

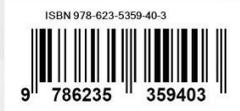
Perguruan Tinggi adalah salah satu bentuk amal usaha yang didirikan oleh Persyarikatan Muhammadiyah selain amal usaha lain baik yang profit, maupun non-profit. Usia Muhammadiyah yang membentang mulai dari era kolonialisme dalam situasi penjajahan, sampai saat ini dimana dunia terkoneksi satu sama lain dalam genggaman *Internet of Things*. Situasi ini mengharuskan setiap perguruan tinggi tidak hanya sekedar berbenah, tetapi merumuskan lompatan yang tinggi sehingga dapat keluar dari tekanan situasi *volatility, uncertainty, complexity, dan ambiguity*. Tata nilai adalah aspek fundamental yang mengikat seluruh aktivitas organisasi, maka penting direvitalisasi, bagaimana implementasinya. Buku ini adalah hasil riset yang merekomendasikan nilai yang diakronimkan menjadi: **READ** (Iqra'): **RESTORATION** (mengembalikan pendidikan untuk memelihara fitrah manusia), **ENLIGHTENING** (mencerahkan manusia tanpa diskriminasi menuju insan kamil), **ADVANCED** (memajukan peradaban manusia melalui pendidikan), dan **DELIGHTFUL** (pendidikan yang menggembirakan melalui interaksi semua komponen pendidikan). Implementasi nilai tersebut akan membentuk budaya kerja dan akademik yang kokoh. Apakah dalam penerapan nilai tersebut membutuhkan mediasi dari variabel religiusitas? Buku ini layak dibaca oleh akademisi dan praktisi pendidikan di perguruan tinggi. Apalagi nilai yang dikembangkan bersumber dari dokumen resmi Muhammadiyah, dapat digunakan untuk menguatkan budaya kerja dan meneguhkan perguruan tinggi Muhammadiyah sebagai *Center of Excellences*.



Anggota IKAPI
Nomor: 419/JBA/2022

Penerbit Indonesia Emas Group

Jalan Pasir Putih, No. 16 Kota Bandung
E-Mail : indonesiaemasgroup5758@gmail.com
Kontak : 0821-154-154-25
Web : indonesiaemasgroup.com



READ

RESTORATION! ENLIGHTENING! ADVANCED! DELIGHTFUL!
Nilai dan Budaya Kerja di Perguruan Tinggi Muhammadiyah:
Apakah Religiusitas Dibutuhkan?

Dr. Hadi Pajarianto, M.Pd.I.

Dr. Salju, S.E., M.M.

Mayor Jenderal TNI Dr. Budi Pramono, S.I.P., M.M., M.A.,
(GSC), CIQaR, CIQnR, M.O.S., M.C.E., CIMMR

READ

RESTORATION! ENLIGHTENING! ADVANCED! DELIGHTFUL!

Nilai dan Budaya Kerja di Perguruan Tinggi Muhammadiyah:
Apakah Religiusitas Dibutuhkan?



READ

Nilai dan Budaya Kerja di Perguruan Tinggi
Muhammadiyah: Apakah Religiusitas
Dibutuhkan?

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

Undang-Undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
 2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
 3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
 4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah)
-

READ

Nilai dan Budaya Kerja di Perguruan Tinggi Muhammadiyah: Apakah Religiusitas Dibutuhkan?

Dr. Hadi Pajarianto, M.Pd.I.

Dr. Salju, SE. MM.

Mayor Jenderal TNI Dr. Budi Pramono, S.I.P, M.M., M.A. (GSC),

CIQaR., CIQnR., M.O.S., M.C.E., CIMMR



PT. INDONESIA EMAS GROUP

READ

Nilai dan Budaya Kerja di Perguruan Tinggi Muhammadiyah: Apakah Religiusitas Dibutuhkan?

ISBN:

978-623-5359-40-3

No. Anggota IKAPI:

419/JBA/2022

Penulis:

Dr. Hadi Pajarianto, M.Pd.I.

Dr. Salju, SE. MM.

Mayor Jenderal TNI Dr. Budi Pramono, S.I.P, M.M., M.A. (GSC),
CIQaR., CIQnR., M.O.S., M.C.E., CIMMR

Editor:

Goso, S.E., MM.

Layouter dan Cover

Tim Kreatif Penerbit Indonesia Emas Group



PENERBIT

INDONESIA EMAS GROUP

Jalan Pasir Putih, No 16 Kota Bandung

Kontak. 0821-154-154-25

E-mail: indonesiaemasgroup5758@gmail.com

Cetakan Pertama, November 2022

i-viii + 166 hlm, 15,5 cm x 23 cm

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

All Rights Reserved



Persembahan

Buku ini dipersembahkan kepada Persyarikatan Muhammadiyah yang telah merawat bangsa ini hingga berusia 109 Tahun. Membentang mulai dari era kolonialisme dalam situasi penjajahan, sampai saat ini dimana dunia terkoneksi satu sama lain dalam genggaman Internet of Things. Tanpa Muhammadiyah, bangsa ini akan kehilangan satu sayapnya



Prakata

Diawali dengan Bismillah, buku ini ditulis dengan cinta dan khidmat terhadap Persyarikatan Muhammadiyah yang telah berusia lebih dari satu abad. Membentang dari era kolonialisme di tengah situasi penjajahan sampai saat ini dimana dunia terkoneksi satu sama lain dalam genggaman Internet of Things. Situasi ini mengharuskan setiap lembaga pendidikan khususnya perguruan tinggi tidak hanya sekedar berbenah, tetapi merumuskan lompatan yang tinggi sehingga dapat keluar dari tekanan situasi VUCA, singkatan dari volatility, uncertainty, complexity, dan ambiguity. Secara harfiah VUCA berarti adalah volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas. Pilihannya hanya ada dua, berubah atau punah.

Mengkaji dan mengembangkan nilai dasar yang dianut di sebuah perguruan tinggi menjadi sangat penting dan membutuhkan keseimbangan standar yang tinggi dari integritas, kepedulian, dan misi pendidikan (Carruthers, 2019). Nilai dasar yang dianut akan menjadi pengikat kesadaran kolektif diantara warga akademik di sebuah perguruan tinggi, dan untuk menggerakkan semua sub-sistem agar berjalan pada sistem yang telah dibentuk oleh institusi.

Hal ini tentu tidaklah mudah, faktanya pada beberapa perguruan tinggi yang maju memerlukan waktu yang panjang hanya untuk membangun nilai, sistem, dan budaya akademik yang maju. Dengan demikian, membangun budaya akademik disuatu lingkungan Perguruan Tinggi, bukanlah pekerjaan yang mudah. Dalam kenyataannya sangat dibutuhkan suatu upaya yang sungguh sungguh terutama dalam tahap sosialisasi kegiatan akademik pada semua komponen masyarakat akademik, yakni dosen dan mahasiswa juga dukungan dari para tenaga kependidikan.

Buku ini adalah hasil dari riset yang dilakukan pada perguruan tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan, Universitas Muhammadiyah Palopo (disingkat UMPalopo). UMPalopo berdiri sejak tahun 2019 yang merupakan penggabungan STIE Muhammadiyah (berdiri tahun 1986), AKBID Muhammadiyah (berdiri tahun 2006), dan STKIP Muhammadiyah Palopo (berdiri tahun 2015). Sebagai bagian dari jaringan Universitas Muhammadiyah di seluruh Indonesia, UMPalopo memiliki keunikan dan tata nilai yang dikembangkan dari khittah Muhammadiyah.

Dalam statuta sebagai dokumen pokok yang disahkan oleh Badan Penyelenggara/Pimpinan Pusat Muhammadiyah melalui Surat Keputusan Nomor: 0047/KTN/I.3/D/2020 Tentang Statuta Universitas Muhammadiyah Palopo, yang memuat rumusan visi sebagai dasar dari arah pengembangan institusi. Rumusan visi adalah: “UM Palopo sebagai Socio-Technopreneur University yang Unggul dan Islami”. Pada rumusan visi, terkandung kata kunci yang menjadi Pola Ilmiah Pokok, yakni Socio-Technopreneur, yang diarahkan pada kemampuan memanfaatkan teknologi informasi yang berkembang cepat di era 4.0. Penjelasan dari Pola Ilmiah Pokok UMPalopo adalah sebagai berikut:

Socio-Technopreneur, adalah gabungan 3 (tiga) kata yaitu sosial, teknologi, dan enterpreneurship. Kata sosial berarti berbasis masyarakat, techno berarti teknologi, dan entrepeneur adalah kewirausahaan. Socio-technopreneur dapat diartikan sebagai usaha pengembangan teknologi, selain untuk mendapatkan

keuntungan, juga tetap mengedepankan ta'awun/tolong menolong serta memerhatikan keseimbangan alam. Ruh Socio-Technopreneur diarahkan terintegrasi pada semua bidang ilmu dan program studi di lingkungan universitas Muhammadiyah Palopo.

Unggul. Tafsir dari keunggulan yang dimaksud, berkenaan dengan empat Darma utama PTM, yaitu unggul dalam proses pendidikan dan pengajaran, unggul dalam penelitian, unggul dalam pengabdian pada masyarakat, dan unggul dalam etika berdasarkan nilai Al- Islam Kemuhammadiyah. Keunggulan tersebut juga terletak pada kreativitas dan produktivitas yang dimiliki oleh sivitas akademika, yang proses dan hasilnya dikawal dengan sadar mutu dan perilaku mutu tinggi. Bidang pendidikan memperoleh perhatian sangat khusus, mengingat kekuatan dan jati diri UM Palopo berkisar pada bidang pendidikan. Namun demikian, bidang keilmuan lain tetap dikembangkan, sehingga memberikan kontribusi signifikan terhadap penguatan disiplin ilmu pendidikan dan pendidikan disiplin ilmu (*cross-fertilization principle*);

Islami. Nilai-nilai dasar ke-Islaman yang menjadi dasar penyelenggaraan kegiatan tridarma perguruan tinggi di UM Palopo. Karena Islam adalah Rahmat lil 'Alamin (universal, luas) maka nilai Islam yang dikembangkan oleh UM Palopo, dirumuskan dalam akronim T.A.U yang meliputi: (1) Ta'awun atau kolaborasi dalam QS. Al- Maidah (5) ayat 2; (2) Amanah, dalam QS. Al-Anfal (8) ayat 27; dan (3) Uswatun hasanah, dalam QS. Al-Ahzab (33) ayat 21.

Buku ini terdiri dari lima bab yang disajikan secara sistematis, pada bab 1 menyajikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan urgensi kajian.

Bab 2 menyajikan teori yang terkait dengan variabel seperti *Restoration*, *Enlightening*, *Advanced*, *Delightful* yang disingkat READ, *Religiosity*, dan *Work Culture*. Disajikan untuk memberikan gambaran kepada pembaca tentang beberapa tata nilai yang digali implementasinya, dan kaitan dengan variabel yang lain.

Bab 3 menyajikan metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, skala pengukuran, prosedur pengumpulan data, dan pengujian hipotesis.

Bab 4 menyajikan hasil kajian dan pembahasan. Hasil kajian disistematisasi dari pertanyaan dan masalah penelitian secara sistematis

Bab 5 buku ini menyajikan kesimpulan, rekomendasi dan keterbatasan. Pada bagian ini disimpulkan temuan penelitian dan rekomendasi yang dapat ditindaklanjuti oleh subyek dan khalayak, serta keterbatasan kajian.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Palopo yang telah memberikan ruang kepada penulis untuk melakukan pengambilan data dengan prinsip pada perbaikan yang dilakukan secara berkesinambungan agar UMPalopo meneguhkan dirinya menjadi Socio-Technopreneur University yang unggul dan Islami.



Kata Pengantar

Tridharma perguruan tinggi adalah tugas, fungsi utama, dan aktivitas dosen sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-undang. Kegiatan ini harus dilaksanakan secara simultan, sinergis, dan saling mendukung satu sama lain dengan proporsi yang telah ditentukan. Tidak ada salah satunya yang ditinggalkan, jika dilakukan maka akan menghambat karir dosen.

Nilai dan budaya kerja di lembaga pendidikan sudah banyak buku yang membahasnya, akan tetapi dalam konteks kajian ini memiliki aspek yang spesifik dan berbeda dengan kajian lainnya. Beberapa nilai bersumber dari istilah yang khas di Muhammadiyah, dan diimplementasikan pada semua tingkatan pendidikan, dan menawarkan variabel religiusitas sebagai mediasi yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel yang dibahas. Religiusitas di Muhammadiyah menjadi energi utama dalam melakukan pembebasan, pemberdayaan, dan pemajuan amal usaha apapun yang dimilikinya. Kenapa? Karena Muhammadiyah lahir, tumbuh, dan berkembang dari Teologi al-Ma'un yang kemudian berwujud *schooling* (sekolah), *healing* (lembaga kesehatan), dan *feeding* (filantropi).

Kyai Dahlan sejak awal telah memberikan keteladanan bagaimana menjadi bangsa yang maju dan unggul. Tidak hanya mengandalkan sentuhan emosionalitas agama semata, tetapi berhasil melakukan kontekstualisasi dan interpretasi yang sangat progresif dari teks-teks keagamaan menjadi solusi yang nyata bagi permasalahan yang dialami bangsa Indonesia kala itu. Kyai Dahlan dikenal sebagai Man of Action lebih banyak bekerja dalam mewujudkan pikiran-pikiran cerdasnya, ketimbang pidato, tetapi juga sarat dengan argumentasi yang cerdas untuk mendukung aktivitas sosial keagamaannya.

Budaya kerja yang unggul misalnya ditunjukkan Kyai Dahlan ketika menjalin kolaborasi dengan Budi Utomo saat mendirikan Muhammadiyah, karena untuk dapat lahir dan berkembang Muhammadiyah memerlukan dukungan secara politik dari organisasi yang memiliki daya tawar yang kuat dengan pemerintah. Fakta ini sekaligus sebagai salah satu keunggulan Kyai Dahlan dalam membangun kemitraan yang setara dan unggul. Kemudian beliau fokus mengurus pendidikan, kesehatan, dan lembaga filantropi seperti panti asuhan dan panti jompo untuk mengurus anak terlantar.

Maka, nilai yang menjadi variabel utama dalam kajian ini telah diterapkan oleh Kyai Dahlan sebelumnya dan berhasil, diantaranya nilai restorasi, pencerahan, kemajuan, dan saling menggembarakan adalah istilah-istilah yang khas di Muhammadiyah, semua nilai tersebut memacu budaya kerja secara organisatoris di Muhammadiyah dengan lahir dan tumbuhnya berbagai amal usaha khususnya di bidang pendidikan yang sangat pesat. Hal ini harus dibuktikan dalam kasus perguruan tinggi yang menjadi lokus kajian ini.

Buku ini ditulis oleh para akademisi yang telah memiliki reputasi dan pengalaman panjang dalam pengelolaan perguruan tinggi, serta memiliki rekam jejak yang sangat baik di bidang tridharma perguruan tinggi khususnya riset dan publikasi. Dengan pengalaman ini, maka akan memperkaya buku ini baik secara

teoretik maupun praktis, pada perguruan tinggi yang memiliki karakteristik yang sama dengan lokus penelitian ini.

Akhirnya, saya mengucapkan selamat atas terbitnya buku ini, dan merekomendasikan kepada akademisi, praktisi, dan pengelola lembaga pendidikan untuk membaca buku ini. Semoga menjadi amal jariyah yang secara berkelanjutan dinikmati dari setiap generasi ke generasi, dan warisan dari tradisi intelektual yang wajib dilestarikan.

Bogor, November 2022

Dr. Muh. Takdir, M.Pd.



