

Disertasi

**PERAN MEDIASI RELIGIO-SENTRIS KOMITMEN
ORGANISASIONAL PADA PENGARUH KETERLIBATAN
KERJA DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN
UNIVERSITAS SWASTA ISLAM DI PROVINSI SUMATERA
UTARA PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI DIGITAL**

Oleh :

HERY SYAHRIAL

NIM. 4005173009

**PROGRAM STUDI
S3 EKONOMI SYARIAH**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

MEDAN

2024

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Hery Syahrrial**
NIM : **4005173009**
Tempat/ Tgl. Lahir : Medan, 17 Desember 1970
Alamat : Jl. Eka Suka VI No. 24 Medan Johor

Menyatakan dengan sebenar-sebenarnya bahwa disertasi yang ditulis dengan judul **“PERAN MEDIASI RELIGIO-SENTRIS KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SWASTA ISLAM DI PROVINSI SUMATERA UTARA PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI DIGITAL** adalah benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang sudah disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, maka kesalahan dan kekeliruan tersebut sebagai tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 5 Juni 2024

menyatakan



Hery Syahrrial

PERSETUJUAN

DISERTASI BERJUDUL
**PERAN MEDIASI RELIGIO-SENTRIS KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DOSEN TERHADAP
KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SWASTA ISLAM DI PROVINSI
SUMATERA UTARA PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI DIGITAL**

Oleh :

HERY SYAHRIAL

NIM : 4005173009

Dapat Disetujui dan Disahkan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Doktor (Dr) Pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam UIN Sumatera Utara

Pembimbing 1



Prof. Dr. Muhammad Ramadhan, MA

NIDN : 2003016903

Pembimbing II



Dr. Sri Sudiarti, M.A.

NIDN : 2012115903

PENGESAHAN

Disertasi Berjudul: **Peran Mediasi Religio-Sentris Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Keterlibatan Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta Islam Di Provinsi Sumatera Utara Pada Era Revolusi Industri Digital**, atas nama **Hery Syahrial, NIM 4005173009**, Program Studi Ekonomi Syariah telah diujikan dalam Sidang Tertutup Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan pada hari, Selasa 28 Mei 2024.

Disertasi ini telah disetujui dan dapat diujikan Pada Ujian Disertasi Sidang Terbuka untuk Memperoleh Gelar Doktor (S-3) Pada Program S-3 Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan.

Medan, Juni 2024
Panitian Ujian Sidang Tertutup Disertasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Ketua,



Prof. Dr. H. Muhammad Syukri Albani Nasution, M.A

NIDN. 2006078401

Sekretaris,



Dr. Isnaini Harahap, M.Ag

\NIDN. 2020077503

Anggota



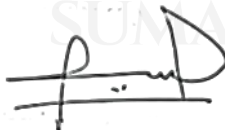
Prof. Dr. Muhammad Ramadhan, M.A

NIDN. 2003016903



Dr. Sri Sudiarti, M.A

NIDN. 2012115903



Dr. Hasyim, S.Ag, SE, M.M.

NIDN. 0065012509



Dr. Nur Alhadi Bi Rahmani, M.Si

NIDN. 2028129001



Dr. Fauzi Arif Lubis, M.A

NIDN. 2024128401



Prof. Dr. H. Muhammad Syukri Albani Nasution, M.A

NIDN. 2006078401

ABSTRAK

PERAN MEDIASI RELIGIO-SENTRIS KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SWASTA ISLAM DI PROVINSI SUMATERA UTARA PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI DIGITAL



Nama : Hery Syahrial
NIM : 4005173009/EKSYA
Pembimbing I : Prof. Dr. M. Ramadhan, MA
Pembimbing II : Dr. Sri Sudiarti, MA

