

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Deskripsi Responden

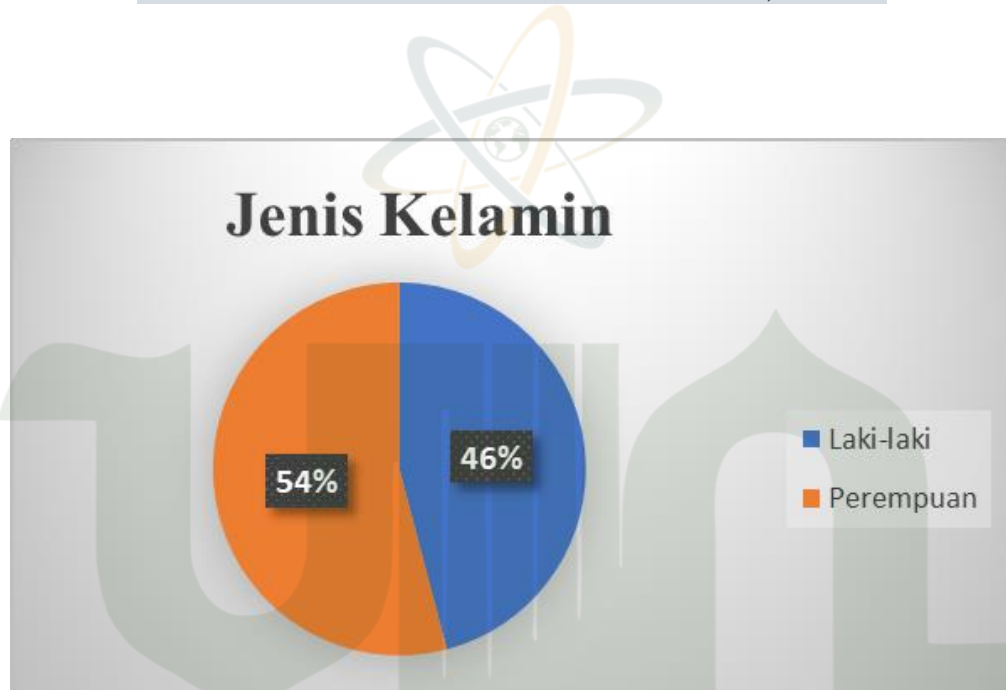
Dalam kurun waktu lebih kurang tiga bulan, responden yang mengisi angket/kuestioner dalam penelitian ini adalah 305 responden. Dari 305 responden yang mengisi angket, 244 responden mengisi angket sesuai/memenuhi ketentuan yang ditetapkan, dan jumlah ini telah memenuhi minimal sampel yang ditetapkan, serta terdapat 61 responden yang mengisi angket tidak sesuai dengan ketentuan. Selanjutnya peneliti mentabulasi deskripsi responden ke dalam sepuluh kelompok berdasarkan deskripsi responden yang terdapat dalam angket sebagai berikut : jenis kelamin, umur, pendidikan, status perkawinan, universitas, fakultas, kepangkatan, status dosen, masa kerja, dan penghasilan. Penjelasan dari masing-masing deskripsi responden disajikan pada sub-sub bab dibawah ini.

1. Jenis Kelamin

Dari 244 responden yang mengisi angket/kuestioner dalam penelitian ini terdapat 112 responden laki-laki, dan 132 responden perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa dosen perempuan lebih respon dalam mengisi angket penelitian ini dibanding dosen laki-laki dengan perbandingan 54% : 46%. Responden yang menjawab berdasarkan jenis kelamin ini penulis sajikan dalam bentuk tabel dan gambar dibawah ini :

Tabel IV.1 Tabel Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	112	45,90%
Perempuan	132	54,10%
Total	244	100,00%



Gambar IV.1 Grafik Jenis Kelamin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

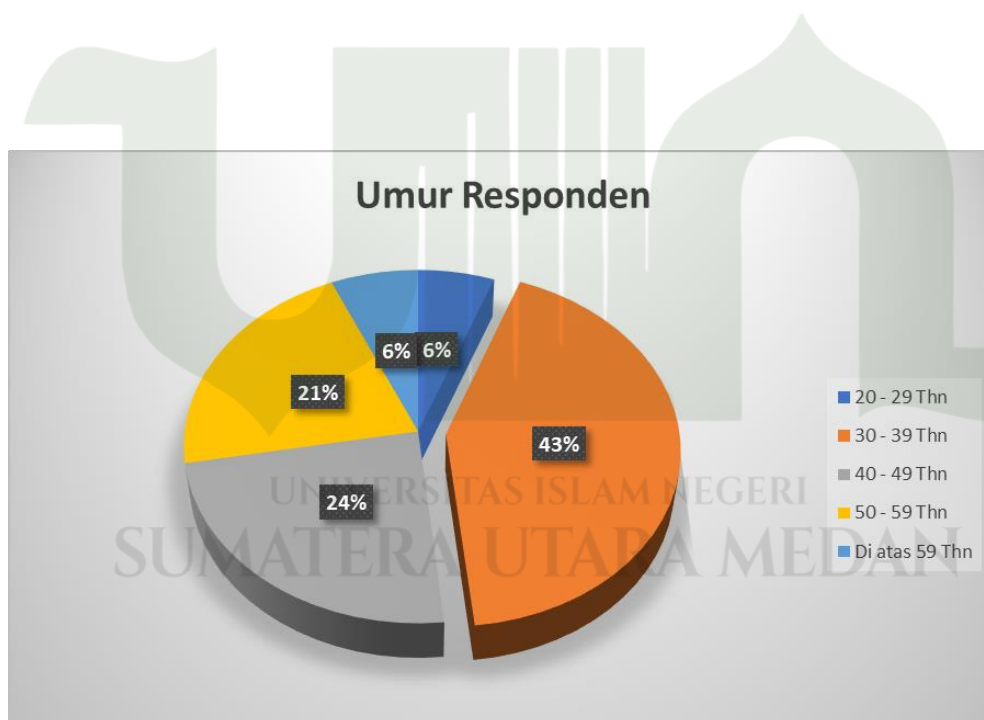
2. Umur

Untuk umur, dari 244 responden yang mengisi angket penelitian, dosen yang berumur > 40 thn lebih merespon angket penelitian ini dibanding dosen yang berusia < 40 thn dengan perbandingan 51% : 49%. Menurut penulis dosen > 40 thn memiliki kepedulian yang tinggi terhadap penelitian

ini. Variasi dari umur responden yang menjawab angket penelitian ini penulis presentasikan dalam bentuk tabel dan gambar dibawah ini :

Tabel IV.2 Tabel Umur Responden

Umur	Jumlah	%
≤ 29 tahun	14	5,74%
30 - 39 tahun	104	42,62%
40 - 49 tahun	58	23,77%
50 - 59 tahun	52	21,31%
Di atas 59 tahun	16	6,56%
Total	244	100,00%



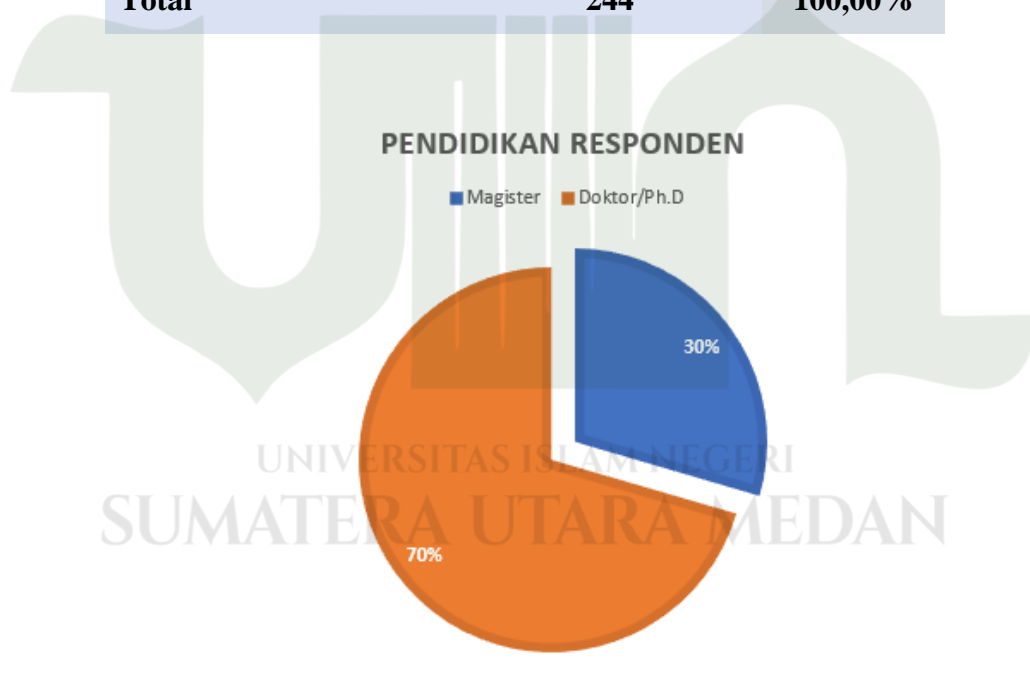
Gambar IV.2 Umur Responden

3. Pendidikan

Untuk tingkat pendidikan, dari 244 responden, 72 responden (29,51 %) berpendidikan Doktor, dan 172 responden (70,49 %) berpendidikan magister. Umumnya pendidikan dosen yang mengisi angket dalam penelitian ini adalah magister (S2). Variasi tingkat pendidikan yang mengisi angket dalam penelitian ini penulis tampilkan pada tabel dan gambar dibawah ini :

Tabel IV.3 Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	%
Doktor/Ph.D	72	29,51%
Magister	172	70,49%
Total	244	100,00%



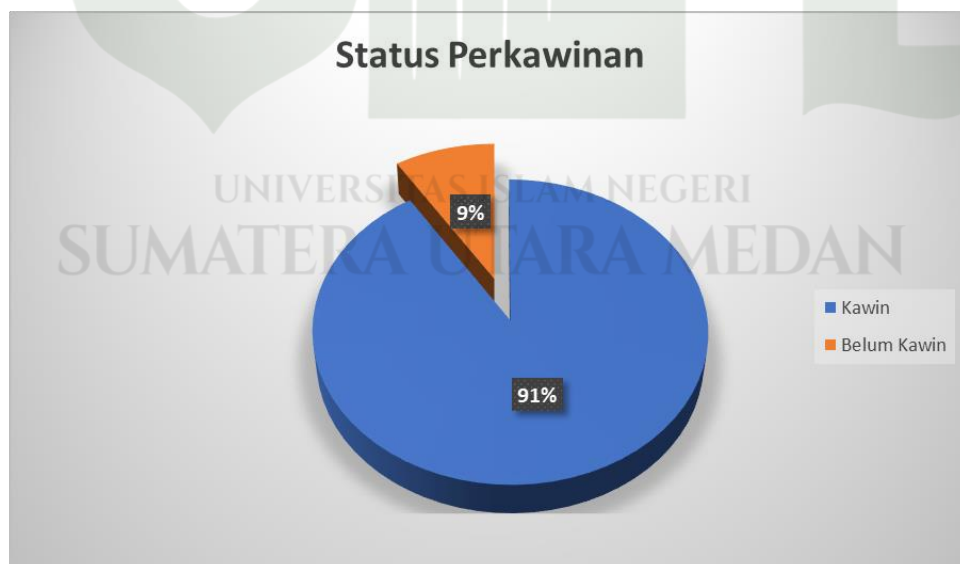
Gambar IV.3 Pendidikan Responden

4. Status Perkawinan

Dari 244 responden penelitian, 9,02 % dosen berstatus belum menikah, dan 90,98 % dosen berstatus menikah. Selisih dosen yang mengisi angket penelitian berdasarkan status ini cukup besar ± 82 %. Hal ini menunjukkan bahwa dosen dengan status kawin lebih memiliki tingkat kepentingan yang tinggi terhadap hasil penelitian ini. Penulis menyajikan hasil angket berdasarkan status perkawinan dibawah ini :

Tabel IV.4 Status Perkawinan Responden

Status Perkawinan	Jumlah	%
Belum Kawin	22	9,02%
Kawin	222	90,98%
Total	244	100,00%



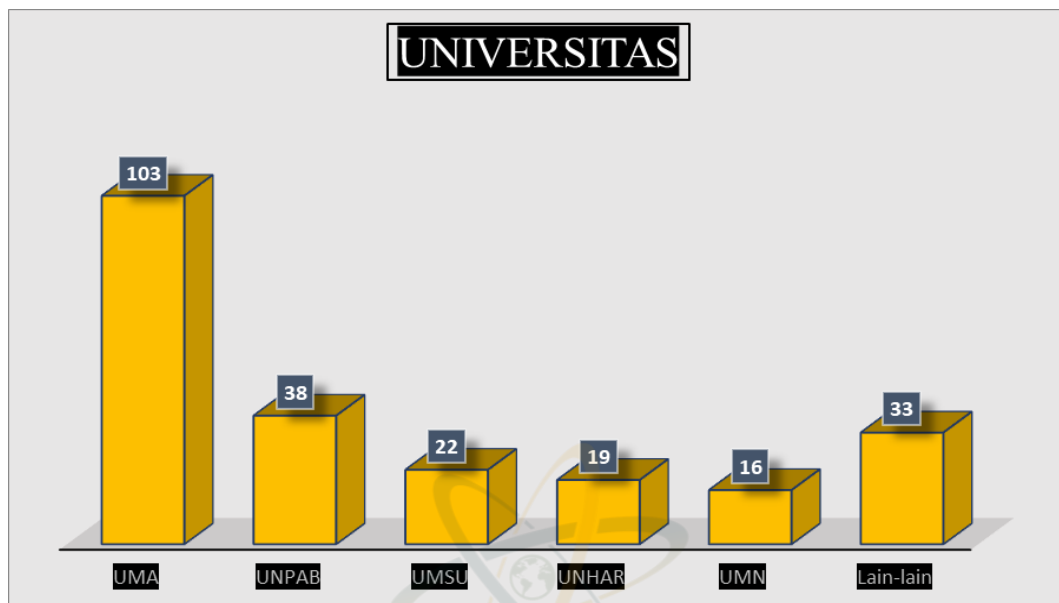
Gambar IV.4 Status Perkawinan

5. Universitas

Responden yang mengisi angket dalam penelitian berasal dari 14 universitas yang ada di Provinsi Sumatera Utara. Pada tabel dan gambar yang disajikan dibawah terdapat 5 universitas yang menjawab angket dengan jumlah terbanyak yaitu : Universitas Medan Area merupakan universitas yang paling banyak menjawab angket dalam penelitian ini dengan jumlah 103 responden, kemudian Universitas Pembangunan Panca Budi 38 responden, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 22 responden, Universitas Harapan 19 responden, dan Universitas Muslim Nusantara 16 responden.