Daftar Isi

| | |
|---|-----------|
| Persembahan | v |
| Prakata | vii |
| Kata Pengantar | xi |
| Daftar Isi | xv |
| Daftar Tabel | xix |
| Daftar Gambar | xxi |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 2 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan | 8 |
| D. Urgensi Penelitian | 8 |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA | 11 |
| A. <i>Restoration</i> -Restorasi | 12 |
| 1. Pengertian <i>Restoration</i> -Restorasi | 12 |
| 2. Indikator | 13 |
| a. <i>Faithfull</i> : setia pada fitrah iman | 13 |
| b. <i>Rules</i> : taat hukum dan peraturan yang berlaku | 13 |
| c. <i>Culture</i> : membangun budaya kerja yang unggul | 14 |

| | | |
|----|---|----|
| B. | <i>Enlightenment</i> /Pencerahan | 15 |
| 1. | Pengertian <i>Enlightment</i> -Pencerahan | 15 |
| 2. | Indikator | 16 |
| a. | <i>Liberation</i> /Pembebasan | 16 |
| b. | <i>Empowerment</i> /Pemberdayaan | 17 |
| c. | <i>Advancement</i> /Pemajuan | 17 |
| C. | <i>Advanced</i> /Berkemajuan | 18 |
| 1. | Pengertian <i>Enlightment</i> -Pencerahan | 18 |
| 2. | Indikator | 19 |
| a. | <i>Pioneering</i> /Pionir | 19 |
| b. | <i>Innovative</i> /Inovatif | 20 |
| c. | <i>Sustainable</i> /berkelanjutan | 20 |
| D. | <i>Delighful</i> /Saling Menggembirakan | 21 |
| 1. | Pengertian <i>Enlightment</i> -Pencerahan | 21 |
| 2. | Indikator | 22 |
| a. | <i>Helpful</i> /Saling Tolong Menolong | 22 |
| b. | <i>Collaborative</i> /Kolaborasi | 23 |
| c. | <i>Smiling</i> /melayani dengan senyum | 23 |
| E. | Religiusitas | 24 |
| 1. | Pengertian Religiusitas | 24 |
| 2. | Indikator | 25 |
| F. | Budaya Kerja di Lembaga Pendidikan Tinggi | 25 |
| 1. | Pengertian Budaya Kerja | 25 |
| 2. | Indikator Budaya Kerja | 26 |
| G. | Model, Hipotesis, dan Indikator | 26 |
| 1. | Model Penelitian | 26 |
| 2. | Hipotesis Penelitian | 27 |
| 3. | Variabel, Dimensi, dan Indikator | 28 |

BAB 3 METODE PENELITIAN 31

| | | |
|----|---------------------------|----|
| A. | Jenis dan Pendekatan | 32 |
| B. | Populasi dan Sampel | 32 |
| C. | Skala Pengukuran | 33 |
| D. | Prosedur Pengumpulan Data | 33 |
| E. | Metode Analisis Data | 34 |

| | |
|--|-----------|
| BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN | 37 |
| A. Hasil Penelitian | 38 |
| 1. Menggambar Diagram Jalur, Kerangka Model Penelitian | 38 |
| 2. Pengujian Outer Model | 39 |
| 3. Penilaian <i>Goodness of fit model</i> | 45 |
| 4. Pengujian Pengaruh Antar Variabel | 47 |
| B. Pembahasan | 53 |
| 1. Restorasi berpengaruh terhadap budaya kerja | 53 |
| 2. <i>Enlightening</i> berpengaruh terhadap budaya kerja | 54 |
| 3. <i>Advanced</i> berpengaruh terhadap budaya kerja | 54 |
| 4. <i>Delightful</i> berpengaruh terhadap budaya kerja | 55 |
| 5. Mediasi Religiusitas dan Koefisien Korelasi | 55 |
| BAB 5 SIMPULAN REKOMENDASI DAN KETERBATASAN STUDI | 63 |
| A. Simpulan | 64 |
| B. Rekomendasi | 64 |
| C. Keterbatasan | 65 |
| Daftar Pustaka | 67 |
| Glosarium | 73 |
| Indeks | 75 |
| Hasil Scanning Similarity | 77 |
| Komentar Reviewer | 79 |
| Biografi Penulis | 81 |



Daftar Tabel

| | |
|---|----|
| Tabel 1. Variabel, Dimensi, dan Indikator | 28 |
| Tabel 2. Indikator Konstruk Pengukuran | 33 |
| Tabel 3. Nilai Loading Faktor seluruh indikator | 41 |
| Tabel 4. AVE Konstruk | 43 |
| Tabel 5. HTMT (descriminant validity) | 44 |
| Tabel 6. Reliabilitas Komposit | 45 |
| Tabel 7. R Square Model | 46 |
| Tabel 8. Nilai Q Square Model | 46 |
| Tabel 9. Nilai SRMR Model | 47 |
| Tabel 10. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung | 49 |
| Tabel 11. Penggunaan SIM dalam Pelayanan Akademik | 59 |



Daftar Gambar

| | |
|---|----|
| Gambar 1. Komponen VUCA (Bennett & Lemoine, 2014) | 3 |
| Gambar 2. Model Penelitian | 27 |
| Gambar 3. Model SEM PLS | 39 |
| Gambar 4. Hasil estimasi model PLS algorithm | 40 |
| Gambar 5. Hasil revisi estimasi model PLS | 41 |
| Gambar 6. Hasil estimasi model PLS | 48 |
| Gambar 7. Efek Moderasi Religiusitas (<i>Restorasi-Budaya Kerja</i>) | 50 |
| Gambar 8. Efek Moderasi Religiusitas (<i>Enlightening-Budaya Kerja</i>) | 50 |
| Gambar 9. Efek Moderasi Religiusitas (<i>Advanced-Budaya Kerja</i>) | 51 |
| Gambar 10. Efek Moderasi Religiusitas (<i>Delightful-Budaya Kerja</i>) | 51 |
| Gambar 11. Koefisien Determinasi | 52 |
| Gambar 12. Jumlah AUM Muhammadiyah | 57 |



BAB 1

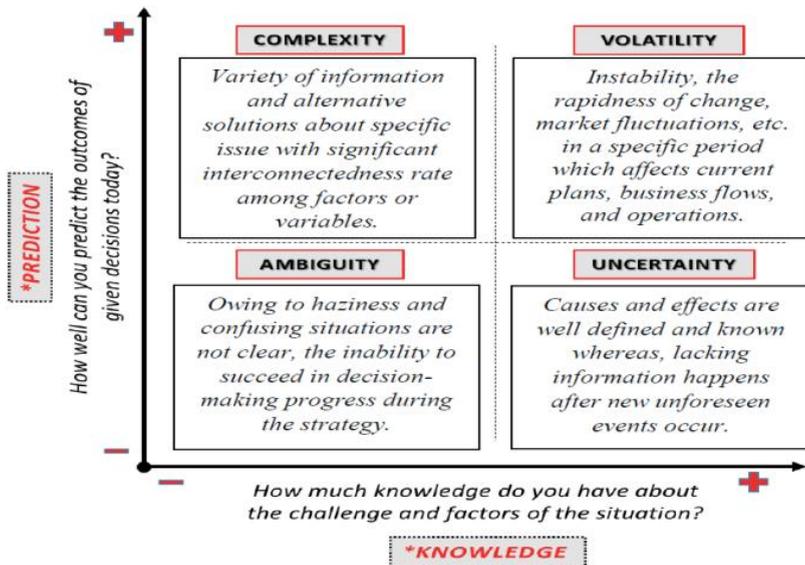
PENDAHULUAN



A. Latar Belakang

Dekade terakhir ditandai dengan adanya perkembangan teknologi informasi dan internet yang sangat pesat, dan mendorong terjadinya revolusi industri 4.0. Bergeser dan melajunya teknologi tidak hanya sekadar membuka interaksi manusia secara luas namun juga mendisrupsi berbagai bidang kehidupan manusia. Kecepatan dan ukuran perubahan yang terjadi pada revolusi industri 4.0 tidak boleh diabaikan, karena akan membawa perubahan akan membawa pergeseran kekuasaan, pergeseran kekayaan, dan pengetahuan. Hanya dengan memahami dan memanfaatkan perubahan dan kecepatan perubahan tersebut maka eksistensi sebuah bangsa atau komunitas dapat bertahan (Xu et al., 2018).

Revolusi industri 4.0. ditandai dengan situasi yang tidak menentu, perubahan yang cepat, yang digambarkan dalam diksi VUCA. Kondisi yang diadopsi dari istilah yang digunakan didunia militer menggambarkan kondisi yang serba berubah dan tidak pasti. VUCA adalah akronim dari Volatile, Uncertain, Complexity and Ambiguity. Istilah VUCA pertama kali digunakan dalam dunia militer pada era sembilan puluhan untuk menggambarkan situasi medan tempur yang dihadapi oleh pasukan operasional dimana informasi medan yang ada amat terbatas. Bertempur dalam keterbatasan informasi serasa berjalan dalam kebutaan dan bisa menimbulkan chaos. Keadaan ini diistilahkan sebagai medan perang kabut (Bennett & Lemoine, 2014). VUCA adalah ekspresi dari lingkungan di mana keadaan yang menyenangkan, ambigu, kompleks dan ambigu berlaku, seperti yang diungkapkan dalam paragraf sebelumnya. Komponen-komponen yang sering ditemui oleh para manajer dan pemimpin saat ini adalah seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1. Komponen VUCA (Bennett & Lemoine, 2014)

Era inilah yang dinamakan disrupsi, memberikan dampak yang besar dalam berbagai bidang kehidupan manusia. Disrupsi tidak hanya mengubah bidang bisnis, tapi fundamental bisnisnya. Mulai dari struktur biaya sampai ke budaya, dan bahkan ideologi dari sebuah industri. Paradigma bisnis pun bergeser dari penekanan owning menjadi sharing atau kolaborasi (Firdausy, 2019). Perkembangan tersebut, memberikan perubahan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Semuanya berubah dengan sangat cepat, ribuan bahkan jutaan pekerjaan hilang, sementara berbagai jenis pekerjaan baru bermunculan ibarat pameo patah tumbuh hilang berganti. Pada kondisi ini, pilihannya hanya dua, berubah atau punah.

Menghadapi revolusi industri 4.0 bukanlah sederhana dan mudah, diperlukan keseriusan untuk mempersiapkan diri agar era ini tidak memiliki dampak negatif baik secara personal maupun organisasi. Digitalisasi membutuhkan persiapan yang baik serta proses yang tidak mudah, karena akan berhadapan secara teknis

dengan kemampuan sumber daya manusia, dan aspek psikologis yang terkadang sulit menerima perubahan dengan cepat. Dalam konteks pembelajaran diperlukan persiapan mengintegrasikan sistem pembelajaran yang lebih inovatif, serta meningkatkan keterampilan abad ke-21 (*Learning and Innovations Skills*). Fokus kemampuan siswa diarahkan pada peningkatan keterampilan dan sikap (Zubaidah, 2018).

Terdapat lima domain utama keterampilan abad 21, yakni literasi digital, komunikasi, produktivitas, spiritual dan moral, pikiran yang terbuka dan intensif (Osman et al., 2013). Sementara (Griffin & Care, 2014) mendefinisikan keterampilan dan sikap abad 21 sebagai *ways to thinking (knowledge, critical and creative thinking)*, *ways to learning (literacy and softskills)*, dan *ways to learning with other (personal, social, and civic responsibilities)*. Adapun US-based *Partnership for 21st Century Skills (P21)*, mengidentifikasi keterampilan berpikir kritis (*Critical Thinking Skills*), berpikir kreatif (*Creative Thinking Skills*), komunikasi (*Communication skills*), dan kolaborasi (*Collaboration skills*) sebagai kompetensi yang diperlukan di abad ke-21. Kompetensi tersebut dikenal dengan kompetensi 4C.

Dalam kondisi ketidakpastian tersebut, perguruan tinggi harus merespons secara cepat dan tepat. Diperlukan transformasi pikiran, sikap, dan tindakan yang menyeluruh dari insan perguruan tinggi sehingga menjadi budaya akademik yang unggul dan akan berimplikasi terhadap percepatan pencapaian lulusan yang unggul, siap menghadapi tantangan zamannya, tanpa tercerabut dari akar budaya bangsanya.

Disinilah tata nilai dan budaya akademik akan diuji ketangguhannya karena harus selaras dengan perubahan yang cepat. Perguruan tinggi berkewajiban menyiapkan peserta didik menghadapi dinamika dan perubahan sosial, dan kompleksitas pemanfaatan teknologi yang sesuai dengan perubahan zaman. Kompetensi peserta didik harus sejak dini dipersiapkan dan tidak cukup hanya berorientasi *Link and match* dengan dunia industri dan dunia kerja tetapi juga dengan masa depan yang berubah

dengan cepat. Perguruan tinggi harus dapat memodifikasi sebuah pembelajaran yang mencakup semua aspek yakni pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Ketiganya secara simultan harus mendapat perhatian yang serius dari pendidik agar peserta didik dapat menghadapi berkembang potensinya tersebut.

Perguruan Tinggi Muhammadiyah diharapkan berfungsi sebagai center of excellence within the region (uswah hasanah, pusat keunggulan) di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat serta sebagai driving force (kekuatan penggerak) gerakan dakwah dan tajdid Muhammadiyah yang melintasi zaman untuk terwujudnya masyarakat Islam yang sebenar-benarnya (Muhammadiyah, 2012). Ini tidak saja terkait banyaknya sumber nilai yang dijadikan rujukan perguruan tinggi Muhammadiyah, tetapi juga pengalaman panjang mengelola lembaga pendidikan sejak tahun 1912 hingga saat ini usianya telah melewati satu abad, sehingga memiliki banyak pengalaman menghadapi berbagai situasi zaman.

Pengembangan perguruan tinggi di Muhammadiyah tidak hanya diarahkan pada Tri Dharma (pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat), tetapi sudah meliputi Caturdharma dengan menambahkan Al-Islam Kemuhammadiyah sebagai pembumian dari konsep Islam rahmat lil 'alamin. Maka, idealnya perguruan tinggi Muhammadiyah tidak akan pernah kehabisan sumber nilai yang berserak pada semua dokumen resmi Muhammadiyah. Nilai ini selanjutnya dapat diderivasi menjadi kekuatan untuk membentuk budaya akademik yang unggul dan sebagai center of excellent, yang menebarkan budaya maju dan unggul pada semua civitas akademiknya.

Pada dokumen resmi Tanfidz Keputusan Muktamar Satu Abad Muhammadiyah dinarasikan sebagai tekad kuat dari seluruh warga Persyarikatan, organisasi otonom, termasuk Perguruan Tinggi Muhammadiyah untuk melakukan gerakan pencerahan. Gerakan pencerahan organisasi Muhammadiyah berkomitmen untuk mengembangkan relasi sosial yang berkeadilan tanpa diskriminasi memuliakan martabat manusia laki-laki dan

perempuan, menjunjung tinggi toleransi dan kemajemukan, dan membangun pranata sosial yang utama.

Dari berbagai dokumen resmi Muhammadiyah tersebut, perguruan tinggi melakukan breakdown untuk disusun menjadi tata nilai dan budaya akademik. Tata nilai seperti restorasi dimaksudkan untuk mengembalikan proses pendidikan agar sejalan dengan fitrah manusia, ketaatan kepada hukum Tuhan, peraturan perundangan-undangan dan budaya yang berkembang di sekitar perguruan tinggi tersebut juga dapat dimanfaatkan. Selain itu, komitmen terhadap budaya akademik juga adalah bagian dari nilai restorasi (restoration) tersebut. Kemudian nilai Enlightening (pencerahan) yang dalam tanfidz Muhammadiyah dan kajian ketua Umum Pimpinan Pusat Muhammadiyah diterjemahkan sebagai pembebasan, pemberdayaan, dan pemajuan (Nashir, 2010).

Nilai Advanced (kemajuan) yang sangat populer dan menjadi jargon persyarikatan Muhammadiyah dijabarkan dalam sub-nilai Pioneering, Innovative, dan Sustainable. Yang ketiganya merupakan pondasi untuk menggapai kemajuan baik secara individu maupun secara kolektif-kelembagaan. Sedangkan nilai Delightful (menggembirakan) digunakan untuk mengikat semua aktivitas sebagai sesuatu yang menggembirakan karena dilakukan secara profesional dan dilandasi keinginan untuk bekerja sambil ibadah. Nilai tersebut dijabarkan menjadi Helpful, Collaborative, dan Smiling. Semua tata nilai disingkat dalam akronim READ yang berarti membaca dan bersesuaian dengan perintah Allah swt tentang tradisi IQRA' yang menjadi semangat menggapai ilmu dan kemajuan sebagaimana dalam QS. Al-Alaq: 1-5.

Tata nilai tersebut, diharapkan mendorong budaya akademik yang secara sederhana dapat dipahami sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan akademik yang dihayati, dimaknai dan diamankan oleh warga masyarakat akademik di lembaga pendidikan. Budaya akademik sebagai suatu subsistem perguruan tinggi memegang peranan penting dalam upaya membangun dan

mengembangkan kebudayaan dan peradaban masyarakat (civilized society) dan bangsa secara keseluruhan (Multazam, 2019).

Budaya kerja bersifat universal karena semua orang yang berada di suatu lembaga pendidikan khususnya perguruan tinggi melibatkan diri dalam aktivitas dan kerja akademik maupun non-akademik. Membangun, mengimplementasikan budaya akademik tidaklah mudah, tetapi memerlukan komitmen dan waktu yang cukup untuk menyadarkan semua komponen yang terlibat tersebut, bahwa mereka terikat dalam suatu sistem, dimana jika ada satu sistem yang tidak berjalan, maka akan mengganggu keseluruhan sistem di perguruan tinggi tersebut. Apakah nilai dan budaya kerja di perguruan tinggi Muhammadiyah telah dilaksanakan? Bagaimana kontribusi religiusitas sebagai variabel moderasi? Inilah yang akan menjadi fokus pada kajian ini.

B. Rumusan Masalah

Konteks kajian ini memberikan berbagai argumentasi penting bahwa perguruan tinggi harus memiliki cara pandang dan inovasi jika tidak ingin eksistensinya melemah bahkan punah. Maka penting mengemukakan beberapa masalah yang perlu dijawab dalam rangka pengembangan tata nilai dan budaya akademik di perguruan tinggi Muhammadiyah. Kajian ini akan mengidentifikasi dan mengeksplorasi beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Restoration memiliki pengaruh secara langsung dengan Work Culture?
2. Apakah Enlightening memiliki pengaruh secara langsung dengan Work Culture?
3. Apakah Advanced memiliki pengaruh secara langsung dengan Work Culture?
4. Apakah Delightful memiliki pengaruh secara langsung dengan Work Culture?

5. Apakah Religiusitas dapat memperkuat hubungan Restoration, Enlightening, Advanced, Delightful dengan Work Culture?

C. Tujuan

Kajian ini penting setidaknya dengan tiga argumentasi, yakni; pertama, era disrupsi memerlukan tata nilai yang kuat dan menjadi gerakan bersama di perguruan tinggi. Tidak hanya kuat, tetapi juga fleksibel sehingga mudah menyesuaikan dengan berbagai perubahan baik di lingkungan internal dan eksternal, akademik dan non-akademik yang saat ini terjadi dengan sangat cepat. Kedua, tata nilai perguruan tinggi Muhammadiyah yang diderivasi dari berbagai dokumen-dokumen resmi milik Persyarikatan akan menjadi pembuktian apakah konsep tersebut dapat diterjemahkan secara praktis di lingkungan pendidikannya. Ketiga, adanya rekomendasi untuk melakukan pengembangan terhadap tata nilai tersebut sehingga menjadi denyut nafas dalam setiap civitas akademika yang terlibat di dalamnya.

D. Urgensi Penelitian

Urgensi kajian adalah faktor yang mendorong untuk menyelesaikan atau menindaklanjuti suatu hal yang sangat penting dan mendesak. Perguruan tinggi memiliki skala prioritas yang ditetapkan berdasarkan analisis SWOT yang dilakukan secara komprehensif. Urgensi kajian ini sangat penting karena menyangkut tata nilai dan budaya kerja yang sangat penting untuk ditingkatkan.