Berdasarkan pandangan teori identitas sosial, penelitian ini bertujuan untuk menguji peran religio-sentris komitmen organisasional (RSKO) pada hubungan keterlibatan kerja dosen terhadap kinerja dosen dengan mengeksplorasi efek langsung dan tidak langsung, dan juga menguji pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan, spiritualitas ditempat kerja, dan keterlibatan digital terhadap keterlibatan kerja dosen dan RSKO secara parsial. Data dari dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara dikumpulkan melalui survey untuk mengeksplorasi kinerja dosen. Hipotesis diuji dengan menggunakan SmartPLS-3 dengan sampel sebanyak 244 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa RSKO berperan positif dan signifikan dalam menjembatani hubungan keterlibatan kerja dosen dan kinerja dosen, dan keterlibatan kerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap RSKO dan kinerja dosen. Selanjutnya dukungan organisasi yang dirasakan, dan spiritualitas ditempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dosen dan RSKO, sedangkan pada hubungan keterlibatan digital terhadap keterlibatan kerja dosen dan RSKO ditemukan keterlibatan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap RSKO, namun hubungan keterlibatan digital terhadap keterlibatan kerja dosen ditemukan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Temuan penelitian ini memperkuat peran keterlibatan kerja dosen dalam meningkatkan kinerja dosen, dan menyarankan para pimpinan untuk mempraktekkan keterlibatan kerja dosen yang dapat meningkatkan religio-sentris komitmen organisasional untuk menghasilkan kinerja dosen. Penelitian ini memberikan kontribusi baru pada literatur dengan memberikan kontribusi empiris pertama mengenai peran RSKO dalam menjembatani hubungan antara keterlibatan kerja dosen dan kinerja dosen, dan memperkaya kerangka kerja dalam literatur hubungan keterlibatan kerja dan kinerja, khususnya dalam konteks pendidikan tinggi.

Kata kunci : Religio-sentris komitmen organisasional, Keterlibatan kerja, Kinerja, Dukungan organisasi yang dirasakan, Spiritualitas ditempat kerja, Keterlibatan digital

ABSTRACT

THE MEDIATING ROLE OF RELIGIO-CENTRIC ORGANISATIONAL COMMITMENT ON THE EFFECT OF LECTURER WORK ENGAGEMENT ON THE PERFORMANCE OF LECTURERS AT PRIVATE ISLAMIC UNIVERSITIES IN NORTH SUMATRA PROVINCE IN THE ERA OF THE DIGITAL INDUSTRIAL REVOLUTION



Name : Hery Syahrial
NIM : 4005173009/EKSYA
Promotor : Prof. Dr. M. Ramadhan, MA
Co-promotor : Dr Sri Sudiarti, MA

Based on the view of social identity theory, this study aims to examine the role of religio-centric organizational commitment (RCOC) on the relationship of lecturer work engagement to lecturer performance by exploring direct and indirect effects, and also examining the influence of perceived organisational support (POS), workplace spirituality (WPS), and digital engagement (DE) on lecturer work engagement and RCOC partially. Data from lecturers of Islamic private universities in North Sumatra Province were collected through surveys to explore lecturer performance. Hypotheses were tested using SmartPLS-3 with a sample of 244 respondents. The results showed that RCOC plays a positive and significant role in bridging the relationship between lecturer work engagement and lecturer performance, and lecturer work engagement has a positive and significant effect on RCOC and lecturer performance. Furthermore, POS, and WPS have a positive and significant effect on lecturer work engagement and RCOC, while the relationship of DE to lecturer work engagement and RCOC found DE positive and significant to RCOC, but the relationship of DE to lecturer work engagement was found positive but insignificant. The findings of this study reinforce the role of work engagement in improving performance, and advise leaders to practice work engagement that can enhance religio-centric organisational commitment to generate performance. This study makes a new contribution to the literature by providing the first empirical contribution regarding the role of RCOC in bridging the relationship between lecturer work engagement and lecturer performance, and enriches the framework in the work engagement and employee performance relationship literature, particularly in the context of higher education.

Keywords: Religio-centric organizational commitment, Work engagement, Performance, Perceived organizational support, Workplace spirituality, Digital engagement

ملخص البحث

دور الوساطة الدينية في الالتزام التنظيمي نحو تأثير مشاركة عمل المحاضر على تحقيق أداء
المحاضرين في الجامعات الإسلامية الأهلية المحافظة
سومطرة الشمالية في عصر الثورة الصناعية الرقمية



