teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis,	1. Kemudahan Penggunaan 2. Frekuensi Pemanfaatan 3. Dampak Penggunaan 4. Manfaat Penggunaan (Thompson 1991)	Ordinal

[95] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.

		dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.		
2	Grit (X_2)	*Grit* adalah sebuah keberanian atau kemampuan seseorang dalam menghadapi ketakutan akan kegagalan dan tetap bertahan menghadapi tantantan demi mencapai tujuan.	1. Konsistensi Minat 2. Ketekunan Usaha (Angela Lee Duckworth 2007)	Ordinal
3	Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)	Kinerja yang baik diukur dari indikator yang digunakan. Karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh perusahaan.	1. Orientasi Pelayanan 2. Inisiatif Kerja 3. Komitmen 4. Kerjasama 5. Kepemimpin (SKP 2022)	Ordinal
4	*Islamic Work Ethics*	*Islamic work ethic* atau etos kerja Islam dapat diartikan sebagai perilaku manusia dalam bekerja dan didasarkan pada prinsip Islam. Nilai kerja dalam etika kerja Islam lebih bersumber dari niat daripada hasil dari kerja.	1. Menyadari Hal Buruk 2. Mengetahui Kebaikan 3. Mengetahui Pekerjaan yang Baik 4. Kondisi yang berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat 5. Mengetahui tanggungjawab 6. Perilaku baik dalam bekerja Ali (2015)	Ordinal

Variabel Penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dibedakan atau mempunyai variasi nilai. Yang dimaksud dengan variasi nilai adalah

kemungkinan nilai-nilai yang dimiliki oleh unit analisis berdasarkan variabel yang diukur.[96] Dalam penelitian ini ada tiga variabel, yaitu:

1. Variabel *Dependent*

Variabel *dependent* atau biasa disebut dengan variabel terikat adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas.[97] Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Tenaga Kependidikan yang dilambangkan dengan **Y.**

Dalam penelitian ini Kinerja Tenaga Kependidikan diukur dengan menggunakan Kuesioner yang dikembangkan dari Sasaran Kinerja Pegawai (2022) disesuaikan dengan topic penelitian dimana pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Ordinal (likert).

2. Variabel *Independent*

Variabel *Independent*, variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Menurut kamus bahasa Indonesia biasa disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent.[98]

Sebagai variabel independen pada penelitian ini adalah :

a. Teknologi Informasi yang dinotasikan dengan lambang $\mathbf{X_1}$

Dalam penelitian ini Teknologi Informasi diukur dengan menggunakan Kuesioner yang dikembangkan dari Thompson

[96] Zulganef, *Metode Penelitian Sosial Dan Bisnia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013).
[97] Suryani.
[98] Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi Teori Dan Aplikasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005).

(1991) disesuaikan dengan topic penelitian dimana pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Ordinal (likert).

b. GRIT yang dinotasikan dengan lambang $\mathbf{X_2}$

Dalam penelitian ini Teknologi Informasi diukur dengan menggunakan Kuesioner yang dikembangkan dari Angela Lee Duckworth (2007) disesuaikan dengan topic penelitian dimana pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Ordinal (likert).

3. Variabel Moderasi

Variabel Moderasi adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen.[99] Sebagai variabel moderasi pada penelitian ini adalah *Islamic Work Ethic* yang dinotasikan dengan lambang Z**.**

Dalam penelitian ini *Islamic Work Ethic* diukur dengan menggunakan Kuesioner yang dikembangkan dari Ali (2005) disesuaikan dengan topic penelitian dimana pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Ordinal (likert).

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa angket (kuesioner) yang dibagikan kepada tenaga kependidikan yang berkerja pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Sumatera Barat,

[99] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Semarang: Badan Penerbit Uniersitas Diponegoro, 2016).

yaitu tenaga kependidikan pada Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang, Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, dan Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar. Jadi instrumen ini menggunakan angket untuk menentukan kinerja tenaga kependidikan pada PTKIN se-Sumatera Barat. Dengan isian kuesioner berkaitan dengan Penggunaan Teknologi Informasi,*Grit,*Kinerja Tenaga Kependidikan dan *Islamic Work Ethic.*

Tabel 3.6.1
Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	No Item Instrumen	Referensi
1	Teknologi Informasi (X1)	1. Kemudahan Penggunaan 2. Frekuensi Pemanfaatan 3. Dampak Penggunaan 4. Manfaat Penggunaan	1-3 4-5 6-8 9-11	Thompson: 1991
2	GRIT (X_2)	1. Konsistensi Minat 2. Ketekunan Usaha	12-14 15-17	Angela Lee Duckworth: 2007
3	Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)	1. Orientasi Pelayanan 2. Inisiatif Kerja 3. Komitmen 4. Kerjasama 5. Kepemimpin	18-19 20-21 22-23 24-25 26-27	SKP: 2022
4	Islamic Work Ethics (Z)	1. Menyadari Hal Buruk 2. Mengetahui Kebaikan 3. Mengetahui Pekerjaan yang Baik 4. Kondisi yang berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat 5. Mengetahui tanggungjawab 6. Perilaku baik dalam bekerja	28 29 30 31 32-33 34-35	Ali (2015)

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam proses penelitian. Teknik pengumpulan data yang diperlukan adalah teknik pengumpulan data yang paling tepat, sehingga benar-benar didapat data yang valid dan reliable.

Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu :

1. Studi Kepustakaan, dimana studi dengan mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lainnya yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan seperti jurnal terkait dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai serta buku-buku yang berhubungan dengan kinerja pegawai.
2. Studi lapangan, yaitu studi pengumpulan data langsung ke lapangan, dengan cara sebagai berikut :
   a. Pengamatan (Observasi)

      Observasi adalah pengamatan yang dilakukan pada objek penelitian tentang gejala-gejala yang terjadi, serta dilakukan pencatatan terlebih dahulu. Dalam hal ini fokus penelitian yang diteliti adalah penggunaan teknologi informasi berupa penggunaan aplikasi terintegrasi (aplikasi Santer, aplikasi Mande dan E-Campus) pada tenaga kependidikan di PTKIN se-Sumatera Barat dan *grit* yang dimiliki oleh tenaga kependidikan dalam kinerjanya.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang sudah disiapkan sebelumnya dan responden diminta untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini responden yang diminta untuk menjawabnya yaitu tenaga kependidikan yang berkerja pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) se-Sumatera Barat. Kuesioner yang diberikan berupa *google form* dengan cara membagi link kepada responden pen

elitian.jumlah kuesioner yang diberikan berdasarkan jumlah sampel yang telah ditentukan.

3.8 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data dengan software SmartPLS 3.2.7 *for windows.* PLS merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujiian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. *PLS* adalah sebuah pendekatan pemodelan kausal yang bertujuan memaksimalkan variansi dari variabel laten criterion yang dapat dijelaskan (*explained variance*) oleh variabel laten prediktor. Pendekatan PLS digunakan sebagai alat pengukuran dengan pertimbangan bahwa skala pengukuran untuk variabel terikat dan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian merupakan skala nominal dan skala ordinal sehingga bersifat non parametric.[100]

[100] Mahfud Sholihin Dwi Ratmono, *Analisis SEM-PLS Dengan Warppls Untuk Hubungan Non Linier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis* (Yogyakarta: ANDI, 2013).

Hal lain yang menjadi pertimabangan dalam menggunakan SEM-PLS dalam penelitian ini adalah SEM-PLS merupakan alat pengujian yang kompleks, dimana dapat menyelesaikan analisis dengan satu kali estimasi, sedangkan alat analisis lain harus menggunakan beberapa persamaan. SEM-PLS juga mampu menguji model penelitian yang kompleks secara simultan dan pengolahan data menggunakan aplikasi ini mampu menganalisis variabel yang tidak dapat diukur langsung dan memperhitungkan kesalahan pengukurannya.

Keunggulan lain dari SEM-PLS, dapat memberikan beberapa indikator fit model yang dapat berguna untuk membandingkan model terbaik antara berbagai model yang berbeda. Indikator fit yang dihasilkan antara lain average R-squared (ARS), average path coefficient (APC), dan average variance inflation factor (AVIF). Selain itu, aplikasi ini juga dapat memberikan hasil koefisien dan nilai P untuk model moderasi secara langsung.

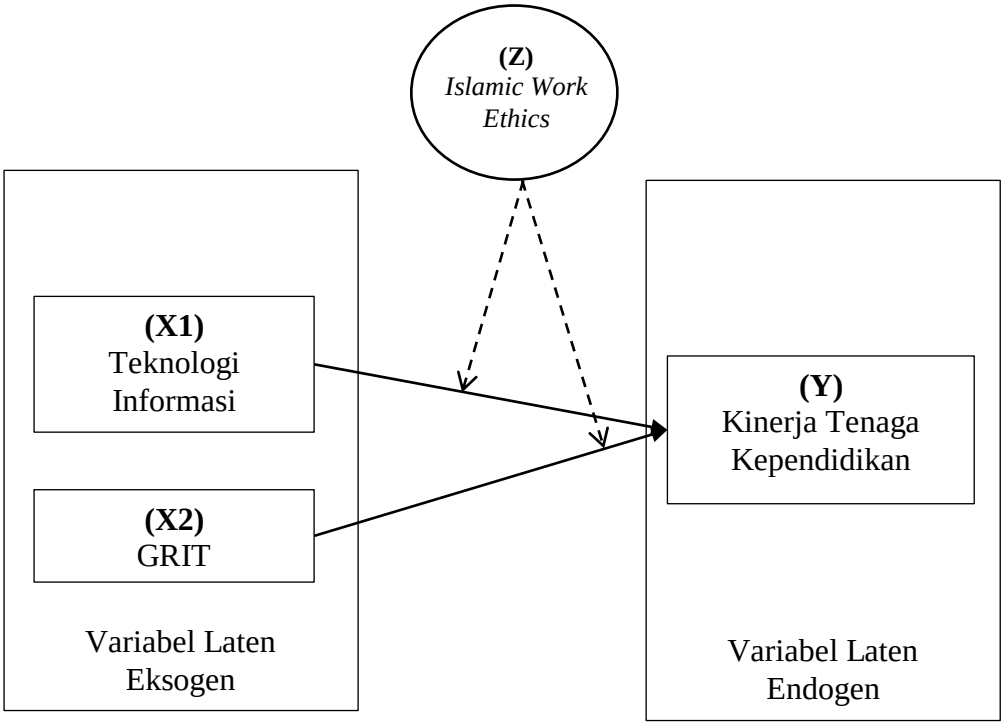
Pertimbangan menggunakan PLS sebagai alat ukur adalah karena pengukuran variable dependent dan independent dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal bersifat *nonparametric*. Pertimbangan lain menggunakan PLS dalam penelitian ini sebab indikator dalam pembentukan konstruk bersifat relektif yaitu mengasumsikan bahwa variable laten mempengaruhi indicator yang arah hubungan kausalitasnya dari konstruk ke indikator atau *manifest*. Hal lain yang menjadi pertimbangan penggunaan PLS dalam penelitian ini adalah peneltian ini merupakan penelitian yang komplek, dan PLS dapat menyelesaikan analisis dengan satu kali estimasi, sedangkan alat analisis lain menyelesaikan dengan beberapa persamaan.

Berikut ini adalah langkah-langkah analisis dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS), secara berurutan:

1. Merancang Model/Konseptualisas

   Merancang model merupakan langkah awal dalam analisis PLS-SEM, terdiri dari *inner model* (model structural) dan *outer* (model pengukuran).

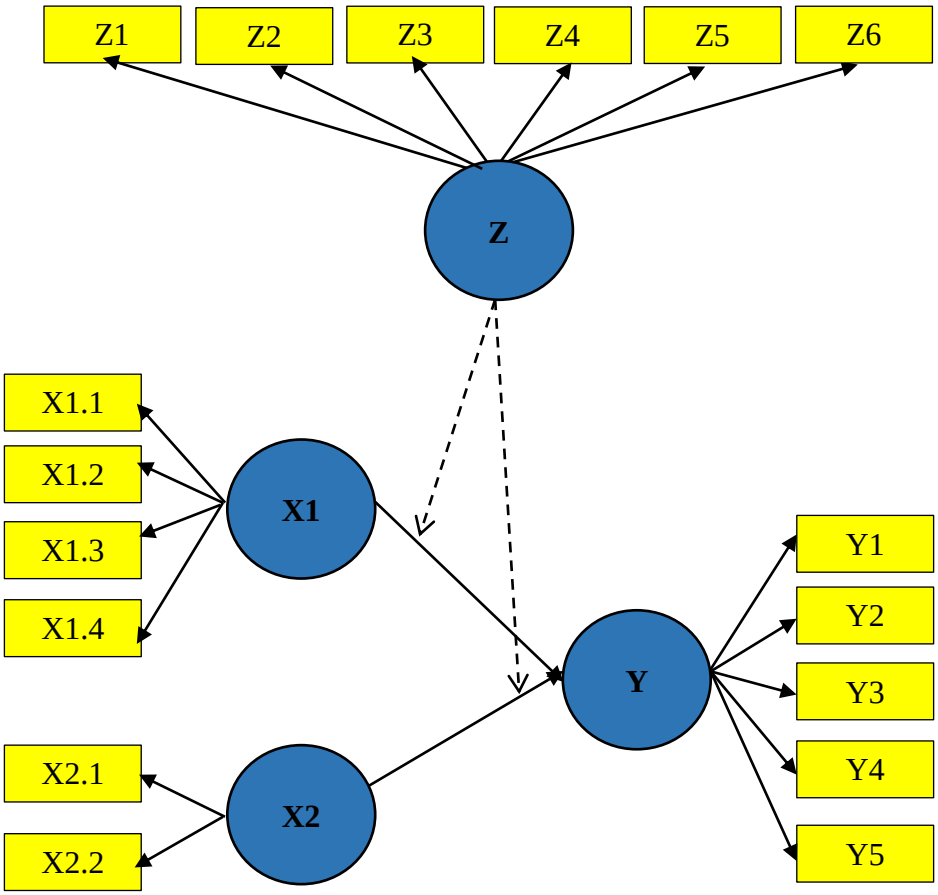
Gambar 3.8.1
Model Analisis



2. Konstruksi Diagram Jalur (*Path Diagram*)

   Diagram jalur digunakan untuk menjelaskan pola hubungan antar variable laten (konstruk) dan hubungan antara variable laten (konstruk) dengan indikatornya. Berikut merupakan diagram jalur yang dapat dilihat pada gambar 3.8.2:

Gambar 3.8.2
Diagram Jalur (*diagram path*)



Keterangan:

X1	**:**	**Teknologi Informasi**
X1.1	**:**	Kemudahan Penggunaan
X1.2	**:**	Frekuensi Pemanfaatan
X1.3	**:**	Dampak Penggunaan
X1.4	**:**	Manfaat Penggunaan
X2	**:**	**GRIT**
X2.1	**:**	Konsistensi Minat
X2.2	**:**	Ketekunan Usaha
Y	**:**	Kinerja Tenaga Kependidikan
Y1	**:**	Orientasi Pelayanan
Y2	**:**	Inisiatif Kerja

Y3 : Komitmen
Y4 : Kerjasama
Y5 : Kepemimpinan
Z : ***Islamic Work Ethics***
Z1 : Menyadari Hal Buruk
Z2 : Mengetahui Kebaikan
Z3 : Mengetahui Pekerjaan yang Baik
Z4 : Kondisi yang Berkaitan dengan Kesejahteraan Masyarakat
Z5 : Mengetahui Tanggung Jawab
Z6 : Perilaku Baik dalam Bekerja

3. Evaluasi Model

a. Pengujian Outer Model

Outer model (outer relation atau measurement model) mendefenisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran atau outer model dengan indikator-indikator *refleksif* dievaluasi dengan *covergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk block indicator.

1) *Convergent validity* dapat dinilai berdasarkan korelasi antara nilai komponen atau indikator dengan nilai konstruknya. Ukuran *refleksif* individual dikatakan tinggi jika korelasi indikator dengan konstruknya bernilai lebih dari 0,70. Namun pada tahap awal penelitian, nilai loading 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup.
2) *Discriminant validity* indikator *refleksif* dapat dilihat pada *crossloading* antara indikator dengan konstruknya. Jika korelasi

konstruk dengan item pengukuran (indikator) lebih besar daripada konstruk lainnya, maka dapat dikatakan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada bloknya lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* dengan membandingkan square root of average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antra konstruk lainnya dalam model. Jika akar kuadrad AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antra konstruk lainnya, maka nilai discriminant validity-nya baik. Pengukuran *discriminant validity* dengan nilai AVE ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas nilai komponen variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan *composite reliability*. Nilai AVE yang direkomendasikan adalah lebih besar dari 0,5.

3) *Composite reliability* digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk. Pengukuran *composite reliability* terdiri dari 2 jenis, yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha. Cronbach's alpha cenderung lower bound estimate reliability*, sedangkan *internal consistency* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat. *Internal consistency* hanya dapat digunakan untuk konstruk dengan indikator refleksif.

b. Pengujian Model struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural bertujuan untuk meprediksi hubungan antara variabel laten dengan melihat seberapa besar variansi yang dapat

dijelaskan dan untuk mengetahui signifikansi dari P-*value.* Evalusi model struktural dimulai dengan melihat besarnya persentase variansi yang dijelaskan yaitu dengan melihat R-*Squares* (R2) untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model sructiral, *Stone Geisser test* 66 untuk menguji predictive relevancedan goodness *of fit* (Gof) untuk mengukur fit model secara keseluruahan.

Average path Coefficient (APC), *Average R-Squared* (ARS) dan *Average Adjusted R-Squared (*AARS) adalah ukuran model fit selain Gof. Nilai *cut-off* P-*value* untuk APC dan ARS yang direkomendasikan sebagai model fit adalah < 0,05 dengan level signifikansi yang digunakan adalah 5%

Langkah terakhir dari evaluasi model struktural adalah dengan melihat nilai signifikansi P-*value* untuk mengetahui pengaruh antara variabel berdasarkan hipotesis yang dibangun. Nilai signifikansi yang digunakan yaitu P-*value* 0,10 (level signifikansi 10%), 0,05 (level signifikansi 5%) dan 0,01 (level signifikansi 1%)

4. Melaporkan Hasil Analisis

Hasil analisis yang didapatnya berupa model yang telah dirancang sesuai dengan tujuan penelitian.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) adalah perguruan tinggi di Indonesia yang pengelolaannya berada di bawah Kementerian Agama. Secara teknis akademik, pembinaan perguruan tinggi keagamaan Islam negeri dilakukan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemdikbud), sedangkan secara fungsional dilakukan oleh Kementerian Agama.[101] Saat ini Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri terdiri atas 3 jenis yang tersebar di seluruh Indonesia:

a. Universitas Islam Negeri (UIN)
b. Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
c. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN)

Pada penelitian ini, penelitian akan dilakukan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) pada tingkat Universitas Islam Negeri yang berada di Provinsi Sumatera Barat. Provinsi Sumatera Barat memiliki 3 Universitas Islam Negeri yang tersebar di beberapa daerah, antaranya yaitu:

a. Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol di Kota Padang
b. Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek di Kabupaten Agam
c. Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus di Kota Batusangkar

[101] Wikipedia, 'Daftar Perguruan Tinggi Islam Negeri Di Indonesia', *Wikipedia*, 2023 <http://id.m.wikipedia.org> [accessed 3 January 2023].

1. Sejarah Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Pada prinsipnya proses berdirinya Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang diawali dengan fakultas pertamanya yaitu Fakultas Tarbiyah, langkah awal berdirinya Fakultas Tarbiyah adalah dengan berdirinya "ISI" (Ikatan Sarjana Indonesia) Padang tahun 1958 atas inisiatif panglima Kopag (Komando Operasi 17 Agustus) Sumatera Barat. "ISI" Padang yang diketuai oleh Drs. Azhari mendirikan Yayasan Imam Bonjol. Sehingga UIN Imam Bonjol memiliki sejarah panjang hingga mampu berdiri seperti saat sekarang ini, berikut sejarah berdirinya Universitas Islam Negeri Imam Bonjol:

1) Periode Pendirian Yayasan Imam Bonjol

Pada periode 1513-1697, berdiri perguruan tinggi Islam di Pariaman Perguruan tinggi didirikan pada abad ke-17 pada zaman laksamana Tuanku Burhanudin Syah yang menjadi sultan muda sebagai bawahan Kesultanan Aceh di Pariaman Tuanku Burhanudin saat itu menjadi penyebar Islam yang sangat aktif.[102] Setelah itu pada tahun 1803-1822 berdiri perguruan tinggi Islam di Kamang Bukit Tinggi.

Setelah proklamasi kemerdekaan RI tanggal 17 Agustus 1945, pada tahun 1953-1958 di dirikanlah Universitas Darul Hikmah di Bukit Tinggi. Universitas ini didirikan oleh Yayasan Darul Hikmah dengan akte Notaris Hasan Qalbi No. 48 tanggal 22 Juni 1953. Ketua

[102] Rivai Yunus, *Buku Peringatan 10 Tahun IAIN Bonjol* (Padang: IAIN-IB Press, 1976).