Kajian ini sangat penting dilakukan untuk mengetahui implementasi nilai yang dianutnya, kemudian megembangkan nilai tersebut untuk penguatan budaya akademik sebagai paradigma dan core values untuk menjaga kualitas input, proses, output, dan outcome. Nilai restorasion, Enlightening Delightful, Religiosity, dan

Academic Culture akan dilihat secara menyeluruh sehingga diperoleh data implementasinya dan dikembangkan berdasarkan data tersebut.

Kajian ini diharapkan dapat melahirkan beberapa argumentasi penting bahwa perguruan tinggi harus memiliki cara pandang dan inovasi jika tidak ingin eksistensinya melemah bahkan punah. Pengembangan dari tata nilai dan budaya akademik akan menjadi sangat signifikan untuk mengirimkan pesan kepada semua civitas akademika, bahwa mereka harus segera terlibat dalam proses tersebut untuk menjaga sistem yang selama ini telah diciptakan dan dijaga keberlangsungannya.





BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA



A. *Restoration-Restorasi*

Restorasi dan reformasi, menjadi dua kata kunci yang menjadi semangat Muhammadiyah untuk menggerakkan roda organisasi menjangkau seluruh nusantara dan bahkan luar negeri. Pada awalnya, pendirian Muhammadiyah disesuaikan dengan budaya Jawa tempat Muhammadiyah dilahirkan, dan akhirnya berkembang disesuaikan dengan budaya masyarakat Indonesia secara umum (Arroisi et al., 2020). Muhammadiyah hadir untuk mengembalikan agama Islam sesuai dengan al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad saw secara murni dan konsekuen. Maka, restorasi adalah makna yang secara implisit dan eksplisit menjadi nafas gerakan Muhammadiyah.

1. **Pengertian *Restoration-Restorasi***

Secara bahasa, restorasi berarti pengembalian atau pemulihan kepada keadaan semula (KKBI, 2019). Makna pencerahan adalah pembebasan manusia dari perlindungan yang mengungkung diri. Pembebasan ini berfokus pada penggunaan rasio manusia dalam aktvitasnya, sehingga tindakannya dilakukan secara sadar dan merdeka tanpa dikendalikan oleh orang lain. Imanuel Kant menggunakan jargon "*Sapere aude*" yang berarti *Beraniilah menggunakan rasiomu sendiri*" (Kant, 1873).

Dalam berbagai dokumen resmi, gerakan pencerahan Muhammadiyah diandaikan sebagai pelaksanaan Islam yang memiliki budaya maju untuk membebaskan, memberdayakan, dan memajukan kehidupan. Aktivitas ini dilakukan untuk menyelesaikan dan sebagai alternatif jalan keluar atas persoalan kemanusiaan berupa kebodohan, kemiskinan, keterbelakangan, serta persoalan lainnya yang bercorak kultural dan struktural (PP Muhammadiyah, 2015). Restorasi dalam kajian ini memiliki beberapa bagian penting yang harus dieksplorasi.

2. Indikator

Variabel restorasi kemudian dijabarkan dalam indikator dan indikator pengukuran, sehingga dapat diketahui bagaimana dinamika variabel restorasi terhadap budaya kerja dosen perguruan tinggi Muhammadiyah.

a. *Faithfull*: setia pada fitrah iman

Pada bagian ini, akan dieksplorasi sejauh mana pendidik memfasilitasi peserta didik dalam proses belajarnya, dan mengenali potensi peserta didiknya. Peserta didik banyak berkegiatan baik secara fisik maupun secara psikis dan berinteraksi langsung dengan pendidik di lembaga pendidikan, sehingga membutuhkan peran pendidik sebagai fasilitator. Cara belajar yang masih berpusat pada pendidik harus diubah dengan menjadikan peserta didik sebagai pusat perubahan tersebut. Manusia memiliki fitrah agama sebagai anugerah Tuhan dan perlu dikembangkan melalui pendidikan.

“Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.” (Q.S. al-Rum: 30).

Fitrah tersebut yang harus dipelihara dan dikembangkan dalam pendidikan. Selain melakukan *transfer of knowledge* pendidik juga harus menumbuhkan value atau nilai yang berasal dari agama maupun nilai budaya yang relevan dan tidak bertentangan dengan agama. Maka menjadi penting seorang pendidik mengenali seluruh potensi peserta didik, termasuk latar belakang sosial keagamaannya.

b. *Rules*: taat hukum dan peraturan yang berlaku

Pendidikan tinggi memiliki berbagai aturan yang terkait dengan dosen, baik yang diterbitkan oleh

kementerian dan diturunkan oleh yayasan dalam berbagai regulasi yang mengatur dosennya dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Sebagai tenaga pendidik, dosen harus menunjukkan pengetahuan dan melaksanakan seluruh aturan tersebut. Dosen harus mengetahui apa hak dan kewajiban yang harus dilaksanakannya, sehingga dapat melakukan kewajibannya dan mendapatkan haknya, untuk menjamin pengembangan karir dosen yang bersangkutan.

“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (Q.S. an-Nisā: 59)

Karir dosen kerap terhambat karena tidak memahami berbagai aturan yang terkait dengan pekerjaannya. Terkadang juga tidak memiliki perencanaan yang baik dalam karir, sehingga aktivitas dosen tidak memenuhi syarat minimal.

c. *Culture*: membangun budaya kerja yang unggul

Budaya akademik ataupun budaya kerja yang unggul dibangun dari tradisi kerja yang mengutamakan kualitas. Dosen memiliki kewajiban yang disebut dengan tridharma, pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Seluruh kewajiban dosen harus memenuhi tridharma minimal 12 SKS per semester dan dilaksanakan secara proporsional. Demikian juga dalam pelaksanaannya harus mencerminkan integritas tinggi terhadap kualitas akademik, serta menjauhi perbuatan tercela yang dapat menurunkan integritasnya sebagai dosen.

“Kamu adalah umat terbaik diturunkan untuk untuk manusia, menyuruh kepada yang makruf dan mencegah dari

yang mungkar dan beriman kepada Allah” (Q.S. Ali Imran: 110).

Secara teologis, ayat tersebut menunjuk umat Islam sebagai umat terbaik atau unggul. Namun demikian, keunggulan tersebut ada syaratnya, yakni mencegah kerusakan dan membangun kebaikan untuk manusia. Inilah yang harus diperkuat dalam pekerjaan, sehingga benar-benar mencerminkan keunggulan budaya kerja.

B. Enlightenment/Pencerahan

Frase pencerahan di Muhammadiyah mendapatkan pembahasan yang mendalam pada dokumen Tanfidz Keputusan Mukhtar Muhammadiyah ke-47 yang dijelaskan sebagai praksis Islam yang berkemajuan untuk membebaskan, memberdayakan, dan memajukan kehidupan. Gerakan pencerahan berkomitmen untuk mengembangkan relasi sosial yang berkeadilan tanpa diskriminasi, memuliakan martabat manusia laki-laki dan perempuan, menjunjung tinggi toleransi dan kemajemukan, dan membangun pranata sosial yang utama.” (PP Muhammadiyah, 2015).

Dalam konteks kajian ini, pencerahan berarti dalam setiap diri orang Muhammadiyah, baik secara pribadi maupun organisasi dituntut untuk dapat menerjemahkan pencerahan baik dalam pikiran dan tindakan sebagaimana diuraikan dalam dokumen tanfidz tersebut. Jika ini menjadi budaya, maka cara kerja orang yang bekerja di amal usaha Muhammadiyah akan menjadi maju, menjamin adanya kesetaraan pelayanan, non-diskriminatif, dan menjunjung tinggi prinsip-prinsip dasar kemajuan.

1. Pengertian Enlightenment-Pencerahan

Makna pencerahan adalah pembebasan manusia dari perlindungan yang mengungkung diri. Pembebasan ini berfokus pada penggunaan rasio manusia dalam aktvitasnya, sehingga tindakannya dilakukan secara sadar dan merdeka tanpa

dikendalikan oleh orang lain. Imanuel Kant menggunakan jargon “*Sapere aude*” yang berarti *beranilah menggunakan rasiomu sendiri*” (Kant, 1873). Manusia harus melepaskan diri dari kemalasan, karena dianggap sebagai penghalang bagi keberanian memanfaatkan rasio dalam pekerjaan. Manusia harus bebas dalam menggunakan rasio sebagai basis dari pencerahan, mengatasi ketakutan dalam kehidupan. Dalam kehidupan manusia tidak selamanya mulus, banyak kerikil kehidupan yang dapat menjatuhkannya. Namun demikian, manusia perlu memiliki keberanian untuk bangun membangun dirinya dan organisasinya dengan belajar dari pengalaman hidupnya.

2. Indikator

Indikator pencerahan ditetapkan sebanyak 3 (tiga) aspek sebagai berikut:

a. *Liberation*/Pembebasan

Pembebasan adalah salah satu aspek penting yang dibahas dalam lembaga pendidikan Muhammadiyah di semua tingkatan, yang diterjemahkan dari istilah tanwir. Tanwir bagi Muhammadiyah memiliki tiga makna, yakni Pembebasan, Pemberdayaan, dan Pemajuan. Seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di lingkungan perguruan tinggi Muhammadiyah semangat tersebut sebagai energi untuk melakukan pembebasan peserta didik dari kebodohan, dan belenggu pengetahuan yang keliru menurut aturan hukum agama dan budaya. Dalam konteks ini pembebasan terkait dengan fungsi individu dan organisasi Muhammadiyah yang telah memproklamkan sebagai organisasi sosial keagamaan.

Kyai Dahlan merupakan salah satu tokoh yang membebaskan masyarakat kala itu terbebas dari takhyul, bidd'ah, dan khurafat, serta membebaskan manusia dari kebodohan dengan mendirikan sekolah, dari penyakit dengan mendirikan rumah sakit, dan memelihara anak yatim dan terlantar. Semua diilhami dari pemaknaan pada ajaran

agama Islam khususnya QS. Al-Ma'un yang kemudian dikenal oleh orang-orang Muhammadiyah dengan teologi al-Ma'un. Jadi, pembebasan yang dilakukan oleh Kyai Dahlan tidak semata-mata berorientasi duniawi semata, tetapi juga diarahkan pada upaya mengimplementasikan ajaran agama.

b. *Empowerment/Pemberdayaan*

Setelah melakukan pembebasan, maka pada tingkatan berikutnya adalah pemberdayaan. Pemberdayaan meliputi dua bentuk, yaitu keberdayaan individual dan kolektif (Kebudayaan, 2017). *Pertama*, terdapat pemberdayaan yang dimaknai sebagai kepemilikan daya atau kuasa untuk bertindak dengan penuh kesadaran. Manusia memiliki otonomi yang berdaulat dan berkuasa untuk mengerahkan segala potensi dalam dirinya agar berdaya dalam bertindak. *Kedua*, manusia juga memiliki kapasitas bertindak dalam hubungannya dengan manusia lain. Manusia saling membangun relasi untuk mencapai tujuan organisasi dan kelembagaan. Manusia berdaulat karena daya itu melekat pada dirinya sebagai karunia Tuhan, termasuk dengan membangun relasional untuk melakukan tindakan secara bersama. Pemberdayaan berarti membuat manusia berdaya, kuat, dan mampu mengembangkan dirinya sendiri dan kelompoknya.

c. *Advancement/Pemajuan*

Pemajuan sangat terkait dengan bagaimana pendidik mampu memfasilitasi peserta didik untuk berpikir, bersikap, dan bertindak dengan berorientasi pada masa depan. Saat ini daya saing dan kompetisi di era 4.0 sangat dipengaruhi oleh budaya maju yang menjadi tradisi suatu bangsa. Diperlukan pembentukan karakter kerja dan perilaku dengan memberikan pelatihan, pendidikan dan bimbingan bagi sumber daya manusia. Dalam upaya mewujudkan kemajuan bangsa diperlukan pelatihan, pendidikan, dan bimbingan

guna menghasilkan sumber daya manusia yang terampil yang memiliki kegairahan dan semangat kerja yang tinggi.

Pemajuan berarti kata sifat, seluruh pekerjaan diarahkan agar kualitas hidup manusia menjadi maju, tidak stagnan apalagi mengalami kemunduran. Budaya maju inilah yang harus menjadi spirit semua orang termasuk pendidik dan peserta didik melalui proses pendidikan. Jika ini telah dilaksanakan, maka akan berimplikasi pada cara pikir, cara kerja, dan cara memperlakukan orang lain dalam hubungannya dengan organisasinya.

C. *Advanced /Berkemajuan*

Pendiri Muhammadiyah, Kyai Dahlan telah menunjukkan kepeloporan terutama dalam menerjemahkan agama tidak hanya sebatas tafsir secara semiotik semata. Tetapi lebih dari itu menuju tingkatan tertinggi dari agama, yakni perbuatan yang akan menjadi akhlak mulia dalam kehidupan seorang muslim. Saat bangsa Indonesia pada masa itu belum pernah memikirkan tentang lembaga sekolah, rumah sakit, dan panti asuhan, tetapi Kyai Dahlan melalui Muhammadiyah telah merintis dan memelopori berdirinya lembaga tersebut. Inilah yang harus diteladani oleh orang-orang yang bernanug di perguruan tinggi Muhammadiyah.

1. **Pengertian *Enlightment*-Pencerahan**

Istilah berkemajuan yang sering dikaitkan dengan Islam, menjadi jargon yang sangat melekat pada organisasi Muhammadiyah. Istilah ini dapat dilacak dari percikan pemikiran Kyai Dahlan beserta para santrinya pada masa awal Muhammadiyah didirikan. Term berkemajuan dapat dikategorikan dalam empat hal utama yakni: (1) *beyond apologetics* (2) *no more phamplet Islam*: (3) *Islam beyond tolerance* dan (4) *Islam beyond religion of peace*. Sementara, unsur penting dari Muslim *Progresif* adalah *the determination to hold muslim societies accountable for justice and pluralism*, yakni berkemauan kuat untuk menciptakan

masyarakat muslim dalam mempertahankan dan mengembangkan sikap adil dan pluralis atas sesama umat manusia (Safi, 2003).

Secara tegas, bagaimana Muhammadiyah memandang Islam sebagai agama yang mendorong pemeluknya untuk maju, dapat dilihat dari pernyataan berikut ini:

“Muhammadiyah memandang Islam merupakan agama yang memiliki kandungan nilai-nilai tentang kemajuan untuk mewujudkan peradaban umat manusia yang utama. Kemajuan dalam pandangan Islam itu melekat dengan misi kekhalifahan manusia yang sesuai dengan sunatullah kehidupan. Oleh karena itu, setiap muslim baik individual maupun kolektif berkewajiban menjadikan Islam sebagai agama kemajuan dan umat Islam sebagai pembawa misi kemajuan yang menjadi rahmat bagi kehidupan” (Mul Khan, 2007).

Oleh sebab itu, prinsip berkemajuan tidak hanya menjadi dokumen tak berguna yang berserak di berbagai buku, tetapi menjadi budaya dan tradisi dalam bekerja. Sejak awal Muhammadiyah mendorong pembaruan yang berarti semangat untuk selalu aktif dan dinamis sesuai dengan kebutuhan zaman. Keterbelakangan dalam sejarah, telah membawa bangsa ini dijajah dan sulit melepaskan diri dari etnosentrisme yang berlebihan.

2. Indikator

Indikator berkemajuan ditetapkan sebanyak 3 (tiga) aspek sebagai berikut:

a. *Pioneering/Pionir*

Perguruan tinggi Muhammadiyah dibentuk dalam rangka menjalankan fungsi sebagai *center of excellence within the region* (uswah hasanah, pusat keunggulan) di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat serta sebagai *driving force* (kekuatan penggerak) gerakan dakwah dan tajdid Muhammadiyah yang melintasi zaman untuk terwujudnya masyarakat Islam yang sebenarnya. Ini berarti, secara kelembagaan harus memiliki

kinerja yang mencerminkan kepeloporan dalam menemukan atau menciptakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi manusia. Kepeloporan ini penting, karena setiap kemajuan manusia selalu ditandai dengan penemuan baru yang dimanfaatkan untuk kemaslahatan manusia. Kepeloporan perguruan tinggi sangat dibutuhkan agar semua berlomba menemukan inovasi baru untuk kehidupan manusia.

b. *Innovative/Inovatif*

Inovasi saat ini menjadi kebutuhan semua organisasi, baik yang bergerak di bidang ekonomi maupun pendidikan. Era disrupsi sebagai dampak dari revolusi industri 4.0 harus menjadi perhatian seluruh komponen bangsa Indonesia, khususnya kalangan pendidikan tinggi. Penguasaan teknologi informasi menjadi sesuatu yang mutlak dan harus dilakukan percepatan-percepatan untuk mencapainya. Inovasi harus dilakukan terutama dalam melakukan hilirisasi riset sehingga berdampak terhadap pengembangan teknologi. Inovasi juga dapat dilakukan di sektor pelayanan tridharma dalam bentuk digitalisasi pelayanan, sehingga mencerminkan akuntabilitas dan transparansi.

Inovasi terkait dengan bagaimana melakukan rekayasa terhadap sumber daya yang sudah ada agar lebih bermanfaat dan memiliki nilai lebih dibanding yang lain. Inovasi juga terkait dengan cara berpikir keluar dari kotak atau zona nyaman yang kerap membuat organisasi tidak dinamis, layu bahkan mati. Maka, mendayagunakan semua sumberdaya agar lebih kreatif dengan cara-cara kerja yang baru harus terus diimplementasikan.

c. *Sustainable/berkelanjutan*

Pendidikan adalah salah satu instrumen penting dalam menjamin keberlanjutan peradaban manusia, maka penting ditingkatkan kualitasnya. Dosen sebagai profesional, dituntut untuk selalu *up to date* dengan pengetahuan dan keahlian, kebutuhan untuk melanjutkan karir dan pendidikan. Secara

kelembagaan, perguruan tinggi harus memiliki rencana pengembangan dan pencapaian individu masing-masing dosen, pencapaian tim, rencana strategis, dan roadmap pengembangan, sehingga keberlanjutan baik secara individu maupun kelembagaan dapat direncanakan dan dicapai sesuai target. Dengan perencanaan yang baik dengan mempertimbangkan aspek strategis baik internal maupun eksternal, serta diikuti dengan implementasi yang kuat, maka keberlanjutan suatu lembaga pendidikan akan terjamin.