Tabel IV.5 Universitas Homebase Responden

Universitas	Jumlah	%
Universitas Al Washliyah Medan	5	2,05%
Universitas Al-Azhar Medan	8	3,28%
Universitas Battuta	2	0,82%
Universitas Dharmawangsa	4	1,64%
Universitas Harapan Medan	19	7,79%
Universitas Islam Sumatera Utara	5	2,05%
Universitas Medan Area	103	42,21%
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	22	9,02%
Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan	3	1,23%
Universitas Muslim Nusantara Medan	16	6,56%
Universitas Pembangunan Panca Budi	38	15,57%
Universitas Potensi Utama	3	1,23%
Universitas Tjut Njak Dhien	2	0,82%
UPMI MEDAN	14	5,74%
Total Responden	244	100,00%



Gambar IV.5 Universitas Dengan Responden Terbanyak

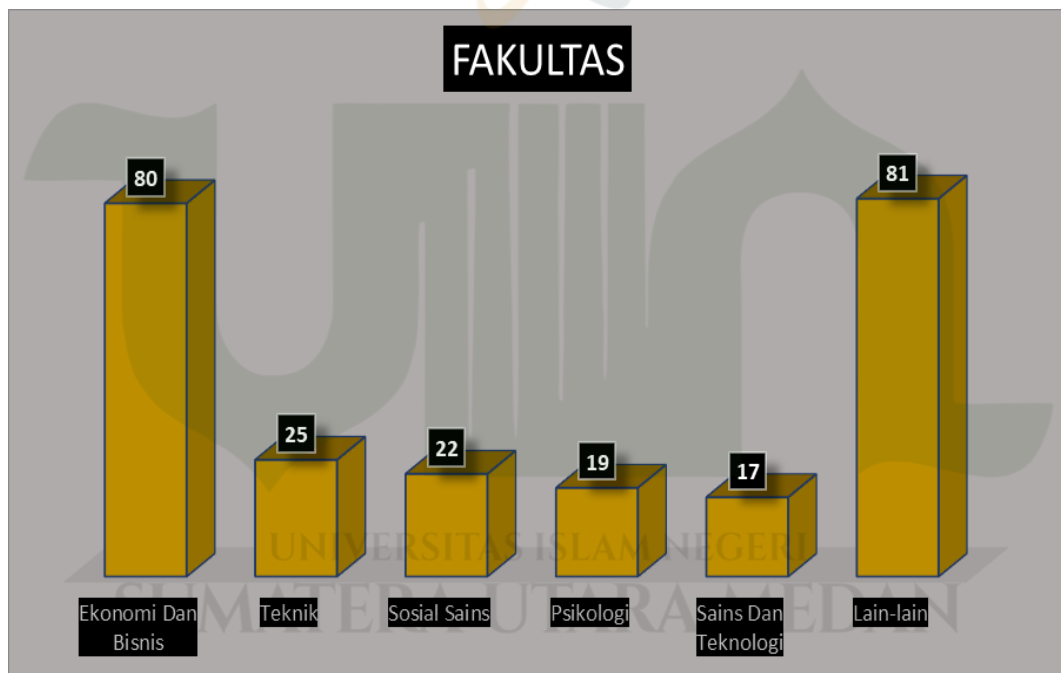
6. Fakultas

Responden yang menjawab angket penelitian berdasarkan fakultas penulis tampilkan pada tabel dan gambar dibawah ini. Terdapat lima fakultas yang paling banyak mengisi angket penelitian ini adalah : ekonomi dan bisnis 80 responden, teknik 25 responden, sosial sains 22 responden, psikologi 19 responden, dan sains dan teknologi 17 responden.

Tabel IV.6 Fakultas dari Responden Penelitian

Fakultas	Jumlah	%
Bahasa dan Komunikasi	6	2,46%
Ekonomi dan Bisnis	80	32,79%
Fakultas Agama Islam	12	4,92%
Fisipol	16	6,56%
Hukum	14	5,74%

Ilmu Administrasi	3	1,23%
Keguruan dan Ilmu Pendidikan	6	2,46%
Komputer dan Teknologi Informasi	5	2,05%
Magister	9	3,69%
Pertanian	7	2,87%
Psikologi	19	7,79%
Sains dan Teknologi	17	6,97%
Sastra	2	0,82%
Seni dan Desain	1	0,41%
Sosial Sains	22	9,02%
Teknik	25	10,25%
Total	244	100,00%



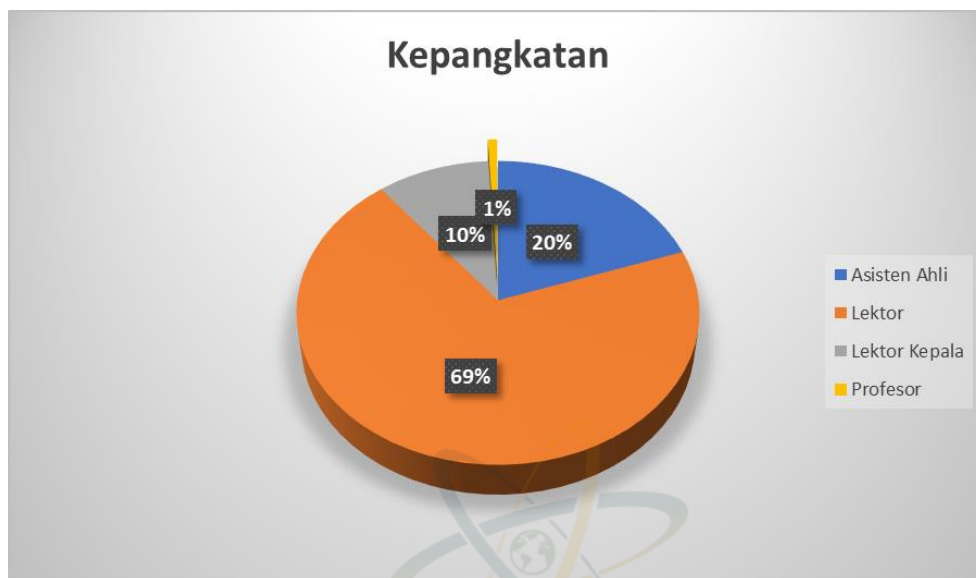
Gambar IV.6 Fakultas Dengan Responden Yang Terbanyak

7. Kepangkatan

Responden yang mengisi angket berdasarkan kepangkatan yang disajikan pada tabel dan gambar dibawah memperlihatkan bahwa sebagian besar dosen berkepangkatan lektor sebanyak 170 responden atau 69,67 % dari total responden, asisten ahli sebanyak 48 responden atau 19,67 %, sedangkan responden yang berkepangkatan lektor kepala dan guru besar sebanyak 26 responden atau 10,66 %. Jika diakumulasikan responden yang berkepangkatan lektor dan asisten ahli dibandingkan dengan responden yang berkepangkatan lektor kepala dan guru besar maka terlihat perbandingannya : 89,34 % : 10,66 %. Hasil perbandingan ini menunjukkan bahwa masih sangat sedikit responden yang berkepangkatan lektor kepala dan guru besar. Hasil angket ini sejalan dengan data Profil dan Direktori Perguruan Tinggi Swasta, LLDIKTI I, 2023, yang menunjukkan kepangkatan untuk lektor kepala dan guru besar dilingkungan LLDIKTI Wilayah I (Sumatera Utara) masih sedikit, dibandingkan dengan kepangkatan lektor dan asisten ahli.

Tabel IV.7 Kepangkatan Responden

Kepangkatan	Jumlah	%
Asisten Ahli	48	19,67
Guru Besar	2	0,82
Lektor	170	69,67
Lektor Kepala	24	9,84
Total	244	100



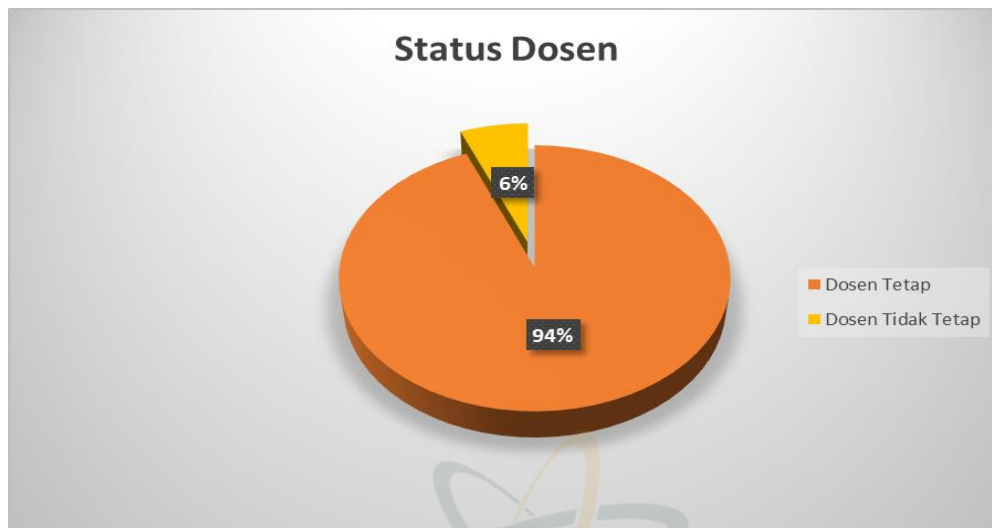
Gambar IV.7 Kepangkatan Responden

8. Status Dosen

Dari 244 responden penelitian, mayoritas berstatus dosen tetap sebanyak 229 responden atau 93,85 %, dan sisanya berstatus dosen tidak tetap sebanyak 15 responden atau 6,15 %. Data status dosen ini ditampilkan dengan tabel dan gambar dibawah ini :

Tabel IV.8 Status Dosen Responden

Status Dosen	Jumlah	%
Dosen Tetap	229	93,85%
Dosen Tidak Tetap	15	6,15%
Total	244	100,00%



Gambar IV.8 Status Dosen Responden

9. Masa Kerja

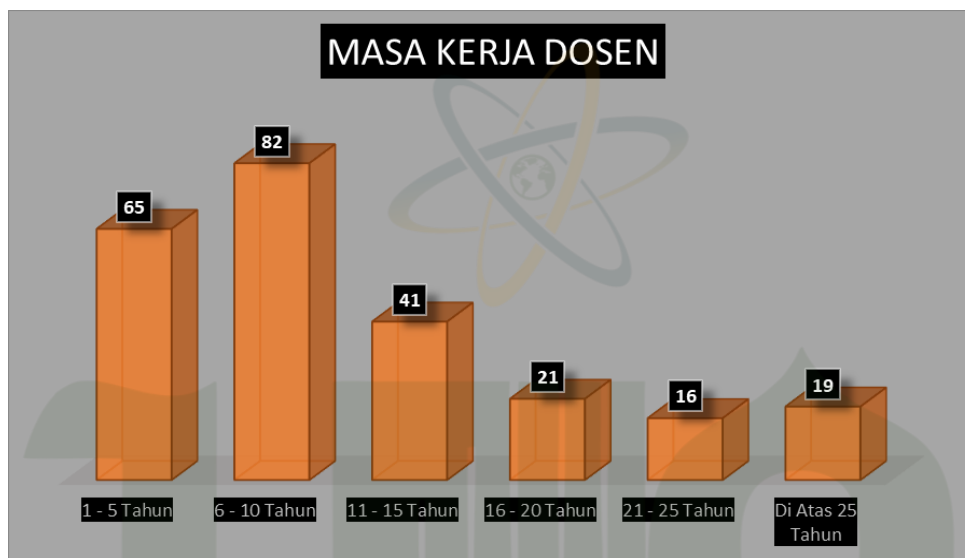
Untuk masa kerja, pada tabel dan gambar dibawah dapat dilihat bahwa responden yang mengisi angket penelitian didominasi oleh dosen yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 82 responden (33,60%), 1-5 tahun sebanyak 65 responden (22,64%), dan 11-15 tahun sebanyak 41 responden (16,80 %). Secara rinci masa kerja responden dalam penelitian ini disajikan dibawah ini :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Tabel IV.9 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	%
1 - 5 tahun	65	26,64%
11 - 15 tahun	41	16,80%
16 - 20 tahun	21	8,61%