الاسم: هيري شهريال

رقم القيد: 4005173009 / اكشى EKSya

المشرف الأول: الأستاذ الدكتور محمد رمضان الماجستير

المشرف الثاني: الدكتور سري سوديرتي الماجستير

بناءً على وجهة نظر النظرية الهوية الاجتماعية أنّ هدف البحث الحالي إلى اختبار دور الالتزام التنظيمي المتمركز حول الدين والعلاقة بين مشاركة عمل المحاضر وأداء المحاضر من خلال استكشاف التأثيرات المباشرة وغير المباشرة وأيضاً فحص تأثير الدعم التنظيمي المتصور، والروحانية في مكان العمل، والمشاركة الرقمية على عمل المحاضر و الالتزام التنظيمي المتمركز حول الدين جزئياً. تم جمع البيانات من المحاضرين في الجامعات الإسلامية الأهلية المحافظة سومطرة الشمالية من خلال مسح بحثي لاستكشاف أداء المحاضرين. تم اختبار الفرضية باستخدام برنامج الثابتة والمتنقلة الذكية نحو عينة بحث. أظهرت نتائج البحث أنّ الالتزام التنظيمي يلعب دوراً إيجابياً وهاماً في تجسير العلاقة بين عمل المحاضر وإجراء أداء المحاضر، كما أن عمل المحاضر له تأثير إيجابي وكبير على الالتزام التنظيمي وأدائه. وبالتالي، أن الدعم التنظيمي والروحانية تؤثر تأثيراً إيجابياً ويصبح تأثيرها قويا على عمل المحاضر والالتزام التنظيمي، أما تأثير المشاركة الرقمية على عمل المحاضر والالتزام التنظيمي وجدت تأثيرها إيجابياً ولكنه ضعيف. تحقق نتائج البحث دور الالتزام التنظيمي في ارتفاع أداء المحاضر. وتقتصر على الرؤساء لممارسة التزام التنظيمي الذي يمكن أدائه إلى ارتفاع أداء المحاضر. يقدم البحث الحالي مساهمة جديدة في الأدبيات من خلال تقديم المساهمة التجريبية الأولى فيما يتعلق بدور الالتزام التنظيمي في تجسير العلاقة بين عمل المحاضر وأداء المحاضر، ويثري الإطار العملي بالعلاقة بين عمل المحاضر وأدائه، خاصة في سياق الدراسات العليا.

كلمات مفتاحية: الالتزام التنظيمي، المشاركة العملية، الدعم التنظيمي، الروحانية في مكان العمل، المشاركة الرقمية

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil alamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, dan atas izin-Nya penulis dapat menyelesaikan disertasi ini. Kepada Allah penulis panjatkan doa agar senantiasa mendapat hidayah dan selalu mendapatkan ridha-Nya. Sholawat dan salam penulis sampaikan kepada junjungan alam Rasulullah Muhammad SAW, semoga penulis senantiasa dapat meneladani beliau dalam melaksanakan sunah-sunahnya sehingga mendapat derajat mulia dan taqwa, aamiin.

Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada Progran Studi Ekonomi Syariah strata 3 (S3) pada Program Pascasarjana UIN Sumatera Utara Medan, penulis menyusun disertasi dengan judul “Peran Mediasi Religio-Sentris Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Keterlibatan Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta Islam Di Provinsi Sumatera Utara Pada Era Revolusi Industri Digital”.

Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya tak lupa penulis haturkan kepada seluruh pihak yang telah berkenan membantu dalam penyelesaian disertasi ini :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Nurhayati, M.Ag, Rektor UIN Sumatera Utara Medan, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan pada Program Doktor S3 Program Studi Ekonomi Syariah di UIN Sumatera Utara Medan.

2. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Syukri Albani Nasution, MA, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan, yang telah berkenan memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan studi pada Program Doktor S3 Program Studi Ekonomi Syariah UIN Sumatera Utara Medan.
3. Bapak Prof. Dr. Andri Soemitra, MA, dan Bapak Dr. Yusrizal, MSi, Ketua Program Studi, dan Sekretaris Program Studi S3 Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan, yang telah memberi kesempatan, arahan, masukan, dorongan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan studi pada Program Doktor S3 Program Studi Ekonomi Syariah UIN Sumatera Utara Medan.
4. Bapak Prof. Dr. Muhammad Ramadhan, MA, Promotor disertasi penulis, yang telah meluangkan waktu, perhatian dalam memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi dengan penuh kesabaran dan kebijaksanaan, sehingga disertasi ini dapat penulis selesaikan.
5. Ibu Dr. Hj. Sri Sudiarti, MA, Co-promotor penulis, yang telah meluangkan waktu, perhatian dalam memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi dengan penuh kesabaran dan kebijaksanaan, sehingga disertasi ini dapat penulis selesaikan.
6. Bapak Dr. Fauzi Arif Lubis, MA, dan Bapak Dr. Nur Ahmadi Bi Rahmani, MSi, penguji internal disertasi penulis, dan Bapak Dr. Hasyim, S.Ag, SE, M.M, penguji eksternal disertasi penulis yang telah berkenan dan

meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan masukan untuk perbaikan disertasi ini.