Manusia sebagai individu ataupun dalam posisinya sebagai anggota organisasi pasti menghendaki apa yang telah dirintis dan dikerjakannya berjalan secara berkesinambungan. Maka, proses perencanaan dan implementasi harus dilakukan secara terencana dan menggambarkan jangkauan di masa depan. Di setiap perguruan tinggi ada Rencana Induk Pengembangan, Rencana Strategis, rencana Operasional, dan roadmap pengembangan yang harus dijadikan pedoman dalam mengimplementasikan kebijakan di perguruan tinggi.

D. Delighful/Saling Menggembirakan

Salah satu prinsip dasar yang dikembangkan di organisasi Muhammadiyah adalah sikap saling menggembirakan dalam aktivitas apapun, baik dalam hubungan antar individu maupun secara kelembagaan. Maka, seluruh komponen yang ada di lembaga ini harus menyadari bahwa dalam memberikan pelayanan pendidikan harus dengan sikap yang gembira, dan mampu membuat orang lain tersenyum puas dengan pelayanan tersebut.

1. Pengertian *Enlightment*-Pencerahan

Dalam Islam dan di Muhammadiyah, hal ini menjadi salah satu faktor diutusnya Nabi Muhammad saw sebagai pembawa berita gembira kepada manusia. Sebagaimana dalam QS. Saba: 28 “*Dan, Kami tidak mengutus kamu, melainkan kepada umat manusia*

seluruhnya sebagai pembawa berita gembira dan sebagai pemberi peringatan, tetapi kebanyakan manusia tiada mengetahuhi.”. Dengan ayat ini maka dalam pekerjaan dan pelayanan harus mengedepankan rasa gembira, sehingga secara psikologis juga akan membuat orang yang dilayani merasa gembira dan merasakan kepuasan.

2. Indikator

Indikator saling menggembirakan ditetapkan sebanyak 3 (tiga) aspek sebagai berikut:

a. *Helpful/Saling Tolong Menolong*

Orientasi pelayanan di semua lembaga pendidikan Muhammadiyah ditujukan untuk memberikan bantuan satu dengan yang lain. Salah satu nilai dasar yang dikembangkan di perguruan tinggi Muhammadiyah adalah *Ta’awun* yang di-breakdown dari QS. Al-Maidah: 2, “*Dan tolong menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan.*” Dengan nilai yang sangat fundamental ini, maka diharapkan pelayanan akan memberikan kualitas dan kepuasan yang dirasakan kepada semua pelanggan. Pelayanan juga dilakukan kepada semua orang tanpa memandang Suku, Agama, Etnis, dan ras tertentu, sehingga diharapkan akan mereduksi tindakan diskriminasi yang sering dirasakan di ruang publik.

Paradigma saling tolong menolong akan menjadi aspek psikologis yang positif untuk menghilangkan suasana birokratis yang terkadang rigid dan kaku, dan tidak mempertimbangkan suasana kebatinan orang lain. Prinsip tolong menolong juga akan memberikan ketenangan batin untuk memberikan pelayanan terbaik, karena menolong adalah bagian dari ibadah yang akan memberikan pahala yang diyakini oleh umat Islam diberikan oleh Allah swt jika dilakukan dengan ikhlas.

b. *Collaborative*/Kolaborasi

Kolaborasi saat ini adalah kebutuhan mutlak baik dalam konteks individu maupun organisasi. Tanpa kolaborasi akan sulit mencapai kemajuan dan pengembangan organisasi. Saat ini kita memasuki era dimana semua orang akan melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi bermakna kerja sama antar dua pihak atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi saat ini sangat penting karena dengan adanya kolaborasi individu atau lembaga dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan bersifat saling menguntungkan. Kolaborasi dalam dunia pendidikan dapat dimulai dari dalam kelas. Dosen harus membentuk karakter kerjasama ini sehingga peserta didik mampu bekerja secara tim. Kemampuan kerja tim atau kolaborasi menjadi salah satu sosial skill yang sangat dibutuhkan saat ini.

Kemampuan berkolaborasi pada era revolusi industri 4.0 menjadi salah satu kemampuan sosial yang wajib dimiliki, bahkan menjadi syarat dalam rekrutmen sumber daya manusia. Kolaborasi membutuhkan kemampuan untuk menerima anggota tim dengan segala kelebihan dan kekurangan masing-masing dan selanjutnya diberdayakan untuk saling melengkapi satu dengan yang lain. Selain itu, dituntut kemampuan mengkomunikasikan gagasan dan ide kepada orang lain agar proses kolaborasi menjadi proses yang menggembirakan bagi semua pihak.

c. *Smiling*/melayani dengan senyum

Senyum memiliki dimensi yang cukup kompleks jika dikaitkan dengan pelayanan pada perguruan tinggi, maupun instansi lain. Senyum memiliki dimensi psikologis bagi orang yang tersenyum maupun orang lain. Bahkan senyum bernilai sedekah atau pemberian yang dapat mendatangkan pahala. Keutamaan senyum kepada orang lain, dapat dilihat pada hadis Nabi Muhammad saw.

"Senyummu untuk saudaramu adalah sedekah. Usahamu untuk mengajak kepada kebaikan dan melarang keburukan adalah sedekah. Usahamu untuk menuntun seseorang yang tersesat menuju jalan yang lebih baik adalah sedekah. Memberikan yang kita miliki adalah sedekah. Menyingkirkan gangguan dari jalan adalah sedekah. Pandanganmu yang peduli kepada mereka yang buruk rupa adalah sedekah. Sedekah yang paling tinggi nilainya adalah nafkah yang diberikan suami kepada istrinya." (HR. Tirmidzi)

Pada hadis tersebut, menekankan tentang keutamaan senyum yang dinilai sebagai sedekah. Dalam Islam sedekah tidak harus berupa harta tetapi pembicaraan yang baik kepada orang lain, termasuk tersenyum juga dinilai pahala oleh Allah swt. Dengan informasi inilah, maka pelayanan yang mengutamakan senyum mendapatkan legitimasinya secara teologis.

E. Religiusitas

1. Pengertian Religiusitas

Religiusitas secara sederhana disebut sebagai keadaan keyakinan seseorang pada Tuhan, yang ditandai oleh semangat keagamaannya. Semakin tinggi kesalehannya, maka semakin kuat keyakinannya pada Tuhan, semakin tinggi religiusitasnya (Salleh, 2012). Religiusitas dalam penelitian ini bersumber dari ajaran agama, karena pemahaman agama yang baik akan meningkatkan religiusitas seseorang. Religiusitas identik dengan istilah seperti agama, ortodoksi, iman, kesalehan, pengabdian, dan kekudusan (Lweis & Roget, 1978). Istilah-istilah tersebut hanyalah sinonim saja, dan belum mampu mendefinisikan religiusitas (Holdcroft, 2016). Hal ini karena Religiusitas adalah konsep yang sangat kompleks dan sulit untuk didefinisikan.

2. Indikator

Religiusitas memiliki 5 (lima) dimensi, yakni; (1) dimensi ritual; yaitu aspek yang mengukur sejauh mana seseorang melakukan kewajiban ritualnya dalam agama yang dianut; (2) dimensi ideologis; yang mengukur tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang bersifat dogmatis dalam agamanya; (3) dimensi intelektual; yaitu tentang seberapa jauh seseorang mengetahui, mengerti, dan paham tentang ajaran agamanya, dan sejauh mana seseorang itu mau melakukan aktivitas untuk semakin menambah pemahamannya dalam hal keagamaan yang berkaitan dengan agamanya; (4) dimensi pengalaman; berkaitan dengan seberapa jauh merasakan dan mengalami perasaan-perasaan dan pengalaman religius; dan (5) dimensi konsekuensi; berkaitan dengan sejauh mana seseorang itu mau berkomitmen dengan ajaran agamanya dalam kehidupan sehari-hari (Stark, 1965). Pada penelitian ini, hanya akan digunakan 3 (tiga) dimensi yakni ritual, intelektual, dan konsekuensi.

Religiusitas menjadi aspek yang sangat penting pada masyarakat Indonesia yang dikenal religius, bahkan menjadi aspek yang sangat sensitif. Maka religiusitas menjadi sangat penting untuk ditawarkan sebagai variabel yang memoderasi, memperkuat atau memperlemah budaya kerja.

F. Budaya Kerja di Lembaga Pendidikan Tinggi

1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja dimaknai sebagai perangkat atau sistem keyakinan, nilai, dan norma yang implementasikan dalam suatu organisasi sebagai kerangka acuan anggota dalam bertingkah laku dan mengatasi masalah, dan melakukan adaptasi eksternal maupun integrasi internal. Dalam konteks ini dibutuhkan penetapan tujuan organisasi. Pada penetapan tujuan, aktivitasnya diarahkan untuk meningkatkan prestasi kerja berarti proses aktivitasnya diawali dengan penetapan tujuan dan berakhir dengan

evaluasi kerja staf, baik secara individu maupun dalam kelompok semaksimal mungkin dengan bekal kompetensi yang dimilikinya. Peningkatan prestasi kerja perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja staf, yang kemudian akan merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan cara meningkatkan hasil kerja melalui prestasi pribadi dalam suatu organisasi.

Budaya inilah yang harus menjadi ciri dari sebuah organisasi yang dinamis dan maju. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam membangun budaya kerja adalah, inovasi dan mitigasi risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, tim, serta memperhatikan stabilitas. Indikator ini dapat dipergunakan untuk mengukur bagaimana budaya kerja dalam sebuah organisasi, atau perguruan tinggi.

2. Indikator Budaya Kerja

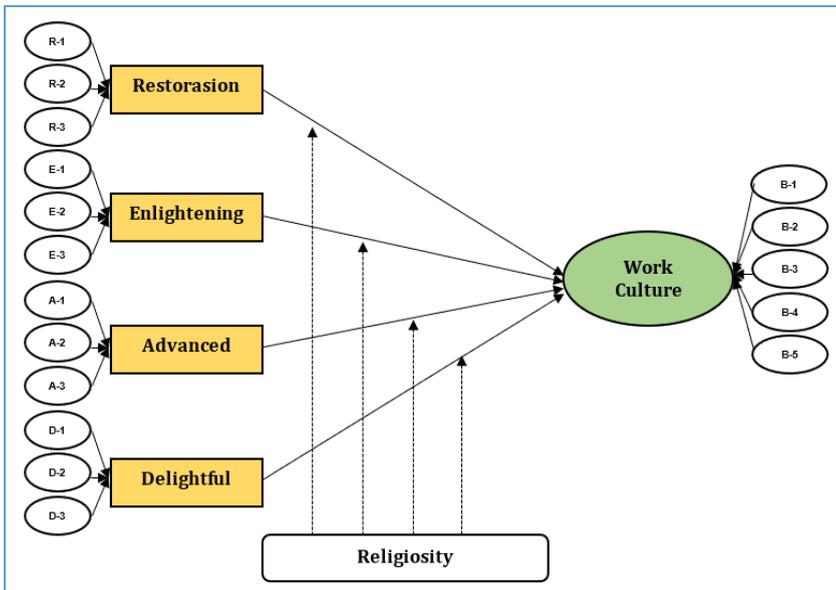
Indikator budaya kerja pada kajian ini diadaptasi sebanyak dari model Robins. Peneliti mengambil 5 (lima) indikator sesuai dengan karakteristik subjek penelitian. Lima indikator tersebut adalah inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim, dan stabilitas (Robins & Judge, 2006). Dengan indikator ini kemudian dijabarkan menjadi butir pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden. Budaya kerja sangat menentukan bagaimana kecepatan organisasi untuk merespon situasi internal dan eksternal yang saat ini berubah dengan sangat cepat. Dengan budaya kerja yang unggul, maka situasi apapun akan dapat dihadapi dengan cepat dan tepat serta memberikan tantangan bagi tim untuk mengimplementasikan kemampuan mereka secara maksimal.

G. Model, Hipotesis, dan Indikator

1. Model Penelitian

Riset ini bersifat korelasi merupakan salah satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara

dua variabel yang bersifat kuantitatif. Hubungan dua variabel tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan sebab akibat atau dapat pula terjadi karena kebetulan saja. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain secara teratur dengan arah yang sama (korelasi positif) atau berlawanan (korelasi negatif). Model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Model Penelitian

2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis secara sederhana dimaknai sebagai dugaan sementara yang masih perlu dibuktikan. Makna lain adalah suatu pendapat yang kebenarannya masih diragukan dan harus diuji kebenarannya melalui percobaan atau penelitian. Dari model penelitian pada gambar 2 maka hipotesis penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

- a. *Restoration* memiliki pengaruh secara langsung dengan *Work Culture*;

- b. *Enlightening* memiliki memiliki pengaruh secara langsung dengan *Work Culture*;
- c. *Advanced* memiliki pengaruh secara langsung dengan *Work Culture*;
- d. *Delightful* memiliki pengaruh secara langsung dengan *Work Culture*;
- e. Religiusitas dapat memperkuat hubungan *Restoration*, *Enlightening*, *Advanced*, *Delightful* dengan *Work Culture*.

3. Variabel, Dimensi, dan Indikator

Indikator pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Variabel, Dimensi, dan Indikator

| Variabel | Dimensi | Indikator |
|--------------|---|---|
| Restoration | <ol style="list-style-type: none"> 1. Setia pada Fitrah 2. Taat kepada Hukum 3. Komitmen budaya akademik | <ul style="list-style-type: none"> • Memfasilitasi peserta didik • Mengenali potensi peserta didik • Mengetahui dan mengikuti seluruh aturan yang terkait dengan dosen • Memenuhi kewajiban sesuai tridharma • Memiliki integritas tinggi terhadap kualitas akademik |
| Enlightening | <ol style="list-style-type: none"> 1. Liberation 2. Empowerment 3. Advancement | <ul style="list-style-type: none"> • Memberikan penyadaran pada peserta didik untuk maju • Memberikan pemahaman budaya maju • Memfasilitasi peserta didik menemukan potensinya • Menyebarkan ide dan gagasan tentang kemajuan • Bekerja dinamis sesuai perubahan zaman |
| Advanced | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pioneering 2. Innovative 3. Sustainable | <ul style="list-style-type: none"> • Mencipta sesuatu yang baru • Menerapkan teknologi terbaru • Meningkatkan pencapaian tim • Memiliki rencana strategis • Perencanaan secara berkelanjutan |

| Variabel | Dimensi | Indikator |
|--------------|---|--|
| | | sesuai rodamap |
| Delightful | <ol style="list-style-type: none"> 1. Helpful 2. Collaborative 3. Smiling | <ul style="list-style-type: none"> • Budaya menolong • Menolong tidak mengenal diskriminasi • Mampu bekerja secara tim • Mampu menggalang kerjasama dengan pihak eksternal • Ikhlas adalah kunci dalam memberikan pelayanan pendidikan |
| Religiusity | <ol style="list-style-type: none"> 1. Ritual 2. Intelektual 3. Ideologis 4. Konsekuensi | <ul style="list-style-type: none"> • Berdo'a untuk diri sendiri, keluarga, teman, dan sejawat • Memasrahkan hasil dari usaha kepada Allah swt • Mengikuti anjuran dari tokoh agama/persyarikatan • Menghormati mahasiswa dan sejawat • Terus belajar sebagai perintah agama |
| Work Culture | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Innovation and risk taking</i> 2. <i>Attention to detail</i> 3. <i>Outcome orientation</i> 4. <i>Team Orientation</i> 5. <i>Stability</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Memiliki inisiatif dan inovasi • Mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan • Memiliki inisiatif dan inovasi dalam mengerjakan tugas pekerjaan • Siap diberikan punishment jika pekerjaan gagal • Bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal • Meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal • Kerjasama tim • Menolong sesama anggota tim • Merasa dihargai di lingkungan kerja • Merekomendasikan organisasi sebagai tempat yang baik untuk membangun karir |



BAB 3

METODE PENELITIAN



A. Jenis dan Pendekatan

Penelitian ini didesain dengan pendekatan kuantitatif korelasional, yang dipilih untuk mendeteksi variasi pada seluruh variabel penelitian berhubungan satu dengan yang lain, atau moderasi terhadap yang lain.

B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah dosen pada perguruan tinggi Muhammadiyah, dalam hal ini adalah Universitas Muhammadiyah Palopo. Dengan pertimbangan kerangka sampling keseluruhan dalam penelitian ini tidak diketahui, dengan jumlah total responden yang sulit diidentifikasi, maka tidak memungkinkan untuk menerapkan penggunaan probabilitas sampel. Dengan pertimbangan tersebut, maka dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel non-probabilitas untuk mengumpulkan data, ditetapkan dengan menentukan satu perguruan tinggi Muhammadiyah sebagai subyek penelitian, karena keterbatasan untuk mengambil sampel yang lebih banyak (Latan et al., 2020). Responden diidentifikasi menggunakan purposive sampling secara acak dan estimasi sebanyak 125 responden.

Dari total keseluruhan kuesioner yang disebarakan tingkat pengembalian (response rate) secara lengkap dan utuh diharapkan minimal sebanyak 270 (45%). Menurut (Baruch & Holtom, 2008) bahwa tingkat respons >15% secara luas dianggap dapat diterima di antara studi yang menggunakan metode survey. Ukuran sampel diambil dengan pertimbangan sampel minimal untuk Struktural Equation Model (SEM) yaitu 100 sampel (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2018) dan tingkat kesalahan sebesar 5%.