21 - 25 tahun	16	6,56%
6 - 10 tahun	82	33,61%
Di atas 25 tahun	19	7,79%
Total	244	100,00%



Gambar IV.9 Masa Kerja Dosen

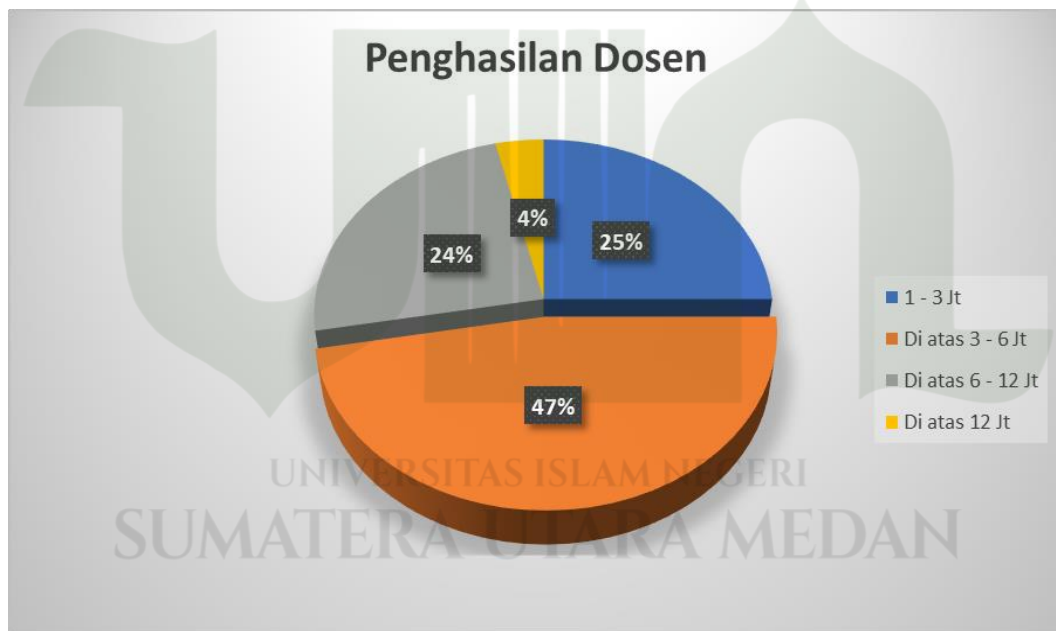
10. Penghasilan

Penghasilan responden dalam penelitian ini, didominasi pada kelompok kisaran di atas 3 jt – 6 jt sebanyak 115 responden (47 %), 0 – 3 jt sebanyak 61 responden (25 %), dan di atas 6 jt – 12 jt sebanyak 59 responden (24 %). Hasil ini menunjukkan bahwa dosen dengan penghasilan diatas 12 jt kurang tertarik untuk menjawab angket dalam penelitian ini dibanding dosen yang berpenghasilan dibawah 12 jt. Jawaban responden berdasarkan penghasilan ini

penulis sajikan secara tabel dan gambar dibawah ini :

Tabel IV.10 Penghasilan Responden

Penghasilan	Jumlah	%
0 - 3 jt	61	25%
Di atas 12 jt	9	4%
Di atas 3 jt - 6 jt	115	47%
Di atas 6 jt - 12 jt	59	24%
Total	244	100%



Gambar IV.10 Penghasilan Responden

B. Hasil Kriteria Pengukuran Model SEM-PLS

1. Outer Loading

Dibawah ini disajikan matrik, gambar, dan tabel dari outer loading yang diperoleh dari SEM-PLS :

Outer Loading

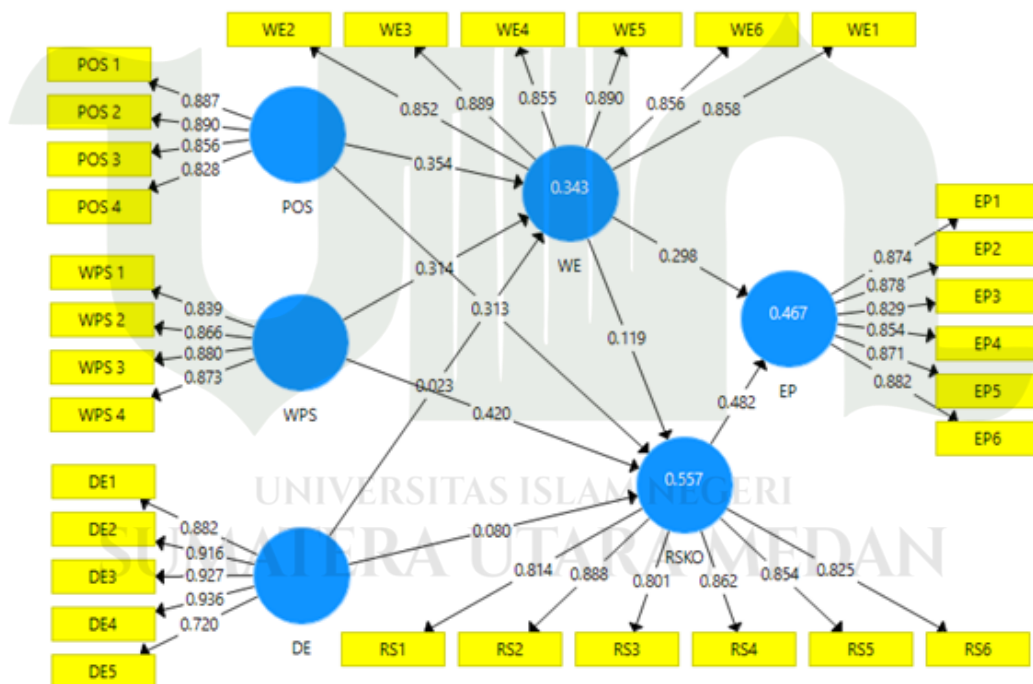
	DE	EP	POS	RSKO	WE	WPS
DE1	0.882					
DE2	0.916					
DE3	0.927					
DE4	0.936					
DE5	0.720					
EP1		0.874				
EP2		0.878				
EP3		0.829				
EP4		0.854				
EP5		0.871				
EP6		0.882				

Outer Loading

	DE	EP	POS	RSKO	WE	WPS
POS 1			0.887			
POS 2			0.890			
POS 3			0.856			
POS 4			0.828			
RS1				0.814		
RS2				0.888		
RS3				0.801		
RS4				0.862		
RS5				0.854		
RS6				0.825		
WE2					0.852	

Outer Loading

	DE	EP	POS	RSKO	WE	WPS
RS6				0.825		
WE2					0.852	
WE3					0.889	
WE4					0.855	
WE5					0.890	
WE6					0.856	
WPS 1						0.839
WPS 2						0.866
WPS 3						0.880
WPS 4						0.873
WE1					0.858	



Gambar IV.12 Outer Loading Melalui PLS Algorithm

Tabel IV.11 Outer Loading

Variabel/ Indikator	POS	WPS	DE	WE	RSKO	Kinerja
POS1	0.887					
POS2	0.890					
POS3	0.856					
POS4	0.828					
WPS1		0.839				
WPS2		0.866				
WPS3		0.880				
WPS4		0.873				
DE1			0.882			
DE2			0.916			
DE3			0.927			
DE4			0.936			
DE5			0.720			
WE1				0.858		
WE2				0.852		
WE3				0.889		
WE4				0.855		
WE5				0.890		
WE6				0.856		
RS1					0.814	
RS2					0.888	
RS3					0.801	
RS4					0.862	
RS5					0.854	
RS6					0.825	
EP1						0.874
EP2						0.878
EP3						0.829
EP4						0.854
EP5						0.871
EP6						0.882

Pada matrik, gambar dan tabel outer loading diatas, dapat dilihat bahwa nilai outer loading dari semua indikator dalam penelitian ini berada pada nilai 0,720 – 0,936 yang berarti sudah diatas atau $> 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam penelitian ini sudah sesuai untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini. Dengan melihat nilai outer loading dalam penelitian ini yang memiliki nilai di atas 0,7, ini menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian telah sesuai untuk mengukur variabel dalam penelitian ini. Bahkan indikator-indikator dalam penelitian ini didominasi dengan nilai yang menunjukkan $> 0,8$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa validitas dari semua variabel dalam penelitian ini adalah kuat.

2. Diskriminan Validitas

Dibawah ini penulis sajikan diskriminan validitas dalam bentuk matrik dan tabel :

Validitas Diskriminan

	DE	EP	POS	RSKO	WE	WPS
DE	0.880					
EP	0.423	0.865				
POS	0.216	0.469	0.866			
RSKO	0.360	0.633	0.598	0.841		
WE	0.237	0.543	0.513	0.508	0.867	
WPS	0.439	0.547	0.493	0.669	0.498	0.865

Gambar IV.13 Diskriminan Validitas

Tabel IV.12 Diskriminan Validitas - Kriteria Fornell Larcke

	DE	EP	POS	RSKO	WE	WPS
DE	0,880					
EP	0,423	0,865				
POS	0,216	0,469	0,866			
RSKO	0,360	0,633	0,598	0,841		
WE	0,237	0,543	0,513	0,508	0,867	
WPS	0,439	0,547	0,493	0,669	0,498	0,865

Dari matrik dan tabel diskriminan validitas dapat dilihat bahwa, semua variabel dalam penelitian ini memiliki diskriminan validity yang baik, dimana semua variabel dalam penelitian ini memiliki akar AVE lebih besar dari korelasi antara variabel/dimensi. Secara khusus diskriminan validitas dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Diskriminan validitas variabel DE memiliki nilai 0,880. Nilai diskriminan validitas ini memiliki nilai yang lebih besar dari korelasi dengan variabel EP, POS, RSKO, WE, dan WPS.
- Diskriminan validitas variabel EP memiliki nilai 0,865. Nilai diskriminan validitas ini memiliki nilai yang lebih besar dari korelasi dengan variabel POS, RSKO, WE, dan WPS.
- Diskriminan validitas variabel POS memiliki nilai 0,866. Nilai diskriminan validitas ini memiliki nilai yang lebih besar dari korelasi dengan variabel RSKO, WE, dan WPS.
- Diskriminan validitas variabel RSKO memiliki nilai 0,841. Nilai diskriminan validitas ini memiliki nilai yang lebih besar dari korelasi dengan variabel WE, dan WPS.

- Diskriminan validitas variabel WE memiliki nilai 0,867. Nilai diskriminan validitas ini memiliki nilai yang lebih besar dari korelasi dengan variabel WPS.
- Diskriminan validitas variabel WPS memiliki nilai 0,865.

3. Average Variance Extracted (AVE)

Berikut ini penulis tampilkan matrik dan tabel average variance extracted dari analisis SEM-PLS :

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak ...	Salin ke Clipboe
	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	
DE	0.926	0.948	0.944	0.774	
EP	0.933	0.935	0.947	0.748	
POS	0.888	0.893	0.923	0.749	
RSKO	0.917	0.919	0.935	0.708	
WE	0.934	0.935	0.948	0.751	
WPS	0.887	0.889	0.922	0.748	

Gambar IV.14 Average Variance Extracted (AVE)

Tabel IV.13 Uji Validitas Dengan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	AVE
DE	0.926	0.948	0.944	0.774
EP	0.933	0.935	0.947	0.748
POS	0.888	0.893	0.923	0.749
RSKO	0.917	0.919	0.935	0.708
WE	0.934	0.935	0.948	0.751
WPS	0.887	0.889	0.922	0.748

Nilai AVE pada gambar dan tabel di atas memperlihatkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE di atas 0,5. Hal ini

menunjukkan bahwa convergent validitas dari setiap konstruk adalah valid. Artinya setiap item pertanyaan yang dibuat dari setiap variabel dalam penelitian ini adalah item-item yang sesuai untuk mengukur setiap variabel yang diukur dalam penelitian ini. Melalui nilai AVE ini dapat dikatakan validitas dari semua variabel dalam penelitian ini adalah kuat.