7. Para Dosen, staf pegawai, dan rekan-rekan satu angkatan pada Program Doktor S3 Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan.
8. Keluarga penulis : Kedua Orang Tua penulis, (Alm. H. Bakri Bin Miakun dan Hj. Hanifah Harahap), Isri dan Anak penulis (Riani, SE, dan Qanita Faizah Syahrial), adik-adik (drg. Indra Syahfery, M.AP, Sp. Perio, Fitri Yeni, S.Pd, Evi Indrianti, SE), Bapak dan Ibu Mertua (Alm. H. Puli Panjaitan dan Hj. Yusniar Bustami), Ipar-Ipar, keponakan dan seluruh keluarga, yang selalu mendoakan, memberikan bantuan dan perhatian, serta semangat kepada penulis.
9. Ketua dan Pengurus Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim, Universitas Medan Area.
10. Rektor dan para Wakil Rektor, beserta seluruh civitas akademika Universitas Medan Area.
11. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA, beserta para fungsionaris, rekan-rekan dosen, dan para pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
12. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada Buya Drs. H. Miftahuddin, MBA, Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA, Dr. Heri Kusmanto, MA, Dr. Ir. Zulheri Noer, MP, Isnaini, SH, MH, Ph.D, Dr.

Muaz Zul, SH, M.Hum, Fitriani Tobing, SE, MSi, Muhammad Dharma Tuah Putra Nasution, SE, MSi, Dr. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, Dr. Ferdinad Susilo, S.Si, MSi, Dr. Muhammad Syukur Sihombing, Dr. Aqwa Naser Daulay, Sunaryo, SE, MM, Muhammad Miza Afrizal Siregar, S.Kom, Angga Mahardika Hadibroto, S.Kom, Hardiansyah, S.Kom, Amril Yusuf Harahap, S.Kom, yang telah memberikan bantuan, motivasi dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan studi.

13. Seluruh dosen universitas swasta Islam Provinsi Sumatera Utara yang telah berkenan mengisi angket/kuisisioner disertasi ini.

Penulis menyadari walaupun perhatian dan ketekunan telah dicurahkan dengan maksimal, namun kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki masih dirasakan, dan masih banyak yang perlu diperbaiki. Untuk itu saran yang membangun penulis harapkan agar disertasi ini dapat bermanfaat bagi yang memerlukan.

Medan, Juni 2024

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Hery Syahril
4005173009

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Di dalam naskah disertasi ini banyak dijumpai nama dan istilah teknis (*technical term*) yang berasal dari bahasa Arab ditulis dengan huruf Latin. Pedoman transliterasi yang digunakan untuk penulisan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er

ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	ain	‘	Koma terbalik (di atas)
غ	gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	qaf	Q	Ki
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	w	we
ه	Ha	h	ha
ء	hamzah	’	apostrop
ي	ya	y	ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut :

Tanda Vokal	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	a	A
ـِ	Kasrah	i	I
ـُ	Ḍammah	u	U

b. Vokal Rangkap

Vokal Rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu :

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ـِىَ	Fathah dan ya	ai	a dan i
ـِوَ	Kasrah dan waw	au	a dan u

Contoh: جهاد = jahada
 سئل = su'ila
 روي = ruwiya

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَ - ا	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
إِ - ي	Kasrah dan ya	î	i dan garis di atas
أُ - و	Dammah dan waw	Ū	u dan garis di atas

Contoh :

yaqūlu = يقول , qīla = قيل , ramā = رمى , qāla = قال

d. *Ta Marbūtah* (ة)

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua, yaitu:

1) *Ta marbūtah* hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah “ t ”

Contoh: روضة الأطفال = *rauḍah al-atfāl* = *raudatul-atfāl*

2) *Ta marbūtah* mati

Ta marbūtah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah “ h ”.