C. Skala Pengukuran

Penggunaan item pengukuran yang sudah ada umumnya dianggap praktik yang lebih baik dibandingkan dengan melakukan pengembangan yang baru, mengingat kompleksitas pengembangan skala (DeVellis, 2016; Latan et al., 2020). Peneliti menggunakan skala pengukuran yang telah digunakan oleh peneliti sebelumnya. Kuisisioner dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert 5 poin dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Tabel 2. Indikator Konstruk Pengukuran

| Variabel | Indikator | Skala Pengukuran |
|---|---|------------------|
| Restoration | 1. Setia pada Fitrah 2. Taat kepada Hukum 3. Komitmen budaya akademik | Likert |
| Enlightening | 1. <i>Liberation</i> 2. <i>Empowerment</i> 3. <i>Advancement</i> | Likert |
| Advanced | 1. <i>Pioneering</i> 2. <i>Innovative</i> 3. <i>Sustainable</i> | Likert |
| Delightful | 1. <i>Helpful</i> 2. <i>Collaborative</i> 3. <i>Smiling</i> | Likert |
| Religiosity | 1. Ritual 2. Intelektual 3. Konsekuensi | Likert |
| Work Culture (Robins & Judge, 2006) | 1. <i>Innovation and risk taking</i> 2. <i>Attention to detail</i> 3. <i>Outcome orientation</i> 4. <i>Team Orientation</i> 5. <i>Stability</i> | Likert |

D. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; pertama, pengembangan instrumen dari

penelitian sebelumnya dengan melibatkan pakar di bidang pengukuran dengan tujuan untuk memastikan kejelasan konten dan validitas isi dari kuesioner (Sekaran & Bougie, 2016). Kedua, melakukan uji pra kuisisioner yang melibatkan 60 responden dari perguruan tinggi Muhammadiyah dengan pembagian wilayah secara proporsional. Aspek penting yang menjadi pengamatan adalah kemungkinan kesalahan pengukuran dalam metode survey misalnya *response bias, and social desirability bias*) dengan tujuan untuk peningkatan kualitas survey (Speklé & Widener, 2018; Latan et al., 2020).

Dalam survei responden terkadang menjawab tidak berdasarkan fakta, tetapi dengan mempertimbangkan sudut pandang sosial. Ketiga, setelah uji coba, kami menyebarkan kuesioner melalui *google form* serta ditindaklanjuti dengan mengirimkan notifikasi untuk memastikan kuesioner yang dikirimkan diterima oleh responden. Hal ini untuk menjangkau responden di seluruh perguruan tinggi Muhammadiyah yang tersebar di seluruh Indonesia, dengan biaya rendah dan dalam jangka waktu yang singkat (Dillman, Smyth, & Christian, 2014; Latan et al., 2020).

Peneliti menjamin confidentiality (kerahasiaan) informasi yang disajikan responden, hanya kelompok data tertentu saja akan disajikan dan dilaporkan sebagai hasil riset. Pengumpulan data dilakukan selama periode Juni-Agustus 2022.

E. Metode Analisis Data

Pengujian hipotesis kajian ini memanfaatkan teknik Struktural Equation Modelling (SEM) melalui pendekatan Partial Least Squares (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 3.2.9. Analisis data dipilih dengan cara ini karena tidak mensyaratkan data terdistribusi normal, jumlah sampel terbatas, dan perkiraan parameter dapat langsung ditetapkan tanpa persyaratan goodness of fit, (Ghozali & Latan, 2015). Alasan lain

memilih metode ini adalah; (i) Data pada kajian ini tidak semua item terdistribusi secara normal; (ii) secara literatur model penelitian yang digunakan masih belum teruji sehingga harus dikonfirmasi secara teori; dan (iii) model yang digunakan dalam kategori model yang kompleks.





BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN



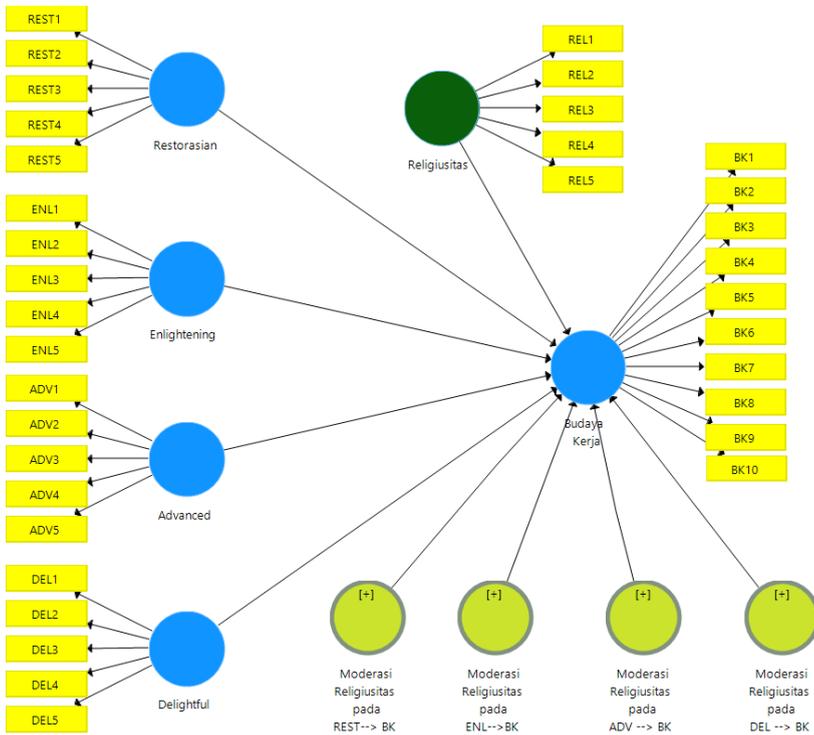
A. Hasil Penelitian

Pada bagian ini diuraikan secara lengkap hasil penelitian, untuk mengatur, mengklasifikasi, dan mengelompokkan informasi berdasarkan fakta lapangan, secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu permasalahan atau menguji suatu hipotesis sehingga terbentuk prinsip-prinsip umum atau teori. Setelah data semuanya terkumpul, maka peneliti melakukan tahapan analisis data yang sangat penting dalam mengidentifikasi varian dari keseluruhan variabel. Dengan demikian diharapkan tidak terjadi bias data penelitian dan hasilnya menggambarkan secara nyata kondisi yang terjadi pada subjek penelitian.

Tahapan dalam analisis SEM PLS terdiri dari (1) Menggambar diagram jalur sesuai dengan kerangka model penelitian; (2) Melakukan uji outer model untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur variabelnya (konstruk); (3) Menilai goodness of fit model untuk memastikan bahwa data yang diolah telah fit dengan model yang diestimasi sehingga sampel yang digunakan dapat memberikan gambaran kondisi populasi yang sebenarnya dan (4) Melakukan pengujian inner model yang merupakan tahap pengujian pengaruh antar variabel sebagai alat untuk menguji hipotesis penelitian (Ringle et al., 2015). Tahapan tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Menggambar Diagram Jalur, Kerangka Model Penelitian

Melakukan analisis data menggunakan SEM PLS memiliki beberapa tahapan yang harus dilakukan secara sistematis dan agar memiliki hasil data yang kredibel dan sesuai dengan model penelitian. Penelitian ini memiliki 4 (empat) variabel eksogen, 1 (satu) moderator dan 1 (satu) endogen. Sesuai dengan gambar model yang disusun dalam kajian ini, kemudian dilakukan pembentukan model yang akan diprediksi dalam kajian ini, adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Model SEM PLS

2. Pengujian Outer Model

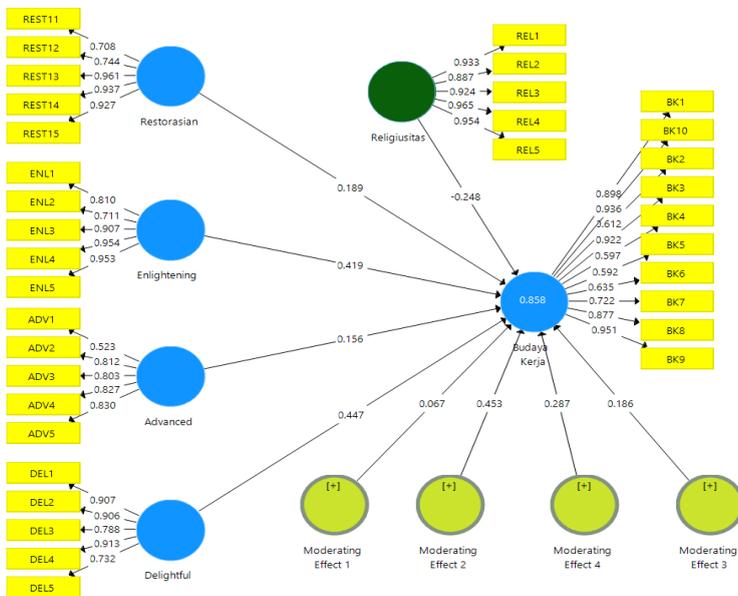
Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan reliabilitas komposit. Untuk memunculkan hasil uji outer model, model PLS harus diestimasi dengan teknik algorithm.

a. Uji Validitas Konvergen

Langkah pertama dalam pengujian outer model adalah dengan menentukan bagaimana vakiditas konvergen. Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading faktor masing-masing indikator terhadap konstruknya. Untuk penelitian konfirmatori, batas loading factor yang digunakan

adalah sebesar 0,7, sedangkan untuk penelitian eksploratori maka batas loading factor yang digunakan adalah sebesar 0,6 dan untuk penelitian pengembangan, batas loading factor yang digunakan adalah 0,5. Oleh karena penelitian ini merupakan penelitian konfirmatori, maka batas loading faktor yang digunakan adalah sebesar 0,7.

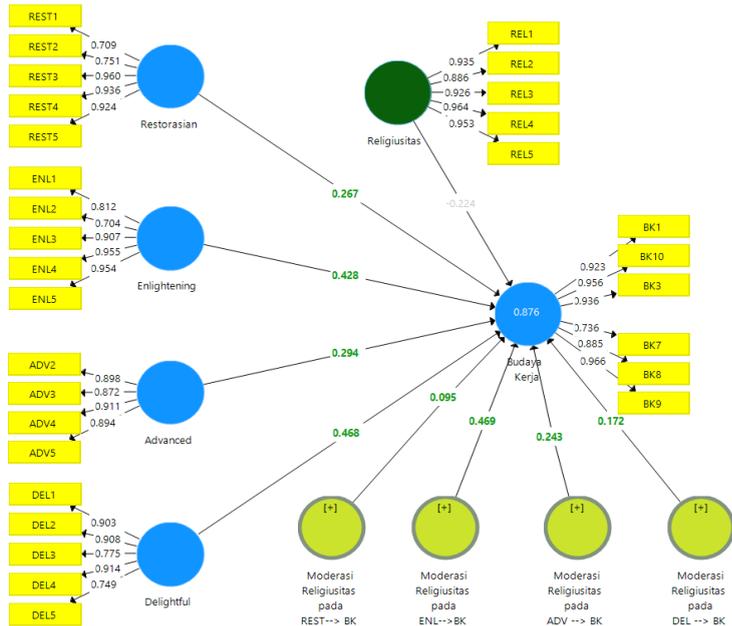
Hasil estimasi model SEM PLS pada Gambar 2 menunjukkan seluruh indikator valid dalam mengukur konstraknya, ditunjukkan dengan nilai loading faktor > 0,7. Hal ini berarti bahwa seluruh indikator dapat digunakan untuk mengukur konstruk dalam model dan tidak ada indikator yang dikeluarkan dalam model. Nilai loading faktor dapat diperoleh dari hasil estimasi model dengan teknik algorithm sebagai berikut:



Gambar 4. Hasil estimasi model PLS algorithm

Hasil estimasi model menunjukkan bahwa beberapa indikator memiliki loading faktor < 0,7 yaitu indikator ADV1 pada konstruk advance dan indikator BK2, BK4, BK5 dan BK6 pada konstruk budaya kerja, oleh karenanya kelima indikator

tidak valid tersebut harus dikeluarkan dari model dan model PLS kembali diestimasi. Hasil estimasi model dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5. Hasil revisi estimasi model PLS

Nilai loading faktor seluruh indikator yang tersisa dalam model selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 3. Nilai Loading Faktor seluruh indikator

| Variabel | Indikator | Loading faktor | Cut Value (Confirmatory) | Validitas |
|-----------|-----------|----------------|--------------------------|-----------|
| ADV * REL | | 0.939 | 0.7 | Valid |
| | ADV2 | 0.898 | 0.7 | Valid |
| | ADV3 | 0.872 | 0.7 | Valid |
| | ADV4 | 0.911 | 0.7 | Valid |
| | ADV5 | 0.894 | 0.7 | Valid |
| | BK1 | 0.923 | 0.7 | Valid |
| | BK10 | 0.956 | 0.7 | Valid |
| | BK3 | 0.936 | 0.7 | Valid |
| | BK7 | 0.736 | 0.7 | Valid |

| Variabel | Indikator | Loading faktor | Cut Value (Confirmatory) | Validitas |
|----------|------------|----------------|--------------------------|-----------|
| | BK8 | 0.885 | 0.7 | Valid |
| | BK9 | 0.966 | 0.7 | Valid |
| | DEL * REL | 0.993 | 0.7 | Valid |
| | DEL1 | 0.903 | 0.7 | Valid |
| | DEL2 | 0.908 | 0.7 | Valid |
| | DEL3 | 0.775 | 0.7 | Valid |
| | DEL4 | 0.914 | 0.7 | Valid |
| | DEL5 | 0.749 | 0.7 | Valid |
| | ENL * REL | 1.087 | 0.7 | Valid |
| | ENL1 | 0.812 | 0.7 | Valid |
| | ENL2 | 0.704 | 0.7 | Valid |
| | ENL3 | 0.907 | 0.7 | Valid |
| | ENL4 | 0.955 | 0.7 | Valid |
| | ENL5 | 0.954 | 0.7 | Valid |
| | REL1 | 0.935 | 0.7 | Valid |
| | REL2 | 0.886 | 0.7 | Valid |
| | REL3 | 0.926 | 0.7 | Valid |
| | REL4 | 0.964 | 0.7 | Valid |
| | REL5 | 0.953 | 0.7 | Valid |
| | REST * REL | 1.066 | 0.7 | Valid |
| | REST1 | 0.709 | 0.7 | Valid |
| | REST2 | 0.751 | 0.7 | Valid |
| | REST3 | 0.960 | 0.7 | Valid |
| | REST4 | 0.936 | 0.7 | Valid |
| | REST5 | 0.924 | 0.7 | Valid |

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh hasil bahwa seluruh indikator telah memiliki nilai loading faktor $> 0,7$ yang berarti bahwa seluruh indikator dapat digunakan untuk mengukur konstruksinya, tidak ada indikator yang harus dikeluarkan karena seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas yang dipersyaratkan

Selain dengan melihat nilai loading faktor masing-masing indikator, validitas konvergen juga harus dinilai dari nilai AVE masing-masing konstruk, seluruh konstruk dalam model PLS dinyatakan telah memenuhi validitas konvergen jika nilai AVE masing-masing konstruk > 0,5. Nilai AVE masing-masing konstruk selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 4. AVE Konstruk

| Konstruk | Average Variance Extracted (AVE) |
|----------|----------------------------------|
| ADV | 0.799 |
| BK | 0.817 |
| DEL | 0.727 |
| ENL | 0.759 |
| MOD_ADV | 1.000 |
| MOD_DEL | 1.000 |
| MOD_ENL | 1.000 |
| MOD_REST | 1.000 |
| REL | 0.871 |
| REST | 0.744 |

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis PLS pada tabel 4.9 di atas, setelah seluruh indikator tidak valid dikeluarkan dari model, seluruh indikator telah valid dalam mengukur konstruknya, selanjutnya dinilai dari nilai AVE, seluruh konstruk juga telah memiliki nilai AVE yang melebihi 0,5 yang berarti bahwa seluruh indikator pada masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang disyaratkan. Tahap analisis dilanjutkan pada tahap uji validitas deskriminan.

b. Validitas Deskriminan

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Validitas deskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat nilai HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*) antarkonstruk. HTMT merupakan metode alternatif yang direkomendasikan untuk menilai validitas diskriminan.

Metode ini menggunakan multitrait-multimethod matrix sebagai dasar pengukuran. Nilai HTMT harus kurang dari 0,9 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif (Henseler dkk., 2015). Dalam pengujian ini, konstruk dalam model PLS dinyatakan telah memenuhi validitas deskriminan jika nilai HTMT antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya tidak melebihi 0,9.

Tabel 5. HTMT (discriminant validity)

| | ADV | BK | DEL | ENL | MOD_ADV | MOD_DEL | MOD_ENL | MOD_REST | REL | REST |
|----------|-------|-------|-------|-------|---------|---------|---------|----------|-------|------|
| ADV | | | | | | | | | | |
| BK | 0.262 | | | | | | | | | |
| DEL | 0.771 | 0.325 | | | | | | | | |
| ENL | 0.783 | 0.372 | 0.659 | | | | | | | |
| MOD_ADV | 0.300 | 0.594 | 0.263 | 0.437 | | | | | | |
| MOD_DEL | 0.161 | 0.437 | 0.255 | 0.249 | 0.738 | | | | | |
| MOD_ENL | 0.281 | 0.614 | 0.423 | 0.263 | 0.886 | 0.793 | | | | |
| MOD_REST | 0.059 | 0.388 | 0.066 | 0.026 | 0.362 | 0.295 | 0.413 | | | |
| REL | 0.406 | 0.387 | 0.545 | 0.547 | 0.847 | 0.591 | 0.803 | 0.309 | | |
| REST | 0.595 | 0.550 | 0.531 | 0.627 | 0.075 | 0.098 | 0.111 | 0.133 | 0.198 | |

Berdasarkan hasil uji validitas deskriminan pada Tabel 4.10 di atas, nilai HTMT antar konstruk tidak ada yang melebihi 0,9 yang berarti bahwa seluruh konstruk dalam model PLS telah memenuhi kriteria validitas deskriminan yang disyaratkan.