Yayasan adalah Ilyas Ya'cub dengan sekretaris Rivai Yunus. Fakultas-fakultas dari Universitas Darul Hikmah adalah:

a. Fakultas Syari‟ah/ Hukum Islam di Bukittinggi
b. Fakultas Ushuludin di Padang Panjang (12 Agustus-1956)
c. Fakultas Dakwah walisyad di Payakumbuh (22- Juni-1957)
d. Fakultas Fiqhwal Ushul di Solok (6 Agustus 1957)
e. Fakultas Loghatul Arabiyah wa Tarbiyah di Padang (9 September 1957)

Berdasarkan keputusan rapat gabungan lima buah Fakultas tersebut pada tanggal 13 Agustus 1957 di rancanglah sebuah upaya pendirian Universitas Islam. Yayasan Darul Hikmah yang telah mempunyai lima Fakultas, setelah mempelajari dengan seksama persyaratan untuk pendirian sebuah perguruan tinggi agama, terpanggil untuk mendirikan satu Universitas Islam yang di idam-idamkan masyarakat Minangkabau saat itu . Keberadaan lembaga saat itu sangatlah diharapkan dalam upaya membekali generasi kedepan dengan bekal ilmu keagamaan Islam setingkat perguruan tinggi.[103]

Selesai Pendidikan, Azhari pulang ke kampung beliau dan mulai mendirikan Yayasan Imam Bonjol, dengan akte notaris Hasan Qalbi No. 34 tanggal 19 Februari 1962. Pendirian yayasan ini sebuah momen awal untuk memulai perjuangan membangkit harkat martabat masyarakat Sumatera Barat yang barisan tertindas masih diliputi

[103] Rivai Yunus.

kondisi yang ketidakpastikan rasa rendah diri. Yayasan Imam Bonjol berperan sebagai salah satu pejuang dari berbagai upaya untuk membangkitkan harga diri Minangkabau melalui dunia Pendidikan tinggi demikian tekad Azhari. Yayasan Imam Bonjol segera mendirikan beberapa Fakultas dalam rentang waktu singkat dengan lokasi menyebar kebeberapa daerah di luar ibu kota Provinsi . Pada tanggal 5 juni 1962 dimulai dengan pendirian Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Sosial Politik (SosPol) di Padang Pada 20 Januari 1963 Yayasan Imam Bonjol membuka Fakultas Syari‟ah di Bukit Tinggi dan Fakultas Adab di Payakumbuh. Selanjutnya pada 5 Mei 1963 diresmikan lagi berdirinya Fakultas Ushuludin di Padang Panjang. Perjalanan merintis berdirinya Fakultas-fakultas tersebut diatas menurut Murni Djamal.[104]

Yayasan ini memulai gerakanya dengan mempelopori berdirinya Fakultas Agama Islam dengan jurusan Tarbiyah (Pendidikan). Fakultas Tarbiyah ini kemudian diresmikan berdirinya 01 Oktober 1963, dengan status cabang Fakultas IAIN Tarbiyah "Syarif Hidayatullah Jakarta. Setelah IAIN Imam Bonjol diresmikan 29 Nopember 1966, Fakultas Tarbiyah cabang ini di kukuhkan menjadi salah satu Fakultasnya.[105]

[104] Raichul Amar, *Imam Bonjol 1966-2016, Tonggak Sejarah Kebangkitan Perguruan Tinggi Islam Di Sumatera Barat* (Padang: Imam Bonjol Press, 2016).
[105] Yulizal Yunus, *IAIN Imam Bonjol 30 Tahun* (Padang: Imam Bonjol Press, 1996).

2) Periode Pendirian IAIN Imam Bonjol

Tiga tahun kemudian, pada saat berdirinya IAIN Imam Bonjol Padang, Fakultas Tarbiyah dilepaskan menjadi bagian dari IAIN Imam Bonjol Padang. IAIN Imam Bonjol diresmikan berdirinya pada 29 November 1966, berdasarkan surat keputusan Menteri Agama RI No 77/ 1966 tertanggal 21 November 1966. Dengan surat keputusan Menteri Agama itu IAIN Imam Bonjol Baru memiliki empat Fakultas Tarbiyah di Padang, Fakultas Ushuludin di Padang Panjang, Fakultas Syari‟ah di Bukit Tinggi dan Fakultas Adab di Payakumbuh.[106]

Fakultas Tarbiyah sebagai Fakultas pertamanya di Padang yang merupakan ‟‟‟tonggak tua„„ proses berdirinya IAIN ‟‟‟Imam Bonjol„„ itu sendiri dan sekaligus merupakan „„awal kebangkitan kembali‟‟‟ perguruan tinggi Islam di Sumatera Barat Sesudah bubarnya Universitas Islam Darul Hikmah di Bukit Tinggi tahun 1958.[107]

Selain Yayasan Imam Bonjol yang sudah berdiri sebelumnya dan telah pula berhasil mendirikan beberapa Fakultas, hal lain yang tak kalah pentingnya dalam membidangi lahirnya IAIN Imam Bonjol adalah pembentukan Yayasan kesejahteraan IAIN Sumatera Barat pada tanggal 7 Oktober 1964 bertepatan dengan tanggal 30 Jumadil Awwal 1384 H, yang dipelopori oleh Prof. Mahmud Junus, H.Mansur, Dt. Nagari Basa dan H. Izzuddin Marzuki didepan Notaris Hasan

[106] Syafruddin, *Pedoman Akademik IAIN Imam Bonjol Padang 2014-2015* (Padang: IAIN-IB Press, 2014).
[107] Yulizal Yunus.

Qalbi. Tujuan didirikannya Yayasan ini oleh ketiga tokoh di atas: pertama, meninggikan taraf kesejahteraan dan kesempurnaan Institut Agama Islam Negeri Padang dengan segala Fakultas atau cabang-cabang yang akan di adakan kelak; kedua, turut serta membantu dalam usaha memajukan Institut Agama Islam Negeri Padang; ketiga, memajukan Pendidikan umum dan Pendidikan Islam; keempat, memperkembangkan pribadi muslim untuk mengisi pembangunan semesta berencana di bidang mental/spiritual; kelima, aktif dalam mengembangkan syair Islam.[108]

Eksitensi IAIN Imam Bonjol Padang sebagai sebuah lembaga pendidikan tinggi Islam memberikan angin segar bagi masyarakat Sumatera Barat . Hal ini dapat dilihat dari beberapa sisi: pertama, bahwa secara historis Sumatera Barat merupakan daerah pelopor pembaharuan Islam di Nusantara. Munculnya tokoh-tokoh besar bangsa ini baik di bidang keagamaan dan Nasionalis. Kedua, Pola dan cara berpikir dinamis yang telah diletakkan oleh para tetua Minangkabau semenjak dahulu menjadi warisan turun temurun dan sangat berharga bagi proses dinamika pola berfikir dari satu generasi ke generasi berikutnya.[109]

Imam Bonjol adalah seorang ulama modernis (tokoh purifikasi Islam) yang berupaya mengimplementasikan paham wahabi

[108] Amar.

[109] Danil Mahmud Chaniago, *Biografi Rektor IAIN Imam Bonjol Padang* (Imam Bonjol Press, 2014).

(menerapkan ajaran Islam secara murni sesuai dengan tuntutan Al-Quran dan Sunnah Rasulullah Saw) sebagai akibat dari telah terjadinya "demoralisasi" ajaran Islam dalam kehidupan masyarakat Minangkabau. Selain itu Imam Bonjol adalah seorang tokoh pejuang yang memimpin kaum Paderi (1803-1819). Proses perjuangan Tuanku imam bonjol mempunyai sejarah tersendiri yang berasal dari akumulasi pengalaman akibat proses sosialisasi dan penyesuaian.[110]

IAIN Imam Bonjol Padang memilki logo tersendiri dengan berbagai unsur yang dimiliki sebagai sebuah identitas bagi lembaga IAIN Imam Bonjol seperti garis lengkung yang membentuk lima sudut, logo yang berwarna hijau, warna kuning pada garis lengkung, gambar atap rumah adat Minangkabau, Al-Quran yang terbuka, dua buah bulu angsa yang pangkalnya berbentuk pena, garis 17 pada pita, garis 8 pada gambar kitab Al-Qur‟an, tiga simpul pada bulu angsa serta tulisan Imam Bonjol yang terdapat di dalamnya.

3) Periode Peralihan IAIN Imam Bonjol menjadi Universitas Islam Negeri Imam Bonjol

Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang sebagai penyelenggara pendidikan tinggi agama Islam memiliki posisi penting dan strategis di Indonesia yang mayoritas penduduknya beragama Islam. Apalagi untuk daerah Sumatera Barat dengan budaya Minangkabau yang terkenal dengan semboyan "*Adat Basandi Syara'*

[110] Sjafnir Aboe Nain, *Tuanku Imam Bonjol* (Padang: Esa Padang, 1988).

dan Syara' Basandi Kitabullah. Syara' Mangato dan Adat Mamakai". Artinya, adat Minangkabau didasarkan kepada ajaran Islam dan nilai-nilai agama Islam diterima dan dilaksanakan oleh adat.[111]

Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang merupakan perubahan bentuk dari Institut Agama Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 35 Tahun 2017. Secara historis, keberadaan Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang dimulai dengan keberadaan Fakultas Tarbiyah Padang Cabang UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang lahir berdasarkan SK Menteri Agama Nomor: 92 Tahun 1963 tanggal 21 September 1963. Fakultas Tarbiyah inilah yang menjadi cikal bakal didirikannya UIN Imam Bonjol Padang. Tiga tahun kemudian, tepatnya tanggal 29 Nopember 1966, berdasarkan SK Menteri Agama Nomor: 77 Tahun 1966 tanggal 21 November 1966 diresmikanlah berdirinya UIN Imam Bonjol Padang oleh Menteri Agama Prof. K.H. Syaifuddin Zuhri. Dengan demikian tanggal tersebut menjadi hari lahir UIN Imam Bonjol Padang, yang waktu itu memiliki 4 fakultas dan 5 jurusan, yaitu, 1) Fakultas Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama dan Jurusan Tadris di Padang, 2) Fakultas Syari'ah Jurusan Qadha (Hukum Islam) di Bukittinggi, 3) Fakultas Adab Jurusan Sastra Arab di Payakumbuh,

[111] UIN Imam Bonjol, 'Sejarah UIN Imam Bonjol Padang', *Universitas Islam Negeri Imam Bonjol*, 2022 <https://uinib.ac.id> [accessed 3 January 2023].

dan 4) Fakultas Ushuluddin Jurusan Perbandingan Agama di Padang Panjang.[112]

Sepanjang 1968-1970 UIN Imam Bonjol Padang mengalami perkembangan, ditandai bertambahnya 1 fakultas dan 3 fakultas cabang, yaitu 1) Fakultas Dakwah di Solok, 2) Fakultas Tarbiyah cabang Batusangkar, 3) Fakultas Tarbiyah cabang Padang Sidempuan, dan 4) Fakultas Ushuluddin cabang Padang Sidempuan. Pada tahun 1973- 1977 dalam rangka rasionalisasi Perguruan Tinggi Agama Islam, muncul kebijakan sentralisasi semua fakultas daerah ke pusatnya di Padang dan melepas Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Ushuluddin Cabang Padang Sidempuan. Pada tahun 1978 UIN Imam Bonjol Padang memiliki 5 fakultas di Padang dan 2 fakultas masing-masing di Bukittinggi dan Batusangkar dengan 14 jurusan.

Pada perkembangannya, hingga saat ini konversi menjadi Universitas Islam Negeri (UIN), universitas memiliki 6 fakultas dengan 25 jurusan/program studi yang terdiri dari:

1. Fakultas Adab dan Humaniora, dengan Program Studi (a) Bahasa dan Sastra Arab (S1), (b) Sejarah Peradaban Islam (S1), (c) Ilmu Perpustakaan (D3), dan (d) Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam (S1);
2. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, dengan Program Studi (a) Komunikasi dan Penyiaran Islam (S1), (b) Bimbingan dan

[112] Bonjol.

Konseling Islam (S1), (c) Manajemen Dakwah (S1), dan (d) Pengembangan Masyarakat Islam(S1);

3. Fakultas Syariah, dengan Program Studi (a) Hukum Keluarga Islam (Al-Ahwal asy-Syakhshiyah) (S1), (b) Perbandingan Mazhab (S1), (c) Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah) (S1), (d) Hukum Tatanegara (Siyasah Syar'iyyah) (S1);
4. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, dengan Program Studi (a) Pendidikan Agama Islam (S1), (b) Pendidikan Bahasa Arab (S1), (c) Manajemen Pendidikan Islam (S1), (d) Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (S1), (e) Tadris Bahasa Inggris (S1), (f) Tadris Ilmu Pengetahuan Alam/ Fisika (S1), (g) Tadris Matematika (S1), (h) Tadris Ilmu Pengetahuan Sosial/ Sejarah (S1), dan (i) Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam (S1), serta (i) Pendidikan Profesi Guru (Profesi);
5. Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, dengan Program Studi (a) Aqidah dan Filsafat Islam (S1), (b) Studi Agama-Agama (S1), (c) Ilmu al-Qur`an dan Tafsir (S1), (d) Psikologi Islam (S1), (e) Ilmu Hadis (S1), dan (f) Tasawuf dan Psikoterapi (S1)
6. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dengan Program Studi (a) Ekonomi Syariah (S1), (b) Manajemen Perbankan Syariah (D3), (c) Akuntansi Syariah (S1), (d) Perbankan Syariah (S1), dan (e) Manajemen Bisnis Syariah (S1);

7. Fakultas Sains dan Teknologi, dengan Program Studi (a) Matematika (S1), (b) Sistem Informasi (S1);

Selain jenjang S1 di atas, pada tahun 1994 didirikan pula jenjang Program Studi Pascasarjana (S2) dengan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor: 287 Tahun 1994 tanggal 1 Agustus 1994, disusul oleh jenjang S3 atau Program Doktor. Program studi pascasarjana yang ada di UIN Imam Bonjol Padang, terdiri dari prodi S2- Pendidikan Agama Islam, S2-Pendidikan Bahasa Arab, S2-Ekonomi Syariah, S2- Hukum Keluarga (AS), S2-Pengembangan Masyarakat Islam, S2-Sejarah Kebudayaan Islam, S2-Ilmu Hadist, S2-Ilmu Al-Quran dan Tafsir, dan prodi S3-Pendidikan Islam, S3-Hukum Islam.[113]

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor: 33 Tahun 1985, tentang Pokok- Pokok Organisasi UIN bahwa keberadaan UIN Imam Bonjol Padang sudah mempunyai landasan hukum yang kuat sebagai lembaga Pendidikan Tinggi Agama Islam Negeri yang setara dengan Perguruan Tinggi Umum Negeri, baik di bidang status, struktur organisasi, ketatalaksanaan akademis, administratif dan lain sebagainya. Pada tahun 1993, kelembagaan UIN Imam Bonjol Padang secara struktural dan akademis mengalami perkembangan, dan kemudian ditegaskan lagi dengan Keputusan Menteri Agama Nomor: 19 Tahun 2013, tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Imam Bonjol

[113] Bonjol.

Padang. Seiring perkembangan maka dikeluarkan pula Permenag RI Nomor 33 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2013 Tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Imam Bonjol Padang, yang antara lain menjelaskan tentang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Dalam perkembangannya, UIN Imam Bonjol hingga saat ini telah memiliki sejumlah organ pengelola universitas dan fakultas serta organ pertimbangan. Kegiatan perkuliahan dan administrasi untuk jenjang S1 berada di kampus II Lubuk Lintah dan kampus III Sungai Bangek. Sedangkan untuk jenjang pascasarjana (S2 dan S3) berada di kampus I Jalan Sudirman. Pembangunan Kampus III Sungai Bangek Padang yang saat ini baru dipergunakan untuk Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) dan Fakultas Sains dan Teknologi (FST) terus dilakukan sesuai dengan rencana pengembangan kampus. Selama perjalanan dan perkembangannya, UIN Imam Bonjol Padang sudah mengalami 18 priodesasi kepemimpinan: 17 periodesasi ketika masih UIN dan 1 periodesasi setelah konversi alih status menjadi UIN.

2. Sejarah Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi adalah perguruan tinggi keagamaan Islam negeri yang berada di Bukittinggi, Sumatra Barat, Indonesia. UIN Bukittinggi diberi nama dari Syekh Muhammad Djamil Djambek, seorang ulama pelopor

pembaruan Islam dari Sumatra Barat pada awal abad ke-20. Terdapat sejarah panjang yang melatar belakangi hadirnya Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek, yang terbagi menjadi beberapa periode, diantaranya :[114]

1) Periode Pendirian Perguruan Tinggi Agama Islam Darul Hikmah

Pada 1953 atau 27 Rajab 1373 H, Yayasan Darul Hikmah dipimpin oleh Ustaz Nazharuddin Thaha mendirikan Perguruan Islam Tinggi Darul Hikmah di Bukittinggi dengan Syekh Ibrahim Musa Parabek sebagai dekan pertama. Kampus terletak di Garegeh (bekas SD 17 dan sekarang menjadi SD 04). Pada 1 Agustus 1956 perguruan ini berpindah tempat ke Padang Luar (sebelum SMP Standar Padang Luar).

2) Periode Peralihan Menjadi Universitas Islam Darul Hikmah

Perguruan Islam Tinggi Darul Hikmah naik status dengan nama Universitas Islam Darul Hikmah (UIDH) dan diresmikan oleh Menteri Agama Republik Indonesia K.H. Muhammad Ilyas pada 12 Oktober 1957 di Gedung Olahraga Kepolisian (sekarang di belakang SMA Negeri 2 Bukittinggi) dengan presiden/rektor pertamanya masih Syekh Ibrahim Musa Parabek. UIDH tercatat merupakan universitas Islam yang pertama di Sumatera Tengah.

UIDH memiliki 5 fakultas yakni: Fakultas Hukum Islam (Syariah) di Bukittinggi (lanjutan Perguruan Islam Tinggi Darul

[114] Wikipedia, 'Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi', *Wikipedia*, 2022 <https://id.m.wikipedia.org> [accessed 3 January 2023].

Hikmah), Fakultas Ushuluddin di Padang Panjang (1956), Fakultas Ad-Da'wah wal Irsyad di Payakumbuh (Juli 1957), Fakultas Fiqh wal-Ushul di Solok (Agustus 1957), dan Fakultas Lughatul Adabiyah wat-Tarbiyah di Padang (Agustus 1957).

Universitas Islam Darul Hikmah Bukittinggi berhenti beroperasi sejak 4 Mei 1958, karena tentara Angkatan Perang Republik Indonesia (APRI) menduduki kota Bukittinggi dalam upaya melepaskan Sumatra Tengah dari Pemerintahan Revolusioner Republik Indonesia (PRRI). Sejak itu gedung kampus Padang Luar ditutup. Kampus fakultas di Payakumbuh, Padang Panjang, Batusangkar, Solok dan Padang juga ditutup. Rektor Syekh Ibrahim Musa Parabek, tenaga pengajar, dan para pegawai mengubgsi. Sedangkan sebagian mahasiswa memanggul senjata dan bergabung dalam Kompi Mawar menghadapi tentara APRI.

3) Periode Fakultas Agama Islam Syar'iyyah Yayasan Imam Bonjol Bukittinggi

Empat tahun kegiatan perguruan tinggi Islam terhenti, tetapi animo masyarakat Sumatra Barat untuk mendirikan perguruan tinggi Islam masih tinggi. Hal ini mendorong Yayasan Imam Bonjol pimpinan Drs. Azhari pada 5 Juni 1962 membuka Fakultas Sosial Politik dan Fakultas Tarbiyah di Padang. Pada 21 September 1963 Fakultas Tarbiyah ini dinegerikan menjadi Fakultas Tarbiyah

Cabang Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.

Selanjutnya Azhari (Ketua Yayasan/Wali Kota Padang), Firdaus Khaerani (Ketua Pengadilan Negeri Bukittinggi) dan Hj. Naemah Djambek sebagai pengurus Yayasan Imam Bonjol berhasil membuka Fakultas Agama Islam Syar'iyyah (FAIS) di Bukittinggi yang diresmikan oleh Azhari. Acara peresmian ini hampir dibatalkan karena pihak kepolisian tidak memberikan surat izin akibat dugaan seluruh mahasiswa FAIS bergabung dengan PRRI. Melalui dialog dan usaha pengurus, maka pihak Kepolisian memberikan izin sehingga FAIS Bukittinggi dapat diresmikan.

Peresmian FAIS ini dilakukan pada Senin malam pukul 20.00 WSU 21 Januari 1963 berlokasi di Gedung Nasional (sekarang Gedung Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bukittinggi). Firdaus Khaerani ditetapkan sebagai dekan pertama. Keesokan harinya, pada Selasa 22 Januari 1963 dilakukan pula peresmian Fakultas Adab di Payakumbuh.

Tujuan awal pendirian FAIS adalah untuk menghapuskan pengaruh Partai Komunis Indonesia (PKI) dan antek-anteknya, dengan cara membekali para pemuda dengan dakwah di dalam dan luar sekolah sehingga mencetak ulama yang akan membangun dan mengembangkan mental dan spiritual masyarakat agama Islam.