4. Composite Reability

Nilai composite reability dari hasil PLS Algorithm penulis sajikan dibawah ini :

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata ...
	Cronbach's...	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata ...
DE	0.926	0.948	0.944	0.774
EP	0.933	0.935	0.947	0.748
POS	0.888	0.893	0.923	0.749
RSKO	0.917	0.919	0.935	0.708
WE	0.934	0.935	0.948	0.751
WPS	0.887	0.889	0.922	0.748

Gambar IV.15 Composite Reability

Untuk dapat terlihat secara lebih jelas nilai dari composite reability untuk setiap variabel dalam penelitian ini penulis tampilkan kembali dalam bentuk tabel dibawah ini.

Tabel IV.14 Composite Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Komposit
DE	0,944
EP	0,947
POS	0,923
RSKO	0,935
WE	0,948
WPS	0,922

Dari data pada matrik dan tabel composite reabilitas di atas dapat dilihat bahwa composite reability memiliki nilai di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini telah memiliki konsistensi internal yang baik. Artinya seluruh item yang digunakan dalam penelitian ini telah konsisten atau reliabel untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini. Melalui nilai composite reliability dapat ditakan bahwa reliabilitas variabel dalam penelitian ini adalah tinggi.

5. Cronbach Alpha

Nilai cronbach alfa dari setiap variabel dalam penelitian ini, penulis tampilkan pada matrik dan tabel dibawah ini. Nilai-nilai tersebut diperoleh dari PLS Algorithm.

SEM PLS Mei 2024.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata ...
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilit...	Rata-rata ...
DE	0.926	0.948	0.944	0.774
EP	0.933	0.935	0.947	0.748
POS	0.888	0.893	0.923	0.749
RSKO	0.917	0.919	0.935	0.708
WE	0.934	0.935	0.948	0.751
WPS	0.887	0.889	0.922	0.748

Gambar IV.16 Cronbach Alfa

Tabel IV.15 Cronbach Alfa

Variabel	Cronbach's Alpha
DE	0,926
EP	0,933
POS	0,888
RSKO	0,917
WE	0,934
WPS	0,887

Nilai cronbach alfa yang terdapat pada gambar dan tabel cronbach alfa di atas menunjukkan bahwa nilainya di atas 0,7. Masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alfa pada kisaran 0,887 – 0,934. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai cronbach alfa yang tinggi. Artinya keseluruhan variabel dalam penelitian ini memiliki konsistensi atau reliabilitas yang

tinggi.

Dari kriteria model pengukuran SEM-PLS di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah valid baik secara konvergen dan diskriminan, serta reliabel, hal ini disebabkan karena semua pengukuran validitas dan reliabilitas telah memenuhi ketentuan yang ditetapkan. Bahkan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang kuat/tinggi karena memiliki nilai lebih besar dari yang ditetapkan.

C. Hasil Model Struktural SEM-PLS

1. Colinieritas

Hasil dari PLS Algorithm untuk nilai colinieritas penulis presentasikan pada matrik dan tabel dibawah ini :

Collinearity Statistik (VIF)		Collinearity Statistik (VIF)	
Nilai Outer VIF	Nilai Inner VIF	Nilai Outer VIF	Nilai Inner VIF
DE1	3.094	EP6	3.762
DE2	4.114	POS 1	2.569
DE3	5.406	POS 2	2.798
DE4	5.561	POS 3	2.335
DE5	1.695	POS 4	1.993
EP1	3.299	RS1	2.674
EP2	3.314	RS2	4.263
EP3	2.589	RS3	2.665
EP4	2.763	RS4	2.880

Collinearity Statistik (VIF)

	VIF
RS6	3.162
WE2	3.099
WE3	4.149
WE4	2.830
WE5	3.879
WE6	3.184
WPS 1	2.345
WPS 2	2.667
WPS 3	2.919
WPS 4	2.774
WE1	2.922

Gambar IV.17 Colinieritas

Tabel IV.16 Colinieritas

Indikator	VIF
DE1	3,094
DE2	4,114
DE3	5,406
DE4	5,561
DE5	1,695
WE1	2,922
WE2	3,099
WE3	4,149
WE4	2,830
WE5	3,879
WE6	3,184
POS1	2,569
POS2	2,798
POS3	2,335
POS4	1,993

RS1	2,674
RS2	4,263
RS3	2,665
RS4	2,880
RS5	3,636
RS6	3,162
EP1	3,299
EP2	3,314
EP3	2,589
EP4	2,763
EP5	3,463
EP6	3,762
WPS1	2,345
WPS2	2,667
WPS3	2,919
WPS4	2,774

Dari 31 (tiga puluh satu) indikator dalam penelitian ini, terlihat pada matrik dan tabel terdapat 2 (dua) indikator yang memiliki nilai VIF yang berada di atas 5 (lima), sedangkan indikator yang lain memiliki nilai VIF dibawah 5. Indikator yang memiliki nilai VIF di atas 5 adalah indikator keterlibatan digital 3 dan 4, dengan kode DE3, dan DE4. Hal ini menunjukkan terdapat colineritas pada kedua indikator tersebut. Oleh karena itu maka kedua indikator dari keterlibatan digital tersebut harus dihilangkan/dihapus atau salah satu dari indikator tersebut harus dihapus/dihilangkan. Dalam penelitian ini, peneliti menghapus/menghilangkan indikator DE4 karena memiliki koefisien yang lebih tinggi dari indikator DE3.

Nilai colineritas dari keseluruhan indikator penelitian setelah indikator DE4 dihapus/dihilangkan dalam analisis PLS Algorithm penulis sajikan dibawah ini :

Indikator	VIF
DE1	2.915
DE2	4.017
DE3	3.318
DE5	1.676
EP1	3.299
EP2	3.314
EP3	2.589
EP4	2.763
EP5	3.463
EP6	3.762
POS 1	2.569
POS 2	2.798
POS 3	2.335
POS 4	1.993
RS1	2.674
RS2	4.263
RS3	2.665
RS4	2.880
RS5	3.636
RS6	3.162
WE2	3.099
WE3	4.149
RS6	3.162
WE2	3.099
WE3	4.149
WE4	2.830
WE5	3.879
WE6	3.184
WPS 1	2.345
WPS 2	2.667
WPS 3	2.919
WPS 4	2.774
WE1	2.922

Gambar IV.18 Colinieritas Setelah indikator D4 dihapus

Tabel IV.17 Colinieritas Setelah Indikator D4 dihapus

Indikator	VIF
DE1	2,915
DE2	4,017
DE3	3,318
DE5	1,676
WE1	2,922
WE2	3,099
WE3	4,149
WE4	2,830
WE5	3,879
WE6	3,184
POS1	2,569
POS2	2,798

POS3	2,335
POS4	1,993
RS1	2,674
RS2	4,263
RS3	2,665
RS4	2,880
RS5	3,636
RS6	3,162
EP1	3,299
EP2	3,314
EP3	2,589
EP4	2,763
EP5	3,463
EP6	3,762
WPS1	2,345
WPS2	2,667
WPS3	2,919
WPS4	2,774

Setelah indikator D4 dihapus, dapat dilihat pada gambar dan tabel colinieritas bahwa nilai VIF dari setiap indikator variabel telah memiliki nilai VIF dibawah 5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item/indikator dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

Selanjutnya peneliti tampilkan juga hasil colineritas dari setiap indikator dalam penelitian ini dalam bentuk inner VIF yang diperoleh dari PLS Algorithm sebagai berikut :

Collinearity Statistik (VIF)

	DE	EP	POS	RSKO	WE	WPS
DE				1.216	1.215	
EP						
POS				1.512	1.321	
RSKO		1.347				
WE		1.347		1.522		
WPS				1.693	1.543	

Tabel IV.18 Collinearity Statistic (Inner VIF)

Untuk memperjelas nilai-nilai colinieritas statistic (Inner VIF) dari matrik di atas, penulis sajikan juga hasilnya dalam tabel :

	DE	EP	POS	RSKO	WE	WPS
DE				1.216	1.215	
EP						
POS				1.512	1.321	
RSKO		1.347				
WE		1.347		1.522		
WPS				1.693	1.543	

Pada tabel Inner VIF dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan nilai VIF antar variabel tidak ada yang > 5 . Semua nilai VIF antar variabel berada dibawah 5, tepat berapa pada rentang 1,215 – 1,693.

2. Signifikan Path Coefficient

Untuk menguji hubungan antar variabel yang di hipotesiskan dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan uji signifikan yang hasilnya disajikan pada tabel dan gambar dibawah ini :

SEM PLS Mei 20... PLS Algorithm (...) Bootstrapping (...) Bootstrapping (...) Bootstrapping (...)

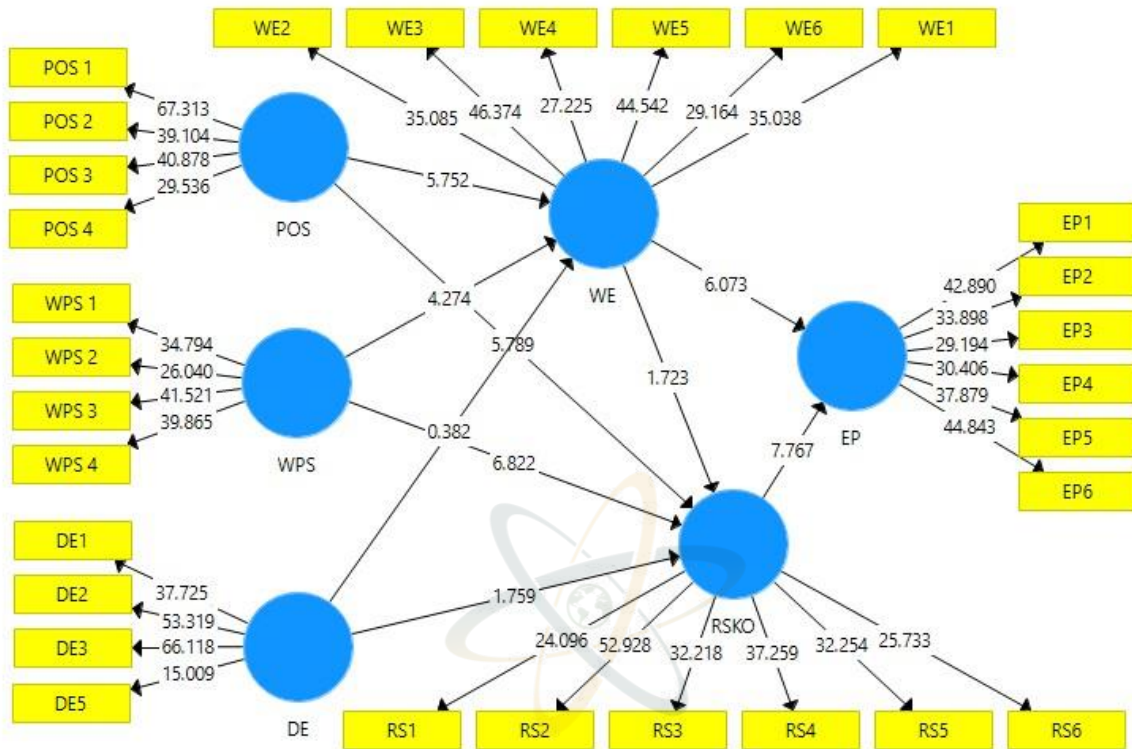
Koefisien Jalur

	Mean, STDEV, T-Values, P-Valu...	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikor...	Sampel	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
DE -> RSKO	0.087	0.089	0.050	1.759	0.040
DE -> WE	0.024	0.033	0.063	0.382	0.351
POS -> RSKO	0.314	0.307	0.054	5.789	0.000
POS -> WE	0.354	0.358	0.062	5.752	0.000
RSKO -> EP	0.482	0.478	0.062	7.767	0.000
WE -> EP	0.298	0.300	0.049	6.073	0.000
WE -> RSKO	0.119	0.117	0.069	1.723	0.043
WPS -> RSKO	0.418	0.423	0.061	6.822	0.000
WPS -> WE	0.313	0.308	0.073	4.274	0.000

Gambar IV.19 Signifikan Path Coefficient

Tabel IV.19 Signifikan Path Coefficient

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
DE -> RSKO	0,087	0,090	0,052	1,660	0,040
DE -> WE	0,024	0,030	0,060	0,401	0,351
POS -> RSKO	0,314	0,310	0,053	5,913	0,000
POS -> WE	0,354	0,357	0,059	5,972	0,000
RSKO -> EP	0,482	0,477	0,067	7,166	0,000
WE -> EP	0,298	0,303	0,048	6,173	0,000
WE -> RSKO	0,119	0,116	0,069	1,722	0,043
WPS -> RSKO	0,418	0,421	0,060	6,990	0,000
WPS -> WE	0,313	0,313	0,067	4,685	0,000



Gambar IV.20 Path Coefficient Melalui PLS Algorithm

Gambar dan tabel diatas menunjukkan koefisien/arah dan nilai signifikansi dari setiap hubungan langsung antara variabel berdasarkan hipotesis yang dibangun/dikemukakan dalam penelitian ini. Koefisien/arah dan nilai signifikansi dari setiap hubungan diperoleh berdasarkan hasil perhitungan bootstrapping SEM-PLS.