Berdasarkan hasil ketiga metode pengujian validitas deskriminan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa outer model PLS telah memnuhi kriteria validitas deskriminan yang dipersyaratkan. Pengujian dilanjutkan pada uji reliabilitas komposit.

c. Reliabilitas Komposit

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *crombachs Alpha* dan nilai *Composite Reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0,7, namun pada penelitian

pengembangan, oleh karena batas loading faktor yang digunakan rendah (0,5) maka nilai *composite reliability* dan *crombachs alpha* rendah masih dapat diterima selama persyaratan validitas konvergen dan validitas deskriminan telah terpenuhi.

Tabel 6. Reliabilitas Komposit

| | Cronbach's Alpha | Composite Reliability |
|-----------------|-------------------------|------------------------------|
| ADV | 0.926 | 0.941 |
| BK | 0.954 | 0.964 |
| DEL | 0.906 | 0.930 |
| ENL | 0.920 | 0.940 |
| MOD_ADV | 1.000 | 1.000 |
| MOD_DEL | 1.000 | 1.000 |
| MOD_ENL | 1.000 | 1.000 |
| MOD_REST | 1.000 | 1.000 |
| REL | 0.963 | 0.971 |
| REST | 0.911 | 0.935 |

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 di atas, nilai *composite reliability* dan *composite reliability* seluruh konstruk telah melebihi 0,7 hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan. Berdasarkan keseluruhan uji validitas dan reliabilita, outer model PLS telah memenuhi seluruh persyaratan sehingga pengujian dapat dilakukan pada pengujian inner model PLS.

3. Penilaian Goodness of fit model

Pengujian *goodness of fit* model merupakan pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa model PLS yang disusun fit dengan data yang dianalisis sehingga dapat dapat menjelaskan kondisi populasi yang sebenarnya. *Goodness of fit* model PLS dapat dilihat dari nilai R Square dan Q Square serta nilai SRMR model. Berikut adalah hasil uji *goodness of fit* model PLS yang diestimasi dalam penelitian ini:

Tabel 7. R Square Model

| | R Square | R Square Adjusted |
|----|----------|-------------------|
| BK | 0.876 | 0.864 |

Nilai R Square > 0,67 menunjukkan model PLS kuat dalam memprediksi endogen, R Square 0,33 – 0,67 menunjukkan model PLS pada kategori cukup kuat (moderate) dan R Square 0,19 – 0,33 menunjukkan bahwa model PLS lemah dalam memprediksi endogen (Chin, 1998). Hasil uji *goodness of fit model* pada Tabel 4.7 menunjukkan nilai R Square Kepercayaan sebesar 0,351; R Square budaya kerja sebesar 0,876 sangat baik karena R square > 0,67 berada pada kategori kuat, artinya bahwa model kuat dalam menunjukkan hubungan antar variabel dalam model.

Tabel 8. Nilai Q Square Model

| | SSO | SSE | Q ² (=1-SSE/SSO) |
|----------|---------|---------|-----------------------------|
| ADV | 424.000 | 424.000 | |
| BK | 636.000 | 230.571 | 0.637 |
| DEL | 530.000 | 530.000 | |
| ENL | 530.000 | 530.000 | |
| MOD_ADV | 106.000 | 106.000 | |
| MOD_DEL | 106.000 | 106.000 | |
| MOD_ENL | 106.000 | 106.000 | |
| MOD_REST | 106.000 | 106.000 | |
| REL | 530.000 | 530.000 | |
| REST | 530.000 | 530.000 | |

Nilai Q Square menunjukkan *predictive relevance* model, dimana nilai Q Square sebesar 0,02 – 0,15 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* kecil, Q Square sebesar 0,15 – 0,35 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* sedang dan Q square > 0,35 menunjukkan *predictive relevance* model yang besar (Chin, 1998). Nilai Q square Budaya kerja sangat baik sebesar 0,637 > 0,35 berarti bahwa *predictive relevance* model pada kategori besar.

Tabel 9. Nilai SRMR Model

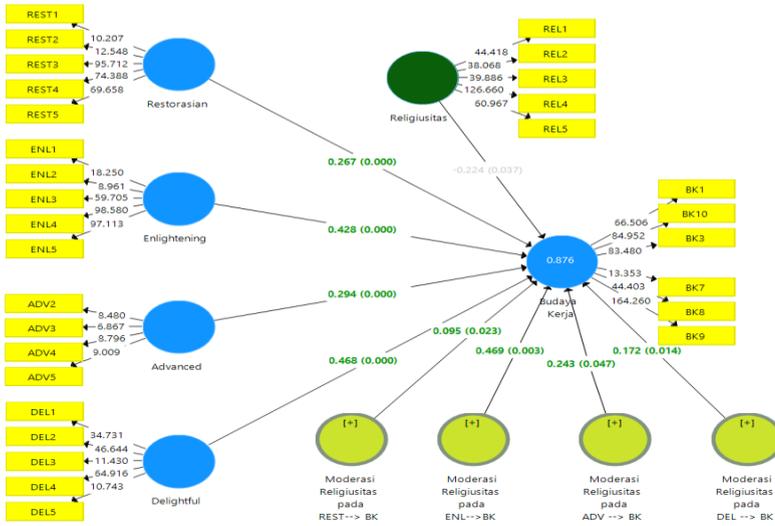
| | Saturated Model | Estimated Model |
|-------------|------------------------|------------------------|
| SRMR | 0.098 | 0.098 |

Sumber: data diolah (2022)

Nilai SRMR juga merupakan indikator *goodness of fit model*, nilai SRMR tidak boleh melebihi 0,10. Model dengan SRMER > 0,10 dinyatakan *bad fit*, sementara model dengan SRMR 0,08 – 0,10 dinyatakan *fit* dan model dengan SRMR sangat rendah < 0,08 dinyatakan *perfect fit* (Heir et al & Ringle; 2000). Nilai SRMR model dalam penelitian ini adalah sebesar 0,098 berarti bahwa model *fit*, model fit dengan data yang dianalisis sehingga matriks kovarian sampel sama dengan matriks kovarian populasi yang berarti bahwa hasil uji hubungan dalam analisis SEM PLS ini dapat menunjukkan kondisi hubungan antar variabel pada populasi sebenarnya.

4. Pengujian Pengaruh Antar Variabel

Dalam analisis PLS, setelah model terbukti fit, pengujian pengaruh antar variabel dapat dilakukan. Pengujian pengaruh tersebut meliputi pengujian pengaruh langsung, pengujian pengaruh tidak langsung dan pengujian pengaruh total. Berdasarkan hasil estimasi model SEM PLS dengan metode *bootstrapping*, berikut ini adalah hasil estimasi model PLS dengan metode *bootstrapping* 500 sampel yang akan digunakan sebagai acuan pengujian pengaruh langsung antar variabel dalam model PLS:



Gambar 6. Hasil estimasi model PLS

Berdasarkan hasil estimasi model PLS dengan teknik *bootstrapping* sebanyak 500 sampel, diperoleh hasil pengujian pengaruh antar variabel sebagai berikut:

a. Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung atau seringkali disebut sebagai *direct effect* merupakan pengaruh variabel eksogen secara langsung terhadap variabel endogen. Dalam analisis SEM PLS, signifikansi dan arah pengaruh langsung dilihat dari nilai *p value*, *t* statistik dan koefisien jalur jalur yang menghubungkan endogen terhadap eksogen. Apabila nilai *p value* diperoleh < 0,05 dan *T* statistik > 1,65 (*onetail t value*), maka disimpulkan bahwa variabel eksogen tersebut berpengaruh signifikan terhadap endogen dengan arah pengaruh sesuai dengan tanda yang melekat pada koefisien jalurnya. Selanjutnya, jika nilai *p value* diperoleh > 0,05 dan *T* statistik < 1,65 (*one tail t value*), maka disimpulkan bahwa variabel eksogen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap endogen.

Tabel 10. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|----------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| ADV -> BK | 0.294 | 0.277 | 0.081 | 3.641 | 0.000 |
| DEL -> BK | 0.468 | 0.457 | 0.081 | 5.744 | 0.000 |
| ENL -> BK | 0.428 | 0.417 | 0.108 | 3.977 | 0.000 |
| MOD_ADV -> BK | 0.243 | 0.273 | 0.145 | 1.675 | 0.047 |
| MOD_DEL -> BK | 0.172 | 0.158 | 0.078 | 2.205 | 0.014 |
| MOD_ENL -> BK | 0.469 | 0.467 | 0.166 | 2.815 | 0.003 |
| MOD_REST -> BK | 0.095 | 0.098 | 0.047 | 2.006 | 0.023 |
| REL -> BK | -0.224 | -0.182 | 0.125 | 1.796 | 0.037 |
| REST -> BK | 0.267 | 0.255 | 0.062 | 4.285 | 0.000 |

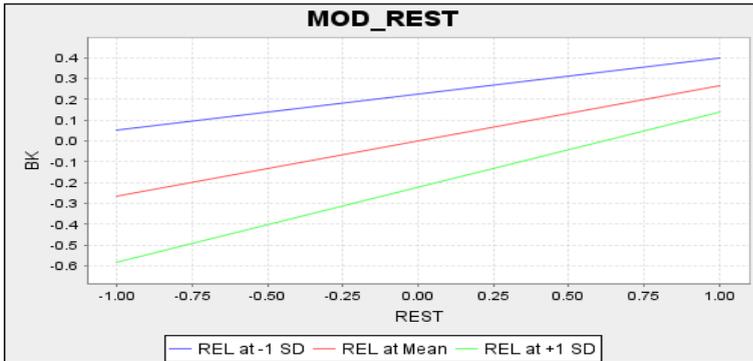
Sumber : data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung di atas, diperoleh kesimpulan:

- 1) Restorasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja, ditunjukkan dengan p value $0,000 < 0,05$; T statistik $4,285 > 1,65$ dan koefisien jalur positif sebesar $0,267$
- 2) *Enlightening* berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja, ditunjukkan dengan p value $0,000 < 0,05$; T statistik $3,977 > 1,65$ dan koefisien jalur positif sebesar $0,428$
- 3) Advanced berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja, ditunjukkan dengan p value $0,000 < 0,05$; T statistik $3,641 > 1,65$ dan koefisien jalur positif sebesar $0,294$
- 4) *Delightful* berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja, ditunjukkan dengan p value $0,000 < 0,05$; T statistik $3,977 > 1,65$ dan koefisien jalur positif sebesar $0,428$.

b. Uji Moderasi

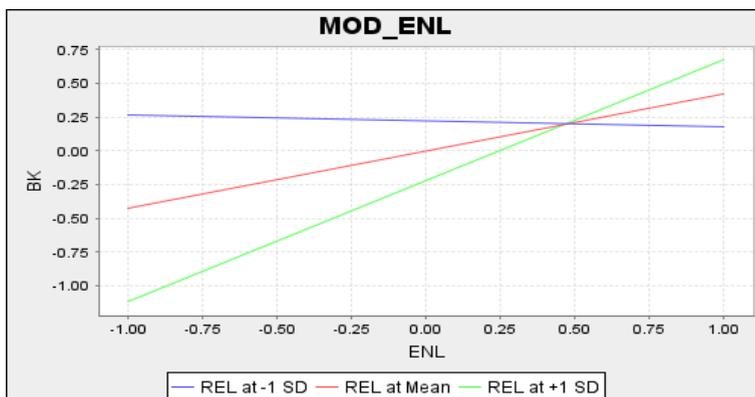
- 1) Religiusitas dapat memperkuat pengaruh restorasi terhadap budaya kerja, ditunjukkan dengan p value $0,023 < 0,05$; T statistik $2,006 > 1,65$, koefisien jalur positif sebesar $0,095$.



Gambar 7. Efek Moderasi Religiusitas (Restorasi-Budaya Kerja)

Terlihat bahwa hubungan antara restorasi dengan budaya kerja semakin kuat setelah adanya moderasi dari religiusitas.

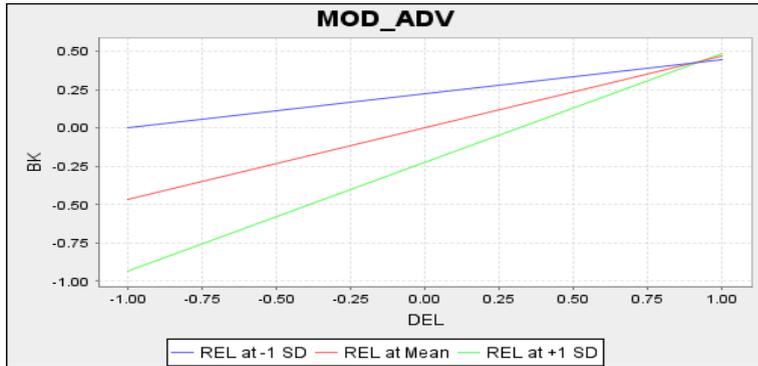
- 2) Religiusitas dapat memperkuat pengaruh *enlightening* terhadap budaya kerja, ditunjukkan dengan p value $0,003 < 0,05$; T statistik $2,815 > 1,65$, koefisien jalur positif sebesar $0,095$.



Gambar 8. Efek Moderasi Religiusitas (Enlightening-Budaya Kerja)

Terlihat bahwa hubungan antara *enlightening* dengan budaya kerja semakin kuat setelah adanya moderasi dari religiusitas.

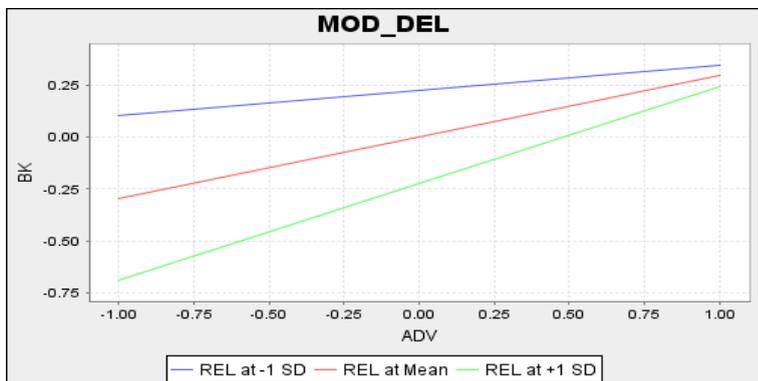
- 3) Religiusitas dapat memperkuat pengaruh *advanced* terhadap budaya kerja, ditunjukkan dengan p value $0,047 < 0,05$; T statistik $1,675 > 1,65$, koefisien jalur positif sebesar $0,243$



Gambar 9. Efek Moderasi Religiusitas (Advanced-Budaya Kerja)

Terlihat bahwa hubungan antara *advanced* dengan budaya kerja semakin kuat setelah adanya moderasi dari religiusitas.

- 4) Religiusitas dapat memperkuat pengaruh *delightful* terhadap budaya kerja, ditunjukkan dengan p value $0,014 < 0,05$; T statistik $2,205 > 1,65$, koefisien jalur positif sebesar $0,172$

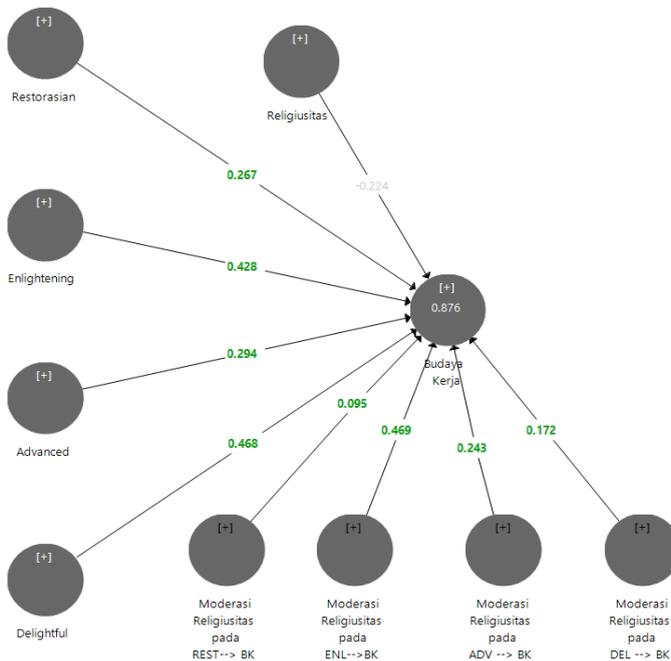


Gambar 10. Efek Moderasi Religiusitas (Delightful-Budaya Kerja)

Terlihat bahwa hubungan antara delightful dengan budaya kerja semakin kuat setelah adanya moderasi dari religiusitas.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besar kontribusi seluruh eksogen terhadap endogen. Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R Square*. Nilai ini berkisar antara 0 – 1 atau dapat juga diinterpretasikan dalam bentuk persen (0 – 100%). Semakin besar koefisien determinasi maka semakin besar variansi endogen yang dijelaskan eksogen eksogennya, sementara koefisien determinasi yang kecil menunjukkan masih rendahnya pengaruh eksogen -eksogen terhadap endogennya, hal ini karena masih ada cukup banyak faktor di luar eksogen eksogen tersebut yang dapat berpengaruh terhadap endogen.



Gambar 11. Koefisien Determinasi

Hasil analisis pada gambar 9 menunjukkan R square Budaya Kerja sebesar 0,876, artinya bahwa besar pengaruh restorasi, advanced, enlightening dan delightful terhadap budaya kerja dengan diperkuat oleh religiusitas adalah sebesar 87,6%, sisanya sebesar 12,4% variansi budaya kerja dipengaruhi faktor lain di luar restorasi, advanced, enlightening dan delightful serta efek moderasi religiusitas pada hubungan antar variabel tersebut.

B. Pembahasan

1. Restorasi berpengaruh terhadap budaya kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai restorasi memiliki pengaruh langsung dengan budaya kerja. Hal ini ditunjukkan dengan p value $0,000 < 0,05$; T statistik $4,285 > 1,65$ dan koefisien jalur positif sebesar 0,267. Pada aspek ini dosen diberikan pernyataan tentang bagaimana memfasilitasi peserta didik, mengenali potensi peserta didik, taat aturan, dan memiliki integritas tinggi dalam pelaksanaan tridharma. Hasil ini didukung oleh beberapa kajian yang relevan.

Restorasi dalam kajian manuskrip mengandaikan sebagai gerakan perubahan yang menyiratkan pembentukan ulang, pengenalan gagasan baru, atau mengembalikan sesuatu hilang seperti nilai dan karakter (Rahardjo, 2021). Restorasi ditemukan memiliki kaitan yang sangat kuat dengan kebangkitan dan budaya kerja masyarakat Jepang. Jepang bangkit dan berjaya membina suatu budaya kerja masyarakat yang membawa kepada kejayaan dan kemajuan negaranya dari segi teknologi mahupun ekonomi (Ismail et al., 2021). Bahkan beberapa pekerja yang dimagangkan di Jepang, kerika kembali ke Indonesia mereka dengan baik menerapkan prinsip kerja 5 S (*seiri, seiton, seisho, seiketsu, shitsuke*), dan prinsip kerja *hourensou* dalam pekerjaan yang digelutinya (Wahyuningsih & Aryanto, 2016). Dengan demikian, restorasi adalah salah satu nilai yang harus diterapkan pada sebuah

organisasi baik yang bergerak di bidang ekonomi maupun pendidikan.

2. *Enlightening* berpengaruh terhadap budaya kerja

Nilai yang ditunjukkan adalah $.value\ 0,000 < 0,05$; T statistik $3,977 > 1,65$ dan koefisien jalur positif sebesar $0,428$. Pada variabel ini, dosen diberikan pernyataan tentang kemauan mengembangkan budaya maju, seperti memberikan pemahaman pentingnya budaya maju, memfasilitasi peserta didik mengenal potensinya untuk maju, bekerja secara dinamis sesuai kebutuhan zaman, menyebarkan ide dan gagasan tentang kemajuan.

Kaitan pencerahan dengan budaya kerja adalah dorongan untuk mencapai kedewasaan sehingga berani mengambil tanggungjawab berdasarkan rasio dan pengetahuannya sendiri (Ardana et al., 2018). Pencerahan yang menimbulkan pengetahuan akan memacu untuk membangun dan meningkatkan budaya kerja yang baik (Alfarisyi & Satrio, 2021). Maka ini menjadi tugas dan tanggungjawab organisasi agar senantiasa memperhatikan pendidikan semua pendidik dan tenaga kependidikan yang menjadi tanggungjawabnya.

3. *Advanced* berpengaruh terhadap budaya kerja

Pengaruh ini ditunjukkan dengan $p\ value\ 0,000 < 0,05$; T statistik $3,641 > 1,65$ dan koefisien jalur positif sebesar $0,294$. Pada variabel ini, pendidik diberikan pernyataan terkait dengan kemampuan menciptakan sesuatu yang baru, menerapkan teknologi baru, meningkatkan pencapaian tim, dan mencapai target tim dan mengimplementasikan rencana strategis dan sesuai dengan roadmap pengembangan. Melalui beberapa pernyataan inilah kemauan dan budaya kerja diukur.

Semangat untuk memajukan sebagai salah satu kemampuan emosional, dapat meningkatkan budaya kerja (Purady, 2016). Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan organisasi untuk lebih dalam menanamkan semangat maju kepada bawahannya. Muhammadiyah adalah salah satu organisasi yang membawa misi

kemajuan di semua sektor kehidupan. Ini sejalan dengan ajaran agama untuk selalu berupaya meningkatkan kemampuan dan memajukan peradaban manusia.

4. *Delightful* berpengaruh terhadap budaya kerja

Delightful secara sederhana dapat dimaknai upaya saling menggembirakan satu sama lain. Hal ini ternyata memiliki pengaruh terhadap budaya kerja, ditunjukkan dengan p value $0,000 < 0,05$; T statistik $3,977 > 1,65$ dan koefisien jalur positif sebesar $0,428$. Pada variabel ini dosen diberikan pernyataan tentang budaya menolong, anti diskriminasi, berkerja secara tim, kerjasama, dan memberikan pelayanan secara ikhlas. Ternyata dengan gembira dan senyum dalam memberikan pelayanan juga berdampak terhadap kegembiraan anggota tim, dan secara organisasi meningkatkan budaya kerja.

Saling menggembirakan mungkin dapat dilakukan dengan cara yang sederhana, diantaranya adalah membangun budaya senyum, salam, dan sapa yang secara psikologis meningkatkan atensi terhadap orang lain. Dengan cara sederhana ini, akan membawa dampak yang besar terhadap tradisi dan budaya kerja (Arifani et al., 2022; Muslimah et al., 2020; Suparto et al., 2022). Lembaga pendidikan pada hakikatnya pelayanan jasa yang harus mengedepankan konsep pelayanan moderen yang memanusiakan manusia.

5. *Mediasi Religiusitas* dan Koefisien Korelasi

Pada analisis data, ternyata religiusitas mampu memoderasi pengaruh restorasi terhadap budaya kerja dengan p value $0,023 < 0,05$; T statistik $2,006 > 1,65$, koefisien jalur positif sebesar $0,095$. Sementara itu, juga memperkuat enlightening terhadap budaya kerja, dengan p value $0,003 < 0,05$; T statistik $2,815 > 1,65$, koefisien jalur positif sebesar $0,095$. Religiusitas juga memoderasi advanced terhadap budaya kerja ditunjukkan dengan p value $0,047 < 0,05$; T

statistik $1,675 > 1,65$, koefisien jalur positif sebesar $0,243$. Religiusitas juga mampu memediasi delightful terhadap budaya kerja dengan p value $0,0,014 < 0,05$; T statistik $2,205 > 1,65$, koefisien jalur positif sebesar $0,172$.

Data tersebut menunjukkan bahwa religiusitas dengan konsisten dapat memediasi seluruh variabel terhadap budaya kerja. Religiusitas bagi karyawan Muhammadiyah memang sangat penting dan utama. Banyak studi yang menemukan bahwa religiusitas pada karyawan di berbagai amal usaha Muhammadiyah sangat dipentingkan, dan menjadi faktor utama meningkatkan budaya kerja (Anitra, 2014; Endicho Abdullah Qadafi & Wajdi, 2020; Karim & Aceh, 2017; Prasetyo & Anitra, 2020). Dengan demikian, maka kajian ini memperoleh dukungan dan relevansi dengan beberapa riset sebelumnya, walaupun dengan konteks dan proporsi yang berbeda-beda. Hal ini akan semakin memperkuat fungsionalisasi nilai-nilai luhur di Muhammadiyah yang berasal dari semangat keagamaan yang tinggi dan didukung dengan kematangan organisasi yang mumpuni.

Hasil analisis pada gambar 9 juga adanya menunjukkan R square Budaya Kerja sebesar $0,876$, artinya bahwa besar pengaruh restorasi, advanced, enlightening dan delightful terhadap budaya kerja dengan diperkuat oleh religiusitas adalah sebesar $87,6\%$, sisanya sebesar $12,4\%$ variansi budaya kerja dipengaruhi faktor lain di luar restorasi, advanced, enlightening dan delightful serta efek moderasi religiusitas

Angka koefisien $0,876$ terpada hubungan antar variabel tersebut tergolong sangat kuat, atau memiliki Korelasi hubungan sempurna positif (Sarwono, 2006; Sugiyono, 2013). Angka ini tentunya akan berbeda jika diteliti pada lokus yang berbeda dengan karakteristik dan nilai yang diyakini berbeda. Dengan demikian, perguruan tinggi Muhammadiyah perlu memperhatikan dan memelihara religiusitas seluruh pendidik dan karyawannya agar dapat membentuk budaya kerja yang unggul dan selalu dinamis.

Pada dokumen Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Persyarikatan Muhammadiyah, mengutip QS. Ali Imran: 110 yang pada intinya adalah adanya dorongan yang kuat kepada organisasi Muhammadiyah untuk memerankan dirinya sebagai umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia. Tugasnya hanya dua, yakni menyuruh kepada yang *ma'ruf* atau kebaikan yang dapat dimanfaatkan oleh umat manusia, serta mencegah ke-munkar-an atau kerusakan. Konsekuensi dari spirit ini adalah bahwa secara individu dan organisasi warga Muhammadiyah atau semua orang yang bernanung di amal usaha Muhammadiyah harus menampilkan cara kerja yang baik bahkan unggul, agar dengan itu menjadi persaksian umat manusia bahwa itulah kelompok terbaik yang senantiasa mengejar keunggulan bersama.

Keunggulan budaya kerja di Muhammadiyah setidaknya terlihat dari bagaimana geliat amal usaha yang semakin meningkat, tidak hanya di dalam tetapi juga di luar negeri, seperti Malaysia dan Australia. Data amal usaha Muhammadiyah pada tahun 2020 dapat dilihat pada gambar berikut ini:



sumber: muhammadiyah.or.id

Gambar 12. Jumlah AUM Muhammadiyah

Dalam konteks Universitas Muhammadiyah Palopo, budaya kerja yang diterapkan hasilnya terlihat pada beberapa data baik pada aspek input, proses, dan output yang sering dijadikan sebagai dasar untuk melakukan pemeringkatan.

Pada bidang Input, selama kurun waktu 2019-2023 UMPalopo mengalami peningkatan yang sangat signifikan dan ada yang meningkat secara perlahan. Peningkatan terlihat di bidang SDM pada aspek **jabatan fungsional**. Untuk Tenaga Pengajar di Tahun 2019 ada 32 orang, Tahun 2020 ada 36 orang dan di tahun 2021 berkurang menjadi 16, dikarenakan sejumlah 20 orang telah memiliki Jabatan Fungsional Asisten Ahli. Sementara untuk Lektor di Tahun 2019 dan 2020 sejumlah 36 meningkat menjadi 39 di Tahun 2021. Untuk Lektor Kepala dari tahun 2019-2020 sebanyak 5 orang, pada Tahun 2021 bertambah 1 orang Lektor Kepala dan 1 orang dikukuhkan sebagai Guru Besar. Hingga saat ini dosen Universitas Muhammadiyah Palopo ada 17 orang tenaga pengajar, 71 orang Asisten Ahli, 46 orang Lektor, 5 Lektor Kepala dan Guru Besar 1 orang. Sementara itu ada 2 orang diusulkan ke Lektor Kepala dan 4 orang sementara penyusunan DUPAK Guru Besar. Untuk Sertifikasi Dosen (Serdos) terlihat meningkat dari tahun 2021 ke tahun 2022. Pada Tahun 2021 ada 2 Dosen menerima Serdos, pada tahun 2022 menjadi 10 Dosen. Sampai saat ini Tahun 2022 Dosen Universitas Muhammadiyah Palopo yang telah memiliki Sertifikat Pendidik sejumlah 60 orang. Pada Tahun 2019 sebanyak 18 orang telah bergelar doktor, Tahun 2020 bertambah 2 orang menjadi 20 orang, Tahun 2021 bertambah 1 orang menjadi 21. Hingga saat ini Tahun 2022 sejumlah 17 orang sementara studi lanjut, 4 diantaranya mendapatkan Beasiswa Pendidikan Indonesia (BPI) dan 1 Beasiswa Luar Negeri. Demikian juga pada aspek yang lain, perolehan prestasi mahasiswa tingkat internasional juga telah diraih sebanyak 2 kali.

Pada bidang Proses, juga berjalan dengan dinamis. Sejak Pandemi Covid-19 sampai saat ini, UMPalopo mengimplementasikan penggunaan LMS IQRA UM Palopo pada tahun 2020 mencapai 2879, pada tahun 2021 menurun sebesar

2.004 aktivitas pengguna dan diperoleh 878 pengguna, dan di tahun 2022 menurun 34 pengguna menjadi 841 pengguna LMS. Hal ini disebabkan pandemi Covid-19 telah dinyatakan sebagai endemi dan perkuliaha secara Luring telah berjalan. Sementara itu, dalam rangka mempercepat pelaksanaan Merdeka belajar Kampus Merdeka (MBKM), UMPalopo telah melakukan langkah antisipasi dengan melakukan Revisi Kurikulum dan menerapkan 8 bentuk kegiatan pembelajaran, yang peningkatannya signifikan. UMPalopo adalah satu-satunya perguruan tinggi di Luwu Raya yang menerima hibah Program Kompetisi Kampus Merdeka (PKKM) tahun 2021, PKKM tahun 2022, dan PKKM untuk program ISS di tahun 2022. Dengan dukungan inilah, maka IKU perguruan tinggi meningkat drastis. Pada penyelenggaraan pendidikan **Al-Islam Kemuhammadiyah** juga melakukan inovasi dengan diimplementasikannya program **Ma'had al-Jami'** atau pesantren mahasiswa selama 2 semester. Mahasiswa semester 1-2 tidak lagi belajar di kelas, tetapi dibina intensif oleh dosen dan sebaya yang dilatih secara khusus. Fokus pada Ma'had al-jami' adalah kemampuan Baca Tulis al-Qur'an, Ibadah, dan kekuatan aqidah. Demikian juga pengajian rutin setiap Jumat bagi dosen telah berjalan sejak 2019 sampai sekarang. Proses penjaminan mutu dilakukan secara intensif dengan memanfaatkan teknologi informasi. Berikut Sistem Informasi sebagai bentuk inovasi yang telah diimplementasikan:

Tabel 11. Penggunaan SIM dalam Pelayanan Akademik

| No | Nama Aplikasi | Tahun |
|----|---|-------|
| 1 | Sistem Informasi Kampus Merdeka Terintegrasi | 2022 |
| 2 | Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) | 2021 |
| 3 | Sistem Informasi Manajemen Keuangan dan Akuntansi (SIMKA) | |
| 4 | Quality Assurance Management Online (QAMON) | |
| 5 | E-Presensi Dosen dan Staff | |
| 6 | IQRA - Learning Management System (LMS) | 2020 |
| 7 | Sistem Informasi Penelitian Pengabdian Masyarakat (SIPPMANIS) | |
| 8 | Sistem Manajemen Aset | |

| No | Nama Aplikasi | Tahun |
|----|---|-------|
| 9 | Repository Tugas Akhir Mahasiswa | 2019 |
| 10 | Sistem Informasi Tracer Study | |
| 11 | Sistem Informasi Akademik (SIKA) | |
| 12 | Penerimaan Mahasiswa Baru (PMB) | |
| 13 | OPAC (<i>online public acces calatog</i>) | |
| 14 | ETD | |
| 15 | Buku Digital | |

Pada bidang Output, terjadi peningkatan secara kualitas. Misalnya jumlah publikasi pada Jurnal Internasional Bereputasi meningkat sampai menembus Quartil 1. Demikian juga perolehan pendanaan penelitian dari lembaga internasional, misalnya dari ECDG, MBZ Species Conservation Fund, dan GTC Small Grant, John Hopkins yang mengindikasikan UMPalopo semakin kompetitif dalam menghadapi persaingan. Perolehan dana penelitian dan pengabdian dari dana eksternal hanya 4 judul, akan tetapi dengan jumlah dana yang cukup besar Rp. 948.175.809, ini akan berdampak pada perolehan dana eksternal penelitian dan merupakan pembagi yang cukup besar terhadap jumlah dosen. Pada tahun 2021 terdapat 116 publikasi. Rinciannya adalah sebanyak 73 artikel pada jurnal terindeks Sinta 1-6, sebanyak 11 artikel pada Jurnal Ilmiah Bereputasi, sebanyak 2 pada prosiding nasional, sebanyak 30 pada jurnal ber-ISSN. Secara kuantitatif, jumlah ini masih cukup memadai jika dilihat dari jumlah dosen, dan secara kualitas publikasi dosen UMPalopo telah dapat menembus indeksasi Scopus Quartil 1 dan 2, serta WOS. Pada tahun 2022 sebanyak 97 yang tersebar di beberapa jenis publikasi. Artikel pada jurnal Sinta 1-6 sebanyak 52 artikel, sebanyak 9 artikel pada Jurnal Ilmiah Bereputasi, sebanyak 1 artikel pada prosiding nasional, 35 artikel pada jurnal ilmiah ber-ISSN. Saat ini terdapat puluhan artikel yang sementara review pada jurnal ilmiah nasional maupun internasional. Sehingga, inilah yang dapat melejitkan Sinta Score UMPalopo yang secara umum menempati peringkat 1 di perguruan tinggi Luwu Raya yang berjumlah 16 PTS.

UMPalopo juga memiliki Satuan Pengawas Internal yang bertugas melakukan pembinaan dan pengawasan pengelolaan keuangan. Cuna menjamin akuntabilitas keuangan, dilakukan audit berjenjang yang meliputi: (a) audit Internal yang dilakukan Satuan Pengawas Internal, pada tanggal 15-18 Pebruari 2021 dan audit Internal yang dilakukan Satuan Pengawas Internal, pada tanggal 20-30 Oktober 2022; dan (b) audit Kantor Akuntan Publik yang telah dilakukan tahun 2019-2020, oleh Kantor Akuntan Publik Drs. Syarifuddin Chan Nomor: 00015/RZ/2.0876/GA- SC/AU.2/0015-1/0/1/2021. Keuangan di seluruh unit di lingkungan UMPalopo harus dapat diakses setidaknya dalam periode bulanan oleh setiap unit yang menjadi kewenangannya. Satuan Pengawas Internal (SPI) dan auditor eksternal yang ditunjuk memiliki wewenang untuk melaksanakan tracking transaksi keuangan. UMPalopo menyajikan laporan keuangan konsolidasi secara periodik, yang setidaknya terdiri dari: (a) Laporan Realisasi Anggaran; (b) Laporan Arus Kas (Statement of Cash Flows); (c) Catatan (pengungkapan/penjelasan) atas Laporan Keuangan; dan (d) Laporan Aktivitas.

Dari data tersebut menggambarkan menunjukkan kinerja Universitas Muhammadiyah Palopo selama periode 2019-2022, dan menunjukkan perkembangan yang sangat signifikan dengan beberapa inovasi di bidang teknologi informasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Kinerja adalah wujud budaya kerja di sebuah organisasi. Jika kinerjanya lemah, maka budaya kerjanya dapat dipastikan buruk, dan jika kinerjanya baik maka budaya kerjanya juga baik.



BAB 5

SIMPULAN REKOMENDASI DAN KETERBATASAN STUDI



A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa religiusitas mampu memoderasi pengaruh restorasi terhadap budaya kerja, memperkuat enlightening terhadap budaya kerja, memoderasi advanced terhadap budaya kerja mampu memediasi delightful terhadap budaya kerja. Hasil ini relevan dengan nilai dan budaya yang dikembangkan pada Persyarikatan Muhammadiyah, termasuk seluruh amal usahanya, bahwa religiusitas adalah menjadi faktor utama yang harus diinternalisasikan dalam pekerjaan. Bekerja tidak hanya mengejar pendapatan (ujrah), tetapi juga meraih pahala (ajrun). Ini menjadi salah satu ciri yang unik pada perguruan tinggi Muhammadiyah yang tersebar di seluruh Indonesia, sekaligus menjadi keunggulannya.

B. Rekomendasi

Peneliti memberikan rekomendasi agar nilai dasar *Restoration*, *Enlightening*, *Advancement*, dan *Delightful* (disingkat: READ) dijadikan sebagai tata nilai di perguruan tinggi Muhammadiyah. Nilai tersebut akan relevan karena dieksplorasi dari berbagai dokumen resmi Muhammadiyah sebagai dokumen yang harus di-*breakdown* pada semua amal usaha Muhammadiyah, termasuk lembaga pendidikan. Nilai yang sudah memperhitungkan aspek sosio-kultural yang berkembang dan bersumber dari nilai luhur ajaran agama dan yang digali dari kearifan tokoh dan warga persyarikatan Muhammadiyah.

Selain itu, setiap perguruan tinggi Muhammadiyah hendaknya mempertimbangkan aspek religiusitas untuk membangun budaya kerja yang unggul. Semua komponen di organisasi pendidikan harus memiliki orientasi kerja yang tidak hanya mendasarkan pada rutinitas dan prosedur yang kaku, tetapi juga memperkuat nilai transendental yang berasal dari luar organisasi, yakni Allah swt Tuhan yang Maha Kuasa.

C. Keterbatasan

Studi ini memiliki keterbatasan karena respondennya hanya diambil dari satu perguruan tinggi Muhammadiyah, yang mungkin belum mewakili semua karakteristik perguruan tinggi Muhammadiyah di seluruh Indonesia yang memiliki kondisi sosio-religius yang tentu berbeda, kendatipun untuk aspek yang pokok banyak memiliki kesamaan. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil sampel yang lebih luas sehingga hasilnya dapat digeneralisir secara umum.



Daftar Pustaka

- Alfarisyi, S., & Satrio, B. (2021). Hubungan Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan, Sikap, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(6).
- Anitra, V. (2014). *Pengaruh Religiusitas Terhadap Budaya Kerja Dan Etos Kerja (Studi Pada Karyawan Non Akademik Universitas Muhammadiyah Malang)*. University of Muhammadiyah Malang.
- Ardana, A. R., Tanah, T. B., Belakang, L., & Horkheimer, M. (2018). *Dialektika Pencerahan: Pemikiran Max Horkheimer atas Modernitas dan Industri Budaya*. 03, 1–12.
- Arifani, M. A., Anita, A. F., Fauziah, A. N., & Gunawan, A. (2022). Efektivitas Penerapan Budaya 5s (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) Dalam Perwujudan Pelayanan Prima Di Kantor Kelurahan Cisarupan Kota Bandung. *Jurnal DIALEKTIKA: Jurnal Ilmu Sosial*, 20(1), 59–69.
- Arroisi, J., Perdana, M. P., & Utama, R. (2020). Pembaharuan Pemikiran Islam Model Muhammadiyah Dan Nahdlatul Ulama. *Jurnal Islam Nusantara*, 04(02), 172–188. <https://doi.org/10.33852/jurnalin.v4i2.223>
- Baruch, Y., & Holtom, B. C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human Relations*, 61(8), 1139–1160.

- Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world. *Business Horizons*, 57(3), 311–317.
- Carruthers, J. (2019). Academic integrity. In *South African Journal of Science* (Vol. 115, Issues 11–12). <https://doi.org/10.17159/sajs.2019/7439>
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). Sage publications.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). *Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys: the tailored design method* (4th ed.). John Wiley & Sons.
- Endicho Abdullah Qadafi, F., & Wajdi, M. F. (2020). *Pengaruh Religiusitas, Lingkungan Kerja Fisik, DAN Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada SMA-SMK Muhammadiyah di Gemolong)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Firdausy, M. (2019). *Revolusi Industri 4.0 dan Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro.
- Griffin, P., & Care, E. (2014). *Assessment and teaching of 21st century skills: Methods and approach*. Springer.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R. . (2010). *Multivariate data analysis, 7th edition*. Pearson Prentice Hall.
- Holdcroft, D. (2016). Meaning and the Background of Belief. *On Believing. De La Croyance. Epistemological and Semiotic Approaches*. <https://doi.org/10.1515/9783111727967-010>
- Ismail, H. B., Talib, K. A., & Ramli, N. A. (2021). Kebangkitan dan Pemodenan Jepun: Suatu Analisis terhadap Regimentasi Budaya Kerja Jepun. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(9), 60–73.
- Kant, I. (1873). *Foundations of the Metaphysics of Morals. The Moral Life: An Introductory Reader in Ethics and Literature*, 2, 297–316.

- Karim, S., & Aceh, F. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 2(2), 116–130.
- Kebudayaan, K. P. dan. (2017). *Dikembangkan oleh: Pusat Kurikulum dan Perbukuan*.
- Latan, H., Jose, C., Jabbour, C., Beatriz, A., & Sousa, L. De. (2020). Social Media as a Form of Virtual Whistleblowing : Empirical Evidence for Elements of the Diamond Model. *Journal of Business Ethics*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04598-y>
- Muhammadiyah, P. P. (2012). *Pedoman PP Muhammadiyah tentang PTM*.
- Mulkhan, A. M. (2007). *Pesan dan Kisah Kiai Ahmad Dahlan dalam Hikmah Muhammadiyah*. Suara Muhammadiyah.
- Multazam, U. (2019). Kepemimpinan dan Budaya Akademik Di Perguruan Tinggi. *Buletin Psikologi*, 7(2), 128–147.
- Muslimah, K., Sidiq, A. R., & Cahyono, H. (2020). IMPLEMENTASI BUDAYA 3-S (SENYUM, SALAM, DAN SAPA) SEBAGAI UPAYA PENDIDIKAN KARAKTER MASYARAKAT KAMPUNG MUHAJIRUN NATAR LAMPUNG SELATAN. *PROFETIK: Jurnal Mahasiswa Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 12–15.
- Nashir, H. (2010). *Muhammadiyah gerakan pembaruan*. Suara Muhammadiyah.
- Osman, K., Hiong, L. C., & Vebrianto, R. (2013). 21st Century biology: An interdisciplinary approach of biology, technology, engineering and mathematics education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 102, 188–194.
- PP Muhammadiyah. (2015). *Tanfidz Keputusan Muktamar Muhammadiyah ke-47*. *Berita Resmi Muhammadiyah*, 36.
- Prasetyo, H., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(1), 705–713.
- Purady, R. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 4(3).

- Rahardjo, M. (2021). *Restorasi kajian manuskrip: upaya memahami dan melestarikan warisan budaya bangsa*.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2015). *SmartPLS 3*. Boenningstedt: SmartPLS GmbH, 584.
- Robins, S. P., & Judge, T. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi 10th*. Prentice Hall Pearson Educational International PT Ideks Gramedia, Jakarta.
- Safi, O. (2003). *Progressive Muslims: On justice, gender and pluralism*. Simon and Schuster.
- Sarwono, J. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. Wiley, Chichester, Hoboken.
- Speklé, R. F., & Widener, S. K. (2018). Challenging issues in survey research: Discussion and suggestions. *Journal of Management Accounting Research*, 30(2), 3–21.
- Stark, R. (1965). A Taxonomy of Religious Experience. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 5(1), 97. <https://doi.org/10.2307/1384259>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Suparto, S., Prabowo, R., Suhartini, S., Yuliawati, E., Hariastuti, N. L. P., & Ariyanti, U. D. (2022). Penyuluhan Budaya Tata Krama dan 5S (Salam, Senyum, Sapa, Sopan, dan Santun) untuk Memperkuat Karakter Siswa SDN Kupang 4 Kecamatan Jabon, Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal ADIPATI: Pengabdian Kepada Masyarakat Dan Aplikasi Teknologi*, 1(2).
- Wahyuningsih, T. M., & Aryanto, B. (2016). *Implementasi Budaya Kerja 5 S dan Hourensou oleh Para Eks-pemagang di Jepang dalam Dunia Kerja di Indonesia*.
- Xu, M., David, J. M., & Kim, S. H. (2018). The fourth industrial revolution: Opportunities and challenges. *International Journal of Financial Research*, 9(2), 90–95. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v9n2p90>
- Zubaidah, S. (2018). Mengenal 4C: Learning and Innovation Skills untuk Menghadapi Era Revolusi 4.0. *2nd Science Education National Conference*, 13(October 2018), 1–18.



Glosarium

- Advancement** : Kemajuan. Pemahaman, sikap, dan perilaku yang mencerminkan budaya maju di lingkungan perguruan tinggi
- Collaborative** : Aliansi strategis. Bersifat kolaborasi, kemampuan bekerja secara tim baik internal maupun eksternal organisasi
- Culture** : Budaya. Kebiasaan yang bersumber dari norma agama maupun kebiasaan
- Delightful** : Saling menggembarakan. Orientasi pelayanan yang memberikan kepuasan
- Empowerment** : Pemberdayaan. Penyadaran kepada manusia untuk meningkatkan daya, agar secara individu dan organisasi berdaya, memiliki kekuatan berkembang
- Faithful** : Orang yang beriman, percaya terhadap nilai yang terdapat dalam ajaran agama
- Helpful** : Berorientasi pada pelayanan tanpa diskriminasi
- Innovative** : Pengembangan sumberdaya yang telah ada sebelumnya memiliki nilai lebih
- Liberation** : Pembebasan. Upaya membebaskan manusia dari kebodohan dan keterbelakangan
- Pioneering** : Pelopor. Menemukan cara, metode, produk baru yang belum ditemukan sebelumnya

- Rules** : Hukum. Ketaatan terhadap semua aturan yang ditetapkan dalam organisasi
- Smiling** : Senyum. Pelayanan yang mengutamakan senyum agar pelanggan puas
- Sustainable** : Berkelanjutan. Mengembangkan organisasi sesuai dengan peta jalan yang ditetapkan
- Religiosity** : Religiusitas. Ekspresi spiritual dari yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai dan hukum yang berlaku.



Indeks

A

Advancement · 35, 46, 47, 108

B

Berkemajuan · 36

C

Collaborative · 6, 41, 47

Culture · 7, 8, 9, 32, 46, 47

E

Empowerment · 35, 46, 47, 165

F

Faithfull · 31

H

Helpful · 6, 40, 47

I

Innovative · 6, 38, 47

L

Liberation · 34, 46, 47

M

Muhammadiyah · 5, 6, 7, 8, 30,
31, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40,
46, 48, 124, 126, 127, 128,
131, 108, 109, 159, 160, 161

P

Perguruan Tinggi · 5, 161

Pioneering · 6, 37, 47

S

Sustainable · 6, 38, 47

T

Ta'awun · 40



Hasil Scanning Similarity

Naskah buku ini telah dilakukan uji plagiarism dengan turnitin. Uji dilakukan dengan menggunakan cara sebagai berikut:

Exclude from Similarity Report : Bibliography
Batas Toleransi : 20%
Small Matches : Less Than 20 words
Hasil uji : 19 %
Kategori : Green

 Similarity Report ID: oid:22918:25716683

PAPER NAME
Naskah Buku Referensi_HadiPajarianto_2022.docx

| | |
|--|--|
| WORD COUNT 13149 Words | CHARACTER COUNT 85587 Characters |
| PAGE COUNT 76 Pages | FILE SIZE 2.1MB |
| SUBMISSION DATE Oct 29, 2022 9:22 AM GMT+8 | REPORT DATE Oct 29, 2022 9:25 AM GMT+8 |

- **19% Overall Similarity**
The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.
 - 19% Internet database
 - 8% Publications database
 - Crossref database
 - Crossref Posted Content database
 - 0% Submitted Works database
- **Excluded from Similarity Report**
 - Bibliographic material
 - Small Matches (Less than 20 words)



Komentar Reviewer

1. Reviewer 1

Buku ini secara teknis, metodologi, substansi, dan komponennya telah memenuhi syarat sebagai buku Referensi karena disusun berdasarkan riset yang relevan dengan bidang keilmuan penulis. Layak dibaca oleh semua dosen dan pimpinan yang menekuni dan mengelola perguruan tinggi.

Reviewer/Asesor BKD Nasional

Dr. Imam Pribadi, M.Pd.I.

2. Reviewer 2

Buku ini merupakan hasil penelitian yang original dan sesuai dengan bidang keilmuan penulis. Ditulis sesuai dengan petunjuk dalam Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Jabatan Akademik tahun 2019. Layak untuk digunakan dan dibaca khalayak.

Reviewer/Asesor BKD Nasional

Dr. Duriani, M.Pd.I.



Biografi Penulis



Hadi Pajarianto lahir pada tanggal 19 Desember 1979, tumbuh dan besar dari keluarga yang sederhana. Menikah dengan Sumiati AS. Putri Cimpu Suli dan dikaruniai tiga orang anak, yaitu Faiq Athillah, Fayyadh Athillah, dan Fariq Athillah. Dalam pendidikan formal, meraih gelar Doktor pada Program Pascasarjana UIN Alauddin Makassar (2016) dengan mempertahankan disertasi yang berjudul “Pendidikan dalam Keluarga dan Implikasinya terhadap Perilaku Sosial Keagamaan (Kasus pada Keluarga Muhammadiyah Pluralistik di Tana Toraja)”.

Gelar Magister diperoleh pada UIN Alauddin Makassar konsentrasi Pendidikan dan Keguruan (2012). Sedangkan gelar sarjana pada Fakultas Tarbiyah Sekolah Tinggi Ilmu Agama Islam (STAIN) Palopo (2006). Terpilih dan berpartisipasi aktif pada kancah kemahasiswaan sebagai Presiden BEM STAIN Palopo (2002), Ketua Umum Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (2003), dan wakil ketua Pemuda Muhammadiyah (2005-2015).

Saat ini dipercaya sebagai sekretaris Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Palopo (2010-Sekarang). Pengalaman pekerjaan pada perguruan tinggi sebagai Asisten Dosen Filsafat Ilmu (2004), wakil direktur bidang Kemahasiswaan AKBID Muhammadiyah Palopo (2007), Wakil Direktur II bidang Keuangan (2009), ketua P3M (2011), Wakil Rektor bidang Sumberdaya, Aset, dan Bisnis (2019-2023). Pada tahun 2015 ditugaskan sebagai ketua adhoc pendirian STKIP Muhammadiyah Palopo, Tim Penggabungan Perguruan Tinggi Muhammadiyah menjadi Universitas Muhammadiyah Palopo, sampai saat ini masih mengadakan diri pada institusi tersebut. Beberapa kali meraih hibah penelitian dan pengabdian dari Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, diantaranya Program Pengembangan Kewirausahaan (PPK) Tahun 2019, 2020, 2021, ITCRN dari Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health dan PEBS UI Tahun 2021, dan Riset keilmuan Tahun 2022, Penelitian Dasar Unggulan Perguruan Tinggi (PDUPT) Tahun 2022, serta menangani beberapa hibah yang terkait dengan pengembangan perguruan tinggi. Hingga saat ini, alumni Pondok Pesantren Al-Muhajirin Mangkutana Luwu Timur ini, telah melahirkan karya publikasi pada jurnal ilmiah dan buku, diantaranya Integrasi Islam dalam Praktik Keperawatan dan Kebidanan (2011), Komunikasi dalam Praktik Kebidanan (2011), Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Islam Negeri (2012), menulis buku Al-Islam Kemuhammadiyah-7 (2017), dan Buku Muhammadiyah Pluralis: Relasi Muslim Puritan, Kristen, dan Aluk Todolo dalam Pendidikan Keluarga dan Falsafah Tongkonan (2018), Psikologi Pendidikan (2021) Perkembangan Peserta Didik (2022) dan menulis Artikel pada beberapa jurnal nasional dan internasional bereputasi. Memperoleh beberapa Hak Cipta dari Kementerian Hukum dan Hak Azasi Manusia kategori buku, dan beberapa penghargaan karya tulis ilmiah. Juga, tulisan artikelnya dapat dijumpai di beberapa media cetak lokal dan media *online*.



Dr. Salju, SE. MM. dosen dengan Jabatan Fungsional Lektor Kepala yang menghabiskan waktunya menekuni ilmu manajemen. Pendidikan Doktor pada Universitas Muslim Indonesia 2016 pada bidang Sumber Daya Manusia, aktif dalam kegiatan pendampingan dan pembuatan kebijakan pemerintah maupun NGO seperti pada Konsultan Bank Dunia pada Studi Kelayakan City Market

Kota Palopo tahun 2011, Konsultan Pengembangan Sumber Daya Manusia PDAM kota Palopo 2015-2020, Konsultan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Harian Koran Seruya 2016-2020. Konsultan perencanaan Program Transpolitan Kota Palopo dari Kementrian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi tahun 2020 hingga sekarang. Dr. Salju, saat ini menjabat Rektor Universitas Muhammadiyah Palopo dari sejak tahun 2019, setelah sebelumnya 2 periode menduduki Jabatan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo 2010-2018. Selain aktif dalam kepemimpinan Publik, Bapak Salju juga aktif dan peduli dalam program kegiatan kemasyarakatan.



Mayor Jenderal TNI Dr. Budi Pramono, S.I.P, M.M., M.A.,(GSC), CIQaR., CIQnR., M.O.S., M.C.E., CIMMR.

Dosen Universitas Pertahanan yang memiliki pengalaman luas di forum nasional dan internasional. Beberapa pendidikan diperoleh di luar negeri.