Contoh: طلحة = *ṭalḥah*

3) Kalau pada kata terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh :

المنورة = المدينة = *al-Madīnah* *al-Munawwarah* = *al-Madīnatul Munawwarah*

e. Syaddah (*Tasydid*)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab

dilambangkan dengan sebuah tanda syaddah (ˆ) , dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh :

nu'ima = نَعْم , hajj-al = الحج , nazzala = نَزَلَ , rabbanā = رَبَّنَا

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (ال), namun dalam transliterasi ini kata sandang dibedakan atas kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyah*.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh :

الرجل = *ar-rajulu*, السيدة = *as-sayyidatu*, الشمس = *asy-syamsu*

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyah*.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sandang.

Contoh :

القلم = *al-qalamu*

DAFTAR ISI

Disertasi.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
ملخص البحث.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	22
C. Batasan Masalah.....	24
D. Rumusan Masalah	24
E. Tujuan Penelitian	26
F. Manfaat Penelitian	28
BAB II LANDASAN TEORI	30
A. Kontribusi Pendidikan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi.....	30

B. Universitas Sebagai Industri Pada Era Revolusi Industri Digital.....	31
C. Perkembangan Universitas di Indonesia	32
D. <i>Social Identity Theory (SIT)</i>	35
E. Teori Identitas Sosial Dalam Perspektif Islam	37
F. Kinerja Individu/ <i>Employee Performance (EP)</i>	43
G. Keterlibatan Kerja/ <i>Work Engagement (WE)</i>	48
H. Religio-Sentris Komitmen Organisasional (RSKO)	56
I. <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	69
J. <i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	75
K. Keterlibatan Digital/ <i>Digital Engagement (DE)</i>	82
L. Pengaruh Keterlibatan Kerja (<i>WE</i>) terhadap Religio-Sentris Komitmen Organisasional (RSKO)	86
M. Pengaruh Religio-Sentris Komitmen Organisasional (RSKO) terhadap Kinerja Individu (<i>EP</i>).....	89
N. Pengaruh Keterlibatan Kerja (<i>WE</i>) terhadap Kinerja Individu (<i>EP</i>).....	91
O. RSKO memediasi Pengaruh Keterlibatan Kerja (<i>WE</i>) terhadap Kinerja Individu (<i>EP</i>).....	93
P. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> terhadap Keterlibatan Kerja (<i>WE</i>)	96
Q. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> terhadap Religio-Sentris Komitmen Organisasional (RSKO)	100
R. Pengaruh <i>Workplace Spirituality (WPS)</i> terhadap Keterlibatan Kerja (<i>WE</i>)	103

S. Pengaruh <i>Workplace Spirituality (WPS)</i> terhadap Religio-Sentris Komitmen Organisasional (RSKO)	106
T. Pengaruh Keterlibatan Digital (<i>DE</i>) terhadap Keterlibatan Kerja (<i>WE</i>)	111
U. Pengaruh Keterlibatan Digital (<i>DE</i>) terhadap Religio-Sentris Komitmen Organisasional (RSKO)	113
V. Penelitian Terdahulu	116
W. Kerangka Konseptual Penelitian	122
X. Hipotesis.....	123
BAB III METODE PENELITIAN.....	125
A. Jenis Penelitian.....	125
B. Populasi dan Sampel	126
1. Populasi	126
2. Sampel	130
C. Variabel Penelitian	132
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	133
E. Teknik Analisis Data	141
1. Definisi SEM-PLS	142
2. Alasan Penggunaan SEM-PLS	142
3. Model SEM-PLS	145
4. Kriteria Model Pengukuran SEM-PLS	145
5. Model Struktural SEM-PLS	146
6. Uji Keباikan Dan Kecocokan Model.....	147
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	149
A. Hasil Deskripsi Responden	149