Dari 9 (sembilan) hipotesis yang dikemukakan (hubungan langsung), berdasarkan uji signifikan path coefficient, terdapat 8 (delapan) hipotesis memiliki arah yang positif dan signifikan, sedangkan 1 (satu) hipotesis memiliki arah yang positif tetapi tidak signifikan. Secara spesifik koefisien/arah dan signifikansi dari hubungan variabel dapat dikemukakan sebagai berikut :

- POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap WE
- WPS berpengaruh positif dan signifikan terhadap WE
- POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap RSKO
- WPS berpengaruh positif dan signifikan terhadap RSKO
- DE berpengaruh positif dan signifikan terhadap RSKO
- WE berpengaruh positif dan signifikan terhadap RSKO
- WE berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP
- RSKO berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP
- DE berpengaruh positif tetapi **tidak signifikan** terhadap WE

3. Efek Tidak Langsung Spesifik

Untuk menguji hubungan tidak langsung dari hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji signifikan efek tidak langsung yang hasilnya sebagai berikut :

Efek Tidak Langsung Spesifik					
	Mean, STDEV, T-Values, P-Valu...	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikor...	Sampel	Salin ke C
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
WE -> RSKO -> EP	0.057	0.055	0.033	1.739	0.041

Gambar IV.21 Efek Tidak Langsung Spesifik

Tabel IV.20 Efek Tidak Langsung Spesifik

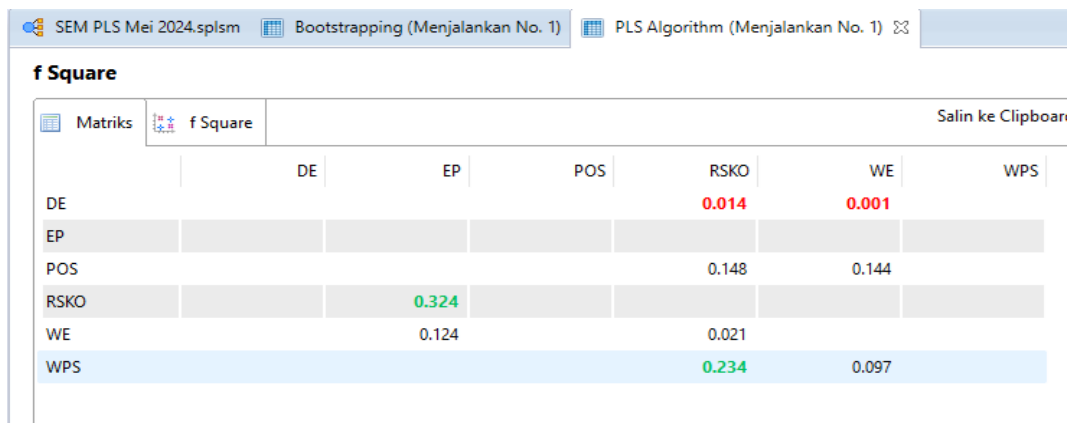
	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
WE -> RSKO -> EP	0,057	0,055	0,033	1,728	0,041

Dari gambar dan tabel efek tidak langsung dapat disampaikan bahwa, RSKO memediasi hubungan WE terhadap EP. Hal ini dapat dijelaskan karena koefisien/arah dari hubungan tidak langsung adalah positif dan signifikan. RSKO memediasi hubungan WE terhadap EP dengan nilai koefisien 0,057 (positif), dan signifikan dengan p-value $0,041 < 0,05$.

Mediasi dari variabel RSKO yang menjembatani hubungan WE terhadap EP adalah bersifat partial mediation. Hal ini disebabkan dari hubungan langsung antara WE terhadap EP adalah positif dan signifikan, dan RSKO memediasi hubungan WE terhadap EP juga positif dan signifikan. Penjelasan ini dikuatkan dengan pendapat Hair dkk (2017) yang mengatakan, jika hubungan langsung antara kedua variabel adalah positif dan signifikan, selanjutnya hubungan tidak langsung juga positif dan signifikan maka disebut sebagai partial mediation.

4. F Square

Pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen pada level struktural hasilnya ditunjukkan pada matrik dibawah ini :



Gambar IV.22 F Square

Tabel IV.21 F Square

	DE	EP	POS	RSKO	WE	WPS
DE				0.014	0.001	
EP						
POS				0.148	0.144	
RSKO		0.324				
WE		0.124		0.021		
WPS				0.234	0.097	

Dari gambar dan tabel F Square dapat dilihat bahwa semua variabel eksogen (POS, WPS, DE, WE, dan RSKO) mempunyai pengaruh terhadap variabel endogen (WE, RSKO, dan EP). Besarnya pengaruh (rendah, sedang, tinggi) variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dijelaskan sebagai berikut :

- DE memiliki pengaruh terhadap WE sebesar 0,001, pengaruhnya adalah rendah.
- DE memiliki pengaruh terhadap RSKO sebesar 0,014, pengaruhnya adalah rendah.
- POS memiliki pengaruh terhadap WE sebesar 0,144, pengaruhnya adalah

rendah.

- POS memiliki pengaruh terhadap RSKO sebesar 0,148, pengaruhnya adalah rendah.
- WPS memiliki pengaruh terhadap WE sebesar 0,097, pengaruhnya adalah rendah.
- WPS memiliki pengaruh terhadap RSKO sebesar 0,234, pengaruhnya adalah sedang.
- WE memiliki pengaruh terhadap RSKO sebesar 0,021, pengaruhnya adalah rendah.
- WE memiliki pengaruh terhadap EP sebesar 0,124, pengaruhnya adalah rendah.
- RSKO memiliki pengaruh terhadap EP sebesar 0,324, pengaruhnya adalah sedang.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel ekosogen dalam penelitian ini (POS, WPS, DE, WE, dan RSKO) memiliki pengaruh terhadap variabel endogen (WE, RSKO, dan EP) dengan skala rendah dan sedang.

D. Hasil Uji Kebaikan Dan Kecocokan Model

1. R Square

Kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen ditunjukkan pada matrik dan tabel dibawah ini :

SEM PLS Mei 2024.splsm Bootstrapping (Menjalankan No. 1) PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) ✖

R Square

Matriks	R Square	Adjusted R Square
	R Square	Adjusted R Square
EP	0.467	0.463
RSKO	0.558	0.551
WE	0.343	0.335

Gambar IV.23 R Square

Tabel IV.22 R Square

	R Square	Adjusted R Square
WE	0.343	0.335
RSKO	0.558	0.551
EP	0.467	0.463

Dari tabel dan gambar R Square dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel eksogen memiliki kemampuan/berkontribusi terhadap variabel endogen. Secara khusus kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Variabel POS, WPS, dan DE berkontribusi terhadap variabel WE sebesar 0,335. Hal menunjukkan bahwa 33,5% variabel WE dapat dijelaskan oleh variabel POS, WPS, dan DE. Kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah sedang.
- Variabel POS, WPS, DE, dan WE berkontribusi terhadap variabel RSKO

sebesar 0,551. Hal menunjukkan bahwa 55,1% variabel RSKO dapat dijelaskan oleh variabel POS, WPS, DE, dan WE. Kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam penelitian ini adalah sedang.

- Variabel POS, WPS, DE, WE, dan RSKO berkontribusi terhadap variabel EP sebesar 0,463. Hal menunjukkan bahwa 46,3% variabel EP dapat dijelaskan oleh variabel POS, WPS, DE, WE, dan RSKO. Kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam penelitian ini adalah sedang.

Secara keseluruhan kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam penelitian ini dapat disimpulkan adalah sedang karena R Square bernilai $\geq 0,33$.

2. Q Square

Pengujian akurasi prediksi variabel eksogen terhadap variabel endogen (Q Square) dalam penelitian ini telah dilakukan. Melalui perhitungan dengan menjalankan blindfolding diperoleh nilai kemampuan variabel eksogen dalam memprediksi variabel yang endogen yang hasilnya disajikan pada gambar dan tabel dibawah ini :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

SEM PLS Mei 2024.splsm Bootstrapping (Menjalankan No. 1) PLS Algorithm (M

Redundansi Validasi-silang Konstruk

Total	Kasus1	Kasus2	Kasus3	Kasus4	Kasus5	Kasu
		SSO		SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)	
DE		976.000		976.000		
EP		1464.000		968.276	0.339	
POS		976.000		976.000		
RSKO		1464.000		901.284	0.384	
WE		1464.000		1091.106	0.255	
WPS		976.000		976.000		

Gambar IV.24 Q Square

Tabel IV.23 Q Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
DE	976,000	976,000	
EP	1464,000	968,276	0,339
POS	976,000	976,000	
RSKO	1464,000	901,284	0,384
WE	1464,000	1091,393	0,255
WPS	976,000	976,000	

Dari data pada gambar dan tabel Q Square dapat dinyatakan bahwa semua variabel eksogen dalam penelitian ini memiliki relevansi prediksi terhadap variabel endogen. Secara spesifik relevansi prediksi variabel eksogen terhadap variabel endogen dijelaskan sebagai berikut :

- POS, WPS, dan DE memiliki relevansi prediksi terhadap WE, hal ini disebabkan Q Sqare bernilai > dari nol. Relevansi prediksi POS, WPS, dan DE terhadap WE adalah sedang karena bernilai 0,255.

- POS, WPS, DE, dan WE memiliki relevansi prediksi terhadap RSKO. Hal ini disebabkan Q Square bernilai > 0 . Relevansi prediksi POS, WPS, DE, dan WE terhadap RSKO adalah tinggi karena bernilai 0,384.
- POS, WPS, DE, WE, dan RSKO memiliki relevansi prediksi terhadap EP. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Q Square bernilai > 0 . Relevansi prediksi POS, WPS, DE, WE, dan RSKO terhadap EP adalah sedang karena bernilai 0,339.

Secara keseluruhan variabel eksogen memiliki relevansi prediksi terhadap variabel endogen sedang (WE, dan EP), dan tinggi (RSKO).

3. SRMR

Nilai SRMR yang disajikan pada tabel dan gambar dibawah ini menunjukkan kecocokan model yang dibangun dalam penelitian ini, hasilnya sebagai berikut :

Tabel IV.24 SRMR

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0.054	0.063
d_ULS	1.332	1.838
d_G	0.867	0.881
Chi-Square	1.229.007	1.246.362
NFI	0.811	0.808

SEM PLS Mei 2024.splsm Bootstrapping (Menjalankan No. 1) PLS Algorit

Fit_Model

Ringkasan Fit rms Theta

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0.054	0.063
d_ULS	1.332	1.838
d_G	0.867	0.881
Chi-Square	1229.007	1246.362
NFI	0.811	0.808

Gambar IV.25 SRMR

Data pada gambar dan tabel SRMR menunjukkan bahwa nilai SRMR yang dapat dilihat dari kolom model estimasi adalah 0,063. Nilai SRMR ini menunjukkan bahwa model estimasi adalah fit karena nilai SRMR berada dibawah 0,08. Artinya model yang dibangun pada penelitian ini adalah fit (cocok), atau memiliki kecocokan yang baik.

4. Goodness of Fit Index (GoF Index)

Pengukuran Goodness of Fit Index dapat diketahui dari perhitungan :

$$\text{GoF Index} = \sqrt{\text{rata-rata AVE} \times \text{rata-rata R Square}}$$

Keterangan : $\sqrt{\quad}$ = akar

Hasil perhitungannya ditampilkan pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.25 AVE

Variabel	AVE
DE	0.774
Kinerja Dosen	0.748
POS	0.749
RSKO	0.708
WE	0.751
WPS	0.748
Total	4.478
Rata-Rata	0,746

Tabel IV.26 R Square

	R Square	Adjusted R Square
WE	0.343	0.335
RSKO	0.558	0.551
EP	0.467	0.463
Total	1.368	1.349
Rata-Rata	0,456	0.450

$$\text{Nilai GoF} = \sqrt{0,746 \times 0,450} = \sqrt{0,3357} = 0,580$$

GoF Index yang bernilai 0,580 menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, baik outer model (model pengukuran) dan inner model (model structural) memiliki kecocokan dengan nilai yang diobservasi, dan memiliki nilai kecocokan yang tinggi (0,580 > 0,36).

Berdasarkan hasil dari beberapa pengukuran uji kebaikan dan kecocokan model (R Square, Q Square, SRMR, dan GoF), dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini adalah model yang baik dan cocok. Model penelitian yang digunakan mampu mengukur nilai yang diobservasi secara keseluruhan

dengan baik dan cocok.

E. Pembahasan

1. Pembahasan Pengaruh Keterlibatan Kerja Dosen (WE) terhadap Religio-Sentris Komitmen Organisasional (RSKO)

Hasil uji model structural menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap RSKO. Hasil positif ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,119 (+), dan signifikan ditunjukkan dengan p-value $0,043 < 0,05$. Hasil hubungan keterlibatan kerja terhadap RSKO ini memberi arti arah hubungan yang searah dan nyata. Jika keterlibatan kerja semakin baik maka RSKO juga akan semakin baik, atau sebaliknya, dan hubungan yang positif tidak hanya terjadi di sampel tetapi juga berlaku di populasi. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis 1 (pertama) yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap RSKO atau hipotesis 1 diterima.