4) Periode Fakultas Syari'ah IAIN Imam Bonjol Padang di Bukittinggi

Terbatasnya modal mengakibatkan fakultas tidak memiliki sarana dan prasarana dan banyak meminjam. Kantor administrasi kampus, tempat pertemuan, dan kegiatan kemahasiswaan dilaksanakan di Surau Inyiak Djambek Jalan Tengah Sawah Nomor 4 Bukittinggi. Namun, tempat perkuliahan acap kali berpindah tempat. Awalnya kuliah berlokasi di Sekolah Dasar Perwari Tengah Sawah (kini kampus Stisipol Pancasakti), kemudian di PGA 4 tahun Jirek (bekas Gedung Akper Perintis), hingga dipindahkan ke Sekolah Muhammadiyah Tarok (kini SMK Muhammadiyah). Akhirnya pada 29 November 1966 FAIS Yayasan Imam Bonjol dinegerikan sebagai Fakultas Syari'ah IAIN Imam Bonjol, berbarengan dengan kelahiran IAIN Imam Bonjol Padang. H.A. Kamal bertindak sebagai ketua panitia peresmian fakultas. Menteri Agama Republik Indonesia, K.H. Saifuddin Zuhri, meresmikan IAIN Imam Bonjol di Gedung Negara Tri Arga (kini Istana Bung Hatta Bukittinggi). Pada acara peresmian H. Mahmud Yunus dilantik menjadi rektor, H. Mansur Datuak Nagari Basa menjadi Dekan Fakultas Syari'ah Bukittinggi, H. Izzuddin Marzuki LAL menjadi Dekan Fakultas Adab Payakumbuh, H. Baharuddin Syarif M.A menjadi dekan Fakultas Ushuluddin

Padang Panjang, dan H. Mahmud Yunus menjadi Dekan Fakultas Tarbiyah Padang.

Setelah peresmian, kampus Fakultas Syari'ah IAIN Imam Bonjol Bukittinggi juga tidak memiliki sarana dan prasarana yang mencukupi. Tidak ada kantor, gedung perkuliahan, dan mobil operasional. Awalnya fakultas ini bertempat di Surau Inyiak Djambek dan jika ada pertemuan pimpinan dengan mahasiswa atau kegiatan kemahasiswaan diselenggarakan di rumah Naemah Djambek di sebelah kantor atau ke lantai dua surau.

Kemudian, atas inisiatif Letnan Kolonel A.M. Ridhwan Komandan Komando Distrik Militer 0304/Agam sekaligus menjabat Penjabat Sementara Komandan Resor Militer Wirabraja, diputuskan Kantor Pertanian di Jalan Sjech M. Djamil Djambek Landbouw menjadi tempat perkuliahan. Dua tahun berikutnya perkantoran fakultas dipindahkan dari ke Kantor Pertanian Landbouw dan gedung perkuliahan juga dipindahkan ke sekolah MIK Gaffar Djambek di Gurun Panjang (bekas Zender Tri Arga). Kedua gedung itu masih di bawah pengawasan Kodim 0304/Agam.

Dua tahun berikutnya, pada awal tahun 1970, Wali Kota Bukittinggi M. Asril, segera menyetujui dan menyerahkan dua bidang tanah. Pertama, bekas Zender Jepang di Garegeh digunakan untuk mendirikan gedung Fakultas Syari'ah dan yang kedua adalah tanah wakaf Inyiak Hajeral untuk perumahan dosen (kini menjadi gedung

Sekolah Dasar Luar Biasa). Namun, pada saat itu belum sempat dilakukan pembangunan gedung fakultas akibat dana yang belum tersedia, sehingga kampus tetap berada di Gurun Panjang.

Semakin lama jumlah mahasiswa semakin meningkat. Akibatnya gedung perkuliahan di Gurun Panjang tidak mencukupi. Oleh karena itu, pimpinan fakultas berusaha menyewa lokasi yang lebih baik. Mereka menemukan sebuah bekas gedung dengan lima ruangan di Jangkak Mandiangin (kini kampus Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Agus Salim). Perkuliahan berpindah ke Jangkak, sementara kantor masih di Gedung Pertanian Landbouw. Gedung di Jangkak ditempati selama 2 tahun antara 1970 hingga 1971. Pada tahun 1972 pimpinan fakultas mengerahkan mahasiswa untuk bergotong royong mendirikan dua gedung perkuliahan dan satu kantor di Garegeh. Setelah pembangunan diselesaikan, kantor dan perkuliahan berpindah ke Jalan Paninjauan, Garegeh, Mandiangin Koto Selayan, Bukittinggi.

Dekan Fakultas Syar’iah IAIN Imam Bonjol Bukittinggi:

- Buya H. Mansur Datuak Nagari Basa (1967-1972)
- Drs. H. Tazar Qur'an (1973-1980)
- Abdul Malik Rahman (1981-1983)
- Drs. H. Fauzi Damrah (1984-1987)
- H. Bachtiar Sabri (1987-1988)
- Abdul Malik Rahman (1988-1991)
- Hasan Mahdi, MA (1992-1996)

- Drs. H. Tamrin Kamal, MS (1996-1997)

Fakultas Syari'ah IAIN Imam Bonjol Bukittinggi adalah salah satu fakultas daerah karena tidak berlokasi di tempat kampus utama di Padang. Sedangkan IAIN Imam Bonjol di Padang juga memilikii Fakultas Syariah. Menurut hukum yang berlaku, dua fakultas sejenis tidak diizinkan berada dalam satu perguruan tinggi, sehingga setiap fakultas sejenis yang terdapat di setiap daerah harus beralih status sebagai Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), disebabkan keberadaannya amat diperlukan oleh masyarakat.

5) Periode STAIN Sjech M. Djamil Djambek

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Syekh M. Djamil Djambek atau STAIN Syekh M. Djamil Djambek yaitu Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri di Bukittinggi provinsi Sumatera Barat, Indonesia. STAIN Syekh M. Djamil Djambek didirikan berlandaskan pada Surat Keputusan Presiden Nomor 11 Tanggal 21 Maret 1997 bertepatan dengan Tanggal 12 Dzulqaidah 1417 H. STAIN Bukittinggi diberi nama Syekh M. Djamil Djambek, diambil dari nama ulama pelopor pembaruan Islam dari Sumatera Barat awal 100 tahun ke-20.

Semenjak berdirinya STAIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi dan memulai perkuliahan pada tahun akademik 1997/1998, semua urusan administrasi, pendidikan, ketenangan dan keuangan telah dikelola sepenuhnya oleh STAIN Sjech M. Djamil

Djambek Bukittinggi. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Bukittinggi merupakan pengalihan dari Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Padang berdasarkan Surat keputusan Presiden Republik Indonesia nomor: 11 tahun 1997 tanggal 21 Maret 1997 tentang Pendirian STAIN, Surat Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 296 tahun 1997 tanggal 30 Juni 1997 tentang organisasi dan Tata Kerja STAIN Bukittinggi, Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Nomor E/136/1997 tanggal 30 Juni 1997 tentang Alih Status dari Fakultas Daerah menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri.

Seiring dengan berkembangnya STAIN Bukittinggi, kemudian pada tanggal 18 Desember 2014 STAIN Bukittinggi beralih status menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi. Hal ini berdasarkan peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 181 tahun 2014, yang ditandatangani oleh Presiden Joko Widodo dan diresmikan oleh Menteri Agama Lukman Hakim Saifuddin.

6) Periode Peralihan STAIN Sjech M. Djamil Djambek menjadi IAIN Bukittinggi

Saat ini, IAIN Bukittinggi telah memiliki 4 Fakultas dan 18 Jurusan. Untuk Fakultas Hukum Islam terdapat 3 Jurusan yaitu Hukum Keluarga Islam, Hukum Ekonomi Islam, dan Hukum Pidana dan Ketatanegaraan Islam. Sementara Jurusan untuk Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan terdapat 6 Jurusan yaitu Pendidikan

Agama Islam, Pendidikan Bimbingan dan Konseling, Pendidikan Bahasa Inggris, dan Pendidikan Bahasa Arab. Berikutnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam hadir dengan 3 jurusan, yaitu Jurusan Ekonomi Islam, D3 Perbankan Syariah dan S1 Perbankan Syariah. Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah memiliki 6 jurusan yaitu Al-Qur'an dan Ilmu Tafsir, Hadits dan Ilmu Hadits, Komunikasi Penyiaran Islam, sejarah Kebudayaan Islam, Filsafat Agama, dan Sosiologi Agama.

Di samping itu, IAIN Bukittinggi berupaya mengembangkan Pasca sarjana atau program Strata Dua (S.2) dengan 3 Jurusan yakni Hukum Islam, Pendidikan Agama Islam, dan Ekonomi Islam

7) Periode Peralihan IAIN Bukittinggi menjadi UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Pada 8 Juni 2022, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi resmi beralih bentuk menjadi universitas Islam dengan nama Universitas Islam Negeri Sjech Muhammad Djambek Bukittinggi (selanjutnya disingkat UIN Bukittinggi). Status baru itu disahkan melalui Perpres Nomor 85 Tahun 2022.

Secara filosofis-pragmatis, transformasi IAIN Bukittinggi menjadi UIN pada hakikatnya adalah transformasi ajaran Islam ke wilayah yang tidak hanya bercorak doktriner, namun secara aplikatif dapat menjadi model untuk mengkaji Islam dari berbagai perspektif. Disiplin ilmu yang selama ini diposisikan berhadap-hadapan dengan

agama Islam akan diredefinisi. Upaya mendefinisi ulang berbagai disiplin ilmu itu ditempuh dengan menggunakan paradigma integrasi ilmu (*knowledge integration paradigm*). Paradigma ini mengusung pandangan non-dikotomi sehingga tidak lagi menempatkan sains (*acquired knowledge*) dan wahyu (*revealed knowledge*) pada garis kontradiktif, namun bersifat dialogis, dan bahkan integratif-interkonektif. Meskipun masih terdapat berbagai hambatan dalam mengimplementasikan paradigma integrasi ilmu ini, namun dibutuhkan upaya berkelanjutan untuk memperkuat dan menumbuhkembangkannya. Bahkan, paradigma integrasi ilmu ini menjadi bingkai berfikir untuk mendesain kekhasan yang unik (*distingtiveness*) untuk disiplin ilmu yang dikembangkan di UIN Bukittinggi.

Selain itu, transformasi IAIN Bukittinggi menuju UIN Bukittinggi dapat dinilai sebagai salah satu strategi untuk berkontribusi lebih besar dalam pembangunan pendidikan di Indonesia. Dunia pendidikan Indonesia umumnya, dan pendidikan Islam khususnya, tengah dihadapkan pada tantangan Masyarakat Ekonomi Asia (MEA) yang luar biasa. Dari kondisi Angka Partisipasi Kasar (APK), Perguruan Tinggi diIndonesia masih bertengger di angka 31 % dari target 37% di tahun 2024. Artinya bahwa dari 21 juta usia 19 sampai 24 tahun (usia mahasiswa) baru dapat diserap sekitar 6 juta orang di seluruh perguruan tinggi yang ada di Indonesia. Angka

tersebut masih di bawah Filipina dengan APK 35 %, Malaysia (40 %), dan Thailand (50 %). APK ini sangat penting sebab bonus demografi tidak serta merta menjadi kekuatan ekonomi tanpa ada persiapan SDM unggul.

Sisi pragmatis lainnya dibalik transformasi IAIN Bukittinggi menjadi UIN adalah untuk menyongsong era persaingan dan globalisasi dengan segala kompleksitasnya. Di tengah persaingan bisnis pendidikan, setiap perguruan tinggi, tidak terkecuali UIN Bukittinggi selain berjuang untuk tetap eksis dan terus mengembangkan diri, juga harus mampu memenuhi trend pasar pendidikan melalui penawaran program studi lintas disiplin ilmu yang lebih variatif dan distingtif. Tidak dapat dipungkiri bahwa jumlah mahasiswa akan menjadi 'nafas' bagi kelanjutan hidup sebuah perguruan tinggi. Dalam teori sistem dinyatakan bahwa pemenuhan tren pasar merupakan upaya untuk mengawal institusi pendidikan agar tetap berjalan menuju titik tujuan atau target secara sukses (*entropi positif*). Sebaliknya, perguruan tinggi yang ditinggalkan peminat lambat laun akan menuju titik kepunahan dan hancur *(entropi negatif*). Karenanya, status sebagai UIN akan membuka peluang hadirnya berbagai program studi baru yang dapat menjawab kebutuhan pasar pendidikan dimaksud.

3. Sejarah Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar

Terdapat sejarah panjang sebelumnya hadirnya Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus, terdapat beberapa periode dalam pembentukan Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus, diantaranya sebagai berikut:

1) Periode Pendirian PTAI sebagai Cikal Bakal Fakultas Tarbiyah

Sebelum berdirinya sebuah Perguruan Tinggi Agama Islam di Kabupaten Tanah Datar, telah berdiri Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG) yang terletak di Bukit Gombak Batusangkar. Namun dalam perkembangannya, PTPG ini ditarik ke Padang yang selanjutnya berubah status menjadi IKIP Padang (sekarang Universitas Negeri Padang) pada tahun 60-an. Keadaan ini menyebabkan masyarakat Tanah Datar kehilangan asset yang sangat berharga. Yaitu tidak adanya satupun Perguruan Tinggi di Kabupaten Tanah Datar.

Hal demikian menimbulkan motivasi dan keinginan yang kuat dari masyarakat dan Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar untuk memiliki sebuah Perguruan Tinggi guna menampung para pelajar tamatan Sekolah, Madrasah, Pondok Pesantren, PGA, dan Sekolah Persiapan IAIN atau sekolah menengah lainnya, yang ingin melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi. Begitu juga bagi guru agama yang ingin mendalami ilmu agama Islam secara formal untuk mendapatkan gelar Sarjana.

Sementara itu, di beberapa Daerah Tingkat II lainnya telah berdiri pula fakultas keagamaan, seperti Fakultas Ushuluddin di Padang Panjang, Fakultas Dakwah di Solok, Fakultas Syariah di Bukittinggi, dan Fakultas Adab di Payakumbuh. Keadaan ini semakin mendorong masyarakat Tanah Datar untuk segera mendirikan pula satu Perguruan Tinggi Agama Islam di Kabupaten Tanah Datar/Batusangkar.

Upaya pembentukan sebuah Perguruan Tinggi Agama Islam di Kabupaten Tanah Datar/Batusangkar yang akhirnya berdiri secara resmi pada tahun 1968, dimulai dari pembentukan Panitia Persiapan Pendirian Perguruan Tinggi Agama Islam yang diketuai oleh Mahyudin Algamar (Bupati Tanah Datar pada waktu itu). Dengan melihat personil yang berperan semakin membuktikan bahwa pendirian Perguruan Tinggi Agama Islam di Kabupaten Tanah Datar/Batusangkar memang didukung oleh semua unsur, baik pemerintah maupun masyarakat.

2) Periode Alih Status Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Batusangkar menjadi STAIN Batusangkar

Di tengah perjalannya, pada tahun 1974 Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Padang di Batusangkar diguncang oleh suatu peraturan rasionalisasi fakultas dalam lingkungan IAIN se-Indonesia. Sehingga Fakutas Tarbiyah di Batusangkar tidak dibenarkan lagi menerima mahasiswa baru, karena akan ditarik ke IAIN Imam Bonjol Padang.

Namun, berkat usaha sungguh-sungguh dari civitas akademika Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol di Batusangkar dan masyarakat serta Pemerintah Daerah Tanah Datar untuk mempertahankannya, maka Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Batusangkar ini tidak jadi ditarik ke Padang. Untuk itu pada tahun 1976, Rektor IAIN Imam Bonjol Padang, Drs. Sanusi Latief memperkenankan Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol di Batusangkar menerima mahasiswa baru dengan beberapa persyaratan: (1) harus ada asrama mahasiswa, (2) harus ada Yayasan Penyantun, dan (3) jumlah mahasiswa baru minimal 40 orang. Semua persyaratan tersebut akhirnya dapat dipenuhi oleh civitas akademikanya atas dukungan dan perhatian tokoh-tokoh eksternal.

Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Menteri Agama No. 69 Tahun 1982 Fakultas Tarbiyah ini meningkat statusnya dari Fakultas Muda menjadi Fakultas Madya. Dengan demikian semenjak tahun 1982, Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol di Batusangkar berhak menyelenggarakan perkuliahan tingkat doktoral dengan Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI). Pada tahun akademik 1992/1993, Fakultas Tarbiyah membuka Jurusan Pendidikan Bahasa Arab (PBA). Pembukaan Jurusan baru ini disebabkan adanya tuntutan bahwa setiap Fakultas Madya diwajibkan memiliki sekurang-kurangnya dua Jurusan. Pada tahun akademik 1996/1997, Fakultas Tarbiyah IAIN

Imam Bonjol Batusangkar membuka lagi Jurusan Kependidikan Islam (KI).

Setelah kurang lebih 26 tahun Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol di Batusangkar berada dalam lingkungan IAIN Imam Bonjol Padang, maka pada tahun 1997 berubah statusnya menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Batusangkar. Perubahan status ini berdasarkan Keputusan Presiden No. 11 Tahun 1997 dan Surat Keputusan Menteri Agama RI No. 285/1997, dan memberi akses kepada STAIN untuk "duduk sama rendah dan berdiri sama tinggi" dengan berbagai perguruan tinggi lainnya. Dengan adanya perubahan status ini, maka seluruh dosen dan karyawan beserta sarana dan prasarana Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol di Batusangkar beralih menjadi asset STAIN Batusangkar.

STAIN Batusangkar pada saat perubahan status memiliki satu Jurusan Tarbiyah, yang terdiri atas tiga Program Studi: Pendidikan Agama Islam (PAI), Pendidikan Bahasa Arab (PBA), dan Kependidikan Islam (KI). Pada tahun 1998 dibuka Jurusan Syariah dengan Program Studi Ahwal al-Syakhshiyyah (Hukum Perdata Islam), tahun 2000 dibuka Program Studi Tadris Bahasa Inggris di Jurusan Tarbiyah dan Program Studi Muamalah (Ekonomi Islam) Konsentrasi Perbankan Syariah di Jurusan Syariah, tahun 2005 dibuka Program Studi Tadris Matematika di Jurusan Tarbiyah dan D. 3 Program Studi Manajemen Informatika, serta tahun 2008 dibuka

Program Studi Tadris Biologi dan Tadris Fisika di Jurusan Tarbiyah dan Program Studi Hukum Bisnis Syariah dan Akuntansi Syariah di Jurusan Syariah.

3) Periode Alih Status STAIN Batusangkar menjadi IAIN Batusangkar

Pada tahun 2012 dilakukan persiapan untuk alih status dari STAIN menjadi IAIN. Beberapa persiapan yang dilakukan adalah pembentukan Panitia Alih Status STAIN Batusangkar menjadi IAIN Batusangkar dan dilanjutkan dengan pembuatan proposal. Dalam proses alih status ini IAIN Batusangkar mendapat banyak dukungan baik secara eksternal maupun internal. Dukungan secara eksternal diberikan oleh Gubernur Sumatera Barat melalui surat Nomor: 01/REG/65B/2012 tanggal 27 April 2012, Ketua DPRD Sumatera Barat dengan surat Nomor 070/454/DPRD-2012 dan Bupati Tanah Datar dengan surat Nomor: 844/544-kesra/2012 tanggal 2 Mei 2012. Dukungan secara internal diberikan oleh dosen, karyawan, mahasiswa dan civitas akademika lainnya.

Penyerahan proposal ke Kementerian Agama dengan nomor agenda 53 pada tanggal 15 Mei 2012 dan dilakukan dengan dukungan bailk eksternal maupun internal. Setelah itu, dilakukan presentasi proposal alih status pada tangal 26 September 2013. Selanjutnya dilakukan forum konsinyering proposal alih status IAIN menjadi IAIN Batusangkar di Hotel IBIS Kemayoran Jakarta pada tanggal 2 s.d 3

April 2014. Namun karena belum termasuk kategori prioritas untuk tahun 2014 STAIN Batusangkar, maka dilaksanakan Visitasi Kelayakan oleh ORTALA Kementerian Agama RI dan MENPAN-RB tanggal 13 Oktober 2014 dan dapat diprioritaskan untuk tahun 2015.

Setelah itu, dilakukan Persentasi Updating Data Proposal Alih Status di BIRO ORTALA Kementerian Agama RI. Selanjutnya atas dukungan dan bantuan tokohtokoh Tanah Datar di Jakarta (Prof. Dr. dr. Fasli Jalal dan Masriadi Martunus), menemui ibu Mufidah Jusuf Kalla dan MENPAN-RB. Maka, MENPAN-RB Bapak Prof. Dr. H. Yuddy Chrisnandi, SE., MM melakukan visitasi dan berjanji akan menyetujui alih status tersebut berdasarkan rekomendasi gubernur Sumatera Barat. Berikutnya dilakukan Pertemuan dengan beberapa tokoh Sumatera Barat (Irman Gusman, Jusuf Kalla, ibu Mufidah Jusuf Kalla, Bupati Tanah Datar) dan dilaksanakan Harmonisasi tanggal 29 September 2015 di KEMENKUMHAM RI antar berbagai kementerian terkait harmonisasi diserahkan ke MENPAN-RB dan selanjutnya pengiriman Draft PERPRES ke SESNEG.