1. Jenis Kelamin.....	149
2. Umur	150
3. Pendidikan	152
4. Status Perkawinan.....	153
5. Universitas	154
6. Fakultas.....	155
7. Kepangkatan	157
8. Status Dosen	158
9. Masa Kerja.....	159
10. Penghasilan	160
B. Hasil Kriteria Pengukuran Model SEM-PLS	162
1. Outer Loading	162
2. Diskriminan Validitas	165
3. Average Variance Extracted (AVE)	167
4. Composite Reability	168
5. Cronbach Alpha	169
C. Hasil Model Struktural SEM-PLS.....	171
1. Colinieritas.....	171
2. Signifikan Path Coeficient.....	177
3. Efek Tidak Langsung Spesifik.....	179
4. F Square	180
D. Hasil Uji Keباikan Dan Kecocokan Model	182
1. R Square.....	182
2. Q Square	184
3. SRMR	186
4. Goodness of Fit Index (GoF Index).....	187

E. Pembahasan	189
1. Pembahasan Pengaruh Keterlibatan Kerja Dosen (<i>WE</i>) terhadap Religio-Sentris Komitmen Organisasional (RSKO).....	189
2. Pembahasan Pengaruh Religio-Sentris Komitmen Organisasional (RSKO) terhadap Kinerja Dosen (<i>EP</i>).....	191
3. Pembahasan Pengaruh Keterlibatan Kerja Dosen (<i>WE</i>) terhadap Kinerja Dosen (<i>EP</i>).....	193
4. Pembahasan RSKO memediasi Pengaruh Keterlibatan Kerja Dosen (<i>WE</i>) terhadap Kinerja Dosen (<i>EP</i>).....	194
5. Pembahasan Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> (<i>POS</i>) terhadap Keterlibatan Kerja Dosen (<i>WE</i>).....	197
6. Pembahasan Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> (<i>POS</i>) terhadap Religio-Sentris Komitmen Organisasional (RSKO).....	200
7. Pembahasan Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> (<i>WPS</i>) terhadap Keterlibatan Kerja Dosen (<i>WE</i>).....	203
8. Pembahasan Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> (<i>WPS</i>) terhadap Religio-Sentris Komitmen Organisasional (RSKO).....	206
9. Pembahasan Pengaruh Keterlibatan Digital (<i>DE</i>) terhadap Keterlibatan Kerja Dosen (<i>WE</i>).....	208
10. Pembahasan Pengaruh Keterlibatan Digital (<i>DE</i>) terhadap Religio-Sentris Komitmen Organisasional (RSKO).....	212
BAB V PENUTUP.....	215
A. Kesimpulan	215
B. Saran.....	217
DAFTAR PUSTAKA	219



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah LK, dan GB Universitas Swasta Islam di Sumatera Utara	21
Tabel II.1 Data Jumlah Perguruan Tinggi Di Indonesia	33
Tabel II.2 Peringkat Perguruan Tinggi Swasta Terbanyak	33
Tabel II.3 Data Jumlah Perguruan Tinggi Di Sumatera Utara.....	34
Tabel II.4 Dimensi Kinerja Individu	45
Tabel II.5 Dimensi Keterlibatan Kerja.....	50
Tabel II.6 Definisi Komitmen Organisasi	58
Tabel II.7 Dimensi Komitmen Organisasi	59
Tabel II.8 Definisi Religiositas	61
Tabel II.9 Dimensi Religiositas	62
Tabel II.10 Definisi <i>Religious Commitment</i>	65
Tabel II.11 Dimensi <i>Religious Commitment</i>	66
Tabel II.12 Definisi <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	70
Tabel II.13 Dimensi <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	71
Tabel II.14 Definisi <i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	76
Tabel II.15 Dimensi <i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	77
Tabel II.16 Definisi Keterlibatan Digital (<i>DE</i>)	83
Tabel II.17 Pengaruh Keterlibatan Kerja/Individu terhadap Komitmen Organisasi	87
Tabel II.18 Pengaruh Komitmen Organisasi/Religiositas terhadap Kinerja Individu	90
Tabel II.19 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Individu	91
Tabel II.20 Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Individu	94
Tabel II.21 Pengaruh <i>POS</i> terhadap Keterlibatan Kerja	97