Secara statistik hubungan yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap RSKO dapat dijelaskan dengan adanya korelasi yang kuat antara keterlibatan kerja dan RSKO dengan nilai sebesar 0,508.

Hasil uji hubungan keterlibatan kerja terhadap RSKO ini menguatkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Aboramadan et al., 2020; Akingbola & van den Berg, 2019; Ampofo, Ampofo, Nkrumah, & Ameza-Xemalordzo, 2023; Chambel et al., 2016; H. S.

Jung, Song, & Yoon, 2021; H. S. Jung & Yoon, 2016; J. Lee & Ok, 2016; Saks, 2019; A. Singh, 2022; Walden et al., 2017).

Berdasarkan analisis deskripsi responden, terlihat bahwa dosen perguruan tinggi swasta Islam telah melaksanakan tridarma perguruan tinggi, dimana semua responden telah memiliki pendidikan (minimal S2), kepangkatan, dan masa kerja yang cukup. Untuk memperoleh itu semua sangat terkait dengan keterlibatan kerja dosen yang terkait dengan komitmen.

Hasil penelitian ini telah memberikan pembuktian sesuai yang dikemukakan Dutton dkk (1994), ketika individu atau karyawan (dosen) merasakan terdapat kesesuaian antara nilai-nilai pribadi mereka dengan nilai-nilai organisasi, maka hal tersebut mendorong keterlibatan kerja sebagai wujud identifikasi sosial dan komitmen mereka terhadap organisasi. Dan secara teoritis berdasarkan SIT, individu/karyawan (dosen) yang memiliki identitas sosial yang tinggi terhadap organisasinya akan cenderung memunculkan perilaku yang positif, menjalankan semua aturan-aturan yang digariskan organisasi, berupa bekerja dengan baik, kerjasama, komitmen, dan peningkatan kinerja organisasi (Hogg & Terry, 2000).

Hasil penelitian ini juga telah sesuai dengan Al-Qur'an surah Al An'am ayat 132, dan Surah An Najm ayat 39, yang intinya menyatakan bahwa orang yang bekerja dengan baik akan Allah tingkatkan derajat (komitmen/keteguhan pendirian) pada diri mereka.

2. Pembahasan Pengaruh Religio-Sentris Komitmen Organisasional (RSKO) terhadap Kinerja Dosen (EP)

Berdasarkan hasil pengujian model struktural didapat pengaruh positif dan signifikan dari hubungan RSKO terhadap kinerja dosen. Pengaruh positif ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,482 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai p-value $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien yang positif dari hubungan kedua variabel memberikan arti terdapat hubungan yang searah dari kedua variabel. Jika RSKO meningkat akan mengakibatkan kinerja dosen juga meningkat, demikian juga sebaliknya. P-value $0,000 < 0,05$ memberikan arti bahwa secara fakta (empiris) hubungan positif dari kedua variabel tidak hanya berlaku di sampel tetapi terjadi/berlaku juga di populasi. RSKO berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen memberikan jawaban bahwa hipotesis 2 (kedua) diterima.

Berdasarkan korelasi antar variabel laten menunjukkan bahwa, hubungan yang positif dan signifikan antara RSKO terhadap kinerja dosen dapat terjadi disebabkan adanya korelasi yang kuat antara RSKO dan kinerja dosen yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,633.

Hubungan RSKO terhadap kinerja dosen yang positif dan signifikan telah sejalan dengan hasil penelitian para peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu (Chiu et al., 2020; Hadian Nasab & Afshari, 2019; Sintaasih, 2019; Soomro & Shah, 2019; Vuong et al., 2023; Zaim et al., 2022), dan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu

(Annisa et al., 2023; Firman et al., 2023; Hunjra et al., 2021; Mathew et al., 2018; Surya & Rahajeng, 2023).

Secara teoritis, Dutton dkk, dan Homburg dkk. (1994; 2009), menyatakan bahwa karakteristik dari identitas (SIT) meliputi aspek kognitif, aspek afektif dan aspek perilaku. Sejalan dengan pendapat para peneliti di atas, komponen sentral dari komitmen organisasi adalah identifikasi pribadi dengan organisasi (Meyer et al., 2004; Wiener, 1982). Salah satu aspek penting dari komitmen organisasi adalah aspek afektif yang mengacu pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi (N. J. Allen & Meyer, 1990). Selanjutnya, komitmen organisasi didefinisikan sebagai ikatan atau hubungan antara individu dan organisasi (Mathieu & Zajac, 1990), dan merupakan hasil dari hubungan emosional dan keinginan untuk tetap terhubung dengan organisasi (Mowday et al., 1982).

Religiusitas memiliki nilai-nilai penting yang melekat didalamnya, dan telah menjadi salah satu kekuatan budaya yang paling penting dan memiliki pengaruh yang dominan pada perilaku (Eid, 2013; Zamani-Farahani & Musa, 2012; Zamani-Farahani & Henderson, 2010). Dari penjelasan diatas dapat peneliti katakana bahwa religiusitas memiliki nilai-nilai penting yang menguatkan perilaku sebagai salah satu komponen dari komitmen organisasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa identitas sosial merupakan faktor penting dari peningkatan kinerja individu/karyawan (Liu, Loi, & Lam, 2011).

Hasil penelitian ini juga telah sesuai dengan apa yang disampaikan dalam al-qur'an Surah Al-Fath ayat 10 yang intinya Allah akan memberikan

pahala bagi orang yang berjanji (komitmen), Allah akan memberikan surga bagi orang berkomitmen (QS Fussilat ayat 30), dan barang siapa yang ingin bertemu dengan Allah hendaklah ia mengerjakan amal sholeh dengan sungguh-sungguh (QS Al-Kahfi ayat 110).

3. Pembahasan Pengaruh Keterlibatan Kerja Dosen (*WE*) terhadap Kinerja Dosen (*EP*)

Hasil uji inner model melalui perhitungan bootstrapping menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil positif ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,298 (+), dan signifikan ditunjukkan dengan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$. Hasil hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen ini memberi arti arah hubungan yang searah dan nyata. Jika keterlibatan kerja semakin baik maka kinerja dosen juga akan semakin baik, atau sebaliknya, dan signifikan artinya hubungan yang positif tidak hanya terjadi di sampel tetapi juga berlaku di populasi. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis 1 (pertama) yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen atau hipotesis 3 diterima.

Secara statistik yang ditunjukkan melalui korelasi antar variabel laten dapat dijelaskan bahwa, hubungan yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen dapat terjadi disebabkan adanya korelasi yang kuat antara keterlibatan kerja dan kinerja dosen yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,543.

Hubungan yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan

kinerja dosen dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan para peneliti yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja individu (H. N. Ismail et al., 2019; M. C. C. Lee et al., 2023; Linggiallo et al., 2021; Meswantri & Ilyas, 2018; Naqshbandi et al., 2023; Rumman et al., 2020; Sugianingrat et al., 2019; C.-H. Wang & Chen, 2020; Wu et al., 2022; Yao et al., 2022).

Hubungan yang positif dan signifikan ini dapat dijelaskan secara teoritis melalui SIT. Menurut SIT, seorang individu yang bergabung dalam kelompok sosial, akan mengadopsi identitas dari kelompok tersebut. Seorang individu yang melibatkan diri dalam pekerjaannya dengan semangat, dedikasi dan melibatkan emosional serta intelektualnya mencerminkan kuatnya identitas sosial yang melekat dalam diri mereka, yang menunjukkan keinginan mereka menuju kesuksesan, dan hal ini telah terbukti secara empiris meningkatkan kinerja mereka (M. Kim & Kim, 2021).

Hasil penelitian ini juga telah sesuai dengan yang dijelaskan Alqur'an dalam Surah Al An'am ayat 132 dan Surah An Najm ayat 39 yang intinya bahwa orang akan memperoleh sesuatu sesuai dengan apa yang diusahakannya.

4. Pembahasan RSKO memediasi Pengaruh Keterlibatan Kerja Dosen (WE) terhadap Kinerja Dosen (EP)

Hasil uji inner model melalui perhitungan bootstrapping menunjukkan bahwa RSKO memediasi hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen. Melalui hasil efek tidak langsung dapat dilihat bahwa RSKO memediasi secara

positif dan signifikan hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen. Hasil positif ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,057 (+), dan signifikan ditunjukkan dengan p-value $0,041 < 0,05$. Hasil mediasi RSKO yang positif pada hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen ini memberi arti arah hubungan yang searah. Jika keterlibatan kerja semakin baik maka kinerja dosen juga akan semakin baik, atau sebaliknya melalui perantara RSKO. Hasil mediasi RSKO yang signifikan artinya hubungan yang positif tidak hanya terjadi di sampel tetapi juga berlaku di populasi. RSKO memediasi hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen yang positif dan signifikan bersifat partial mediation. Hal ini dapat dijelaskan karena secara langsung hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen adalah positif dan signifikan, dan hubungan secara tidak langsung RSKO memediasi dengan hasil yang positif dan signifikan juga. Hasil penelitian ini sekaligus menjawab hipotesis 4 (empat) yang menyatakan RSKO memediasi secara positif dan signifikan hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen. Hipotesis 4 diterima.

Secara statistik RSKO memediasi secara positif dan signifikan dapat dijelaskan melalui korelasi variabel laten. Berdasarkan tabel, koefisien korelasi keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen memiliki nilai sebesar 0,543 (korelasi kuat), koefisien korelasi keterlibatan kerja terhadap RSKO bernilai 0,508 (korelasi kuat), dan koefisien korelasi RSKO terhadap kinerja dosen bernilai 0,633 (korelasi kuat). Nilai korelasi korelasi yang kuat ini menyebabkan RSKO memediasi secara positif dan signifikan hubungan

keterlibatan kerja dan kinerja dosen.

RSKO memediasi hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen secara positif dan signifikan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan para peneliti yang hasilnya juga menunjukkan adanya peran mediasi komitmen organisasi secara positif dan signifikan pada hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja individu/karyawan (Mon et al., 2023; Uddin et al., 2018; Vera & Sánchez-Cardona, 2023).

Peran mediasi dari RSKO dalam hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen secara teoritis dapat dijelaskan melalui SIT. Menurut Chaudhary (2017), individu cenderung mengeksperikan dirinya sesuai dengan nilai-nilai/ karakteristik yang diusung kelompok sosial dimana mereka berada, dan mengaktualisasikannya dalam bentuk keterlibatan kerja. Selanjutnya keterlibatan kerja karyawan cenderung meningkatkan komitmen kerja dari karyawan tersebut, karena karyawan merasa mendapatkan penghormatan dengan diberikan tugas dari perusahaan (W. B. Schaufeli & Bakker, 2004). Komitmen individu akan semakin kuat jika individu tersebut memiliki religisitas yang tinggi (Eid, 2013; Zamani-Farahani & Musa, 2012; Zamani-Farahani & Henderson, 2010). Menurut Ricketta (2005), individu akan cenderung mengidentifikasi diri mereka dengan nilai-nilai organisasi, dan identifikasi organisasi merupakan kunci dari SIT, dan hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif identifikasi organisasi dengan kinerja. Dengan demikian secara teoritis (SIT), religius sentris komitmen organisasi memediasi hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja individu telah

terjelaskan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dinyatakan dalam Al-qur'an Orang yang bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh akan Allah tingkatkan derajat (komitmen) mereka (QS Al An'am 132 ; QS QS An Najm 39), dan Orang-orang yang berkomitmen/meneguhkan pendirian akan Allah berikan pahala yang besar (QS Al-Fath ayat 10), surga (QS Fussilat ayat 30), dan perjumpaan dengan Allah (QS Al Kahfi 110).

5. Pembahasan Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap Keterlibatan Kerja Dosen (*WE*)

Hasil uji structural model melalui perhitungan bootstrapping menunjukkan bahwa perceived organizational support (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hasil positif ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,354 , dan signifikan ditunjukkan dengan p-value $0,000 < 0,05$. Hasil hubungan POS terhadap keterlibatan kerja ini memberi arti arah hubungan yang searah. Jika POS semakin baik maka keterlibatan kerja juga akan semakin baik, atau sebaliknya, dan signifikan artinya hubungan yang positif tidak hanya terjadi di sampel tetapi juga berlaku di populasi. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis 5 (lima) yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan POS terhadap keterlibatan kerja. Hipotesis 5 diterima.

Melalui korelasi antar variabel laten dapat dijelaskan bahwa secara statistik, hubungan yang positif dan signifikan antara POS terhadap keterlibatan kerja dapat terjadi disebabkan adanya korelasi yang kuat antara

POS dan keterlibatan kerja yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,513 .

Hubungan yang positif dan signifikan antara POS dan keterlibatan kerja dalam penelitian ini sejalan dan sekaligus menguatkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan para peneliti yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan POS terhadap keterlibatan kerja (Aldabbas et al., 2023; Bonaiuto et al., 2022; Burns, 2016; Caesens et al., 2016; M. Y. Imran et al., 2020; Jankelová et al., 2021; Jin & McDonald, 2017; Musenze et al., 2020; Nargotra & Sarangal, 2023; O. Nazir & Islam, 2017; Ni et al., 2023; Saks, 2019; Sihag, 2020; Tabak & Hendy, 2016; Zhong et al., 2016).

Hubungan POS terhadap keterlibatan kerja secara teoritis dapat dijelaskan melalui SIT. POS merupakan konsep yang terkait dengan SIT. Inti dari SIT adalah bagaimana individu mengkatagorisasikan diri mereka kedalam kelompok sosial dan selanjutnya bagaimana katagorisasi sosial mempengaruhi sikap dan perilaku individu/karyawan. Individu yang mengidentifikasi diri mereka dengan kelompoknya akan mengembangkan identitasnya dan rasa memiliki terhadap kelompoknya. Menurut De Roeck dkk (2016), identifikasi karyawan dengan organisasi bersifat positif pada dukungan organisasi. Dukungan organisasi merupakan dukungan nyata dan/atau tidak nyata dari organisasi terhadap karyawannya, sehingga memberikan tanda positif sejauh mana organisasi mempertimbangkan anggotanya secara kognitif dan emosional (Eisenberger et al., 1986; Kang, Gatling, & Kim, 2015). Dukungan organisasi memberikan arti pada individu

dalam organisasi untuk mementingkan kepentingan organisasi dan membantu organisasi mewujudkan tujuannya (Rhoades et al., 2001). Identitas sosial yang diadopsi oleh individu atau karyawan adalah bentuk dukungan organisasi kepada individu/karyawan. Identitas organisasi menggambarkan hubungan psikologis antara individu dan organisasi, dimana dalam interaksinya individu dan organisasi memiliki ikatan kognitif, emosional, dan subjektif yang mendalam dengan individu sebagai entitas sosial (Karanika-Murray et al., 2015). POS yang dirasakan individu dapat mempengaruhi kekuatan identitas organisasi tersebut, yang pada akhirnya mempengaruhi sikap dan perilaku ditempat kerja, seperti keterlibatan kerja. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Knippenberg dan Schie (2000), inti dari pada SIT adalah identifikasi organisasi, dimana identifikasi organisasi yang kuat mampu memberikan hasil yang positif, seperti keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Demikian juga yang dikemukakan oleh Nazir dan Islam (2017), identifikasi organisasi (SIT) akan menjadi lebih kuat jika individu/karyawan merasakan dukungan organisasi, dan akan meningkatkan keterlibatan kerja ditempat kerja. Dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa mekanisme hubungan POS dan keterlibatan kerja dapat dijelaskan melalui SIT.

Untuk menghasilkan dukungan organisasi yang dirasakan yang baik dapat didukung oleh perilaku pemimpin yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan QS. Al Maidah 8 yang menyatakan bahwa hendaklah kita menegakkan kebenaran dan berlaku adil karena adil mendekatkan kita kepada taqwa, dan memutuskan urusan dengan musyawarah (QS Asy-Syura 38).

Pemimpin yang menegakkan kebenaran dan adil serta mengutamakan musyawarah dalam pengambilan keputusan, maka akan menciptakan dukungan organisasi yang dirasakan yang positif dan akan meningkatkan keterlibatan kerja.

6. Pembahasan Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap Religio-Sentris Komitmen Organisasional (RSKO)

Hasil uji structural model melalui perhitungan bootstrapping menunjukkan bahwa *perceived organizational support (POS)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap RSKO. Hasil positif ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,314, dan signifikan ditunjukkan dengan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$. Hasil hubungan POS terhadap RSKO ini memberi arti arah hubungan yang searah. Jika POS semakin baik maka RSKO juga akan semakin baik, atau sebaliknya. Signifikan artinya hubungan yang positif antara POS terhadap RSKO tidak hanya terjadi di sampel tetapi juga berlaku di populasi. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis 6 (enam) yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan POS terhadap RSKO. Hipotesis 6 diterima.

Penjelasan mengapa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap RSKO pada penelitian ini dapat dilihat dari korelasi antara kedua variabel. Melalui korelasi antar variabel laten dapat dijelaskan bahwa secara statistik, hubungan yang positif dan signifikan antara POS terhadap RSKO dapat terjadi disebabkan adanya korelasi yang kuat antara POS dan RSKO yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,598.

Hubungan yang positif dan signifikan antara POS dan RSKO dalam

penelitian ini telah dinyatakan juga pada hasil penelitian terdahulu yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan POS terhadap komitmen organisasi (Abou Hashish, 2017; Alshaabani et al., 2021; V. Gupta et al., 2016; Jaiswal & Dhar, 2016; O. Nazir & Islam, 2017; Pattnaik et al., 2020; Saadeh & Suifan, 2020; Sheikh, 2022; Sumardjo & Supriadi, 2023; To & Huang, 2022). Hasil penelitian ini sejalan dan sekaligus menguatkan hasil penelitian terdahulu.

Secara teoritis SIT dapat menjelaskan hubungan POS dengan religius sentris komitmen organisasi dalam hal ini diasumsikan dengan komitmen organisasi. Premis utama dari SIT adalah identifikasi organisasi, dimana individu akan mengkatagorisasikan diri mereka dalam kelompok sosial, dan selanjutnya mereka akan mengadopsi identitas organisasi dimana mereka berada (Tajfel et al., 1979). Menurut De Roeck dkk (2016), identifikasi karyawan dengan organisasi bersifat positif pada dukungan organisasi. Dukungan organisasi merupakan dukungan nyata dan/atau tidak nyata dari organisasi terhadap karyawannya, sehingga memberikan tanda positif sejauh mana organisasi mempertimbangkan anggotanya secara kognitif dan emosional (Eisenberger et al., 1986; Kang et al., 2015). Dukungan organisasi memberikan arti pada individu dalam organisasi untuk mementingkan kepentingan organisasi dan membantu organisasi mewujudkan tujuannya (Rhoades et al., 2001). Nilai-nilai yang berlaku pada organisasi merupakan identitas sosial yang diadopsi oleh individu atau karyawan, dan merupakan bentuk dukungan organisasi kepada individu/karyawan. Individu yang telah

mengadopsi identitas organisasi dan merasakan kesesuaian identitas pribadi dengan identitas sosial, maka hal ini akan menjadi dukungan organisasi yang dirasakan yang akan memunculkan rasa sayang dan memiliki organisasi dimana mereka berada yang ditunjukkan dalam sikap dan perilaku yang positif ditempat kerja. Identitas organisasi menggambarkan hubungan psikologis antara individu dan organisasi, dimana dalam interaksinya individu dan organisasi memiliki ikatan kognitif, emosional, dan subjektif yang mendalam dengan individu sebagai entitas sosial (Karanika-Murray et al., 2015). Berdasarkan penelitian terdahulu POS adalah sumberdaya yang mampu meningkatkan komitmen organisasi (Byrne & Hochwarter, 2008; Rhoades & Eisenberger, 2002; Y. Zhang et al., 2012), dan komitmen afektif (Meyer et al., 2002; O. Nazir & Islam, 2017). Ketika individu memiliki identifikasi yang kuat dengan organisasi maka individu tersebut akan cenderung memiliki komitmen afektif yang tinggi (Riketta, 2005), dan individu/karyawan akan merasakan memiliki kewajiban untuk berkomitmen (komitmen normative) pada organisasi karena mereka telah menjadi bagian dari identitas organisasi (Meyer & Herscovitch, 2001). Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa SIT telah dapat menjelaskan hubungan POS dengan RSKO.

Pemimpin yang menegakkan kebenaran, berlaku adil adalah bentuk perilaku yang mencerminkan apa yang dinyatakan dalam QS. Al Maidah 8, dan mengambil keputusan dengan musyawarah mencerminkan QS. Asy-Syura 38 adalah bentuk dukungan organisasi yang baik yang akan dirasakan positif oleh pegawai/karyawan, yang akan berdampak pada peningkatan

komitmen kepada organisasi.

7. Pembahasan Pengaruh *Workplace Spirituality* (WPS) terhadap Keterlibatan Kerja Dosen (WE)

Hasil uji structural model melalui perhitungan bootstrapping menunjukkan bahwa workplace spirituality (WPS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hasil positif ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,313, dan signifikan ditunjukkan dengan p-value $0,000 < 0,05$. Hasil hubungan WPS terhadap keterlibatan kerja ini memberi arti arah hubungan yang searah. Jika WPS semakin baik maka keterlibatan kerja juga akan semakin baik, atau sebaliknya. Signifikan artinya hubungan yang positif antara WPS terhadap keterlibatan kerja tidak hanya terjadi di sampel tetapi juga berlaku di populasi. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis 7 (tujuh) yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan WPS terhadap keterlibatan kerja. Hipotesis 7 diterima.

Penjelasan mengapa WPS berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pada penelitian ini dapat dilihat dari korelasi antara kedua variabel. Melalui korelasi antar variabel laten dapat dijelaskan bahwa secara statistik, hubungan yang positif dan signifikan antara WPS terhadap keterlibatan kerja dapat terjadi disebabkan adanya korelasi yang kuat antara WPS dan keterlibatan kerja yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,498.

Hasil yang positif dan signifikan pada hubungan antara WPS dan keterlibatan kerja dalam penelitian ini telah dinyatakan juga pada hasil

penelitian terdahulu yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan WPS terhadap keterlibatan kerja (Aboramadan & Dahleez, 2021; Adi & Fithriana, 2020; Bantha et al., 2023; De Carlo et al., 2020; Naval Garg, 2017; M. Iqbal et al., 2020; Lianto et al., 2018; Margaretha et al., 2021; Milliman et al., 2018; Petchsawang & McLean, 2017; Pradhan et al., 2022; Rashidin et al., 2020; P. K. Sharma & Kumra, 2020; van der Walt, 2018).

Salah satu premis dari SIT adalah individu/karyawan mengadopsi identitas sosial/kelompok, yang pada akhirnya identitas kelompok ini yang mengarahkan sikap dan perilaku individu/karyawan ditempat kerja (Tajfel et al., 1979). Selanjutnya menurut SIT, perilaku individu di tempat kerja sangat ditentukan pada sejauh mana adanya spiritualitas di tempat kerja dan adanya keetisan lingkungan kerja mereka (Pagliaro et al., 2018). Hubungan individu dengan kelompok/organisasi tidak hanya mengembangkan afiliasi mereka tetapi juga berkontribusi pada pemahaman yang berbeda tentang bagaimana mereka berperilaku (M. Guan & So, 2016). Organisasi berupaya untuk mengembangkan budaya yang didasarkan pada spiritualitas dengan tujuan untuk membantu karyawan membentuk afiliasi dengan organisasi mereka dan juga menghindari karyawan untuk terlibat dalam perilaku yang tidak etis (Muavia et al., 2022). Dalam hal ini spiritualitas ditempat kerja merupakan identitas sosial yang mengarahkan perilaku karyawan ditempat kerja untuk menghindari perilaku yang tidak etis ditempat kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Zhang (2020) menemukan bahwa karyawan yang menerapkan spiritualitas ditempat kerja berperilaku lebih baik dalam organisasi.

Spiritualitas di tempat kerja sangat diinginkan untuk menjadi perilaku individu di tempat kerja karena akan mampu mengerahkan upaya yang signifikan terhadap pekerjaan mereka (Milliman et al., 2003). Penjelasan di atas dapat peneliti pahami sekaligus menguatkan bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan identifikasi organisasi yang mengarahkan sikap dan perilaku individu ditempatkan yang positif dan etis. Keterlibatan kerja seorang karyawan dalam organisasi sangat ditentukan dari sejauhmana tingkat identifikasi organisasi karyawan tersebut, dan tingkat identifikasi organisasi ini berpotensi melemahkan atau menguatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan (Karanika-Murray et al., 2015). Ketika seseorang merasa bahwa organisasinya meningkatkan spiritualitas, maka hal tersebut akan mendorong orang tersebut untuk terlibat dan bertanggungjawab dalam pekerjaan (M. Iqbal et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa identifikasi organisasi yang berlandaskan pada workplace spirituality akan menguatkan keterlibatan individu/karyawan dalam pekerjaan. Dari penjelasan ini dapat dikatakan bahwa SIT dapat menjelaskan hubungan WPS terhadap keterlibatan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dinyatakan Al-qur'an agar kita menerapkan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari (QS. Al-Baqarah 208), menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah yang mungkar, merekalah orang-orang yang beruntung (QS Ali Imran 104), dan mereka termasuk orang-orang yang saleh (QS Ali Imran 114), dan orang yang menerapkan workplace spirituality di tempat kerja menunjukkan perilaku jujur, setia, dan **pekerja keras** (Bhatti, 2015).

8. Pembahasan Pengaruh *Workplace Spirituality* (WPS) terhadap Religio-Sentris Komitmen Organisasional (RSKO)

Hasil uji structural model melalui perhitungan bootstrapping menunjukkan bahwa workplace spirituality (WPS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap RSKO. Hasil positif ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,418, dan signifikan ditunjukkan dengan p-value $0,000 < 0,05$. Hasil hubungan WPS terhadap RSKO yang positif ini memberi arti arah hubungan yang searah. Jika WPS semakin baik maka RSKO juga akan semakin baik, atau sebaliknya. Hasil hubungan WPS terhadap RSKO yang signifikan artinya hubungan yang positif antara WPS terhadap RSKO tidak hanya terjadi di sampel tetapi juga berlaku di populasi. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis 8 (delapan) yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan WS terhadap RSKO. Hipotesis 8 diterima.

WPS berpengaruh positif dan signifikan terhadap RSKO pada penelitian ini dapat dijelaskan melalui korelasi antara kedua variabel. Melalui korelasi antar variabel laten dapat dijelaskan bahwa secara statistik, hubungan yang positif dan signifikan antara WPS terhadap RSKO dapat terjadi disebabkan adanya korelasi yang kuat antara WPS dan RSKO yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,669.

Pengaruh WPS terhadap RSKO yang positif dan signifikan dalam penelitian ini telah didukung atau sejalan/sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan para peneliti yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada hubungan WPS terhadap komitmen organisasi

(Adi & Fithriana, 2020; Al-Mahdy et al., 2022; Djafri & Noordin, 2017; Naval Garg, 2017; A. Gupta & Kaur, 2023; Jena & Pradhan, 2018; Jeon & Choi, 2021; Kazemipour et al., 2012; Neubert & Halbesleben, 2015; Rahman et al., 2019; Saadatyar et al., 2019; Sapta et al., 2021; Sintaasih, 2019). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Ntalianis dan Raja (2018), telah menemukan bahwa komitmen individu/karyawan terhadap organisasi akan lebih kuat manakala didukung religiositas yang tinggi.

Penjelasan secara teoritis berdasarkan SIT, individu mengadopsi identitas organisasi, sehingga sikap dan perilaku mereka sejalan dengan nilai-nilai organisasi (Tajfel et al., 1979). Organisasi juga berupaya untuk mengembangkan budaya yang didasarkan pada spiritualitas dengan tujuan untuk membantu karyawan membentuk afiliasi dengan organisasi mereka dan juga menghindari karyawan untuk terlibat dalam perilaku yang tidak etis (Muavia et al., 2022). Dalam hal ini spiritualitas ditempat kerja merupakan identitas sosial (SIT) yang mengarahkan perilaku karyawan ditempat kerja untuk menghindari perilaku yang tidak etis ditempat kerja. Menurut Brewer (1991), dan Shore dkk (2011), identifikasi organisasi memunculkan rasa memiliki dan keunikan/kekhasan . Manakala salah satu dari kedua kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka individu akan menghadapi ketegangan dalam menjalankan pekerjaan (KP et al., 2019). Menurut Sintaasih (2019) semakin tinggi spiritualitas kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi dan semakin baik kinerja ditempat kerja. Individu yang memiliki identifikasi yang melekat secara kuat dalam dirinya (SIT), akan memiliki komitmen organisasi

yang tinggi (Chen et al., 2015). Dan komitmen individu terhadap organisasi akan semakin kuat manakala didukung oleh religiusitas yang tinggi (Ntalianis & Raja, 2018). Dalam penelitian ini mekanisme hubungan WPS terhadap RSKO telah dapat dijelaskan melalui SIT.

Hasil penelitian ini juga telah sesuai dengan Al-qur'an, bahwa kita harus menerapkan nilai-nilai agama (spiritualitas) dalam kehidupan sehari-hari (QS. Al-Baqarah 208), menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah yang mungkar, merekalah orang-orang yang beruntung (QS Ali Imran 104), dan mereka termasuk orang-orang yang saleh (QS Ali Imran 114), dan orang yang menerapkan spiritualitas ditempat kerja akan membentuk perilaku jujur, setia (komitmen), dan pekerja keras (Bhatti, 2015).

9. Pembahasan Pengaruh Keterlibatan Digital (DE) terhadap Keterlibatan Kerja Dosen (WE)

Hasil uji structural model melalui perhitungan bootstrapping menunjukkan bahwa keterlibatan digital (DE) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hasil positif ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,024, namun tidak signifikan yang ditunjukkan dengan p-value $0,351 > 0,05$. Hasil pengaruh DE terhadap keterlibatan kerja yang positif ini memberi arti arah hubungan yang searah. Artinya, jika DE semakin baik maka keterlibatan kerja juga akan semakin baik, atau sebaliknya. Hasil pengaruh DE terhadap keterlibatan kerja yang tidak signifikan artinya hubungan yang positif antara DE terhadap keterlibatan kerja hanya terjadi/berlaku di sampel tetapi tidak berlaku di populasi, atau hasil dari

hubungan kedua variabel yang positif ini tidak dapat digeneralisasi pada populasi. Hasil penelitian ini berarti menolak hipotesis 9 (sembilan) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan DE terhadap keterlibatan kerja. Hipotesis 9 ditolak.

Keterlibatan digital (DE) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja pada penelitian ini dapat dijelaskan melalui korelasi antara kedua variabel. Melalui korelasi antar variabel laten dapat dijelaskan secara statistik bahwa, hubungan yang positif tetapi tidak signifikan antara DE terhadap keterlibatan dapat terjadi disebabkan adanya korelasi yang rendah antara DE dan keterlibatan kerja yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,225.

Pengaruh DE terhadap keterlibatan kerja yang positif tetapi tidak signifikan dalam penelitian ini telah bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan para peneliti yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada hubungan DE terhadap keterlibatan kerja (A. J. Chan et al., 2021; Molino et al., 2020; Niță & Guțu, 2023; Y. Singh & Atwal, 2019; Zahoor et al., 2022).

Walaupun terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara keterlibatan digital (DE) terhadap keterlibatan kerja, namun secara teori arahnya adalah positif. Pengaruh yang positif antara keterlibatan digital (DE) terhadap keterlibatan kerja secara teoritis melalui SIT dapat dijelaskan. SIT memiliki karakteristik kognitif (kemampuan), dan afektif (perasaan) (Algesheimer et al., 2005; Bagozzi & Dholakia, 2002, 2006; Dutton et al., 1994; Homburg et

al., 2009; Karasawa, 1991). Keterlibatan digital memiliki karakteristik berupa: perasaan atau emosi (afektif) (Paruthi & Kaur, 2017; Viglia et al., 2018), kemampuan (kognitif) (Helsper & Eynon, 2013; Viglia et al., 2018), dan interaksi (Dwi Saputra et al., 2021; Gurung & Rutledge, 2014; Hietajärvi et al., 2022). Karakteristik-karakteristik dari keterlibatan digital yang dikemukakan para peneliti menunjukkan bahwa keterlibatan digital merupakan aplikasi dari SIT. Identitas sosial berupa kepemilikan psikologis (emosional) seorang karyawan terhadap organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja (Dai et al., 2021). Dengan demikian hubungan keterlibatan digital terhadap keterlibatan kerja dapat dijelaskan melalui SIT.

Ketidak signifikanan hubungan keterlibatan digital (DE) terhadap keterlibatan kerja disamping rendahnya korelasi/hubungan antara kedua variabel, peneliti juga mengkaitkan hasil yang tidak signifikan ini dengan data jawaban responden pada penelitian ini. Pada data deskripsi responden, khususnya deskripsi responden untuk masa kerja, kepangkatan, dan umur responden dapat peneliti bandingkan :

Untuk masa kerja responden, 32% (78 responden) telah memiliki masa kerja 11 – 25 tahun, sedangkan untuk kepangkatan, 89% (218 responden) masih berkepangkatan asisten ahli dan lektor. Berdasarkan perbandingan data ini, peneliti menduga kurangnya keterlibatan digital dosen yang dapat meningkatkan kemampuan dosen khususnya pada bidang penelitian. Hal ini dapat peneliti jelaskan pada saat dosen ingin mengurus

kenaikan pangkat/golongan yang menjadi kendala umumnya adalah kurangnya penelitian dosen. Kurangnya penelitian dosen ini sangat terkait dengan kemampuan dosen untuk menghasilkan penelitian yang berkualitas baik dan kemampuan dosen untuk mempublikasi hasil penelitian pada jurnal-jurnal yang baik/bereputasi. Oleh karena itu korelasi keterlibatan digital terhadap keterlibatan kerja dosen khususnya pada bidang penelitian menjadi rendah sehingga walaupun masa kerja dosen sudah cukup lama namun belum dapat meningkatkan kepangkatan. Disamping itu terdapat 56% (126 responden) telah memiliki usia 40 – lebih 59 tahun, dimana hal ini juga menyebabkan rendahnya keterlibatan digital dosen untuk meningkatkan keterlibatan kerja dosen. Dosen yang berusia 40 atau lebih adalah dosen yang berada pada generasi X, dimana generasi ini adalah generasi yang lahir pada periode tahun 1965 – 1980. Menurut Kupperschmidt (2000), Generasi adalah sekumpulan individu yang memiliki kesamaan dalam perjalanan kehidupan mereka yang mempengaruhi fase perkembangan dan pertumbuhan mereka. Berdasarkan karakteristiknya, attitude toward technology mereka berada pada level **digital immigrants** yang artinya generasi pada level ini memerlukan waktu yang lebih lama untuk dapat beradaptasi dengan teknologi. Hal ini juga dapat dilihat dari dosen-dosen yang berusia 40 -59 tahun mengalami kendala dalam mengakses teknologi yang dibutuhkan untuk pengajaran, penelitian dan pengabdian. Mereka sering meminta bantuan kepada dosen muda ataupun pegawai untuk membantu mereka dalam mengakses teknologi dalam melaksanakan tridarma.

10. Pembahasan Pengaruh Keterlibatan Digital (DE) terhadap Religio-Sentris Komitmen Organisasional (RSKO)

Hasil uji structural model melalui perhitungan bootstrapping menunjukkan bahwa keterlibatan digital (DE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap RSKO. Hasil positif ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,087, dan signifikan yang ditunjukkan dengan p-value $0,040 < 0,05$. Hasil hubungan DE terhadap keterlibatan kerja yang positif ini memberi arti arah hubungan yang searah. Artinya, jika DE semakin baik maka RSKO juga akan semakin baik, atau sebaliknya. Hasil hubungan DE terhadap RSKO yang signifikan artinya hubungan yang positif antara DE terhadap RSKO terjadi/berlaku tidak hanya di sampel tetapi juga berlaku di populasi. Hasil penelitian ini berarti menjawab hipotesis 10 (sepuluh) yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan DE terhadap RSKO. Hipotesis 10 diterima.

Keterlibatan digital (DE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap RSKO pada penelitian ini dapat dijelaskan melalui korelasi antara kedua variabel. Melalui korelasi antar variabel laten dapat dijelaskan secara statistik bahwa, hubungan yang positif dan signifikan antara DE terhadap RSKO dapat terjadi disebabkan adanya korelasi yang sedang antara DE dan RSKO yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,351.

Pengaruh DE terhadap RSKO yang positif dan signifikan dalam penelitian ini telah menunjukkan adanya kesesuaian dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan para peneliti sekaligus menguatkan hasil penelitian

terdahulu yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada hubungan DE terhadap komitmen organisasi (Z. Li et al., 2021; Sari et al., 2023; Terek et al., 2018).

Hasil penelitian ini juga telah sesuai dengan apa yang dinyatakan Hidayaturrahman & Putra (2019) bahwa ilmu pengetahuan dan teknologi tidak hanya sebatas konseptual yang terkandung dalam ayat Al-Qur'an saja, namun juga terkait dengan penerapan Al Qur'an dan teknologi dalam kehidupan manusia sehari-hari yang mengharuskan organisasi dan individu melibatkan diri dengannya. Allah SWT meninggikan derajat (religius komitmen) orang-orang yang mencari ilmu karena ridha-Nya (QS Al-Mujadilah 11).

Secara teoritis hubungan keterlibatan digital terhadap komitmen organisasi dapat dijelaskan melalui SIT. Menurut Helsper dan Eynon (2013), keterlibatan karyawan dalam menggunakan teknologi atau keterlibatan digital, menunjukkan bagaimana kemampuan seseorang saat ini sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi. Karakteristik-karakteristik dari SIT meliputi kemampuan (kognitif), afektif, dan perilaku (Dutton et al., 1994; Homburg et al., 2009). Keterlibatan dosen dalam penggunaan teknologi menunjukkan perilaku dan kemampuan yang mencerminkan identitas sosial. Maka keterlibatan digital mencerminkan SIT. Teknologi berfungsi sebagai penyedia informasi yang penting untuk pengambilan keputusan (Galbraith, 2012). Selain itu, kesediaan menerima teknologi informasi dan keterlibatan individu/karyawan untuk bekerja dengan teknologi informasi merupakan

faktor yang sangat penting, karena saat ini teknologi merupakan sumber daya strategis yang penting bagi organisasi, dan secara empiris menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi menjadi kunci peningkatan kinerja organisasi (Terek et al., 2018). Hasil studi yang dilakukan Terek dkk (2018) menyatakan bahwa dedikasi karyawan dalam penggunaan teknologi akan menentukan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Kurangnya dedikasi karyawan terhadap teknologi akan menyebabkan kurangnya komitmen terhadap organisasi (K. Lee et al., 2000).