Setelah melalui proses panjang di atas, berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 147 Tahun 2015 tanggal 23 Desember 2015 M bertepatan dengan tanggal 11 Rabiul Awal 1437 H dan diundangkan pada tanggal 28 Desember 2015, Institut Agama Islam Negeri Batusangkar Batusangkar beralih status dari Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Batusangkar. Institut Agama Islam Negeri Batusangkar

adalah perguruan tinggi keagamaan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agama dan secara fungsional dibina oleh Direktur Jenderal Pendidikan Islam.

Organisasi dan tata kerja entitas diatur dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2016 tanggal 8 April 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Batusangkar Batusangkar. Entitas berkedudukan di Jalan Sudirman No.137 Kuburajo Limokaum Batusangkar. IAIN Batusangkar mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan akademik dalam sejumlah rumpun ilmu pengetahuan dan/atau teknologi tertentu, serta memiliki fungsi sebagai berikut:

a. Perumusan dan penetapan visi, misi, kebijakan, dan perencanaan program
b. Penyelenggaraan dan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi;
c. Pelaksanaan pembinaan sivitas akademika
d. Pelaksanaan administrasi, evaluasi, dan pelaporan.

Institut Agama Islam Negeri Batusangkar memilki 4 Fakultas, yaitu Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Fakultas Syariah, Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah (FUAD), dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan 1 Program Pascasarjana. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) memiliki 11 Jurusan/Program Studi, yaitu Pendidikan Agama Islam (PAI),

Pendidikan Bahasa Arab (PBA), Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Tadris Bahasa Inggris (TBI), Tadris Matematika (TMM), Tadris Biologi (TBio), Tadris Fisika (TFis), Bimbingan dan Konseling (BK), Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD), Tadris Kimia (TKim), dan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI).

Fakultas Syariah memiliki 3 Jurusan/Program Studi, yaitu Ahwal AlSyakhshiyyah (AS), Hukum Ekonomi Syariah (HES), dan Hukum Tata Negara (HTN). Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah (FUAD) memiliki 6 Jurusan/Program Studi, yaitu Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI), Ilmu Alquran dan Tafsir (IAT), Pemikiran Politik Islam (PPI), Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam (IPII), Pengembangan Masyarakat Islam (PMI), dan Psikologi Islam (PSI).

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) memiliki 7 Jurusan/Program Studi, yaitu Perbankan Syariah (Persya), Ekonomi Syariah (Eksya), Akuntansi Syariah (Aksya), Manajemen Zakat dan Wakaf (Mazawa), Manajemen Bisnis Syariah (MBS), Pariwisata Syariah (Pasya), dan Manajemen Informatika (MI).

Sedangkan Program Pascasarjana memiliki 6 Program Studi, yaitu Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Magister Hukum Ekonomi Syariah (HES), Magister Pendidikan Agama Islam (PAI), Magister Ekonomi Syariah (ES), Magister Hukum Keluarga Islam (HKI), dan Magister Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam (BKPI). Dalam pengelolaan anggaran disamping menerapkan konsep

anggaran berbasis kinerja, Institut Agama Islam Negeri Batusangkar juga menerapkan konsep anggaran "berbasis akreditasi". Dengan penerapan anggaran yang berbasis akreditasi, Institut Agama Islam Negeri Batusangkar sampai dengan tahun 2019 telah memperoleh nilai akreditasi institusi "B". Sedangkan 7 Jurusan/Program Studinya (21,21%) memiliki nilai akreditasi "A" , 11 Jurusan/Program Studi memperoleh nilai akreditasi "B".

4) Periode Alih Status IAIN Batusangkar menjadi UIN Mahmud Yunus

Berdasarkan Perpres No. 84 tahun 2022, tanggal 8 Juni 2022 IAIN Batusangkar resmimenjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar dengan Rektor yaitu Dr. Marjoni Imamora, M.Sc untuk periode 2020-2024.

Pada saat ini UIN Mahmud Yunus memiliki 5 fakultas, yaitu:

a. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan dengan 11 Program Studi
b. Fakultas Syariah dengan 3 Program Studi
c. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan 7 Program Studi
d. Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwan dengan 7 Program Studi
e. Program Pascasarjana dengan 6 Program Studi

4.2 Analisis Deskriptif

1. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada masing-masing Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) yang ada di Sumatera Barat, yaitu Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Universitas Islam Negeri Sjech. M. Djamil Djambek Bukittinggi, Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar. Data yang dikumpulkan sebanyak 166 sampel dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.2.1
Responden Berdasarkan PTKIN

Nama PTKIN	Jumlah Responden	Persentase
Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang	53	32%
Universitas Islam Negeri Sjech. M. Djamil Djambek Bukittinggi	61	37%
Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar	52	31%
JUMLAH	166	100%

Sumber : *Pengolahan Data Kuesioner SmartPLS (2023)*

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukanm diperoleh jumlah kuesioner yang sudah dijawab oleh responden sebanyak 193 responden, namun berdasarkan rumus pengambilan sampel menggunakan metode Slovin, maka jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 166 sampel, dengan pembagian yaitu dari Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang sebanyak 53 responden atau 32% dari total responden adalah tenaga kependidikan dari Universitas Islam

Negeri Imam Bonjol Padang, Universitas Islam Negeri Sjech. M. Djamil Djambek Bukittinggi sebabnyak 61 responden atau 37% dari total responden adalah tenaga kependidikan dari Universitas Islam Negeri Sjech. M. Djamil Djambek Bukittinggi, dan Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus sebanyak 52 responden atau 31% dari total responden adalah tenaga kependidikan dari Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.

Tabel 4.2.2
Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-30	25	15%
31-40	33	20%
41-50	65	39%
51-60	43	26%
JUMLAH	166	100%

Sumber : *Pengolahan Data Kuesioner SmartPLS (2023)*

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, ditemukan umur responden yang berbeda-berbeda, dan peneliti membagi kedalam beberapa kelompok, dan responden yang memiliki rentang umur terbanyak yaitu responden yang berusia di antara 41-50 tahun dengan jumlah 65 orang dari 166 orang responden atau 39% dari total responden berusia 41-50 tahun.

Tabel 4.2.3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	79	48%
Wanita	87	52%
Jumlah	166	100%

Sumber : *Pengolahan Data Kuesioner SmartPLS (2023)*

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh bahwa 48% atau 79 orang responden yang melakukan pengisian kuesioner adalah pria, dan sisanya sebesar 52% atau 87 orang adalah wanita.

2. Deskripsi Variabel

a. Analisis Deskriptif Variabel Teknologi Informasi

Pada variable pertama yaitu Teknologi Informasi, memiliki 11 butir pernyataan dengan metode jawaban menggunakan skala likert, dengan rentang jawaban dari Tidak Setuju hingga Sangat Setuju, berikut rincian pernyataan yang diajukan didalam kuesioner:

X.1.1 : Teknologi informasi merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan memudahkan pekerjaan

X.1.2 : Saya paham dan bisa dengan cepat mengoperasikan aplikasi terintegrasi berbasis web yang ada digunakan oleh Universitas

X.1.3 : Tidak ada keluhan selama menggunakan aplikasi terintegrasi berbasis web

X.1.4 : Saya menggunakan aplikasi terintegrasi berbasis web setiap hari

X.1.5 : Dengan usia saya saat ini menggunakan aplikasi terintegrasi berbasis web setiap hari tidak membuat saya mengalami kesulitan

X.1.6 : Saya tidak membutuhkan waktu yang lama untuk menggunakan aplikasi terintegrasi berbasis web , penggunaan aplikasi tersebut tidak mengganggu pekerjaan saya

X.1.7 : Aplikasi terintegrasi berbasis web membuat pekerjaan menjadi lebih mudah, karena bisa mengakses semua dengan sistem online

X.1.8 : Dengan adanya aplikasi terintegrasi berbasis web membuat saya lebih semangat dan cekatan dalam bekerja karena pimpinan bisa melakukan pengecekan terhadap informasi/pekerjaan saya kapanpun

X.1.9 : Dengan adanya aplikasi terintegrasi berbasis web, maka informasi yang dibutuhkan tidak memakan waktu lama, kuantitas dan kualitas informasi lebih terjamin dan akurat

X.1.10 Peranan aplikasi terintegrasi berbasis web mendorong keterbukaan dan kepercayaan pimpinan kepada bawahan dan sebagai panduan bagaimana seharusnya instansi menempatkan teknologi informasi untuk memonitoring dan mengevaluasi kinerja tenaga kependidikan

X.1.11 Dengan adanya kebijakan yang jelas dalam pemanfaatan aplikasi terintegrasi berbasis web bagi organisasi/departemen dapat meningkatkan efisiensi pekerjaan

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner, didapat jawaban responden terhadap variabel Teknologi Informasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2.4
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Teknologi Informasi

	TS		KS		S		SS	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
X.1.1	0	0	0	0	19	11,44578	147	88,55422
X.1.2	1	0,60241	0	0	76	45,78313	89	53,61446
X.1.3	0	0	24	14,45783	81	48,79518	61	36,74699
X.1.4	1	0,60241	4	2,409639	88	53,01205	73	43,9759
X.1.5	0	0	6	3,614458	88	53,01205	72	43,37349
X.1.6	0	0	4	2,409639	80	48,19277	82	49,39759
X.1.7	0	0	1	0,60241	68	40,96386	97	58,43373
X.1.8	1	0,60241	6	3,614458	71	42,77108	88	53,01205
X.1.9	1	0,60241	1	0,60241	75	45,18072	89	53,61446
X.1.10	0	0	1	0,60241	98	59,03614	67	40,36145
X.1.11	0	0	0	0	84	50,60241	82	49,39759

Sumber : *Pengolahan Data Kuesioner SmartPLS (2023)*

Berdasarkan jawaban responden pada Tabel 4.2.4 diatas, dapat dilihat bahwa untuk variabel Teknologi Informasi, jawaban responden dengan kategori Sangat Setuju dengan perolehan tertinggi yaitu untuk pernyataan X1.1, dari 166 responden, 147 orang (88,5%) diantaranya mengatakan “Sangat Setuju” bahwa teknologi informasi merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan memudahkan pekerjaan, dan pernyataan dengan pendapat Sangat Setuju terendah adalah pernyataan X1.3 yaitu dengan perolehan 36,7% atau hanya 61 responden yang menyatakan Sangat Setuju bahwa Tidak ada keluhan selama menggunakan aplikasi terintegrasi berbasis web, dan 24 responden atau 14.4% responden menyatakan Kurang Setuju, dan persentase terbanyak untuk pernyataan Kurang

Setuju juga diperoleh oleh pernyataan X1.3, hal ini membuktikan bahwa masih banyak keluhan tenaga kependidikan pada PTKIN Se-Sumatera Barat dalam penggunaan layanan informasi berbasis web.

Pada variable kedua yaitu GRIT, memiliki 6 butir pernyataan dengan metode jawaban menggunakan skala likert, dengan rentang jawaban dari Tidak Setuju hingga Sangat Setuju, berikut rincian pernyataan yang diajukan didalam kuesioner:

X.2.1 : Ide dan pekerjaan baru tidak mengalihkan perhatian saya dari pekerjaan sebelumnya

X.2.2 : Saya sering menetapkan tujuan dan konsisten dengan tujuan tersebut

X.2.3 : Saya selalu fokus pada pekerjaan meskipun membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikannya

X.2.4 : Kemunduran atau kesalahan dalam bekerja tidak membuat saya patah semangat

X.2.5 : Saya akan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pada hari itu juga

X.2.6 : Saya terobsesi dengan ide atau pekerjaan tertentu untuk waktu yang lama dan saya harus mengakhiri apa yang saya mulai

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner, didapat jawaban responden terhadap variabel GRIT adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2.5
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden GRIT

	TS		KS		S		SS	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
X.2.1	2	1,204819	11	6,626506	90	54,21687	63	37,95181
X.2.2	0	0	0	0	95	57,22892	71	42,77108
X.2.3	1	0,60241	3	1,807229	83	50	79	47,59036
X.2.4	0	0	1	0,60241	81	48,79518	84	50,60241
X.2.5	1	0,60241	6	3,614458	87	52,40964	72	43,37349
X.2.6	4	2,409639	21	12,6506	89	53,61446	53	31,3253

Sumber : *Pengolahan Data Kuesioner SmartPLS (2023)*

Berdasarkan jawaban responden pada Tabel 4.2.5 diatas, untuk isian kuesioner mengenai GRIT, pernyataan Sangat Setuju untuk setiap butir pernyataan hampir seluruhnya tidak mencapai 50%, hanya satu pernyataan yang menyentuh angka 50%, yaitu pernyataan X2.4, yaitu dengan perolehan 50,6%, atau dari 166 responden 81 orang diantaranya menjawab bahwa Kemunduran atau kesalahan dalam bekerja tidak membuat saya patah semangat, dan pernyataan Sangat Setuju dengan perolehan terendah yaitu untuk pernyataan X2.6 yaitu dengen perolehan 31,3% atau hanya 53 responden yang menjawab sangat setuju bahwa "Saya terobsesi dengan ide atau pekerjaan tertentu untuk waktu yang lama dan saya harus mengakhiri apa yang saya mulai", dan pada butir pernyataan ini juga ditemukan bahwa 21 atau 12,6% responden menyatakan Kurang Setuju, dan 4 responden atau 2,4% dari 166 responden menjawab Tidak Setuju, butir pernyataan X2.6 menjadi butir pernyataan yang memiliki hasil yang sangat berbeda dengan butir pernyataan lainnya, dimana hanya 31% responden yang bersedia menyelesaikan pekerjaannya hingga akhir,

dan tentu ini akan mempengaruhi kinerja dari tenaga kependidikan PTKIN Se-Sumatera Barat.

Pada variable ketiga yaitu Kinerja Tenaga Kependidikan yang dinotasikan dengan Y, memiliki 10 butir pernyataan dengan metode jawaban menggunakan skala likert, dengan rentang jawaban dari Tidak Setuju hingga Sangat Setuju, berikut rincian pernyataan yang diajukan didalam kuesioner:

Y.1 : Tujuan saya dalam memberikan pelayanan agar dapat memenuhi kebutuhan pengguna

Y.2 : Saya bekerja diatas standar yang ada dan membangun nilai tambah dalam pelayanan

Y.3 : Saya merancang rencana yang komprehensif, berorientasi jangka panjang, mempertimbangkan kesuksesan anggota organisasi, serta membuat terobosan baru

Y.4 : Saya bertindak proaktif pada situasi kritis, terbuka terhadap pendekatan baru dan secara sukarela mengembangkan kemampuan orang lain

Y.5 : Saya mengambil keputusan atau tindakan yang membutuhkan pengorbanan yang besar (menjadi model perilaku positif yang terintegrasi)

Y.6 : Saya menunjukkan komitmen atas kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi.

Y.7 : Saya Memahami peran dalam tim dan menunjukkan sikap

positif dalam hubungan kerjasama

Y.8 : Saya Berkomitmen terhadap penyelesaian tugas dan memberikan dukungan secara aktif terhadap anggota tim yang lebih besar dan beragam

Y.9 : Saya bersedia memberikan pengarahan, memotivasi, dan peduli terhadap lingkungan kerja

Y.10 Saya menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan professional dalam segala situasi, serta bersedia mengambil resiko

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner, didapat jawaban responden terhadap variabel Kinerja Tenaga Kependidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2.6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Tenaga Kependidikan

	TS		KS		S		SS	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
Y.1	1	0,60241	0	0	44	26,50602	121	72,89157
Y.2	0	0	3	1,807229	65	39,15663	98	59,03614
Y.3	0	0	4	2,409639	90	54,21687	72	43,37349
Y.4	0	0	4	2,409639	88	53,01205	74	44,57831
Y.5	0	0	9	5,421687	89	53,61446	68	40,96386
Y.6	0	0	0	0	73	43,9759	93	56,0241
Y.7	0	0	0	0	82	49,39759	84	50,6024
Y.8	0	0	0	0	81	48,79518	85	51,20482
Y.9	0	0	1	0,60241	81	48,79518	84	50,60241
Y.10	1	0,60241	4	2,409639	80	48,19277	81	48,79518

Sumber : *Pengolahan Data Kuesioner SmartPLS (2023)*

Berdasarkan jawaban responden pada Tabel 4.2.6 diatas, untuk mengukur kinerja tenaga kependidikan, rata-rata jawaban responden dengan pernyataan Sangat Setuju berada pada angka 86%, yang

artinya Tenaga Kependidikan yang dijadikan sebagai responden memiliki kinerja yang sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan setiap butir pernyataan Sangat Setuju dengan persentase diatas 70%, dan hanya satu butir pernyataan yang berada dibawah 70%, yaitu butir pernyataan Y.5, yaitu "Saya mengambil keputusan atau tindakan yang membutuhkan pengorbanan yang besar (menjadi model perilaku positif yang terintegrasi)", dan jawaban Kurang Setuju tertinggi untuk kuesioner Kinerja Tenaga Kependidikan juga terdapat pada butir pernyataan Y.5, yang artinya kinerja tenaga kependidikan sangat baik kecuali hal yang berkaitan dengan aspek pengorbanan, jika dikaji lebih dalam, pengorbanan ini akan berkaitan dengan kesediaan Tenaga Kependidikan dalam memberikan waktu dan tenaganya untuk memberikan hasil terbaik dalam bekerja, seperti menyediakan waktu untuk pelatihan kinerja terkait peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang salah satunya adalah pelatihan penggunaan Teknologi Informasi, sehingga hal ini akan membuat penurunan pada kinerja tenaga kependidikan karena tidak ingin mengorbankan waktu dan tenaganya untuk mengembangkan kemampuan pribadi.

Pada variable keempat yaitu *Islamic Work Ethics* yang dinotasikan dengan Z, memiliki 8 butir pernyataan dengan metode jawaban menggunakan skala likert, dengan rentang jawaban dari Tidak Setuju hingga Sangat Setuju, berikut rincian pernyataan yang diajukan didalam kuesioner:

Z.1 : Tidak bersemangat dan malas bekerja karena hanya memperoleh benefit yang tidak diinginkan merupakan sifat tidak terpuji

Z.2 : Bekerja dengan mengharapkan ridha Allah SWT merupakan sikap terpuji

Z.3 : Dalam bekerja, pegawai harus memberikan kemampuan terbaiknya bukan hanya melepas tanggung jawab

Z.4 : Hubungan yang kondusif antar pegawai merupakan hal yang sangat penting, karena mempengaruhi semangat kerja dan harus dijaga dengan baik

Z.5 : Seorang pegawai seharusnya bekerja keras secara konsisten untuk memenuhi tanggung jawabnya

Z.6 : Saya tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan, karena itu adalah tanggung jawab saya

Z.7 : Nilai dari sebuah pekerjaan terletak pada niat yang menyertainya

Z.8 : Dalam melakukan pekerjaan, saya merasa selalu diawasi oleh Allah SWT

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi penyebaran kuesioner, didapat jawaban responden terhadap variabel *Islamic Work Ethics* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2.7
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden *Islamic Work Ethics*

	TS		KS		S		SS	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
Z.1	3	1,807229	4	2,409638554	45	27,10843373	114	68,6747
Z.2	0	0	0	0	29	17,46987952	137	82,53012
Z.3	0	0	0	0	41	24,69879518	125	75,3012
Z.4	0	0	1	0,602409639	41	24,69879518	124	74,6988
Z.5	0	0	0	0	42	25,30120482	124	74,6988
Z.6	0	0	6	3,614457831	45	27,10843373	115	69,27711
Z.7	0	0	1	0,602409639	39	23,4939759	126	75,90361
Z.8	0	0	0	0	22	13,25301205	144	86,74699

Sumber : *Pengolahan Data Kuesioner dengan SmartPLS (2023)*

Berdasarkan jawaban responden pada Tabel 4.2.7 diatas, untuk jawaban pernyataan mengenai *Islamic Work Ethic,* rata-rata responden memberikan jawaban Sangat Setuju berada pada angka 75,3%, 22,5% rata-rata responden menyatakan Setuju, rata-rata 1,8% menyatakan Kurang Setuju dan 1,8% atau 3 orang responden menyatakan Tidak Setuju.

Hal ini cukup mengejutkan bahwa ada responden yang menyatakan Kurang Setuju dan Tidak Setuju terkait dengan nilai-nilai spiritual, pernyataan yang sangat berbeda dengan teori-teori yang telah ada ditemukan pada butir pernyataan Z.1 dengan pernyataan "Tidak bersemangat dan malas bekerja karena hanya memperoleh benefit yang tidak diinginkan merupakan sifat tidak terpuji" pada pernyataan ini 4 orang responden menjawab Kurang Setuju dan 3 orang menjawab Tidak Setuju, yang artinya beberapa Tenaga Kependidikan yang dijadikan sebagai responden tidak menyetujui bahwa bekerja karena hanya mengharapkan benefit itu bukanlah tindakan tidak

terpuji, dan menganggap bekerja itu hanya untuk mendapatkan gaji adalah sebuah tindakan yang baik.

Lalu temuan berikutnya yang berbeda dengan toeri adalah butir pernyataan Z.4 dengan pernyataan "Hubungan yang kondusif antar pegawai merupakan hal yang sangat penting, karena mempengaruhi semangat kerja dan harus dijaga dengan baik", dari pernyataan ini 1 orang responden menyatakan Kurang Setuju, yang artinya bagi responden tidak perlu menjalani hubungan yang baik antar sesama pegawai, cukup melakukan pekerjaan saja.

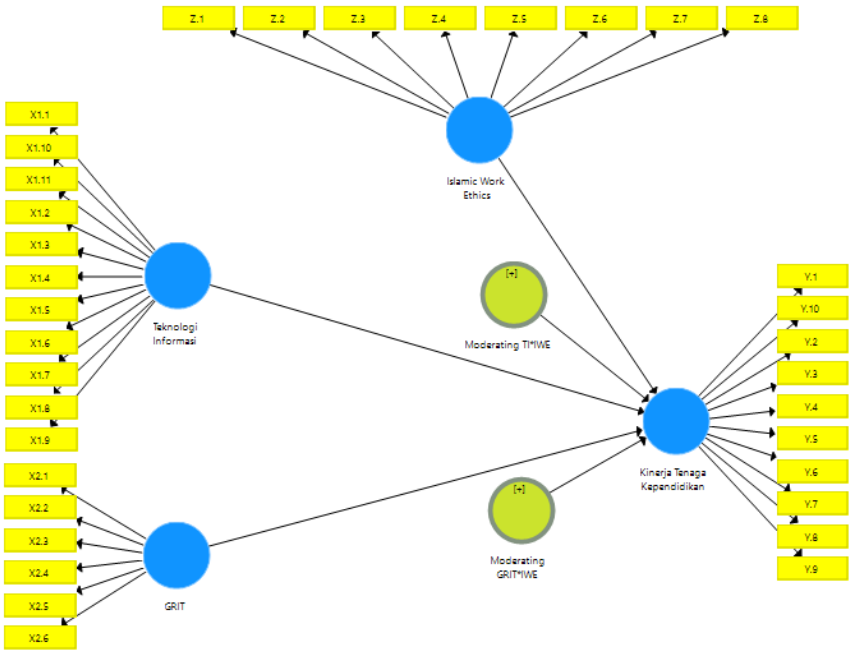
Selanjutnya temuan lain terdapat pada butir pernyataan Z.6 dengan 6 orang responden menyatakan Kurang Setuju bahwa "Saya tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan, karena itu adalah tanggung jawab saya", yang artinya responden tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, karena terbukti bahwa responden mengeluh dengan pekerjaan yang telah diamanahkan. Temuan lain terdapat pada butir Z.7 dengan temuan bahwa 1 orang responden menyatakan Kurang Setuju pada butir pernyataan Z.1, yaitu dengan pernyataan "Nilai dari sebuah pekerjaan terletak pada niat yang menyertainya", cukup mengejutkan bahwa ada Tenaga Kependidikan memberikan jawaban Kurang Setuju terkait dengan niat baik, yang artinya bagi responden yang menjawab Kurang Setuju, sebuah pekerjaan bukan bergantung kepada niat dari pekerjaan tersebut, menurut peneliti berdasarkan hasil-hasil jawaban lainnya

pekerjaan yang dilakukan bergantung kepada apa yang didapatkan, sehingga dikhawatirkan pernyataan Kurang Setuju dan Tidak Setuju pada variabel *Islamic Work Ethics* tidak mampu memperkuat hubungan antar variabel Teknologi Informasi dan GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan.

4.3 Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan 4 rumusan masalah, dengan 4 variabel, yakni 2 variabel konstruk independen (X), 1 variabel moderating, dan 1 variabel konstrruk dependen (Y). Untuk memudahkan dalam memahami alur pengujian data, terlebih dahulu peneliti merancang model struktural. Berikut adalah model struktural variabel konstruk penelitian sebagai berikut:

Gambar 4.3.1
Model Struktural Variabel



Sumber : *Pengolahan Data Kuesioner dengan SmartPLS (2023)*

Berdasarkan gambar 4.3.1 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel pada penelitian ini memiliki beberapa indicator, dimana untuk variabel konstruk Independent (X) memiliki 2 variabel, yaitu Variabel Teknologi Informasi (X1) dengan 11 indicator pernyataan, lalu Variabel GRIT (X2) dengan 6 indicator pernyataan, begitu juga dengan Variabel Konstruk Dependen (Y) yaitu Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan, memiliki 10 indicator pernyataan, dan Variabel Moderasi (Z) yaitu *Islamic Work Ethics* memiliki 8 indicator pernyataan. Maka total keseluruhan indicator pada penelitian ini adalah 35 butir.

Pada model pengukuran penelitia, terdapat beberapa evaluasi yang harus diuji, yaitu:

Tabel 4.3.1
Kriteria Evaluasi Model Pengukuran Kontruk Reflektif

Jenis Pengujian	Kriteria Pengukuran	Parameter	Batasan Nilai
Uji Validitas	*Convergent Validity*	*Average Variance Extracted* (AVE)	Lebih besar dari 0.5 untuk *confirmatory* atau *exploratory research*
	Indicator Reliability	*Loading Factor*	0.70 untuk *confirmatory reseach*, namun 0.4-07 masih dapat dipertimbangkan untuk *exploratory research.*
Uji Reliabilitas	*Internal Konsistency Reliability*	*Composite Reliability Cronbach Alpha*	0.7 untuk syarat *composite reliability* dan *Cronbach Alpha* pada *confirmatory research*. Namun 0.6-07 masih dapat diterima untuk *exploratory research.*
Uji *Discriminat Validity*	*Discriminat Validity*	*Square Root Of AVE Correlation Between Constructs*	*Square Root Of* AVE > *Correlation Between Constructs*
Pengujian Inner Model	*Goodness of fit model*	R-*square*	Nilai R-*square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*

Sumber: Fornel & Lacker (1981), Hair *et al.* (2013)

1. Uji Validitas Data

Sebelum melakukan pengujian hipotesis untuk memprediksi hubungan antar variabel laten dalam model struktural, pengujian model pengukuran harus dilakukan terlebih dahulu untuk verifikasi indikator serta variabel laten. Pengujian ini meliputi pengujian validitas konstruk (*convergent validity* dan *dicriminant validity)* dan pengujian reliabilitas konstruk. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep.

Uji Validitas bisa dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1) Uji validitas dilakukan dengan menggunakan evaluasi *measurement (outer) model* yaitu dengan menggunakan *convergent validity* besarnya *loading factor* untuk masing-masing >0,50 terhadap variabel yang dituju
2) Evaluasi selanjutnya adalah melihat dan membandingkan antara *discriminant validity* dan *square root of average variance extracted* (AVE). Model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran *cross loading* dengan konstrak. Jika kolerasi konstrak dengan setiap indikatornya lebih besar daripada ukuran konstrak lainnya, maka konstrak laten memprediksi indikatornya lebih baik daripada konstrak lainnya. Jika nilai lebih tinggi daripada nilai kolerasi di

antara konstrak, maka *discriminant validity* yang baik tercapai (apabila AVE > 0,5).

Tabel 4.3.2
Loading Factor Untuk Variabel (X1) Teknologi Informasi, (X2) GRIT, (X3) Kinerja Tenaga Kependidikan dan (X4) *Islamic Work Ethics*

Ind	X1	Ind	X2	Ind	Y	Ind	Z
X1.1	0,469	X2.1	0,655	Y.1	0,514	Z.1	0,784
X1.2	0,666	X2.2	0,751	Y.2	0,652	Z.2	0,749
X1.3	0,652	X2.3	0,822	Y.3	0,753	Z.3	0,828
X1.4	0,591	X2.4	0,748	Y.4	0,757	Z.4	0,766
X1.5	0,738	X2.5	0,756	Y.5	0,778	Z.5	0,820
X1.6	0,757	X2.6	0,603	Y.6	0,812	Z.6	0,711
X1.7	0,710			Y.7	0,785	Z.7	0,761
X1.8	0,714			Y.8	0,742	Z.8	0,692
X1.9	0,674			Y.9	0,799		
X1.10	0,718			Y.10	0,772		
X1.11	0,681						

Sumber : Hasil Olahan Data Primer dengan SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan hasil tabel 4.3.1.3 diatas, Berdasarkan hasil tabel dapat dilihat bahwa ada hasil *Outer Loading* yang menunjukkan bahwa 1 variabel memiliki nilai <0,5, yaitu variable X1.1 dengan nilai 0,469. Hasil ini akan mempengaruhi hasil akhir dari penelitian sehingga variable X1.1 harus dikeluarkan. Setelah Indikator X1.1 dikeluarkan, peneliti kembali menghitung Algoritme PLS untuk memperoleh *oiuter loading* baru.

Tabel 4.3.3
Loading Factor Untuk Variabel (X1) Teknologi Informasi, (X2) GRIT, (X3) Kinerja Tenaga Kependidikan dan (X4) *Islamic Work Ethics* setelah Direspesifikasi

Ind	X1	Ind	X2	Ind	Y	Ind	Z
X1.2	0,666	X2.1	0,655	Y.1	0,514	Z.2	0,684
X1.3	0,652	X2.2	0,751	Y.2	0,652	Z.3	0,828
X1.4	0,591	X2.3	0,822	Y.3	0,753	Z.4	0,766
X1.5	0,738	X2.4	0,748	Y.4	0,757	Z.5	0,820
X1.6	0,757	X2.5	0,756	Y.5	0,778	Z.6	0,711
X1.7	0,710	X2.6	0,603	Y.6	0,812	Z.7	0,761
X1.8	0,714			Y.7	0,785	Z.8	0,692
X1.9	0,674			Y.8	0,742		

X1.10	0,718			Y.9	0,799		
X1.11	0,681			Y.10	0,772		

Sumber : Hasil Olahan Data Primer dengan SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan hasil direspisifikasi indictor, maka diperoleh hasil *Average Variance Extracted* (AVE) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3.4
Pengukuran Kriteria AVE

Variabel	AVE
X1	0,455
X2	0,527
Z	0,551
Y	0,549

Sumber : *Hasil Olahan Data Primer dengan SmartPLS 3 (2023)*

Dari hasil pengukuran di atas, dapat dilihat bahwa dari ke-empat variabel hanya variabel X1 (Teknologi Informasi*)* yang belum memenuhi kriteria AVE. Hal ini dapat ditinjau kembali pada *outer loading* dari variabel laten X1. Dalam variabel laten X1, terdapat 3 indikator yang berwarna merah, yakni X1.2 (0,661), X1.3 (0,650), X1.4 (0,594), X1.9 (0,673), X1.11 (0,683) .Warna merah pada output PLS menandakan bahwa data perlu diolah kembali atau dikeluarkan dari sampel data. Selain itu, standar dalam PLS 3.2.7 data memilki *outer loading* >0.6. Setelah indicator dengan nilai terkecil dikeluarkan yaitu X1.2 (0,661) dan X1.4 (0,594).

Setelah indikator X1.1, X1.2, X1.4 dikeluarkan, peneliti kembali menghitung Algoritme PLS untuk memperoleh *oiuter loading* baru. Output yang menjelaskan hubungan antara variable laten dengan

indikatornya. Adapun *outer loading* yang dihasilkan adalah :

Tabel 4.3.5
Loading Factor Untuk Variabel (X1) Teknologi Informasi, (X2) GRIT, (X3) Kinerja Tenaga Kependidikan dan (X4) *Islamic Work Ethics* setelah Direspesifikasi

Ind	X1	Ind	X2	Ind	Y	Ind	Z
X1.3	0,652	X2.1	0,655	Y.1	0,514	Z.2	0,684
X1.5	0,738	X2.2	0,751	Y.2	0,652	Z.3	0,828
X1.6	0,757	X2.3	0,822	Y.3	0,753	Z.4	0,766
X1.7	0,710	X2.4	0,748	Y.4	0,757	Z.5	0,820
X1.8	0,714	X2.5	0,756	Y.5	0,778	Z.6	0,711
X1.9	0,674	X2.6	0,603	Y.6	0,812	Z.7	0,761
X1.10	0,718			Y.7	0,785	Z.8	0,692
X1.11	0,681			Y.8	0,742		
				Y.9	0,799		
				Y.10	0,772		

Sumber : *Hasil Olahan Data Primer dengan SmartPLS 3 (2023)*

Setelah dilakukan direspesifikasi indicator dengan mengeluarkan indicator dengan nilai *Outer Loading* terendah pada variabel Teknologi Informasi (X1), maka diperoleh hasil AVE untuk pengujian validitas pada penelitian ini adalah:

Tabel 4.3.6
Pengukuran Kriteria AVE

Variabel	AVE	Keterangan
X1	0,517	Valid
X2	0,527	Valid
Z	0,551	Valid
Y	0,549	Valid

Sumber : *Hasil Olahan Data Primer dengan SmartPLS 3 (2023)*

Berdasarkan tabel 4.3.1.6 diatas, semua konstruk telah memenuhi *convergent validity.* Teknologi Informasi (X1) memiliki nilai AVE 0.517>0.50, GRIT (X2) memiliki nilai AVE 0.527>0.50, Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) memiliki nilai AVE 0.549>.050,

dan *Islamic Work Ethics* memiliki nilai AVE 0.551>.050. Kesimpulannya keseluruhan variabel telah memenuhi Uji Validitas.

2) Uji Reliabilitas Data

Selanjunya untuk Uji Reliabilitas juga bisa dilakukan dengan dua cara yaitu:

1) Melihat hasil *composite reliability*, apabila nilai *composite reliability* > 0,8 dapat dikatakan bahwa konstrak memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable dan > 0,6 dikatakan cukup *reliable.*
2) Melihat hasil *cronbach alpha.* uji reliabilitas diperkuat dengan adanya *cronbach alpha* dimana konsistensi setiap jawaban diujikan. *Cronbach alpha* di katakan baik apabila $\alpha \geq 0,6$ dan dikatakan cukup apabila $\alpha \geq 0,3$.

Tabel 4.3.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Laten	***Composite Reliability***	***Cronbach's Alpha coefficients***	**Keterangan**
Teknologi Informasi	0,895	0,866	Reliabel
GRIT	0,869	0,818	Reliabel
Kinerja Tenaga Kependidikan	0,923	0,906	Reliabel
Islamic Work Ethics	0,907	0,882	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data Primer dengan SmartPLS 3.0 (2023)

Dari hasil pengukuran di atas, seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* >0.8, Dan nilai *Cronbach's Alpha* >0.8, artinya seluruh variabel laten indepeden sesuai dan layak untuk

dijadikan variabel yang diuji untuk mengetahui pengaruhnya pada variabel laten dependen yakni Kinerja Tenaga Kependidikan.

3) Pengujian Discriminant Validity

Tabel 4.3.8
Discriminant Validity

	Teknologi Informasi	**GRIT**	**Kinerja Tenaga Kependidikan**	***Islamic Work Ethics***
Teknologi Informasi	**(0.719)**	0.639	0.704	0.441
GRIT	0.639	**(0.726)**	0.707	0.480
Kinerja Tenaga Kependidikan	0.704	0.707	**(0.741)**	0.529
Islamic Work Ethics	0.441	0.480	0.529	**(0.743)**

Sumber : Hasil Olahan Data Primer dengan SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa *discriminant validity* setiap variabel telah terpenuhi, hal ini ditunjukkan dengan akar kuadrat AVE lebih besar dari pada koefisien korelasi antar konstruk pada masing-masing kolom Variabel Teknologi Informasi (X1) dapat dengan tepat mengukur Variabel Teknologi Informasi (X1), artinya akar kuadrat Variabel Teknologi Informasi (X1) sebesar 0.719 lebih besar dari akar kuadrat Teknologi Informasi (X1) ke GRIT (X2) sebesar 0.639, ke Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) sebesar 0.704 dan ke *Islamic Work Ethics* (Z) sebesar 0.441.

Variabel GRIT (X2) dinyatakan dengan tepat mengukur GRIT (X2), artinya akar kuadrat GRIT (X2) sebesar 0.726 lebih besar dari akar kuadrat GRIT (X2) ke Teknologi Informasi (X1) sebesar 0.639, ke Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) sebesar 0.707 dan ke

Islamic Work Ethics (Z) sebesar 0.480.

Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) dinyatakan dengan tepat mengukur Kinerja Tenaga Kependidikan (Y), artinya akar kuadrat Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) sebesar 0.741 lebih besar dari akar kuadrat Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) ke Teknologi Informasi (X1) sebesar 0.704, ke GRIT (X2) sebesar 0.707 dan ke *Islamic Work Ethics* (Z) sebesar 0.529.

Variabel *Islamic Work Ethics* (Z) dinyatakan dengan tepat mengukur *Islamic Work Ethics* (Z), artinya akar kuadrat *Islamic Work Ethics* (Z) sebesar 0.743 lebih besar dari akar kuadrat *Islamic Work Ethics* (Z) ke Teknologi Informasi (X1) sebesar 0.441, ke GRIT (X2) sebesar 0.480 dan ke Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) sebesar 0.529.

4) Pengujian Inner Model

Goodness of fit model diukur menggunakan R-*square* variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai R-*square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* sebaliknya jika nilai R-*square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Adapun hasil pengukuran *inner model* dengan PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3.9
R Square

	R Square	Adjusted R Square
Y	**0.705**	**0.696**

Sumber : *Hasil Olahan Data Primer dengan SmartPLS 3 (2023)*

Dari tabel *R Square* diatas, nilai *R Square* sebesar 0,705. Angka hasil *R Square* ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel *Teknologi Informasi* (X1), GRIT (X2), dan *Islamic Work Ethics* (Z) memberi nilai sebesar 0.705 yang dapat diintepretasikan bahwa variabel laten dependen dapat dijelaskan oleh variabel laten independen sebesar 70.5%, sedangkan 29.5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Dari angka tersebut, dapat dikategorikan bahwa variabel dependen dapat dijelaskan oleh varibel independen dengan skala yang kuat.

Nilai A*djusted R Square* memiliki nilai dengan interval antara 0 hingga 1. Jika nilai A*djusted R Square* semakin mendekati 1, maka menunjukkan bahwa variabel laten independen (X) menjelaskan variasi dari variabel laten dependen (Y) semakin baik. Pada penelitian ini, di dapat nilai A*djusted R Square* sebesar 0.696 atau 6,96%. Maka dapat disi mpulkan bahwa 6,96% variasi yang terjadi pada variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel laten independen, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain.

4.4 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis, nilai yang dianalisa adalah nilai yang ada pada *t-statistic* yang dihasilkan dari ouput PLS dengan membandingkan dengan nilai *t-tabel.* Output PLS merupakan estimas variabel laten yang merupakan linier agregat dari indikator. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) 5% = 0.05, dan karena pengujian dilakukan dua arah maka untuk mencari titik kritis pada tabel, nilai α yang digunakan adalah nilai α/2, sehingga dalam kasus ini, nilai yang digunakan adalah 0.05/2 = 0.025 sebagai nilai α pada tabel. Setelah mencari t tabel yaitu dengan cara mengurangi Jumlah Sampel (n) dengan Jumlah Variabel (k) atau dengan rumus df = (n-k), df = (166-4), maka diperoleh nilai t tabel adalah 1.974.

Sehingga ditentukan sebagai berikut:

a. Apabila t-hitung > t tabel yaitu lebih dari 1.974, maka hipotesis diterima.
b. Apabila t hitung< t tabel, yaitu kurang dari 1.974, maka hipotesis ditolak

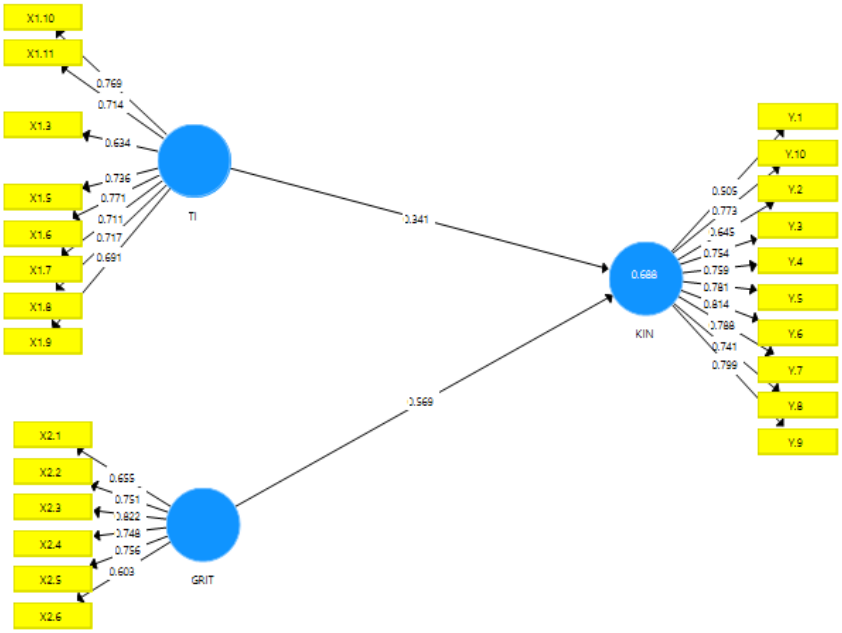
Atau juga bisa dilakukan pengujian dengan melihat nilai P Value, sehingga dapat ditentukan sebagai berikut:

a. apabila nilai P Value < 0.005, maka hipotesis diterima.
b. apabila nilai P Value > 0.005, maka hipotesis ditolak.

1. **Estimasi Pengaruh Langsung**

Gambar 4.4.1 memperlihatkan model kusalitas yang memperlihatkan pengaruh lansung antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Model ini bertujun untuk menguji apakah variabel Teknologi Informasi (X1), dan GRIT (X2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

Gambar 4.4.1
Direct Effect



Sumber : *Hasil Olahan Data Primer dengan SmartPLS 3 (2023*

1) Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Tabel 4.4.1
Koefisien Jalur Hipotesis 1

	Sampel Asli (O)	Sampel Mean	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV|)	P Value
X1>Y	**0,341**	**0,340**	**0,072**	**4,739**	**0,000**

Sumber : *Hasil Olahan Data Primer dengan SmartPLS 3 (2023)*

Hipotesis ke-1 menguji hubungan antara Teknlogi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan, menunjukkan nilai sampel asli (*original sample*) sebesar 0.341 dan t-statistik 4.739. Hasil pengukuran menunnjukkan bahwa t-statistic > t- table (tingkat signifikansi 5%= 1,974), dan nilai nilai P Value < 0.005, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Dari hasil data tersebut, dapat diintepretasikan bahwa data sampel variabel laten independen (Teknologi Informasi) berhasil membuktikan hubungan dengan variabel laten dependen (Kinerja Tenaga Kependidikan), atau dengan kata lain X1 memberikan perngaruh signifikan terhadap Y dengan arah hubungan positif.

2) Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Tabel 4.4.2
Koefisien Jalur Hipotesis 2

	Sampel Asli (O)	Sampel Mean	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV|)	P Value
X2>Y	**0.569**	**0.573**	**0.068**	**8.391**	**0,000**

Sumber : *Hasil Olahan Data Primer dengan SmartPLS 3 (2023)*

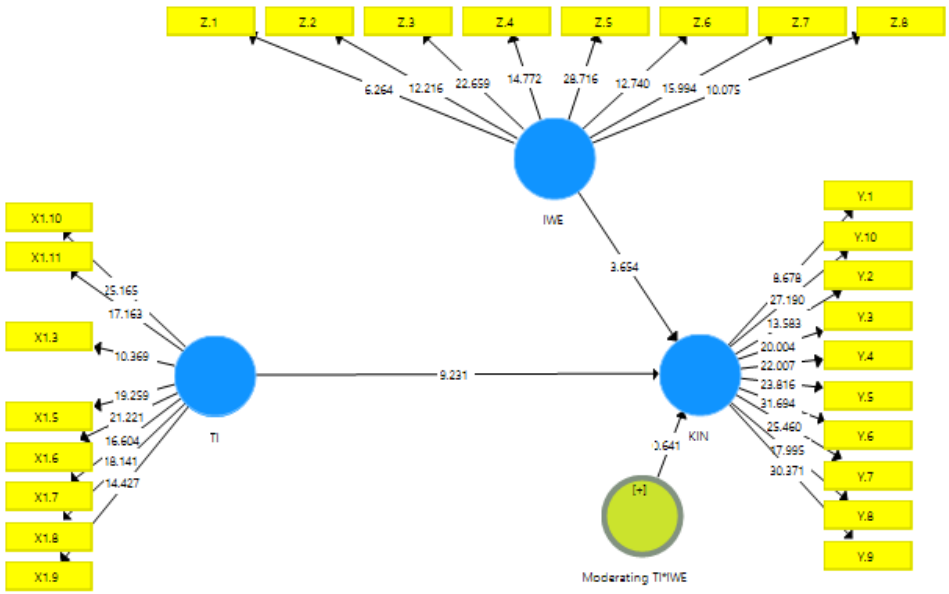
Hipotesis ke-2 menguji hubungan antara GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan, menunjukkan nilai sampel asli (*original sample*) sebesar 0.569 dan t-statistik 8.391. Hasil pengukuran menunnjukkan bahwa t-statistic > t- table (tingkat signifikansi 5%= 1,974), dan nilai nilai P Value < 0.005, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Dari hasil data tersebut, dapat diintepretasikan

bahwa data sampel variabel laten independen (GRIT) berhasil membuktikan hubungan dengan variabel laten dependen (Kinerja Tenaga Kependidikan), atau dengan kata lain X2 memberikan perngaruh signifikan terhadap Y dengan arah hubungan positif.

2. Estimasi PLS dengan Model Single Moderasi

Setelah dilakukan pengujian *direct effect*, selanjutnya dilakukan *estimasi moderation effect* secara simultan dengan *PLS SEM Model* yaitu Teknologi Informasi (X1), dan GRIT (X2) terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) dengan dimoderasi oleh *Islamic Work Ethics* (Z). Hasil efek moderasi pada penelitian ini dilihat dari hasil pengujian *bootstapping* untuk pengujian hipotesis pada SmartPLS 3.2.7 berikut ini:

Gambar 4.4.2
***Effect Moderation* X1*Z**



Sumber : *Hasil Olahan Data Primer dengan SmartPLS 3 (2023)*

1) Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dengan *Islamic Work Ethic* Sebagai Variabel Moderasi

Hasil output *Bootstraping* PLS untuk menguji hipotesis penelitian H3 yang menggunakan variabel moderating adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4.3
Koefisien JalurHipotesis 3

	Sampel Asli (O)	Sampel Mean	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV|)	P Value
Efek Moderasi 1 X1*Z	**-0.037**	**-0.034**	**0.058**	**0.641**	**0.0522**

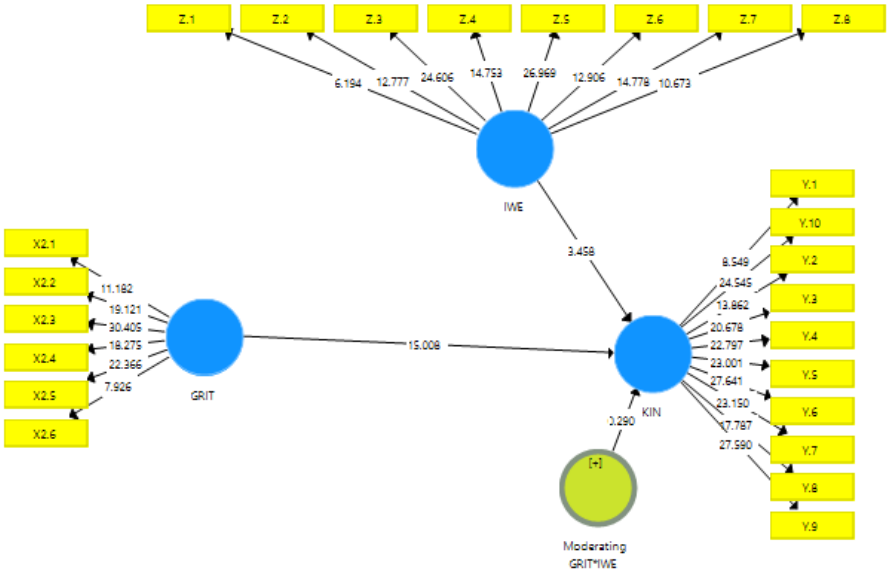
Sumber : *Hasil Olahan Data Primer dengan SmartPLS 3 (2023)*

Hipotesis ke-3 yang menguji hubungan antara *Teknologi Informasi* terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dengan pemoderasi *Islamic Work Ethics*, menunjukkan nilai sampel asli (*original sample)* sebesar -0,037 dan *t-statistik* 0.641. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa *t-statistic* < *t-table* (tingkat signifikansi 5%= 1,974), dan nilai nilai P Value > 0.005, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak. Dari hasil data tersebut, dapat diintepretasikan bahwa variabel Z tidak mampu memoderasi pengaruh X1 terhadap variabel dependen (Kinerja Tenaga Kependidikan), atau dengan kata lain X1*Z tidak memberikan perngaruh signifikan terhadap Y dengan arah hubungan negatif.

2) Pengujian Hipotesis 4: Pengaruh GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dengan *Islamic Work Ethic* Sebagai Variabel Moderasi

Hasil output *Bootstraping* PLS untuk menguji hipotesis penelitian H4 yang menggunakan variabel moderating adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4.3
Efek Moderasi X2*Z



Sumber : *Hasil Olahan Data Primer dengan SmartPLS 3 (2023)*

Tabel 4.4.4
***Bootstrapping* (Koefisien Jalur) Hipotesis 4**

	Sampel Asli (O)	Sampel Mean	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV|)	P Value
Efek Moderasi 2 X2*Z	**0.012**	**0.011**	**0.043**	**0.290**	**0.772**

Sumber : *Hasil Olahan Data Primer dengan SmartPLS 3 (2023)*

Hipotesis ke-4 yang menguji hubungan antara GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dengan pemoderasi *Islamic Work*

Ethics, menunjukkan nilai sampel asli (*original sample)* sebesar 0.012 dan *t-statistik* 0.290. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa *t-statistic* < *t-table* (tingkat signifikansi 5%= 1,96), dan nilai nilai P Value > 0.005, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak. Dari hasil data tersebut, dapat diintepretasikan bahwa variabel Z tidak mampu memoderasi pengaruh X2 terhadap variabel dependen (Kinerja Tenaga Kependidikan), atau dengan kata lain X2*Z tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Y dengan arah hubungan positif.

4.5 Analisis Temuan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil olah data dengan menggunakan program SmartPLS 3, maka dapat dilakukan analisis dan pembahasan sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Berdasarkan perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel konstruk Teknologi Informasi **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Sumatera Barat yang dijadikan sampel dalam penelitian. Dapat dilihat bahwa nilai Sampel Asli memiliki arah positif dengan nilai 0.341, dan nilai *T-statistic* sebesar 4.739 yakni lebih besar dari *t-table* 1.974, serta P value <0.05.

Dengan demikian Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif dan sisgnifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dalam penelitian ini diterima.

Dari hasil penelitian ini juga dapat diinterpretasikan bahwa tinggi rendahnya Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri yang digunakan sebagai sampel memiliki tingkat Teknologi Informasi relatif tinggi. Semakin tinggi kehandalan penggunaan Teknologi Informasi dalam melakukan pekerjaan, maka akan berpengaruh pada Kinerja Tenaga Kependidikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Budi (2016)[115], Muliyati (2022)[116], dan Ni kadek (2018)[117] yang menyatakan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.739 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan demikian Teknologi Informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. Maka dapat disimpulkan bahwa, semakin baik penggunaan teknologi informasi dan teknologi yang digunakan akan membuat kinerja tenaga kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri se- Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori pemanfaatan teknologi, bahwa teknologi informasi dapat dimanfaatkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan sebagai sarana organisasi untuk mengurangi ketidakpastian dan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan, selain itu teknologi

[115] Budi Purnomo, Amin Wahyudi.
[116] Muliyati.
[117] Suryani, Warmana, and Wiguna.

informasi dapat menghasilkan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Islam juga sangat mendukung kemajuan umatnya untuk melakukan penelitian dan bereksperimen dalam bidang apapun termasuk dalam bidang teknologi. Selain banyak memuat tentang pentingnya pengembangan Sains, Al-Quran juga dapat dijadikan sebagai inspirasi ilmu dan pengembangan wawasan berpikir, sehingga mampu menciptakan sesuatu yang baru dalam kehidupan.

Sehingga hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa Teknologi Informasi sangat berperan terhadap kinerja tenaga kependidikan dan nantinya akan mampu menambah penilaian pada SKP tenaga kependidikan yang ada pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri se-Sumatera Barat.

Penilaian baru yang tertera pada penilaian SKP yaitu Inisiatif Kerja tidak akan membuat nilai dari tenaga kependidikan menjadi relative rendah, karena penggunaan teknologi informasi oleh Tenaga Kependidikan sangat baik, kendala terhadap penguasaan teknologi tidak membuat pegawai sulit untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut, pegawai juga mampu mencari alternatif untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dan hal ini berkaitan dengan nilai-nilai ada GRIT.

4.5.2 Pengaruh GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Berdasarkan perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel konstruk GRIT **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap

Kinerja Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Sumatera Barat yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dapat dilihat bahwa nilai Sampel Asli memiliki arah positif dengan nilai 0.569 dan nilai *T-statistic* sebesar 8.391 yakni lebih besar dari *t-table* 1.974, serta P value < 0.05.

Dengan demikian Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa GRIT memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dalam penelitian ini diterima. Dari hasil penelitian ini juga dapat diinterpretasikan bahwa tinggi rendahnya GRIT berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri yang digunakan sebagai sampel memiliki nilai GRIT relatif tinggi. GRIT yang merupakan singkatan dari *Guts* (Keberanian), *Resilience* (Ketangguhan), *Initiative* (Inisiatif), *Tenacy* (Kegigihan).[118] dan dianggap mampu menyusun pribadi ideal yang dapat mencapai target-target dalam hidup. akan membuat Kinerja Tenaga Kependidikan semakin baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hesi Eka Puteri, dkk (2020)[119] dan penelitian serupa lainnya yang dilakukan oleh Hesi Eka Puteri pada tahun 2021 yang berjudul *Determinants of Extra-role Behaviour of Lectures in Islamic Higher Education.*[120] Kedua hasil penelitian yang dilakukan oleh Hesi Eka Puteri dan kawan kawan

[118] Linda Kaplan Thayer.
[119] Puteri and Arifin.
[120] Puteri, Putri, and Dewi.

menyatakan GRIT berpengaruh terhadap perilaku Dosen. Dalam penelitian ini, diperoleh nilai t-hitung sebesar 8.391 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan demikian GRIT memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. Maka dapat disimpulkan bahwa, semakin baik dan kuat nilai-nilai GRIT tenaga kependidikan akan membuat kinerja tenaga kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri se- Sumatera Barat semakin baik.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori GRIT yang diutarakan oleh pencetusnya yaitu Angela Duckworth[121], bahwa Orang-orang dengan *grit* yang tinggi akan lebih disenangi perusahaan, tak hanya itu, orang-orang ini pun akan lebih gigih dalam mencapai tujuan. Nilai-nilai pada GRIT juga sejalan dengan nilai-nilai keislaman, apabila seorang tenaga kependidikan memiliki semangat, kegigihan, akhlak dan moral yang baik, maka kinerja dari tenaga kependidikan akan lebih maksimal dan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan, karena Sumber Daya Manusia di lingkungan kependidikan selain harus mempunyai kemampuan teknis dibidang pendidikan, juga dituntut untuk mengetahui ketentuan dan prinsip-prinsip agama Islam secara baik serta memiliki akhlak dan moral yang Islami.

Sama halnya dengan pernyataan pada analisis Hipotesis 1, penilaian baru yang tertera pada SKP yaitu Inisiatif Kerja tidak akan

[121] Duckworth.

membuat nilai dari tenaga kependidikan menjadi relative rendah, karena nilai-nilai GRIT oleh Tenaga Kependidikan sangat baik, pegawai juga mampu mencari alternatif untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

4.5.3 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dimoderasi oleh *Islamic Work Ethics*

Berdasarkan perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa pemoderasian yang dilakukan oleh *Islamic Work Ethics* terhadap hubungan antara Teknologi Informasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan (X1*Z) **berpengaruh negatif dan tidak signifikan** terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Sumatera Barat yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dapat dilihat bahwa nilai sampel memiliki arah negative dengan nilai -0.037 dan *T-statistic* sebesar 0.641 yakni lebih kecil dari *t-table* 1.974 P Value > 0,005 yaitu 0,522.

Dengan demikian Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa *Islamic Work Ethic* memperkuat pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja tenaga kependidikan pada PTKIN se-Sumatera Barat dalam penelitian ini ditolak. Dari hasil penelitian ini juga dapat diinterpretasikan bahwa *Islamic Work Ethics* pada tenaga kependidikan yang dijadikan sampel belum mampu memperkuat hubungan antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. Peran *Islamic Work Ethics* sebagai pembentukan

karakter atau kebiasaan manusia berkenaan dengan pekerjaan, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap mendasar dalam kehidupan tidak mampu membuat tenaga kependidikan menjadi lebih bersemangat dalam menekuni penggunaan teknologi informasi yang telah diatur oleh Universitas.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa *Islamic Work Ethics* memberikan pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap hubungan antara Teknologi Informasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan. Yang artinya *Islamic Work Ethics* memperlemah hubungan antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan.

Pengaruh positif dan signifikan antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan yang telah dilakukan pada hipotesis 1 bisa jadi dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak berkenaan dengan nilai-nilai keislaman, menurut dugaan peneliti, hal ini bisa terjadi karena adanya keterpaksaan untuk mempelajari Teknologi Informasi akibat tuntutan dari pihak Universitas dan juga persaingan didalam Instansi, dan diduga juga dipengaruhi oleh penilaian oleh atasan dan akhirnya akan berakhir kepada gaji, tunjangan ataupun bonus yang didapatkan.

Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nesla[122], penelitian Dwi, Suspa[123] dan juga penelitian Bahwa *reward* maupun *punishment* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hasil penelitian ini tidak mendukung teori mengenai *Islamic Work Ethics*, yang pada intinya menyatakan bahwa Tujuan utama etika menurut Islam adalah *"menyebarkan rahmat pada semua makhluk",* tujuan itu secara normative berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakekatnya bersifat trasendental karena tujuan itu tidak terbatas pada kehidupan dunia tetapi juga kehidupan setelah dunia ini.[124]

4.5.4 Pengaruh GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dimoderasi oleh *Islamic Work Ethics*

Berdasarkan perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa pemoderasian yang dilakukan oleh *Islamic Work Ethics* terhadap hubungan antara GRIT dan Kinerja Tenaga Kependidikan (X2*Z) **berpengaruh positif dan tidak signifikan** terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Sumatera Barat yang dijadikan sampel dalam penelitian. Dapat dilihat bahwa nilai sampel asli memiliki arah positif dengan nilai 0.012 tetapi

[122] Yoko Nesla, Renny, 'Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Derayanesia', *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2.2 (2022), 278–85.
[123] Suspahariati Dwi, 'Pengaruh Manajemen Reward Dan Punishment Terhadap Tenaga Kependidikan Di Universitas Pesantren Tinggi Daru 'Ulum Jombang', *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 1.2 (2016).
[124] Toto Tasmara.

memiliki nilai *T-statistic* sebesar 0.641 yakni lebih kecil dari *t-table* 1.974. dan P Value >0.05 yaitu 0.772.

Dengan demikian Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa *Islamic Work Ethic* memperkuat pengaruh GRIT terhadap kinerja tenaga kependidikan pada PTKIN se-Sumatera Barat dalam penelitian ini ditolak. Dari hasil penelitian ini juga dapat diinterpretasikan bahwa *Islamic Work Ethics* pada tenaga kependidikan yang dijadikan sampel belum mampu memperkuat hubungan antara GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan secara signifikan. *Islamic Work Ethics* memiliki konsep bahwa mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban, Islam adalah agama fitrah yang sesuai dengan kebutuhan manusia diantaranya kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi keutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.[125]

Tidak signifikannya pemoderasian oleh *Islamic Work Ethics* terhadap hubungan antara GRIT dan Kinerja Tenaga Kependidikan diduga sama halnya dengan analisis terhadap Hipotesis ke -3, dimana tenaga kependidikan dalam melakukan pekerjaan berdasarkan kepada *reward* atau karena ancaman *punishment* oleh atasan, belum semata-mata karena mengharapkan ridho Allah SWT ataupun loyalitas didalam pekerjaan. Dimana penelitian-penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerj pegawai menyatakan bahwa *reward* maupun *punishment* mampu meningkatkan

[125] Ananto Pramandhika.

kinerja pegawai, sepertihalnya penelitian yang dilakukan oleh Pratama[126], Maulana[127] dan Evi[128].

4.5.5 Temuan Pada Hasil Pengujian *Islamic Work Ethics*

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, dan setelah dilakukan analisis deskriptif terhadap hasil jawaban responden terkait indicator-indikator pada variabel *Islamic Work Ethics,* ditemukan bahwa terdapat jawaban-jawaban yang berbeda dari teori dan nilai-nilai moral, terdapat 12 responden yang menjawab Kurang Setuju dan 3 responden menyatakan Tidak Setuju atas pernyataan terkait nilai-nilai etika kerja Islam yang telah diajukan. Sehingga hal ini bisa menjadi penyebab *Islamic Work Ethics* tidak bisa memperkuat pengaruh antara Teknologi Informasi (X1) dan GRIT (X2) terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Y), karena memang nilai-nilai etika kerja Islami belum maksimal diterapkan pada Tenaga Kependidikan di Pergururuan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se- Sumatera Barat.

---

[126] Ilham Wahyu Pratama and Gendut Sukarno, 'Analisis Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur', *Jurnal STEI Ekonomi*, 30.02 (2021), 20–32 <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>.

[127] Pronk Maulana, 'Pengaruh Pemberian Kebijakan Penghargaan (Reward) Dan Sanksi Hukum (Punishment) Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sanggau', *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 5.1 (2019) <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.

[128] Evi Sofiati, 'Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan', *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3.1 (2021), 1–10 <https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.1942>.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan tentang pengaruh Teknologi Informasi dan GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dengan *Islamic Work Ethics* sebagai variabel moderasi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri , maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif dan sisgnifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dalam penelitian ini diterima. Hal ini dibuktikan dari nilai Sampel Asli memiliki arah positif dengan nilai 0.341, dan nilai *T-statistic* sebesar 4.739 yakni lebih besar dari *t-table* 1.974, serta P value <0.05, sehingga temuan ini memiliki arti bahwa semakin baik penggunaan teknologi informasi dan teknologi yang digunakan akan membuat kinerja tenaga kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri se-Sumatera Barat.

2. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa GRIT memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dalam penelitian ini diterima. Hal ini dibuktikan dari nilai Sampel Asli memiliki arah positif dengan nilai 0.569 dan nilai *T-statistic* sebesar 8.391 yakni lebih besar dari *t-table* 1.974, serta nilai P value < 0.05. Sehingga temuan ini memiliki arti bahwa tinggi rendahnya GRIT berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. Arah hubungan positif menunjukkan

bahwa pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri yang digunakan sebagai sampel memiliki nilai GRIT relatif tinggi.

3. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa *Islamic Work Ethic* memperkuat pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja tenaga kependidikan pada PTKIN se-Sumatera Barat dalam penelitian ini ditolak. Hal ini dibuktikan dari nilai sampel memiliki arah negative dengan nilai -0.037 dan *T-statistic* sebesar 0.641 yakni lebih kecil dari *t-table* 1.974, dan P Value > 0,05 yaitu 0,522. Sehingga temuan ini memiliki arti bahwa *Islamic Work Ethics* pada tenaga kependidikan yang dijadikan sampel belum mampu memperkuat hubungan antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan, bahkan *Islamic Work Ethics* memberikan pengaruh negative terhadap hubungan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan, yang artinya memperlemah hubungan antara dua variable tersebut meskipun tidak signifikan.
4. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa *Islamic Work Ethic* memperkuat pengaruh GRIT terhadap kinerja tenaga kependidikan pada PTKIN se-Sumatera Barat dalam penelitian ini ditolak. Hal ini dibuktikan dari nilai sampel asli memiliki arah positif dengan nilai 0.012 tetapi memiliki nilai *T-statistic* sebesar 0.641 yakni lebih kecil dari *t-table* 1.974. dan P Value >0.05 yaitu 0.772. Sehingga temuan ini memiliki arti bahwa *Islamic Work Ethics* pada tenaga kependidikan yang dijadikan sampel belum mampu memperkuat hubungan antara GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan secara signifikan.

5.2 Implikasi Keilmuan

Secara keilmuan, penelitian ini memberikan implikasi mengenai *fenomena gap* dan *research gap* yang sering terjadi pada penelitian-penelitian terdahulu, penelitian ini menegaskan bahwa Teknologi Informasi dan GRIT memang memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. Dari penelitian ini juga ditemukan fakta bahwa *Islamic Work Ethics* tidak mampu memperkuat pengaruh dari Teknologi Informasi dan GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. Sesuai dengan observasi awal yang telah peneliti lakukan sebelumnya hal ini diduga karena salah satu factor yang membuat Kinerja Tenaga Kependidikan menjadi baik adalah karena adanya *reward* dan *punishment*. Sehingga nilai-nilai etika kerja Islami bukan menjadi salah satu hal yang mempengaruhi nilai-nilai GRIT seorang tenaga kependidikan, dan bukan juga menjadi alasan seorang tenaga kependidikan mau mempardalam ilmu terkait teknologi informasi.

Sehingga teori-teori yang berkaitan dengan nilai-nilai etika kerja Islam tidak terbukti mampu sebagai pengacu peningkatan kinerja tenaga kependidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Sumatera Barat, hal ini menjadi temuan menarik, karena seharusnya *Islamic Work Ethics* mampu memperkuat hubungan Teknologi Informasi dan GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Universitas Islam Negeri, tetapi penelitian ini membuktikan sebaliknya, dan bisa disimpulkan bahwa, meskipun Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri merupakan sebuah Instansi yang memiliki citra dengan religiusitas yang tinggi, ternyata pada

nyatanya nilai-nilai etika kerja Islami pada PTKIN Se- Sumatera Barat masih cenderung rendah.

5.3 Implikasi Kebijakan

Berdasarkan temuan pada penelitian, dapat dilihat bahwa *Islamic Work Ethics* tidak mampu memperkuat pengaruh dari Teknologi Informasi dan GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Hal ini membuktikan bahwa hasil pengamatan awal yang telah peneliti lakukan memang terbukti terjadi, dimana terdapat gambaran yang mengindikasikan bahwa kinerja tenaga kependidikan/pegawai di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Sumatera Barat termasuk kategori rendah padahal seharusnya sebagai aparatur negara, pegawai harus memiliki kinerja yang baik dan konsisten serta memiliki kesadaran yang tinggi atas pekerjaanya. Apabila permasalahan ini dibiarkan begitu saja, maka dikhawatirkan akan menjadi penghalang dalam pencapaian tujuan pelayanan prima yang telah ditetapkan.

Sehingga hasil penelitian ini diharapkan mampu sebegai pertimbangan bagi pimpinan PTKIN Se- Sumatera Barat dalam mengambil kebijakan terkait tata cara peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan yang berada dilingkungannya, rendahnya nilai-nilai etika kerja Islami, mengindikasikan bahwa masih kurangnya religiusitas tenaga kependidikan yang berada di lingkungan PTKIN Se-Sumatera Barat, dan ini apabila dibiarkan akan membuat citra Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) menjadi tidak baik karena hanya mengharapkan *reward* dan takut akan adanya *punishment* seperti temuan pada penelitian awal yang telah peneliti lakukan.

5.4 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian, diantaranya adalah:

1. Penelitian ini terbatas dalam hal lokasi penelitian, objek penelitian masih tergolong kecil yaitu pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri pada satu provinsi yaitu Provinsi Sumatera Barat, hal ini semata karena keterbatasan waktu dan tenaga peneliti. Sehingga penelitian kedepan perlu menambahkan lokasi penelitian agar hasil yang didapatkan lebih baik lagi, dan dapat sebagai pertimbangan bagi pengambilan kebijakan oleh pemerintah pusat yaitu Kementerian Agama Republik Indonesia.
2. Penelitian ini juga terbatas dari variable independen yang digunakan, dimana pada penelitian ini hanya menggunakan dua variable independen yaitu Teknologi Informasi dan GRIT, dan berdasarkan hasil R Square diketahui bahwa nilai R Square 0.705, yang dapat diintepretasikan bahwa variabel laten dependen dapat dijelaskan oleh variabel laten independen sebesar 70.5%, sedangkan 29.5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Sehingga penelitian kedepan dapat mencari factor lain yang mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan agar hasil R Square bisa mendekati angka 1.
3. Penelitian ini juga terbatas dari variable moderasi yang digunakan, ditemukan bahwa *Islamic Work Ethics* tidak mampu memperkuat pengaruh hubungan Teknologi Informasi dan GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. Penelitian kedepan perlu menambah konstruk atau

variable lain yang pada nantinya dapat memperkuat hubungan antara Teknologi Informasi dan GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan.

5.5 Saran

Saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasi penelitian yang diperoleh pada penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Teknologi Informasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada PTKIN Se- Sumatera Barat, sehingga diharapkan pimpinan Universitas Islam Negeri di Sumatera Barat yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi dan Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan yang menggunakan aplikasi terintegrasi berbasis *web* pada Universitas yang dipimpin melalui pelatihan ataupun kegiatan lain yang menunjang kemampuan dalam penggunaan teknologi informasi.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa GRIT memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada PTKIN Se- Sumatera Barat, sehingga diharapkan pimpinan Universitas Islam Negeri di Sumatera Barat yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi dan Universitas Islam Negeri kemampuan tenaga kependidikan Mahmud Yunus Batusangkar dapat

mempertahankan bahkan meningkatkan nilai-nilai GRIT yang memiliki arti *Guts* (Keberanian), *Resilience* (Ketangguhan), *Initiative* (Inisiatif), *Tenacy* (Kegigihan) pada Universitas yang dipimpin melalui pelatihan ataupun pemberian *rewards* kepada tenaga kependidikan yang mampu memberikan kinerja terbaik.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethics* tidak mampu memperkuat pengaruh hubungan Teknologi Informasi dan GRIT terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. hal ini berarti bahwa nilai-nilai etika kerja Islami pada PTKIN se-Sumatera Barat masih tergolong rendah. Sehingga diharapkan kepada pengambil kebijakan pada Universitas Islam Negeri yang menjadi sampel pada penelitian ini, yaitu Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi dan Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar dapat meningkatkan nilai-nilai *religiusitas* di instansi yang dipimpin melalui pelatihan atau hal-hal lain yang dapat meningkatkan nilai-nilai *religiusitas.*

DAFTAR PUSTAKA

A.I Sabra, Dkk, *Sumbangan Islam Kepada Sains & Peradaban Dunia* (Bandung: Yayasan Ulumul Qur'an, 2001)

Alwiyah Jamil, 'Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator', *Jurnal UNDIP*, 4.3 (2007)

Amar, Hattami, and Zakiyudin Fikri, 'Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Di Inspektorat Kabupaten Bangka', *KEMUDI : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4.2 (2020), 275–91 <https://doi.org/10.31629/kemudi.v4i2.1932>

Amar, Raichul, *Imam Bonjol 1966-2016, Tonggak Sejarah Kebangkitan Perguruan Tinggi Islam Di Sumatera Barat* (Padang: Imam Bonjol Press, 2016)

Aminah, Aminah, Jajuk Herawati, and Epsilandri Septyarini, 'Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8.2 (2021), 290–305 <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.237>

Ananto Pramandhika, 'Motivasi Kerja Guru TPQ Di Kecamaan Semarang Selatan', *Jurnal Pendidikan Undip*, 2.4 (2011)

Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, 7th edn (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007)

Baharudin, Indrawan, Sabilalo Mahmudin, and Ode Hamida La, 'Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan BCA KCU Kendari', *Journal of Economic and Business*, 1.79 (2018), 65–82

Baiquni, Achmad, *Al-Qur'an Dan Ilmu Pengetahuan Kealaman* (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 1996)

Bakar, Osman, *Tauhid & Sains. Terj. Yuliani Liputo & M.S. Nasrulloh* (Bandung: Pustaka Hidayah, 2018)

Berliana, Vera, and Tutuk Ari Arsanti, 'Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Kapabilitas, Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja', *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7.2 (2018), 149 <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364>

Bonjol, UIN Imam, 'Sejarah UIN Imam Bonjol Padang', *Universitas Islam Negeri Imam Bonjol*, 2022 <https://uinib.ac.id> [accessed 3 January 2023]

Buandra, Ade, ‘Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Prasarana Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Karbon Pt Indonesia Asahan Aluminium (Persero) Kabupaten Batu Bara’ (Universitas Sumatera Utara, 2017)

Budi Purnomo, Amin Wahyudi, Suprayitno, ‘Analisis Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi’, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10.1 (2016), 106–18

Chaniago, Danil Mahmud, *Biografi Rektor IAIN Imam Bonjol Padang* (Imam Bonjol Press, 2014)

Daretmo Sastra Keliat, ‘Analisis Pengaruh Perilaku Kerja, Stres Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karo’ (Universitas Sumatera Utara, 2020)

Darmawan, D, *Pendidikan Teknologi Informasi Dan Komunikasi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013)

Desi Saputra Rafiie, Nasir Azis, Sofyan Idris, ‘Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat’, *Megister Manajemen*, 2.1 (2018), 36–45

Dewi, Annisa Sylviana, ‘Pengaruh Islamic Work Ethics Terhadap Kinerja Karyawan Dan OCB Pada Perum Perhutani KPH Gundih’ (Uniiversitas Muhammdyah Surakarta, 2019)

Duckworth, A. L., Kirby, T. A., Tsukayama, E., Berstein, H., & Ericsson, K. A, *Deliberate Practice Spells Success : Why Grittier Competitors Triumph at the National Spelling Bee* (usa: Cambridge University Press, 2011)

Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R, ‘Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals’, *Journal of Personality and Social Psychology*, 92.6 (2007), 89–101

Duckworth, Angela, *Grit: The Power of Passion and Perseverance* (usa: Penguin Random House, 2016)

Dwi Ratmono, Mahfud Sholihin, *Analisis SEM-PLS Dengan Warppls Untuk Hubungan Non Linier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis* (Yogyakarta: ANDI, 2013)

Dwi, Suspahariati, ‘Pengaruh Manajemen Reward Dan Punishment Terhadap Tenaga Kependidikan Di Universitas Pesantren Tinggi Daru ’Ulum Jombang’, *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 1.2 (2016)

Evi Sofiati, 'Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan', *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3.1 (2021), 1–10 <https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.1942>

Fitri, Yessi, 'The Role of Adversity Intelligence in Encouraging the Implementation of Islamic Work Ethics and the Impact on Accountant's Performance and Career Development of Accountants', *KnE Social Sciences*, 3.14 (2019), 619

Fitria, Astri, 'Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan Dalam Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Maksi*, 1.1 (2003)

Galton, *Hereditary Genius* (New York: Macmilan and co, 1892)

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Semarang: Badan Penerbit Uniersitas Diponegoro, 2016)

Hafidhuddin, Didin, *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik*, 1st edn (Jakarta: Gema Insani Press, 2003)

Heriyanto, Husain, *Menggali Nalar Saintifik Peradaban Islam* (Bandung: Mizan, 2011)

Howe, M. J. A, *Genius Explained* (New York: Cambridge University Press, 1999)

Husein, Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesisi Bisnis* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003)

Intan Permatasari, 'Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 7.5 (2019), 852

Kiki, Hairunnisa, 'Pengaruh Perkembangan Teknologi Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai', *EJournal Ilmu Komunikasi*, 10.4 (2022)

Kristoforus, Anotnius, Manullang Sri Andayani, 'Proseding Seminar Nasional Perdagangan Internasional (SENPI)', in *Perdagangan Internasional Sektor Rill Di Indonesia Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean 2015*, 2014, pp. 22–26

Linda Kaplan Thayer, Robin Koval, *Grit to Great* (USA: Words, 2018)

Lucas, G. M., Gratch, J., Cheng, L., & Marsella, S, 'When the Going Gets Tough: Grit Predicts Costly Perseverance', *Journal of Research in Personality*, 9.59 (2015), 15–22

Maddi, S. R., Matthews, M. D., & Kelly, D. R, 'The Role of Hardiness and Grit in Predicting Performance and Retention of USMA Cadets', *International Journal of Business and Management*, 19.1 (2012), 19–28

Maflikhah, Nur, 'Peran Teknologi Informasi Pada Niat Untuk Mendorong Kwoledge Sharing Karyawan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surakarta (Sebuah Pengujian Terhadap Teori Difusi Inovasi)', *Jurnal Ekonomi Universitas Sebelas Maret*, 3.1 (2010)

Manampiring, Bryan, and dan Agus S. Soegoto Christoffel Kojo, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara', *EMBA*, 7.3 (2019), 4026–35

Marri, 'The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfication and Organizational Commitmen : A Study of Agriculture Sector of Pakistan', *IJJBS*, 2.12 (2012)

Maulana, Pronk, 'Pengaruh Pemberian Kebijakan Penghargaan (Reward) Dan Sanksi Hukum (Punishment) Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sanggau', *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 5.1 (2019) <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>

Muh. Sapril Ahmad, Musran Munizu, Maat Pono, 'The Analysis on the Effect of Motivation and Working Environment on Working Discipline and Employee' Performance (The Case of Village Administration Offices at Maros Regency)', *HJBS*, 3.4 (2021)

Muhammad Hilmi Muzakki, Heru Sosilo, Saiful Rahman Yuniarto, 'Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39.2 (2016)

Muliyati, 'Pengaruh Teknologi Informasi, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pinrang', *Jurnal Cash Flow*, 1.1 (2022), 64–77

Nain, Sjafnir Aboe, *Tuanku Imam Bonjol* (Padang: Esa Padang, 1988)

Nesla, Renny, Yoko, 'Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Derayanesia', *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2.2 (2022), 278–85

Ni Putu Wiarnadi, Gede Putu Agus Jana Susila, IWayan Bagia, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bali Taman Lovina Resort & Spa.', *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 7 (2019)

Nurjaya, Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, and Gunartin Gunartin, 'Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor', *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4.2 (2021), 172 <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>

Nurwahidah, Hasan Hongkeng, and Budiman, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan', *YUME : Journal of Management*, 1.1 (2018), 25–43

Pratama, Ilham Wahyu, and Gendut Sukarno, 'Analisis Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur', *Jurnal STEI Ekonomi*, 30.02 (2021), 20–32 <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA, 'Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil', *Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*, 2019, 1–52

Purwanto, Agus, Masduki Asbari, Mirza Prameswari, Mohamad Ramdan, and Samuel Setiawan, 'Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas', *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9.01 (2020), 19–27 <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>

Puteri, Hesi Eka, and M. Arifin, 'Exploring Personality, Grit and Organizational Citizenship Behavior at Higher Education : The Mediating Roles of Job Involvement', *Journal of Physics: Conference Series*, 1471.1 (2020) <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1471/1/012025>

Puteri, Hesi Eka, Anne Putri, and Sandra Dewi, 'Determinants of Extra-Role Behaviour of Lecturers in Islamic Higher Education', *Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 7.02 (2021), 123–36 <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v7i02.4369.INTRODUCTION>

Ratina, Roy, Sofia, 'Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.2 (2018)

Riski Ade Satriyani, 'Pengaruh Etika Kerja Islam, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerha Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus', *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 3.9 (2015), 16–31

Rizky Firdaus Habibie, 'Hubungan Etos Kerja Lslami Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Unit Pegadaian Syariah Bauran', *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 12.1 (2018), 18–31

Ruauw, M, I Trang, G G Lumintang, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Upah Dan, Teknologi Informasi, and others, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Upah Dan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Kerja Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Manado', *Jurnal EMBA*, 10.4 (2022), 1869–80

Sabihaini, 'Analisis Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kinerja Individual (Studi Pada Rumah Sakit Di Yogyakarta)', *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*, 6.1 (2006), 1–16

Samsiah, Siti, Evi Marlina, and Hendri Ali Ardi, 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22.2 (2018), 154–67

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Refika Aditama, 2011)

Shielpani, Amalia, and Yayan Firmansyah, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Bank Jawa Barat Bantenkantor Cabang Suci Bandung)', *Jurnal Manajemen Magister*, 04.02 (2018), 139–42

Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan Dan Keserasian Al- Qur'an*, 1st edn (Jakarta: Lentera Hati, 2002)

Siamat, Dahlan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2004)

Silvia, P. J., Eddington, K. M., Beaty, R. E., Nusbaum, E. C., & Kwapil, T. R, 'Gritty People Try Harder: Grit and Effort-Related Cardiac Autonomic Activity during an Active Coping Challenge', *International Journal of Psychophysiology*, 2.88 (2013), 200–205

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE, 1997)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Jakarta: Alfabeta, 2008)

———, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2011)

Suryani, Hendrayadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasinya Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Prenamedia Group, 2015)

Suryani, Ni Kadek, G. Oka Warmana, and I Nyoman Arya Wiguna, 'Pengaruh Kompetensi Dan Penggunaan Tehnologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Imagine*, 1.1 (2021), 1–11

<https://doi.org/10.35886/imagine.v1i1.159>

Sutabri, *Pengantar Teknologi Informasi*, *Sutabri* (Yogyakarta: ANDI, 2013)

Syafruddin, *Pedoman Akademik IAIN Imam Bonjol Padang 2014-2015* (Padang: IAIN-IB Press, 2014)

Syamsibar, H, 'Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kemampuan Dan Komitmen Pegawai Pada Kantor Bupati Takalar', *YUME: Journal of Management*, 5.2 (2022), 346–52 <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1652%0Ahttps://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/1652/1079>

Teguh, Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Teori Dan Aplikasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005)

Toto Tasmara, *Membudidayakan Etos Kerja Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002)

Tri Widodo, Trenggono, Nanang Alamsyah, and Chandyka Bagus Utomo, 'Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam', *Jurnal Industri Kreatif (Jik)*, 2.1 (2018), 97 <https://doi.org/10.36352/jik.v2i1.77>

Tumiwa, Axchel, Bernhard Tewal, and Indrie D. Palandeng, 'Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo). ISSN 2303-1174', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5.3 (2017), 3895–3904 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18194>

Turner, Howard R, *Sains Islam Yang Mengagumkan Sebuah Catatan Terhadap Abad Perten- Gahan. Terj. Zulfahmi Andri* (Bandung: Nuansa, 2004)

Wikipedia, 'Daftar Perguruan Tinggi Islam Negeri Di Indonesia', *Wikipedia*, 2023 <http://id.m.wikipedia.org> [accessed 3 January 2023]

———, 'Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi', *Wikipedia*, 2022 <https://id.m.wikipedia.org> [accessed 3 January 2023]

Yunus, Rivai, *Buku Peringatan 10 Tahun IAIN Bonjol* (Padang: IAIN-IB Press, 1976)

Yunus, Yulizal, *IAIN Imam Bonjol 30 Tahun* (Padang: Imam Bonjol Press, 1996)

Zulganef, *Metode Penelitian Sosial Dan Bisnia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013)

LAMPIRAN

ANGKET PENILAIAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI SE- SUMATERA BARAT

Assalamu'alaikum wr wb
Bapak/Ibu yang saya hormati

Saya Eva Youanda, SE mahasiswi Program Studi Pascasarjana Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul "*Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Grit terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Dengan Islamic Work Ethic sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus PTKIN Se-Sumatera Barat)".* Saya sangat mengharapkan bantuan bapak/ibu untuk dapat mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang ada, karena diharapkan penelitian ini nantinya bisa menjadi pertimbangan bagi pimpinan PTKIN di Sumatera Barat dalam mengambil keputusan terkait Tenaga Kependidikan yang berada di lingkungan Universitas yang dipimpin.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

Nilai Angka	Kriteria Penilaian	Keterangan
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	KS	Kurang Setuju
4	TS	Tidak Setuju

Identitas Tenaga Kependidikan yang Dinilai:
Nama :
Usia
NIP :
Pangkat/Gol :
Jabatan :

No	Pertanyaan	Kriteria Penilaian			
		SS	S	KS	TS
Teknologi Informasi (X1)					
1	Teknologi informasi merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan memudahkan pekerjaan				
2	Saya paham dan bisa dengan cepat mengoperasikan aplikasi terintegrasi berbasis web yang ada digunakan oleh Universitas				
3	Tidak ada keluhan selama menggunakan aplikasi terintegrasi berbasis web				
4	Saya menggunakan aplikasi terintegrasi berbasis web setiap hari				
5	Dengan usia saya saat ini menggunakan aplikasi terintegrasi berbasis web setiap hari tidak membuat saya mengalami kesulitan				
6	Saya tidak membutuhkan waktu yang lama untuk menggunakan aplikasi terintegrasi berbasis web , penggunaan aplikasi tersebut tidak mengganggu pekerjaan saya				
7	Aplikasi terintegrasi berbasis web membuat pekerjaan menjadi lebih mudah, karena bisa mengakses semua dengan sistem online				
8	Dengan adanya aplikasi terintegrasi berbasis web membuat saya lebih semangat dan cekatan dalam bekerja karena pimpinan bisa melakukan pengecekan terhadap informasi/pekerjaan saya kapanpun				
9	Dengan adanya aplikasi terintegrasi berbasis web, maka informasi yang dibutuhkan tidak memakan waktu lama, kuantitas dan kualitas informasi lebih terjamin dan akurat				
10	Peranan aplikasi terintegrasi berbasis web mendorong keterbukaan dan kepercayaan				

	pimpinan kepada bawahan dan sebagai panduan bagaimana seharusnya instansi menempatkan teknologi informasi untuk memonitoring dan mengevaluasi kinerja tenaga kependidikan				
11	Dengan adanya kebijakan yang jelas dalam pemanfaatan aplikasi terintegrasi berbasis web bagi organisasi/departemen dapat meningkatkan efisiensi pekerjaan				
Grit (X2)					
12	Ide dan pekerjaan baru tidak mengalihkan perhatian saya dari pekerjaan sebelumnya				
13	Saya sering menetapkan tujuan dan konsisten dengan tujuan tersebut				
14	Saya selalu fokus pada pekerjaan meskipun membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikannya				
15	Kemunduran atau kesalahan dalam bekerja tidak membuat saya patah semangat				
16	Saya akan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pada hari itu juga				
17	Saya terobsesi dengan ide atau pekerjaan tertentu untuk waktu yang lama dan saya harus mengakhiri apa yang saya mulai				
Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)					
18	Tujuan saya dalam memberikan pelayanan agar dapat memenuhi kebutuhan pengguna				
19	Saya bekerja diatas standar yang ada dan membangun nilai tambah dalam pelayanan				
20	Saya merancang rencana yang komprehensif, berorientasi jangka panjang, mempertimbangkan kesuksesan anggota organisasi, serta membuat terobosan baru				
21	Saya bertindak proaktif pada situasi kritis, terbuka terhadap pendekatan baru dan secara sukarela mengembangkan kemampuan orang lain				
22	Saya mengambil keputusan atau tindakan yang membutuhkan pengorbanan yang besar (menjadi model perilaku positif yang terintegrasi)				
23	Saya menunjukkan komitmen atas kepentingan yang lebih besar daripada				

	kepentingan pribadi.				
24	Saya Memahami peran dalam tim dan menunjukkan sikap positif dalam hubungan kerjasama				
25	Saya Berkomitmen terhadap penyelesaian tugas dan memberikan dukungan secara aktif terhadap anggota tim yang lebih besar dan beragam				
26	Saya bersedia memberikan pengarahan, memotivasi, dan peduli terhadap lingkungan kerja				
27	Saya menunjukkan kepercayaan diri serta sikap yang adil dan professional dalam segala situasi, serta bersedia mengambil resiko				
Islamic Work Ethics (Z)					
28	Tidak bersemangat dan malas bekerja karena hanya memperoleh benefit yang tidak diinginkan merupakan sifat tidak terpuji				
29	Bekerja dengan mengharapkan ridha Allah SWT merupakan sikap terpuji				
30	Dalam bekerja, pegawai harus memberikan kemampuan terbaiknya bukan hanya melepas tanggung jawab				
31	Hubungan yang kondusif antar pegawai merupakan hal yang sangat penting, karena mempengaruhi semangat kerja dan harus dijaga dengan baik				
32	Seorang pegawai seharusnya bekerja keras secara konsisten untuk memenuhi tanggung jawabnya				
33	Saya tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan, karena itu adalah tanggung jawab saya				
34	Nilai dari sebuah pekerjaan terletak pada niat yang menyertainya				
35	Dalam melakukan pekerjaan, saya merasa selalu diawasi oleh Allah SWT				

TABULASI DATA HASIL KUESIONER

VARIABEL TEKNOLOGI INFORMASI (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2
2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2
6	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
10	1	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2
11	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1
12	1	1	3	1	3	2	1	3	2	2	2
13	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2
21	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
22	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
27	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	1	2	2	2	2	2	1	1	4	2	2
31	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1
34	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1
35	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
36	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2

37	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	1	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
44	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
45	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
46	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2
47	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
48	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
49	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1
50	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
51	1	4	3	4	2	2	2	4	2	2	1
52	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
53	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
59	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
60	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1
61	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
62	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1
63	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1
64	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
65	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1
66	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2
67	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2
68	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1
70	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1
71	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
73	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
75	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
76	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
77	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1

78	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
82	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
83	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
84	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
85	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
86	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
87	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
88	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
90	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1
91	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1
92	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
93	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
94	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
95	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
96	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
97	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
99	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
100	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
101	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
102	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
103	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
104	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2
105	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1
106	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
107	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
108	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
109	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
110	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2
111	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2
112	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
113	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
114	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
115	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
116	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2
117	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
118	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2

119	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1
120	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
121	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1
122	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
123	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2
124	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
125	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1
126	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2
127	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
128	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1
129	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2
130	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1
131	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1
132	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2
133	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
134	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
135	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1
136	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1
137	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2
138	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
139	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1
140	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1
141	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1
142	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1
143	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
144	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
145	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2
146	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1
147	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2
148	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1
149	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
150	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2
151	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2
152	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2
153	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2
154	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
155	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2
156	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2
157	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2
158	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
159	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1

160	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
161	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1
162	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
163	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2
164	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
165	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
166	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2

TABULASI DATA HASIL KUESIONER

VARIABEL GRIT (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	2	2	2	2	2	3
2	1	1	1	1	1	2
3	2	2	2	2	2	2
4	1	1	1	1	1	2
5	2	2	2	2	2	2
6	3	2	2	1	3	3
7	2	1	1	1	2	3
8	2	2	2	2	2	2
9	2	1	2	2	1	2
10	1	1	2	1	1	1
11	1	2	1	1	1	2
12	2	2	1	1	2	2
13	2	2	2	2	2	2
14	4	2	4	2	2	4
15	3	2	1	2	1	1
16	1	1	1	1	1	1
17	1	2	1	1	2	1
18	2	2	2	2	3	2
19	2	2	2	2	2	2
20	4	2	2	1	2	2
21	2	2	3	2	2	3
22	3	2	2	3	2	1
23	2	2	2	2	2	2
24	1	1	1	1	1	3
25	1	2	1	1	1	1
26	1	1	2	1	1	3
27	1	1	1	1	2	1
28	1	1	1	1	1	4

29	1	1	1	1	1	1
30	2	2	2	2	2	3
31	1	1	1	1	1	1
32	2	1	2	1	1	2
33	2	2	2	2	2	2
34	2	2	2	2	2	2
35	3	2	2	1	1	3
36	2	1	1	2	1	2
37	2	2	2	1	2	2
38	1	2	1	1	1	2
39	1	1	1	1	1	1
40	1	1	1	1	1	1
41	2	1	1	1	1	1
42	2	2	2	2	2	2
43	3	2	2	2	2	2
44	2	2	2	2	2	3
45	2	2	2	2	2	3
46	3	1	1	1	1	2
47	2	2	2	2	4	4
48	2	2	2	2	2	2
49	3	2	2	2	1	2
50	2	2	2	2	2	3
51	2	2	2	2	2	2
52	1	1	1	1	1	2
53	2	2	2	2	2	4
54	1	1	1	1	1	1
55	2	2	2	2	2	2
56	1	1	1	1	1	1
57	2	2	2	2	2	3
58	2	1	1	1	2	2
59	2	1	1	1	2	2
60	2	2	2	1	1	1
61	2	1	1	1	1	2
62	1	2	1	1	1	1
63	2	1	1	1	1	2
64	1	1	1	1	1	2
65	1	1	1	2	2	2
66	1	1	1	2	2	2
67	1	1	1	1	2	2
68	2	2	2	2	2	2
69	1	1	2	2	2	1

70	1	2	1	1	2	2
71	2	1	1	1	1	1
72	1	1	1	1	1	1
73	1	1	1	1	1	2
74	2	1	1	1	1	1
75	1	2	2	1	1	1
76	1	1	1	1	1	1
77	1	1	1	1	1	1
78	1	1	1	1	2	1
79	1	1	1	1	2	1
80	2	1	1	1	1	1
81	1	1	1	2	2	2
82	1	1	1	1	1	1
83	1	1	1	1	1	1
84	1	2	2	1	1	1
85	1	1	1	1	1	1
86	1	1	1	1	1	2
87	1	1	1	1	1	1
88	1	1	1	1	1	1
89	1	1	1	1	1	1
90	1	1	1	1	1	3
91	2	1	2	2	2	2
92	2	1	2	2	2	2
93	2	2	2	2	2	2
94	2	1	1	1	1	1
95	2	2	2	2	2	2
96	2	2	2	2	1	2
97	2	2	2	1	1	2
98	2	2	2	1	2	2
99	2	2	2	2	2	2
100	1	2	2	2	2	2
101	1	2	2	2	2	1
102	2	2	2	2	2	2
103	1	2	2	2	2	2
104	2	2	2	2	2	2
105	2	2	2	2	2	2
106	2	2	2	2	2	2
107	2	2	2	2	1	2
108	2	2	2	2	2	2
109	2	2	2	2	2	2
110	1	2	1	2	1	1

111	2	2	2	2	2	2
112	2	1	2	1	1	2
113	1	2	1	2	2	2
114	2	1	1	2	3	2
115	2	2	2	2	2	2
116	1	2	1	1	2	2
117	2	2	2	2	2	2
118	1	2	2	2	2	2
119	1	2	1	2	2	1
120	1	1	1	2	1	1
121	2	1	1	1	2	1
122	2	2	1	2	2	2
123	1	2	2	1	2	2
124	2	2	1	2	1	2
125	2	2	2	1	2	2
126	2	1	1	2	2	1
127	2	1	2	2	2	2
128	2	2	1	1	2	1
129	1	2	1	2	1	1
130	2	1	2	2	2	1
131	2	1	2	1	1	1
132	1	2	1	2	2	1
133	2	1	2	1	1	2
134	2	1	2	1	2	2
135	2	2	1	1	2	2
136	2	2	2	2	2	2
137	2	2	1	1	2	1
138	2	1	2	2	1	1
139	2	2	1	2	1	1
140	2	1	2	1	2	2
141	2	1	2	2	1	2
142	1	2	2	1	2	1
143	2	2	2	2	2	2
144	2	1	2	1	2	2
145	2	2	2	2	1	2
146	1	2	2	2	1	1
147	1	2	1	2	1	2
148	2	1	2	1	2	2
149	1	2	1	2	2	1
150	2	2	1	2	1	2
151	2	2	2	1	2	1

152	1	2	1	2	1	2
153	2	1	1	2	2	2
154	1	2	2	2	1	2
155	2	1	2	2	2	1
156	1	2	1	2	1	2
157	2	1	1	2	2	1
158	2	1	2	1	2	2
159	2	2	1	2	1	2
160	1	2	2	2	1	2
161	2	1	1	1	1	1
162	2	2	1	1	2	3
163	2	2	2	2	2	2
164	1	1	1	1	1	1
165	2	2	2	2	2	2
166	2	2	2	2	2	2

TABULASI DATA HASIL KUESIONER

VARIABEL KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
6	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2
7	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2
11	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
12	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
20	1	3	3	2	3	2	2	2	2	4

21	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2
22	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
32	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
33	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2
34	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
35	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
36	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1
37	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
45	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2
46	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
47	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2
50	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
53	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
59	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2
60	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
61	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2

62	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
63	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
64	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1
65	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
66	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
67	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
68	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
70	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
71	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
75	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
76	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
77	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
79	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
81	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
82	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
84	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
87	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
88	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
90	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
91	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1
92	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1
93	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
94	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
95	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
97	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2
98	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2
99	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1
100	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
101	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
102	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2

103	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2
104	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2
105	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
106	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
107	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
108	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
109	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
110	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
111	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
112	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
113	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2
114	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2
115	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
116	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
117	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1
118	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
119	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2
120	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2
121	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
122	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2
123	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2
124	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1
125	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1
126	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1
127	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1
128	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2
129	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2
130	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1
131	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1
132	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2
133	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1
134	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1
135	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1
136	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
137	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
138	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1
139	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1
140	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
141	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
142	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2
143	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2

144	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2
145	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1
146	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1
147	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
148	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1
149	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
150	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1
151	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2
152	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
153	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1
154	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1
155	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
156	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1
157	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
158	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
159	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2
160	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
161	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
162	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
163	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
164	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
165	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
166	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

TABULASI DATA HASIL KUESIONER

VARIABEL *ISLAMIC WORK ETHICS* (Z)

No	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8
1	1	1	1	1	1	2	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	2	2	2	2	2	2	2
4	1	1	1	1	1	1	1	1
5	2	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1
8	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	1	1	1	1	1	1	1
10	2	1	1	1	1	1	1	1
11	2	1	1	1	1	1	1	1
12	2	1	1	1	2	2	1	1

13	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2
15	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1
18	2	2	2	2	2	3	2	2
19	2	1	2	1	2	1	1	1
20	2	1	1	1	2	2	1	1
21	1	1	1	2	2	2	2	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1
23	3	1	2	2	1	1	1	1
24	4	1	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	2	2	2	1	1
26	1	1	1	2	2	1	1	1
27	1	1	1	1	1	2	1	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1
30	2	1	2	2	2	2	2	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1
32	2	1	1	1	2	1	1	1
33	2	2	2	2	2	2	2	2
34	1	1	1	1	1	2	1	1
35	1	1	1	1	1	1	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1
37	1	1	1	1	1	2	1	1
38	1	1	1	1	1	1	2	1
39	1	1	1	1	1	1	1	1
40	1	1	1	1	1	1	1	1
41	1	1	1	1	1	3	2	1
42	2	1	1	1	1	2	3	1
43	2	2	2	1	2	1	1	1
44	1	1	1	1	1	2	1	1
45	2	1	2	2	1	1	1	1
46	1	1	1	1	1	1	1	1
47	2	1	2	2	2	2	2	1
48	2	1	2	2	2	2	2	1
49	2	1	1	1	1	1	2	1
50	2	1	2	2	2	1	2	1
51	1	1	1	1	2	2	2	1
52	1	1	1	1	1	1	1	1
53	4	1	1	1	1	2	1	1

54	1	1	1	1	1	2	1	1
55	2	1	2	2	2	2	2	2
56	1	1	1	1	1	1	1	1
57	2	2	2	2	2	2	1	1
58	1	1	2	1	1	1	1	2
59	1	2	2	1	1	2	1	2
60	2	2	2	2	1	1	1	1
61	1	1	1	2	2	1	1	1
62	1	1	1	1	1	1	2	1
63	2	2	2	1	2	1	1	1
64	1	1	1	2	1	2	2	2
65	2	1	1	1	2	1	2	2
66	1	1	1	2	1	1	1	1
67	1	1	1	1	1	1	1	1
68	1	1	1	1	1	2	1	1
69	1	2	1	2	1	2	1	1
70	1	1	2	2	1	1	1	1
71	1	1	1	2	1	1	1	1
72	1	1	1	1	1	1	1	1
73	1	1	1	1	1	2	2	1
74	1	2	2	2	1	1	1	1
75	1	1	1	2	1	1	1	2
76	1	2	2	2	2	1	1	1
77	1	1	1	1	1	1	2	2
78	1	2	2	1	1	1	1	1
79	1	1	1	1	1	1	1	1
80	1	1	1	1	1	1	1	1
81	1	1	1	1	1	1	1	1
82	1	1	1	1	1	1	1	1
83	2	2	2	2	1	1	2	2
84	1	1	1	1	1	1	1	1
85	1	1	1	1	1	1	1	1
86	1	1	1	1	1	1	1	1
87	1	1	1	1	1	1	1	1
88	1	1	1	1	1	1	1	1
89	1	1	1	1	1	1	1	1
90	1	1	1	1	1	1	1	1
91	1	1	1	1	2	1	1	1
92	1	1	1	1	1	2	1	1
93	1	1	1	1	1	1	1	1
94	1	1	1	1	1	1	1	1

95	1	1	1	1	1	1	1	1
96	1	1	1	1	1	1	1	1
97	1	1	1	1	1	1	1	1
98	1	1	1	1	1	1	1	1
99	1	2	1	2	2	2	1	1
100	1	1	1	1	1	1	1	1
101	1	1	1	1	1	1	1	1
102	1	1	1	1	1	1	1	1
103	1	1	1	1	1	1	1	1
104	1	1	1	1	1	1	1	1
105	1	1	1	1	1	1	1	1
106	1	1	1	1	1	1	1	1
107	1	1	1	1	1	1	1	1
108	1	1	1	1	1	1	1	1
109	1	1	1	1	1	1	1	1
110	1	1	1	1	1	1	1	1
111	1	1	1	1	1	1	1	1
112	1	1	1	1	1	1	1	1
113	1	1	1	1	1	1	1	1
114	1	1	1	1	1	1	1	1
115	2	2	2	1	2	1	1	1
116	1	1	1	1	1	1	1	1
117	1	1	1	1	1	1	1	1
118	1	1	1	1	1	1	1	1
119	1	1	1	1	1	1	1	1
120	1	1	1	1	1	1	1	1
121	1	1	2	1	1	1	1	1
122	1	1	1	1	1	1	1	1
123	1	1	1	1	1	1	1	1
124	1	1	1	1	1	1	1	1
125	1	1	1	1	1	1	1	1
126	1	1	1	1	1	1	1	1
127	1	1	1	1	1	1	1	1
128	1	1	1	1	1	1	1	1
129	1	1	1	1	1	1	1	1
130	1	1	1	1	1	1	1	1
131	1	1	1	1	1	1	1	1
132	1	1	1	1	1	1	1	1
133	1	1	1	1	1	1	2	1
134	1	1	1	1	1	1	1	1
135	1	1	1	1	1	1	1	1

136	1	1	1	1	1	1	1	1
137	1	1	1	1	1	1	1	1
138	1	1	1	1	1	1	1	1
139	1	1	1	1	1	1	1	1
140	1	1	1	1	1	1	1	1
141	1	1	1	1	1	1	1	1
142	1	1	1	1	1	1	1	1
143	1	1	1	1	1	1	1	1
144	1	1	1	1	1	1	1	1
145	1	1	1	1	1	1	1	1
146	1	1	1	1	1	1	1	1
147	1	1	1	1	1	1	1	1
148	1	1	1	1	1	1	1	1
149	1	1	1	1	1	1	1	1
150	1	1	1	1	1	1	1	1
151	1	1	1	1	1	1	1	1
152	1	1	1	1	1	1	1	1
153	1	1	1	1	1	1	1	1
154	1	1	1	1	1	1	1	1
155	1	1	1	1	1	1	1	1
156	1	1	1	1	1	1	1	1
157	1	1	1	1	1	1	1	1
158	1	1	1	1	1	1	1	1
159	1	1	1	1	1	1	2	1
160	1	1	1	1	1	1	1	1
161	2	1	1	1	1	1	1	1
162	1	1	1	1	1	2	1	1
163	2	2	2	1	2	2	2	2
164	2	1	1	1	1	1	1	1
165	2	2	2	2	2	2	2	2
166	2	2	2	2	2	2	2	2