Tabel II.22 Pengaruh <i>POS</i> terhadap Komitmen Organisasi.....	101
Tabel II.23 Pengaruh <i>WPS</i> terhadap Keterlibatan Kerja.....	104
Tabel II.24 Pengaruh <i>WPS</i> terhadap Komitmen Organisasi	108
Tabel II.25 Pengaruh Keterlibatan Digital terhadap Keterlibatan Kerja.....	111
Tabel II.26 Pengaruh Keterlibatan Digital terhadap Komitmen Organisasi	114
Tabel II.27 Penelitian Terdahulu.....	116
Tabel III.1 Kinerja Kepangkatan Dosen	128
Tabel III.2 Data Jumlah Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia	129
Tabel III.3 Data Dosen Tetap.....	129
Tabel III.4 Item pertanyaan dukungan organisasi yang dirasakan yang diadaptasi dari Eisenberger dkk	135
Tabel III.5 Item pertanyaan <i>workplace spirituality</i> yang diadaptasi dari Milliman dkk.....	136
Tabel III.6 Item pertanyaan <i>digital engagement</i> yang diadaptasi dari Hollebeek dkk.....	137
Tabel III.7 Item pertanyaan keterlibatan kerja yang diadaptasi dari UWES-9 dari Schaufeli dkk dkk.....	138
Tabel III.8 Item pertanyaan religius-sentris komitmen organisasional yang diadaptasi dari Worthington dkk dan Allen dan Meyer	139
Tabel III.9 Item pertanyaan kinerja individu yang diadaptasi dari Koopmans dkk	140
Tabel III.10 Skala likert lima poin	141
Tabel IV.1 Tabel Jenis Kelamin Responden.....	150
Tabel IV.2 Tabel Umur Responden	151
Tabel IV.3 Pendidikan Responden.....	152
Tabel IV.4 Status Perkawinan Responden	153

Tabel IV.5 Universitas Homepage Responden.....	154
Tabel IV.6 Fakultas dari Responden Penelitian.....	155
Tabel IV.7 Kepangkatan Responden.....	157
Tabel IV.8 Status Dosen Responden.....	158
Tabel IV.9 Masa Kerja Responden	159
Tabel IV.10 Penghasilan Responden	161
Tabel IV.11 Outer Loading	164
Tabel IV.12 Diskriminan Validitas - Kriteria Fornell Larcke.....	166
Tabel IV.13 Uji Validitas Dengan AVE	167
Tabel IV.14 Composite Reliabilitas	169
Tabel IV.15 Cronbach Alfa.....	170
Tabel IV.16 Colinieritas.....	172
Tabel IV.17 Colinieritas Setelah Indikator D4 dihapus	174
Tabel IV.18 Collinearity Statistic (Inner VIF).....	176
Tabel IV.19 Signifikan Path Coeficient	177
Tabel IV.20 Efek Tidak Langsung Spesifik.....	180
Tabel IV.21 F Square	181
Tabel IV.22 R Square.....	183
Tabel IV.23 Q Square	185
Tabel IV.24 SRMR	186
Tabel IV.25 AVE	188
Tabel IV.26 R Square.....	188

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Sintesa Konsep Religio-sentris Komitmen Organisasional.....	69
Gambar II.2 Kerangka Konseptual Penelitian	122
Gambar IV.1 Grafik Jenis Kelamin	150
Gambar IV.2 Umur Responden.....	151
Gambar IV.3 Pendidikan Responden.....	152
Gambar IV.4 Status Perkawinan	153
Gambar IV.5 Universitas Dengan Responden Terbanyak	155
Gambar IV.6 Fakultas Dengan Responden Yang Terbanyak	156
Gambar IV.7 Kepangkatan Responden.....	158
Gambar IV.8 Status Dosen Responden.....	159
Gambar IV.9 Masa Kerja Dosen	160
Gambar IV.10 Penghasilan Responden	161
Gambar IV.11 Outer Loading	163
Gambar IV.12 Outer Loading Melalui PLS Algorithm	163
Gambar IV.13 Diskriminan Validitas.....	165
Gambar IV.14 Average Variance Extracted (AVE)	167
Gambar IV.15 Composite Reability.....	168
Gambar IV.16 Cronbach Alfa.....	170
Gambar IV.17 Colinieritas	172
Gambar IV.18 Colinieritas Setelah indikator D4 dihapus	174
Gambar IV.19 Signifikan Path Coeficient	177
Gambar IV.20 Path Coeficient Melalui PLS Algorithm.....	178
Gambar IV.21 Efek Tidak Langsung Spesifik.....	179
Gambar IV.22 F Square	181
Gambar IV.23 R Square.....	183

Gambar IV.24 Q Square.....	185
Gambar IV.25 SRMR	187



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN