

***IHSAN PROFESSIONAL COMPETENCIES: MODEL KOMPETENSI
MENUJU KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA***

Disertasi

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat S3
Program Doktor Ilmu Manajemen**



**Oleh:
MUHAMMAD NASIR
NIM: 10401900011**

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
TAHUN 2023**

**IHSAN PROFESSIONAL COMPETENCIES: MODEL KOMPETENSI MENUJU
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

Disertasi


Muhammad Nasir
NIM: 10401900011

Semarang

Telah disetujui oleh Tim promotor dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan
Sidang ujian Disertasi Program Doktor Ilmu Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Promotor 1

Promotor 2


Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si., Ph.D.
NIDN. 0618067501


Prof. Drs. Widiyanto, M.Si., Ph.D.
NIDN. 0627056201

Ketua Program Doktor Ilmu Manajemen



Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si
NIDN. 0608026502

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah kami panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmatNya yang telah memberikan kesehatan, keselamatan, kemudahan dan kesempatan sehingga kami dapat menyelesaikan berkas proposal ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada teladan kami Rasulullah SAW, keluarga, sahabat dan kita semua para pengikutnya.

Pada kesempatan ini, kami juga mengucapkan banyak terima kasih kepada: Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si., Ph.D. dan Prof. Drs. Widiyanto, M.Si.,Ph.D. selaku tim Promotor, yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dengan penuh kesabaran, keteladanan dan selalu memberikan motivasi.

Seluruh dosen Program Doktor Ilmu Manajemen (PDIM) Pasca sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, khususnya Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Fak Ekonomi UNISSULA, yang selalu memberikan motivasi dan menginspirasi kami untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas pribadi saya serta terus mendorong dalam upaya menyelesaikan setiap tugas dalam studi ini.

Rekan – rekan Program Doktor Ilmu Manajemen angkatan IV Program Doktor Ilmu Manajemen Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang atas motivasi, kebersamaan, empati dan solidaritas dalam menempuh Program Doktor Ilmu Manajemen.

Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada istri, anak-anak, keluarga besar, dan saudara-saudara yang telah mendukung studi saya secara moral maupun material dengan sepenuh hati.

Akhirnya kepada semua pihak dan handai taulan, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi dalam penyusunan disertasi ini.

Semarang, Juli 2023



ABSTRACT

Human Capital is considered to be the most dominant resource for organizations to achieve sustainable competitive advantage. The quality of human resources is the key to achieving superior performance. *Human Capital* in conventional philosophy is still and only focuses on aspects of the power of knowledge and skills, which are oriented towards material aspects. This study proposes a new concept of *Human Capital* with competencies that are based on the value of *ihsan* namely *Ihsan Professional Competencies*. *Ihsan Profesional Competencies* (IPC) interpreted as individuals who have professional knowledge and competence in carrying out their work which is based on good relations with Allah SWT and fellow human beings.

Empirically this study also examines the effect of the quality of knowledge and the paradigm of monotheism on IPC, and the effect of IPC on human resource performance. The population of this study were lecturers at Central Java Islamic Colleges. using technique *accidental sampling* with certain criteria according to the research objectives, 172 verified data were collected. Data were analyzed by SEM using AMOS software.

The results showed that IPC was able to improve the performance of human resources. In this study also that IPC can be developed through the quality of knowledge and the monotheism paradigm. The results of this study contribute to the development of the theory *Human Capital*, and in organizational practice it can become a new insight for the management of Islamic tertiary institutions to improve the competence of lecturers.

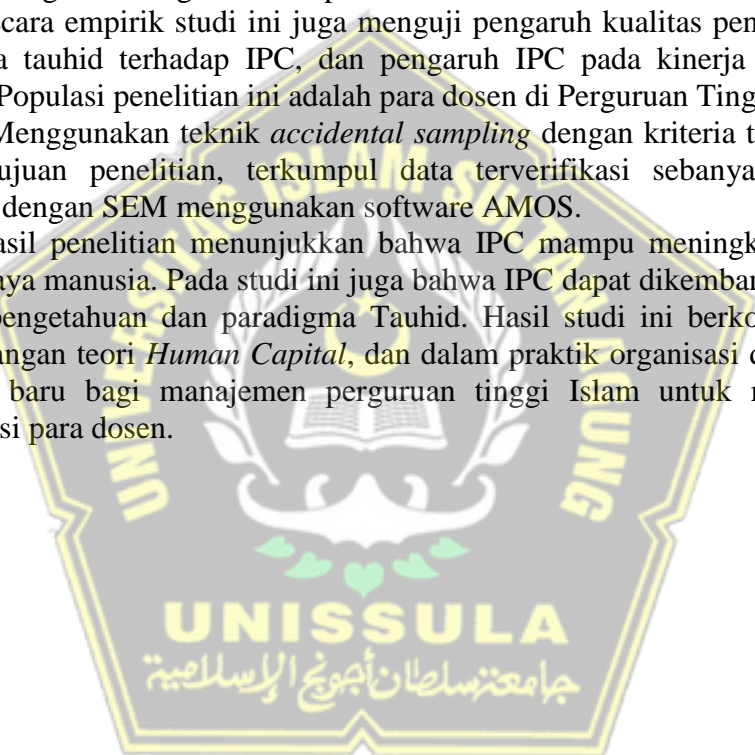
Keyword: Human Capital, Ihsan, Ihsan Professional Competencies, Knowledge Quality, Tawhid Paradigm, Human Resource Performance

INTISARI

Human Capital dinilai menjadi sumber daya yang paling dominan bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan. Kualitas sumber daya manusia menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang unggul. *Human Capital* dalam filosofi konvensional masih dan hanya berfokus pada aspek kekuatan pengetahuan dan keterampilan, yang berorientasi pada aspek material. Studi ini mengusulkan konsep baru tentang *Human Capital* dengan kompetensi yang disandarkan pada nilai ihsan yaitu *Ihsan Professional Competencies*. *Ihsan Profesional Competencies* (IPC) dimaknai sebagai individu yang memiliki pengetahuan dan kompetensi profesional dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilandasi dengan hubungan baik kepada Allah SWT dan sesama manusia.

Secara empirik studi ini juga menguji pengaruh kualitas pengetahuan dan paradigma tauhid terhadap IPC, dan pengaruh IPC pada kinerja sumber daya manusia. Populasi penelitian ini adalah para dosen di Perguruan Tinggi Islam Jawa Tengah. Menggunakan teknik *accidental sampling* dengan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian, terkumpul data terverifikasi sebanyak 172. Data dianalisis dengan SEM menggunakan software AMOS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa IPC mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Pada studi ini juga bahwa IPC dapat dikembangkan melalui kualitas pengetahuan dan paradigma Tauhid. Hasil studi ini berkontribusi pada pengembangan teori *Human Capital*, dan dalam praktik organisasi dapat menjadi wawasan baru bagi manajemen perguruan tinggi Islam untuk meningkatkan kompetensi para dosen.

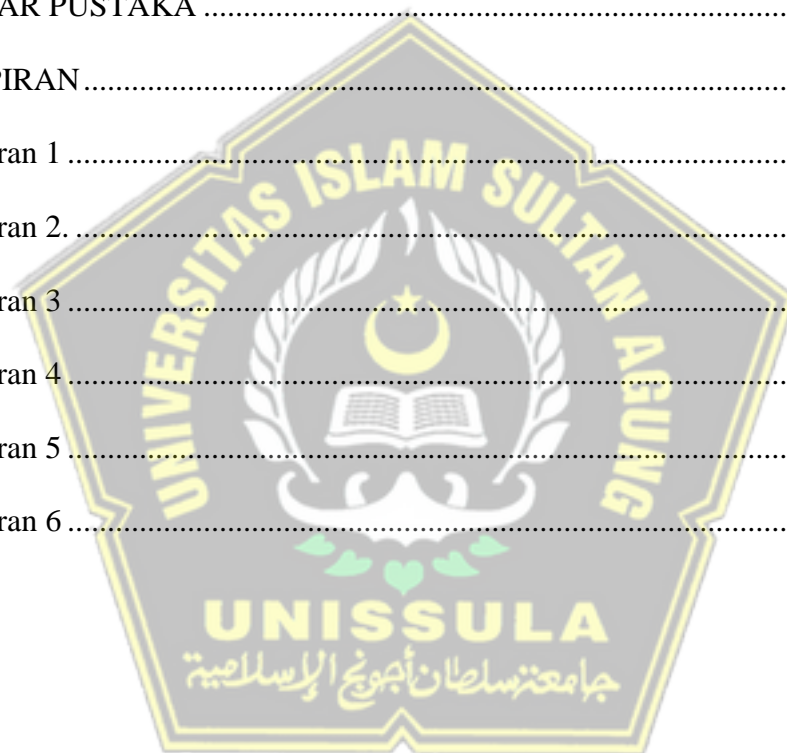


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRACT	v
INTISARI.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	2
1.2. Rumusan Masalah.....	13
1.3. Tujuan Penelitian.....	14
1.4. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	16
2.1. <i>Human Capital</i>	17
2.2. Ihsan dalam Islam.....	19
2.3. Model Teoretikal Dasar (Grand Theory Model).....	21
2.4. Model Empirik Penelitian.....	27
2.4.1 Kualitas Pengetahuan <i>Intrinsik</i>	27
2.4.2 Kualitas Pengetahuan <i>Contextual</i>	29
2.4.3 Kualitas Pengetahuan <i>Actionable</i>	30

2.4.4 ParadigmaTauhid	32
2.4.5 <i>Ihsan Profesional Competencies</i>	34
2.4.6 Kinerja SDM	37
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1. Jenis Penelitian.....	40
3.2. Pengukuran Variabel.....	41
3.3. Sumber Data.....	42
3.4. Metode Pengumpulan Data	43
3.5. Teknik Analisa Data.....	44
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1. Dikripsi Responden.....	48
4.2. Deskripsi Variabel.....	49
4.2.1 Variabel <i>Intrinsic KQ</i>	50
4.2.2 Variabel <i>Contextual KQ</i>	50
4.2.3 Variabel <i>Actionable KQ</i>	51
4.2.4 Variabel Paradigma Tauhid	52
4.2.5 Variabel <i>Ihsan Profesional Competencies</i>	54
4.2.6 Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia	55
4.3. Uji Asumsi	56
4.4. Uji Reliabilitas	65
4.5. Model Persamaan Struktural	67
4.6. Pengujisn Hipotesis	70
BAB V. KESIMPULAN	82

5.1. Kesimpulan Hipotesis	82
5.2. Kesimpulan Rumusan Masalah.....	84
BAB VI IMPLIKASI PENELITIAN	90
6.1. Implikasi Teoritis	90
6.2. Implikasi Manajerial	92
6.3. Keterbatasan Penelitian.....	93
6.4. Agenda Penelitian Mendatang	94
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	101
Lampiran 1	101
Lampiran 2.....	107
Lampiran 3	109
Lampiran 4	114
Lampiran 5	119
Lampiran 6	137



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rangkuman <i>Research Gap</i>	9
Tabel 2.1 <i>State of The Art Human Capital</i>	18
Tabel 2.2 Integrasi dan indikator Kompetensi Profesional dan Nilai Ihsan	21
Tabel 2.3. ikhtisar Studi Tentang Kualitas Pengetahuan Intrinsik dan <i>Ihsan Professional Competencies (IPC)</i>	28
Tabel 2.4. Ikhtisar Studi Tentang Kualitas Pengetahuan Contextual dan <i>Ihsan Professional Competencies (IPC)</i>	30
Tabel 2.5. Ikhtisar Studi Tentang Kualitas Pengetahuan Actionable dan <i>Ihsan Professional Competencies (IPC)</i>	31
Tabel 2.6. Ikhtisar Studi Tentang Paradigma Tauhid dan Ihsan Profesional Competencies (IPC).	34
Tabel 2.7 Ikhtisar Studi Tentang <i>Ihsan Professional Competencies (IPC)</i> dan Kinerja SDM	36
Tabel 3.1 Pengukuran Variabel.....	41
Tabel 3.2 Tabel Sebaran Responden	43
Tabel 3.3 Goodness-of-fit-Indices.....	47
Tabel 4.1 Diskripsi Responden.....	48
Tabel 4.2 Deskripsi Jawaban Variabel <i>Intrinsic Knowledge Quality</i>	50
Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Variabel <i>Contextual Knowledge Quality</i>	51
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Variabel <i>Actionable</i>	

	<i>Knowledge Quality</i>	52
Tabel 4.5	Deskripsi Jawaban Variabel Paradigma Tauhi.....	53
Tabel 4.6	Deskripsi Jawaban Variabel <i>Ihsan</i> <i>Professional Competencies</i>	54
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia	56
Tabel 4.8	Uji Univariate Outliers	58
Tabel 4.9	Hasil Uji <i>Mahalanobis Distance</i>	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.11	<i>Determinant of Covariance Matrix</i>	61
Tabel 4.12	Nilai Loading CFA Variabel Eksogen	63
Tabel 4.13	Nilai Loading Model CFA Variabel Endogen	64
Tabel 4.14	Pengujian <i>Construct Reliability</i> dan <i>Variance Extracted</i>	66
Tabel 4.15	Modification Indices 1... ..	68
Tabel 4.16	Modification Indices 2... ..	68
Tabel 4.17	<i>Absolute Fit Measures</i>	70
Tabel 4.18	<i>Regression weight</i> Pengujian Hipotesis Model Struktural <i>Ihsan Professional Competencies</i>	70

DAFTAR GAMBAR

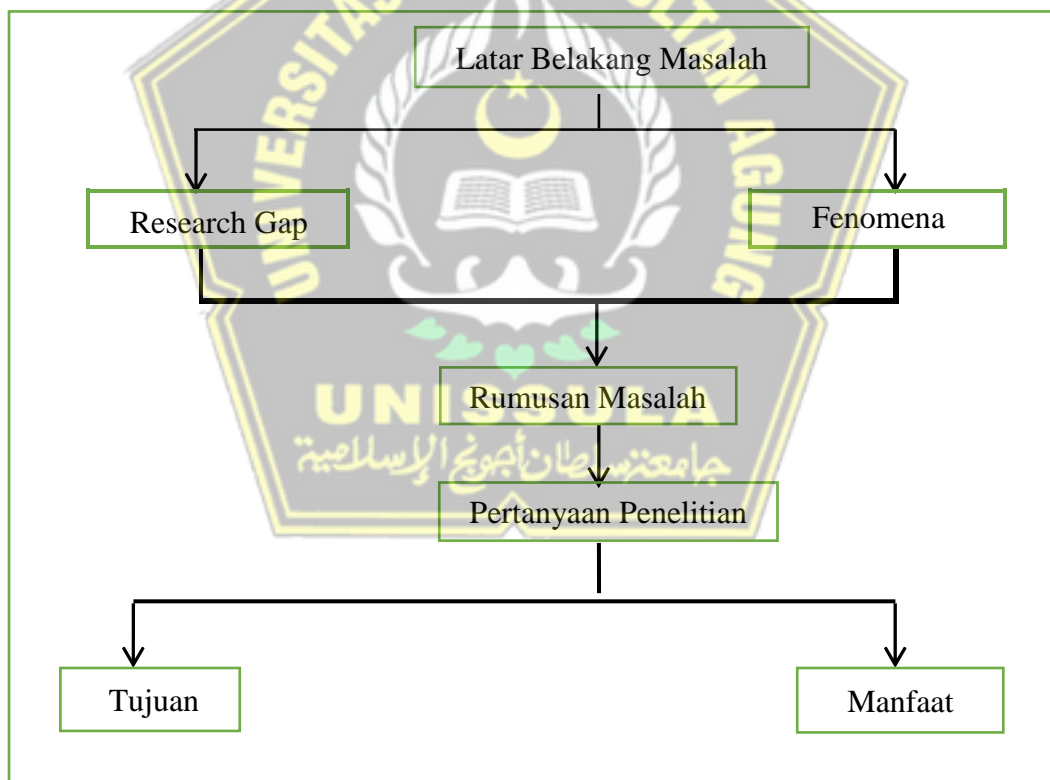
Gambar 1.1. Alur Bab Pendahuluan	1
Gambar 2.1. Alur Bab Kajian Pustaka	16
Gambar 2.2. Nilai Ihsan dan Indikatornya	20
Gambar 2.3. Integrasi Teori <i>Human Capital</i> dan Nilai Ihsan.....	21
Gambar 2.4. Proposisi <i>Ihsan Profesional Competencies</i> (IPC).....	23
Gambar 2.5. Proposisi Quality Knowledge dan Paradigma Tauhid	26
Gambar 2.6. Model Teoritikal Dasar Penelitian.....	27
Gambar 2.7. Model Empirik Penelitian.....	39
Gambar 3.1. Alur Bab III Metode Penelitian	40
Gambar 4.1 Model CFA Variabel Eksogen.....	62
Gambar 4.2 Model CFA Variabel Endogen	64
Gambar 4.3 Model Struktural I.....	67
Gambar 4.4 Model Struktural 2.....	69
Gambar 5.1 Ihsan Profesional Kompetensi (IPC)	84
Gambar 5.2 Model Empirik Pengembangan Kinerja Dosen Berbasis <i>Ihsan Profesional Competencies</i>	86

BAB 1

PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini membahas alasan atau latar belakang masalah yang terdiri dari research gap dan fenomena organisasi yang merupakan integrasi masalah penelitian yang konsekuensinya menjadi dasar rumusan masalah dan menjadi pertanyaan penelitian. Masalah dan pertanyaan penelitian tersebut merupakan alur menuju studi ini yakni tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

Adapun alur bahasan dalam bab 1 disajikan seperti Gambar 1.1 berikut.



Gambar 1.1: Alur Bab Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Human Capital dinilai menjadi sumber daya yang paling dominan bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan (J. Barney, 1991). Perbedaan kualitas *Human Capital* yang dimiliki organisasi akan menjadi pembeda dan menghasilkan output yang berbeda walaupun organisasi tersebut memiliki modal fisik, sumber daya alam dan teknologi yang sama (Amaral et al., 2013). Jadi tercapainya kinerja seseorang yang baik sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Halim et al., 2014; Sinkula et al., 1997). *Human Capital* terdiri dari empat dimensi: fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi, peningkatan kompetensi individu, pengembangan kompetensi organisasi dan kemampuan kerja individu (Kraaijenbrink, 2011a).

Pada konteks institusi perguruan tinggi, *Human Capital* seorang dosen memiliki peran yang sangat strategis dalam membantu mewujudkan visi dan misi perguruan tinggi. Hal ini karena dosen memiliki tugas pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, yang mana ketiga hal tersebut menjadi pilar penting perguruan tinggi yaitu thridarma perguruan tinggi (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005). Kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh kompetensi secara profesional (Rusitayanti, 2021). Peraturan Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 mendefinisikan kompetensi profesional sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, diamati, dan dikuasai secara profesional. Dosen adalah profesi, maka kinerja yang dihasilkan menunjukkan tingkat keprofesionalannya, untuk meningkatkan keprofesionalannya dibutuhkan kompetensi, agar mampu melaksanakan

pengajarannya dengan sukses. Menurut (Yanova et al., 2021), kompetensi profesional merupakan keterampilan penting yang menentukan keberhasilan seorang dosen dalam menjalankan tugasnya sebagai profesional. Bekerja secara profesional ditandai dengan sikap dan tindakan dalam melakukan suatu kegiatan atau pelayanan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi yang mengutamakan kepentingan public (Yani & Istiqomah, 2016), yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Waterkamp et al., 2808; Yani & Istiqomah, 2016)

Konsep *Human Capital* dalam pandangan teori *Resource Based View* (RBV) dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting untuk mendukung organisasi dalam mencapai kinerja (Sartori et al., 1992). Namun demikian filosofi yang mendasari teori RBV dalam memandang *Human Capital* masih dan hanya berfokus pada aspek kekuatan pengetahuan dan keterampilan yang menekankan pada adanya pengendalian sumber daya yang berharga, langka, tidak dapat ditiru, dan tidak dapat diganti (Kraaijenbrink, 2011a).

Hal ini berbeda dengan pandangan Abdullah (2012) menyatakan bahwa secara umum pengembangan *Human Capital* dalam pandangan konvensional berorientasi pada kepentingan ekonomi dan bersifat material oriented. Lebih lanjut tujuan dari teori konvensional adalah mencapai pertumbuhan ekonomi yang berbeda dengan tujuan tujuan Islam dari pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan dan keterampilan manusia agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat untuk mencapai tujuan akhir manusia yaitu memenuhi kewajiban pengelolaan di muka bumi ini dan

beribadah kepada Allah SWT (s.w.t). Oleh karena itu Islam menghendaki pengembangan *Human Capital* secara lebih komprehensif termasuk didalamnya adalah aspek moral.

Pada perspektif world view Islam, pengembangan *Human Capital* tidak sebatas pada aspek pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman yang diperoleh seseorang untuk meningkatkan kompetensinya dalam mendukung kinerja. Konsep kompetensi dalam perspektif Islam lebih komprehensif yaitu disebut dengan istilah ahliyat. Konsep ahliyat dimaknai sebagai kematangan individu meliputi

kedewasaan intelektual, spiritual, dan jasmani atau *insān al-kāmil* (إِنْسَانٌ كَامِلٌ) yaitu kepribadian yang utuh dan seimbang, yang seharusnya menyeimbangkan antara perkembangan spiritual, sosial, dan dimensi intra-personal dengan dimensi inter-personal dalam konteks untuk mencapai kehidupan yang bermakna di dunia dan akhirat. (Bakir et al., 2015a; Hashi, n.d.). Selaras dengan hal tersebut ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian penting dalam pengembangan *Human Capital*, yaitu menekankan pada pemurnian jiwa (*tazkiyah al-nafs*), penanaman nilai-nilai Islam (*al-ta'dib*), pemahaman filosofi Keesaan dan Kebesaran Allah (*al tawhid al-uluhiyyah dan al-rububiyah*). dan konsep bekerja sebagai khalifah, semangat kerja sama tim (*jama'ah*), penyerahan penuh kepada Allah (*'ibadah*) dan orientasi tujuan kehidupan yang komprehensif yaitu sukses (*al-falah*) (Azmi, 2009a, 2009b). Hal ini sesuai dengan petunjuk dalam QS: Al Quran Surat Asy-Syams ayat 9-10

"Sungguh beruntung orang yang menyucikannya (jiwa itu), dan sungguh rugi orang yang mengotorinya."

Oleh karena itu perlu adanya intervensi konsep *Human Capital* dalam kompetensinya dengan nilai Islam yang menyertakan hubungan transendental kepada Allah SWT yaitu nilai ihsan. Nilai ini memandang adanya peran dan kedudukan Allah dalam kehidupan umat islam adalah mutlak, yang dapat menghubungkan antara manusia dengan Allah (*habluminallah*) dan manusia dengan sesamanya (*habluminannas*).

Islam mengkategorikan bekerja tidak semata untuk mendapatkan dan memenuhi kebutuhan material untuk kelangsungan hidup semata, namun lebih dari sekedar itu bekerja merupakan bagian dalam membangun hubungan baik kepada Allah SWT yaitu ibadah (QS. Ad Dzariat(51): 56). Islam membimbing ummatnya supaya bekerja secara *itqan* (kompetensi profesional) yang berarti bekerja menurut ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesinya dengan disertai niat ikhlas, sungguh-sungguh dalam bekerja dan tanggung jawab kepada manusia dan Allah SWT, seperti dalam QS: At-Taubah (9): 105 dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." Dalam sebuah hadits, riwayat Aisyah RA, bahwa Rasulullah SAW bersabda: "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara *itqon* (kompetensi professional)", (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334). Manusia akan mampu melakukan pekerjaan secara kompeten profesional dalam pandangan Allah, jika manusia dalam bekerja mengingat dan selalu dalam kebersamaan dengan Allah SWT, seperti sabda Rasulullah "Ihsan adalah engkau

beribadah kepada Allah seolah-olah engkau melihatNya. Kalaupun engkau tidak bisa melihatNya, sungguh Dia melihatmu.” (HR Muslim no 8). Kesadaran akan pengawasan Allah menjadikan manusia bekerja dengan kompetensi profesional, seperti dalam QS: Al-Isra’(17:36): “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya”.

Konsep kompetensi profesional secara konvensional dimana indikatornya baru terbatas dengan ilmu, ketrampilan dan nilai-nilai yang ada di profesinya yang bersifat duniawi dengan mengesampingkan peran di dalam proses keberhasilan kerja. Oleh karena itu menjadikan konsep kompetensi profesional yang ada perlu dikembangkan dengan nilai-nilai agama (Ihsan), agar mampu mempertanggung jawabkan apa yang dikerjakan di dunia dan akhirat sehingga kebahagiaan dunia dan akhirat mampu didapatkan.

Pengetahuan adalah modal terbaik untuk memenangkan persaingan. Kualitas pengetahuan yang tinggi membantu organisasi bekerja lebih baik dalam lingkungan yang sangat kompetitif dan global untuk mempertahankan hidup dan berkembang (Alavi& Leidner, 2001; Teece, 2004). Kualitas pengetahuan yang tinggi membantu organisasi bekerja lebih baik, mengembangkan organisasi dan produk atau layanan yang berguna, mengurangi biaya, meningkatkan kualitas, meningkatkan kemampuan pemecahan masalah, meningkatkan efisiensi proses, dan meningkatkan kinerja. Pentingnya pengetahuan seringkali menjadikan pengetahuan pada suatu organisasi sangat berlimpah, maka penggunaan efektif dari pengetahuan sebagian besar ditentukan pada kualitasnya (Rao & Osei-Bryson, 2007). Penelitian

yang dilakukan (Yoo et al., 2011) menjelaskan bahwa dimensi kualitas pengetahuan meliputi: kualitas pengetahuan *intrinsic* (yaitu akurasi atau reliabilitas), kualitas pengetahuan *contextual* (yaitu relevansi), dan kualitas pengetahuan *actionable* (yaitu kemudahan penerapan). Pengetahuan dan keterampilan hadir secara tidak merata di tempat kerja, menjadikan pengetahuan karyawan tidak langsung atau langsung berubah menjadi pengetahuan organisasi (Curtis & Taylor, 2018). Pengetahuan organisasi menjadi berkualitas pada saat seseorang bersedia berkontribusi untuk menciptakan ide-ide baru dan berbagi pengetahuan yang akan mewujudkan kemakmuran dan kinerja organisasi (Islam et al., 2022).

Islam agama yang sempurna dan sangat menekankan pentingnya pengetahuan, karena Islam mengajarkan manusia untuk memahami sesuatu hal harus berdasarkan dengan ilmu. Pemahaman pengetahuan yang pertama kali harus dibentuk oleh seorang yang beriman adalah ketauhidan, yang menyadarkan manusia akan hakekat ilmu dan Dzat yang berperan sebagai pemberi ilmu, menjadikan manusia mengawali pembelajaran dan pemahaman akan ilmu dengan menyebut nama Allah, seperti apa yang dilakukan Rasulullah saat pertama kali mendapatkan wahyu, QS. Al-'Alaq (96:1-5), menjadikan kesadaran manusia akan Dzat pemberi pengetahuan (Allah), menjadikan manusia ingin selalu bersama Allah (HR Muslim no 8), ihsan mengantarkan manusia untuk lebih mengenal Allah, dengan mempelajari Al-Qur'an dan Hadits agar manusia lebih memiliki pengetahuan yang akan meningkatkan keimanan akan Kebesaran Allah seperti dalam QS. Fatir (35: 28), hanya orang yang memiliki pengetahuan (Ulama) yang memahami kedudukan Allah dan takut kepada Allah, dan orang yang mencari Ilmu

Pengetahuan menjadikan manusi dekat dengan Allah yang akan mengantarkan kedalam syurga, (HR Muslim, no. 2699). Dengan ilmu pengetahuan menjadikan manusia tidak terputus amal shalehnya walaupun manusia sudah meninggal seperti sabda Rasulullah "Jika seorang manusia mati, maka terputuslah darinya semua amalnya kecuali dari tiga hal; dari sedekah jariyah atau ilmu yang diambil manfaatnya atau anak shalih yang mendoakannya." (HR Muslim no. 1631).

Kualitas pengetahuan adalah konsep yang dikembangkan manusia untuk menyelesaikan persoalan hidup dengan keterbatasan yang bersifat duniawi dengan keuntungan yang bersifat materi, mempertahankan hidup dan kesuksesan yang bersifat duniawi, sementara orang beriman kehidupannya tidak terbatas di dunia melainkan juga di akhirat. Orang beriman selalu merindukan Allah, syurga dan kebahagiaan di dunia dan akhirat, untuk itu di perlukan rekonstruksi nilai-nilai dalam manajemen pengetahuan, kualitas pengetahuan dengan nilai-nilai Islam (Ihsan) agar solusi hidup dan kebahagiaan hidup yang bersifat dunia dan akhirat bisa didapatkan.

A. *Research Gap*

Tabel 1.1 menyajikan ikhtisar *research gap* yang menjadi motivasi tema penelitian ini.

Tabel 1.1 : Ikhtisar *Research Gap*

No	Tipe <i>Research Gap</i>	Hasil Studi	Kelemahan
----	-----------------------------	-------------	-----------

1	Keterbatasan Studi <i>Human Capital</i>	<ul style="list-style-type: none"> • RBV berpendapat jika perusahaan ingin mencapai status SCA, <i>Human Capital</i> merupakan sumber utama yang berharga, langka, tidak dapat ditiru, dan tidak dapat diganti (VRIN) dan kemampuan, ditambah memiliki kemampuan organisasi di tempat yang dapat menyerap dan menerapkannya (Barney, 1991a, 1994, 2002). • Pandangan teori <i>Human Capital</i> menurut konvensional bahwa kualitas manusia diukur melalui tingkat pendidikan yang tinggi, skill dan pengalaman lainnya. Pendidikan yang tinggi ini dinilai sebagai investasi yang akan memberikan keuntungan berupa status sosial dan nilai ekonomi di masa mendatang. Orientasi hanya pada pengembangan ekonomi dan material oriented. Teori <i>Human Capital</i> mengasumsikan bahwa pendidikan sangat menentukan 	<p>Kualitas <i>Human Capital</i> dalam pandangan Barat hanya diukur dari aspek fisik dan kemampuan atau kompetensi akademik dan produksi saja (Otsuka, 2005; Saniff & Hanapi, 2014), Dalam Islam, tujuan pembangunan <i>Human Capital</i> tidak hanya untuk menghasilkan orang yang lebih baik dalam hal memiliki pengetahuan teknis, keterampilan dan nilai-nilai yang baik tetapi juga orang dengan jiwa yang lebih baik. Pengembangan <i>Human Capital</i> dari perspektif Islam berfokus pada pemurnian jiwa seseorang (tazkiyah al-nafs), menanamkan nilai-nilai Islam (al-ta'dib), memahami filosofi Keesaan dan Kebesaran Allah (altawhid al-uluhiyyah dan al-rububiyah) dan konsep kerja sebagai khalifah, tim (jama'ah), penyerahan penuh kepada Allah ('ibadah) dan jalan menuju sukses (al-falah). (Azmi,2009)</p> <p>Dalam perspektif Islam konsep <i>Human Capital</i> memiliki tujuan dan orientasi yang lebih komprehensif. Meliputi intelektual, moral, etik dan keahlian. (Abdullah, 2012)</p>
---	---	--	---

		<p>produktivitas kerja dan menentukan pendapatan. Pembentukan intelektualitas dipandang sebagai modus modal ekonomi, persiapan untuk bekerja. Namun teori <i>Human Capital</i> gagal dalam uji realitas, karena memaksakan linieritas antara pendidikan pekerjaan atau ekonomi seseorang. Teori ini tidak dapat menjelaskan bagaimana pendidikan dapat menambah produktivitas, atau pendapatan (Marginson, 2019; Tan, 2014).</p>	
2	<p>Keterbatasan studi Pengetahuan</p>	<p>(Nonaka & Toyama, 2007a), menyatakan bahwa pengetahuan yang bersumber pada manusia tidak bisa ada tanpa subjektivitas manusia dan konteks yang mengelilingi manusia atau pengalaman hidup manusia.</p>	<p>Pengetahuan menjadi sangat subjektif dan terbatas, sementara Alquran di turunkan dari Allah SWT dan Sunnah Rasulullah adalah sumber utama yang bersifat mutlak dan menjadi pedoman secara menyeluruh untuk menjalankan kehidupan dan diyakini berlaku untuk setiap saat dan untuk semua individu yang memeluk Islam (Beekun dan Badawi 2005, Qs Al-Maidah 5:3).</p>
		<p>Vamos (1990) menyatakan bahwa sumber dari pengetahuan adalah logika</p>	<p>Pada persepektif islam, pengetahuan dapat diperoleh melalui panca indera (tajribi),</p>

	yang benar dalam satu hubungan satu dengan yang lain.	logika akal (burhani) dan kejernihan hati (irfani) (Al Faruqi, 1982)
	Pengembangan knowledge quality dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia (Papa et al., 2020; Shujahat et al., 2019). Studi ini masih terbatas pada kontek budaya, belum melibatkan nilai-nilai religiusitas dalam menghubungkan pengetahuan dengan kinerja sumber daya manusia.	Dalam perspektif Islam, peningkatan kualitas ilmu harus didasari iman. QS. Al Mujadalah: 11 dan QS. Ali Imron :190-191.
3	Future Research	Manajemen organisasi menilai bahwa kualitas <i>Human Capital</i> dapat menjadi keunggulan bagi organisasi (Kraaijenbrink et al., 2010); Mahoney, 1995; Penrose, 1959). Kualitas <i>Human Capital</i> dalam islam tidak hanya diukur dari kompetensi pengetahuan dan keterampilan semata, kualitas hubungan yang baik kepada Allah swt juga menjadi ukuran kualitas <i>Human Capital</i> (QS.al-Mujadalah:11; QS. Al-Hujurat:13; al-Mulk:2)

B. Fenomena Gap

Kompetensi Profesional adalah *Human Capital* untuk mempertahankan kehidupan dan memenangkan persaingan, menjadikan manusia mampu bekerja secara profesional yang dapat memahami kehidupan sehingga mampu mendapatkan kesuksesan dan kebahagiaan didunia maupun di akhirat.

Institusi Pendidikan tinggi (Universitas) merupakan sebuah organisasi pengelola potensi sumber daya manusia khususnya bidang keilmuan. Misi utama sebuah perguruan tinggi adalah menjadikan institusi untuk mencetak generasi

mendatang dan pemimpin bangsa, dimana pemimpin masa depan dimulai dari mahasiswa di perguruan tinggi (Reza, 2016). Salah satu aset strategis sebuah perguruan tinggi adalah tenaga pengajar atau dosen, sehingga kualitas pengetahuan yang dimiliki oleh dosen sangat berpengaruh pada kualitas kampus dan lulusannya, sehingga dosen diuntut untuk memiliki kompetensi profesionalisme yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh (Permanasari et al., 2014) disimpulkan bahwa profesionalisme dosen tidak selamanya berbanding lurus dengan profesionalisme kerja sehingga dosen di anggap belum memiliki kompetensi professional yang optimal.

Data pada LLDIKTI Wilayah VI Provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa masih terdapat 4.233 dosen yang belum memiliki jabatan fungsional, 4.621 memiliki jabatan fungsional asisten ahli, 4.291 lektor, 979 lektor kepala dan 141 guru besar, dari jumlah dosen 14.265 yang ada di Jawa Tengah (Dashboard LLDIKTI Wilayah VI, 27 Mei 2023). Data tersebut menunjukkan masih banyaknya jabatan Fungsional yang rendah menggambarkan bahwa kinerja dosen belum menunjukkan mereka memiliki kinerja yang diharapkan, terkait dengan Tridharma Perguruan Tinggi.

Islam adalah agama yang sempurna yang mengatur manusia untuk kepentingan didunia dan akhirat. Berdirinya kampus Islam sudah seharusnya menjadi cermin dari nilai-nilai islam yang transendental dan sekaligus rahmatan lil alamin. Kampus islam harus mampu memadukan fikir dan dzikir, adanya krisis pemikiran, sikap dan perilaku dapat diatasi melalui gerakan yang berorientasi pada reformasi yang didorong oleh perubahan sadar yang ditandai dengan komitmen

untuk menghidupkan kembali peradaban Islam (Ahsan et al, 2013). Perguruan Tinggi berbasis agama Islam harus mampu mencetak lulusan yang mampu memahami keilmuan yang ada dengan maksimal secara islami, agar dzikir dan fikir terpadu dengan sempurna. Oleh karena itu, agenda Islamisasi ilmu merupakan bidang terpenting. Tantangan perguruan tinggi islam antara lain adalah kurangnya buku teks yang otentik, ditulis dengan baik dan standar, alat peraga dan bahan bacaan untuk digunakan di kampus. Sebagian besar bahan ajar diproduksi di Barat dan tidak mewakili pandangan dunia Islam (Obaidullah, 2010). Mengembalikan masa keemasan peradaban Islam hanya mungkin dilakukan melalui revitalisasi pendidikan, islamisasi ilmu pengetahuan dan penataan ulang di atas landasan konsep-konsep Islam.

Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah adalah bagian dari organisasi Islam di dunia, dengan memperhatikan fenomena global, diharapkan mampu mewujudkan kampus Islam yang mampu mencetak mahasiswa yang memiliki kemampuan dzikir dan fikir dengan landasan Al-Qur'an dan Hadits yang akan mengantarkan pada kesuksesan dan kebahagiaan dunia dan akhirat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yakni *research gap* dan fenomena kampus Islam secara global dimana kampus islam di jawa tengah adalah bagian terkecilnya, serta keterbatasan penelitian sebelumnya, rumusan masalah dalam studi ini adalah “Bagaimana peran *Ihsan Profesional Competencies* (IPC) dalam meningkatkan kinerja sumber daya dosen di kampus Islam Jawa Tengah?”. Kemudian pertanyaan penelitian (*research questions*) dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pemaknaan konsep kompetensi profesional yang ihsan (*Ihsan Professional Competencies*) pada SDM Dosen?
2. Bagaimana pengaruh kualitas pengetahuan terhadap *Ihsan Professional Competencies* (IPC)?
3. Bagaimana pengaruh Paradigma Tauhid terhadap IPC?
4. Bagaimana pengaruh *Ihsan Professional Competencies* (IPC) terhadap kinerja SDM Dosen?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dan mengeksplorasi model konseptual baru peningkatan kinerja SDM Dosen berbasis kualitas pengetahuan dan *Ihsan Professional Competencies* (IPC).

1.3. Manfaat Penelitian

1. Teori

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritik pada *Human Capital Theory*. Selain itu juga memberi manfaat untuk pengembangan strategi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan menghadirkan konsep baru yaitu *Ihsan Professional Competencies* (IPC) yang merupakan sintesa dari Ihsan dan kompetensi profesional.

2. Praktis

Pertama, studi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan kualitas kampus islam di Jawa Tengah yaitu melalui

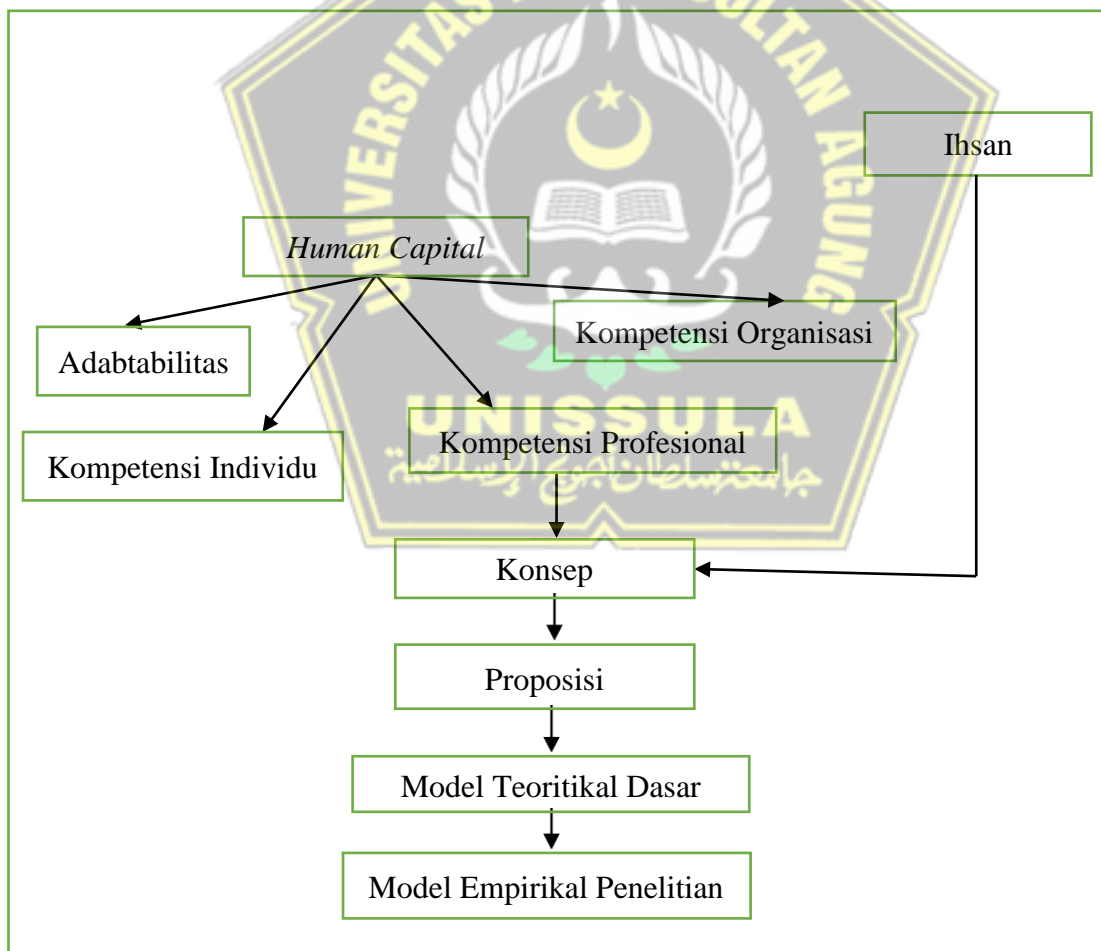
ihsan professional intelligence untuk meningkatkan kinerja SDM dosen di kampus islam. Kedua, memberikan wawasan baru mengenai konsep ihsan secara holistik bagi institusi perguruan tinggi berbasis Isla



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini akan menguraikan dimensi-dimensi yang substansi dari *Human Capital* dan *Employee Performance* (Kinerja Profesi, Kinerja SDM Dosen), agar menghasilkan konsep baru. Keterkaitan antara konsep baru dengan konsep lainnya akan membentuk “Proposisi” lalu adanya pengaruh internal dan eksternal variabel menghasilkan “Model Teoretikal dasar (*Grand Model Theory*). Lalu berdasarkan *research gap* dan fenomena muncul “Model Empirik Penelitian” secara skematis alur kajian pustaka dapat di sajikan gambar 2.1



Gambar 2.1 :Alur Kajian Pustaka

2.1. *Human Capital*

RBV adalah induk dari teori *Human Capital*, teori *Resource Based View* (RBV) yang menekankan pentingnya sumber daya untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja bisnis (J. B. Barney, 2001; Kraaijenbrink, 2011b, 2011a). Jika perusahaan ingin mencapai status SCA, maka perusahaan harus memiliki sumber daya yang berharga, langka, tidak dapat ditiru, dan tidak dapat diganti (Personal & Archive, 2010). *Human Capital* didefinisikan sebagai nilai pengetahuan dan bakat individu dalam organisasi yang mencakup pengetahuan, kapasitas, kompetensi, sikap, kelincahan intelektual dan kreativitas (Kraaijenbrink, 2011b, 2011a). *Human Capital* yang merupakan sumber daya manusia (SDM) yang keberadaannya ditentukan oleh organisasi yang dimiliki yang digunakan untuk menciptakan nilai bagi organisasi (Hsu, 2007). Kompetensi profesional SDM merupakan keunggulan kompetitif karena mewakili sumber daya spesifik perusahaan yang penting, merupakan modal yang sulit ditiru. Perusahaan dengan SDM berkeahlian tinggi dan berpengetahuan menjadikan *Human Capital* lebih tinggi dan lebih mungkin menciptakan pengetahuan, membuat keputusan yang tepat dan mempunyai keinovatifan teknologi lebih baik (Hitt et al., 2001). *Human Capital* telah dikaitkan secara teoritis dan empiris dengan kinerja bisnis. Lingkungan bisnis saat ini telah berubah dengan cepat karena kemajuan teknologi, sehingga memerlukan *Human Capital* yang dapat menyesuaikan lingkungan kerja dan penekanan pada efektivitas biaya (Kraaijenbrink, 2011a). Sebagian besar organisasi telah merangkul sumber daya manusia sebagai salah satu sumber keunggulan kompetitif untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Sumber daya manusia yang merupakan *Human Capital* telah diakui sebagai komponen penting yang mendorong pertumbuhan ekonomi dan kinerja bisnis.

Human Capital terdiri dari empat dimensi utama: 1) fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi; 2) peningkatan kompetensi individu; 3) pengembangan kompetensi organisasi dan

4) kemampuan kerja individu (Kraaijenbrink, 2011b, 2011a). Untuk mencapai SCA *Human Capital* harus melibatkan kompetensi SDM, misalnya: *Skill, knowledge* dan kapabilitas dan juga komitmen mereka, misalnya: kemauan untuk mendedikasikan hidup dan kerja bagi perusahaan (Hsu, 2007). Keberhasilan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dosen dibidang pendidikan dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan sarana penunjang disiplin, dan Standar Kompetensi Dosen dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama sebagai berikut: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesionalisme. Keempat kompetensi tersebut adalah diintegrasikan ke dalam kinerja dosen (Muhammad Arifin, 2015).

Tabel : 2.1 State of The Art *Human Capital*

Author	Konsep
(Kraaijenbrink, 2011a)	<i>Human Capital</i> didefinisikan sebagai nilai pengetahuan dan bakat individu dalam organisasi yang mencakup pengetahuan, kapasitas, kompetensi, sikap, kelincahan intelektual dan kreativitas
(Kraaijenbrink, 2011b, 2011a).	<i>Human Capital</i> terdiri dari empat dimensi utama: 1) fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi; 2) peningkatan kompetensi individu; 3) pengembangan kompetensi organisasi dan 4) kemampuan kerja individu
(Marginson, 2019; Tan, 2014).	Pandangan teori <i>Human Capital</i> konvensional bahwa kualitas manusia diukur melalui tingkat pendidikan yang tinggi, skill dan pengalaman lainnya. Pendidikan yang tinggi ini dinilai sebagai investasi yang akan memberikan keuntungan berupa status sosial dan nilai ekonomi di masa mendatang.
(V Sima, IG Gheorghe, J Subić, 2020)	Aspek kunci untuk pengembangan sumber daya manusia: informasi, pekerjaan baru, Internet, teknologi, pelatihan, pendidikan, keterampilan baru, otomasi, komunikasi, inovasi, profesional, produktivitas, kecerdasan buatan, digitalisasi, rekrutmen elektronik, dan Internet of Things,

Pada perspektif Islam, pengembangan *Human Capital* lebih komprehensif. Kompetensi *manusia* dinilai tidak sebatas pada aspek pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman yang diperoleh seseorang untuk meningkatkan kompetensinya dalam mendukung kinerja. Konsep pengembangan *Human Capital* dalam perspektif Islam disebut dengan ahliyat. Konsep ahliyat didefinisikan sebagai kematangan individu meliputi kedewasaan intelektual, spiritual, dan

jasmani atau yang juga disebut sebagai *insān al-kāmil*, yaitu kepribadian yang utuh dan seimbang, yang menyeimbangkan antara perkembangan spiritual, sosial, dan dimensi intra-personal dengan dimensi inter-personal dalam konteks untuk mencapai kehidupan yang bermakna di dunia dan akhirat (Hashi, n.d.). Bertalian dengan konteks tersebut ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian penting dalam pengembangan *Human Capital*, yaitu menekankan pada pemurnian jiwa (*tazkiyah al-nafs*), penanaman nilai-nilai Islam (*al-ta'dib*), pemahaman filosofi Keesaan dan Kebesaran Allah (*al tawhid al-uluhiyyah dan al-rububiyyah*) dan konsep bekerja sebagai khalifah, semangat kerja sama tim (*jama'ah*), penyerahan penuh kepada Allah (*'ibadah*) dan orientasi tujuan kehidupan yang komprehensif yaitu sukses (*al-falah*) (Azmi, 2009a, 2009b).

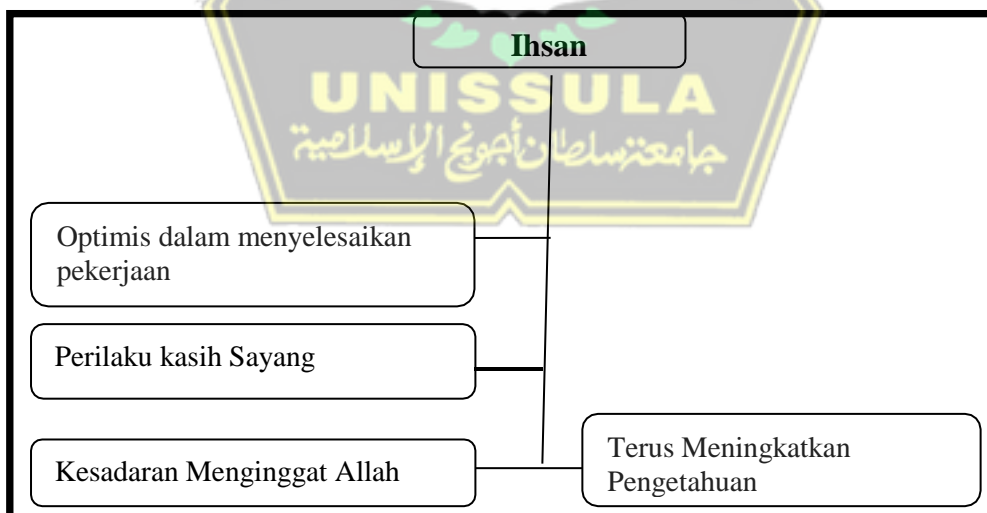
2.2. Ihsan dalam Islam

Islam mengajarkan kehidupan ini dengan tatanan yang rapi penuh keseimbangan, di letakkan konsep yang universal yang dapat menjadikian perbaikan buat manusia secara individu maupun lembaga. Untuk mampu mewujudkan keseimbangan, manusia memerlukan peran qalbu agar mampu melakukan perilaku ihsan, (HR. Bukhari no. 52 dan Muslim no. 1599).

Kata *Ihsan* dimaknai sebagai perbuatan seseorang yang ma'ruf dan menahan diri dari dosa. Perbuatan ihsan menjadikan manusia mampu mendermakan kebaikan, kasih sayang kepada orang tua, saudara dan hamba Allah yang lainnya baik melalui hartanya, kehormatannya, ilmunya, maupun raganya (Rizal & Amin, 2017; Mianoki, 2010). Komponen perilaku Ihsan meliputi, melakukan sesuatu secara optimal, memberikan imbalan kebaikan dengan yang lebih baik, membalas kejelekan dengan tidak melampaui batas, mengurangi seoptimal mungkin dampak yang tidak menyenangkan, ihsan merupakan jalan keluar ketika keadilan optimal tidak bisa dirasakan, sebagai buah dari iman, merupakan investasi kesuksesan masa depan (Alsabbah & Ibrahim, 2016; Ibrahim, 2006).

Ihsan adalah tingkatan keimanan yang diinginkan banyak manusia, karena derajat ihsan menjadikan manusia dekat dengan Allah, dimana aktifitasnya selalu dalam kebersamaan Allah” (HR Muslim, no.8). Ihsan menjadikan manusia selalu mengingat Allah sehingga qalburnya menjadi tenang dan Bahagia, QS. Ar-Raad (13: 29). Imam al Ghazali, sebagaimana dikutip oleh Mamluatu Inayah menyatakan bahwa makna Ihsan bermakna muraqabah (merasa diawasi oleh Allah), muraqabah adalah pengawasan yang dilakukan oleh pengawas dan kembalinya ke qalbu. Ihsan akan selalu menjadikan manusia menjaga keimanan dengan cara menyebut Allah dan mempelajari ayat-ayat al-Qur’an, sehingga bertambahlah imannya, QS. Al-anfal (8: 2). Ihsan menjadikan manusia memiliki ketenangan yang menjadikan keimanannya semakin bertambah sehingga menambah keoptimisan dalam melakukan pekerjaan, QS. Al-Fath (48: 4), Ihsan menjadikan manusia bersikap santun dan kasih sayang, penuh dengan ketawaduan yang merupakan wujud dari keimanan dalam menjalankan perintah Allah SWT, QS. Al-Hadid (57: 27). Ihsan menjadikan manusia cinta pada keimanan dan terasa indah didalam qalburnya, QS. Al-Hujurat (49: 7).

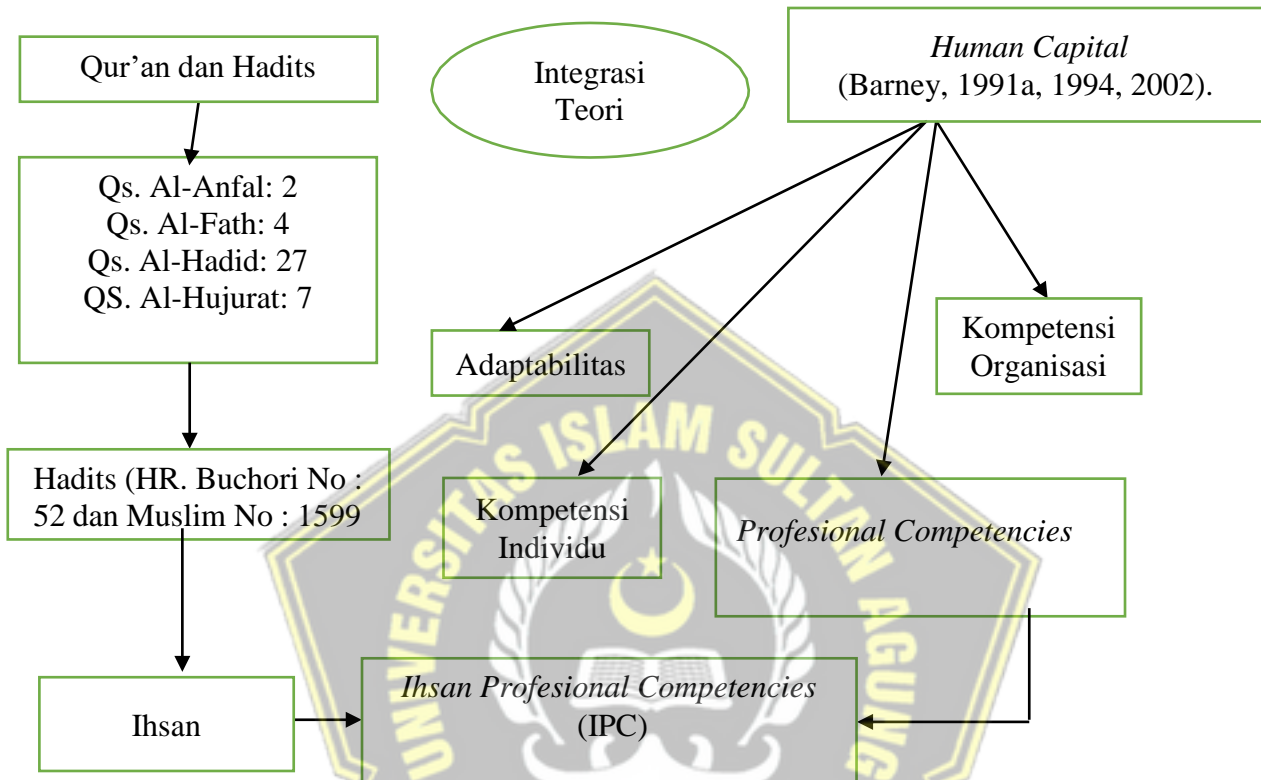
Berdasarkan uraian tersebut, Nilai Ihsan dan indikatornya disajikan pada gambar 2.2



Gambar 2.2 Nilai Ihsan dan Indikatornya (Alsabbah & Ibrahim, 2016; Ibrahim, 2006).

2.3. Model Teoretikal Dasar (Grand Theory Model)

Berdasarkan kajian teori di atas dari kompetensi Profesional dan nilai ihsan, maka dapat diintegrasikan untuk menghasilkan kebaruan (novelty) *Ihsan Profesional Competencies* (IPC) seperti yang di sajikan pada gambar 2.3.



Gambar 2.3 Integrasi Teori *Human Capital* dan Nilai Ihsan

Integrasi dari indikator Kompetensi Profesional dan nilai Ihsan disajikan dalam Tabel

2.1 berikut

Tabel 2.2 Integrasi indikator *Professional competencies* dan nilai ihsan

<i>Professional competencies</i>	Nilai-Nilai Ihsan	<i>Ihsan Profesional Competencies (IPC)</i>
. Pedagogik . Sosial . Kepribadian . Profesional	. Optimisme . Kasih sayang . Ingat Allah . Terus meningkatkan pengetahuan	1. Meningkatkan pengetahuan berbasis pedagogik 2. Memiliki kepribadian yang selalu ingat Allah ketika bekerja 3. Peduli sosial berbasis kasih sayang terhadap rekan kerja 4. Profesional dilandasi optimis.

Ihsan Professional Competencies (IPC) diturunkan dari konsep *Human Capital* pada dimensi Kompetensi Profesional dengan nilai Ihsan. Konsep *Human Capital* dengan dimensi Kompetensi Profesional (Kraaijenbrink, 2011b, 2011a), merupakan salah satu bentuk kombinasi kompetensi yang diharapkan mampu untuk mencapai SCA. Penelitian empiris telah menunjukkan bahwa *Human Capital* meningkatkan kinerja SDM (Bosma et al., 2004; Cooper et al., 1994; David & Oswald, 1990; Pennings et al., 1998). Kompetensi SDM telah terbukti secara empiris menjadi sangat penting bagi organisasi karena menjadikan organisasi memiliki keunggulan kompetitif (Sanghi, 2003), selanjutnya, karyawan yang kompeten berperan utama bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Untuk mengembangkan dan mempertahankan kompetensi SDM diperlukan pelatihan yang sesuai (Fauzi, 2017; Aurelie, n.d.). Dengan demikian, kompetensi mengalir dari pelatihan yang diberikan oleh organisasi dan itu menjadi kebutuhan karena dapat mempengaruhi kinerja SDM (Heled & Davidovitch, 2021). Diharapkan ada empat kompetensi utama yang dapat menjadi kompetensi profesional: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesionalisme. Keempat kompetensi tersebut adalah diintegrasikan ke dalam kinerja dosen (Maklassa & Nurbaya, 2021). Pada nilai Ihsan mengandung nilai keharmonisan antara *habluminallah* dengan *habluminannas*, seperti dalam firman Allah SWT, Q.S al-Qasash (28: 77), Artinya: "...dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan." Seseorang yang memiliki nilai ihsan akan menunjukkan nilai ketakwaannya, yang tercermin dalam pekerjaannya. Oleh karena itu dengan dibentuknya konsep ini akan menunjukkan kemampuan individu dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya untuk memiliki keunggulan yang berkelanjutan untuk merespon perubahan dan lingkungan di organisasi melalui nilai-nilai ihsan. Berdasarkan uraian diatas dan integrasi dimensi - dimensi teori

Human Capital dan Ihsan dapat disusun Proposisi 1 yaitu *Ihsan Profesional Competencies* (IPC).

Proposisi 1:

Ihsan Profesional Competencies (IPC) adalah individu yang memiliki pengetahuan dan kompetensi profesional dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilandasi dengan hubungan baik kepada Allah SWT dan sesama manusia. Meningkatnya *Ihsan Profesional Competencies* (IPC) berpotensi mewujudkan Kinerja Sumber Daya Manusia.



Gambar 2.4 : Proposisi 1 *Ihsan Profesional Competencies* (IPC).

Kualitas pengetahuan yang tinggi membantu organisasi bekerja lebih baik, karena organisasi saat ini beroperasi dalam lingkungan pengetahuan yang sangat kompetitif dan semakin global, maka kualitas pengetahuan sangat penting untuk mempertahankan hidup dan berkembangnya suatu organisasi (Alavi & Leidner, 2001; Teece, 2004). Kualitas pengetahuan adalah kompetensi inti dalam organisasi yang meningkatkan efisiensi dan kapabilitas individu (Nelson et al., 2005; Wang, 1996). Karena begitu luasnya cakupan pada kualitas pengetahuan menjadikan definisinya menjadi samar karena berlimpahnya dan variabilitasnya (Poston & Speier, 2005). Meskipun pengetahuan adalah sumber daya yang penting, penggunaan efektif

akan bergantung, sebagian besar, pada kualitasnya (Poston & Speier, 2005; Yu et al., 2007). Pengetahuan, bagaimanapun juga, merupakan perkembangan multidimensi (Nanaka, 1994), dan kualitas yang tidak dapat diukur dengan satu dimensi. Penelitian (Yoo et al., 2011) menjelaskan bahwa dimensi kualitas pengetahuan meliputi: Kualitas Pengetahuan *Intrinsic*, Kualitas Pengetahuan *Contextual* dan Kualitas Pengetahuan *Actionable*.

Kualitas pengetahuan sangat diperlukan untuk melakukan inovasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif mereka. Inovasi adalah wujud dari kompetensi, dimana Peran sentral inovasi adalah untuk meningkatkan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi (Fichman, 2001). Sejumlah penelitian menyatakan bahwa inovasi difasilitasi oleh sumber berkelanjutan dan pembaruan pengetahuan, yaitu kualitas pengetahuan (Soo & Christinesooutseduau, 2003). Beberapa studi terdahulu juga mengkonfirmasi bahwa manajemen pengetahuan yang baik yang dapat menciptakan pengetahuan yang berkualitas, berkontribusi dalam meningkatkan kapabilitas individu maupun organisasi (Autio et al., 2000; Hanifah et al., 2022; Jafari Sadeghi et al., 2019; Jafari-Sadeghi et al., 2020; Kayser & Blind, 2017; Luzinski, 2014; Naim & Lenka, 2017; Ployhart & Moliterno, 2011)

Kualitas pengetahuan saja tidak cukup untuk membangun *Human Capital* yang unggul. Diperlukan spirit dan orientasi yang komprehensif, sehingga kualitas pengetahuan yang ada akan dapat memberikan kebaikan yang lebih luas. Spirit dalam memperoleh, dan mengimplentasikan pengetahuan tersebut disandarkan dengan nilai-nilai transendental yaitu spirit tauhid (Al-Faruqi, 1982a). Tauhid adalah merupakan fondasi utama dari ajaran Islam, yaitu kesadaran meng"esa"kan Tuhan dan mempercayai bahwa Nabi Muhammad adalah utusan Tuhan. Kesadaran Tauhid memberikan implikasi pada pandangan hidup bahwa eksistensi segala alam semesta bermuara pada inti Tuhan dan gerak alam semesta terjadi merupakan bukti dari eksistensi Tuhan, maka keyakinan hidup manusia harus berpedoman pada Tuhan, yaitu individu hidup dalam garis Islam yang bersandar pada Alquran dan Hadis.

Tauhid adalah pondasi dari Islam yang mengungkapkan bentuk dari penggambaran perjalanan menuju transendental yang bermuara pada nilai-nilai Ilahiyah, yaitu kesadaran atas eksistensi Tuhan pada segala setiap gerak aspek kehidupan yang dijalani (Ismail & Sarif, 2011). Kata tauhid berasal dari bahasa Arab yaitu kata “wahhada” “yuwahhidu“ ﺕ ﺍ ﻭ ﻫ ﻳ ﺪ ﺍ ﺕ “tauhid), (yang berarti mengesakan. Sedangkan menurut istilah, tauhid adalah mengesakan Allah Subhana wa Ta’ala dalam Uluhiyah, Rububiyah, nama-nama dan sifat-sifat-Nya (Siradj, 2010). Dengan demikian tauhid yang merupakan komitmen manusia kepada Allah sebagai pusat orientasi dan fokus dari seluruh rasa hormat, rasa tunduk, patuh, syukur dan sebagai satu-satunya sumber nilai (Dzikrulloh et al., 2021).

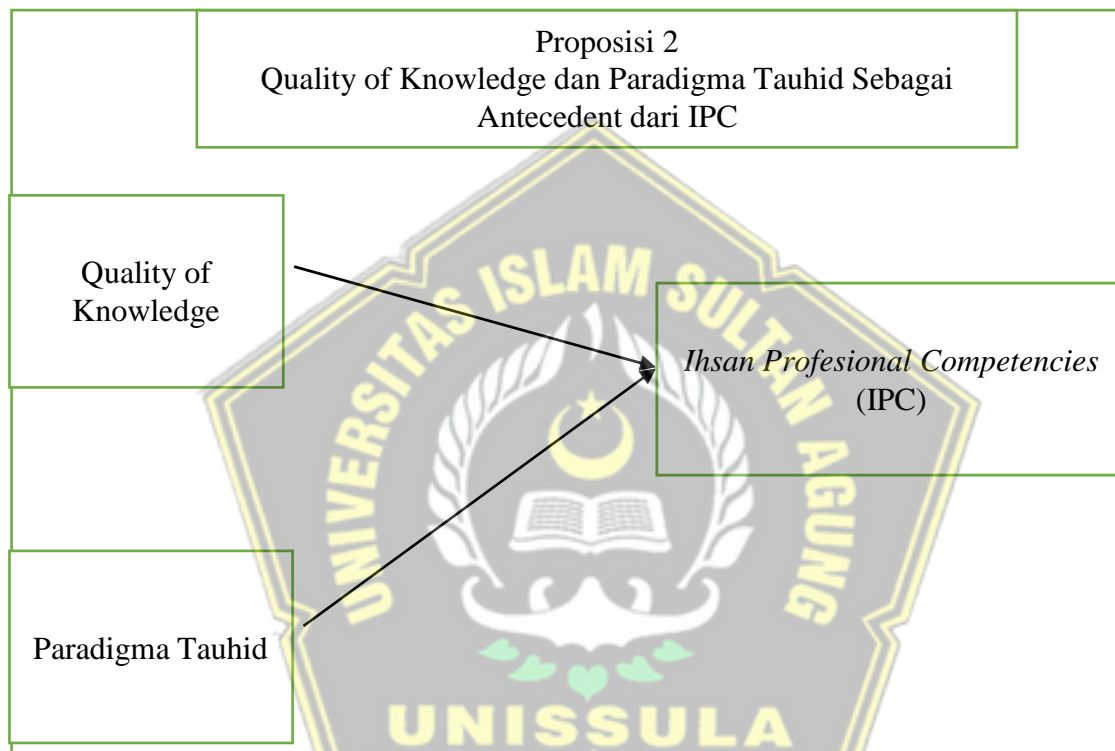
Paradigma Tauhid, yaitu paradigma yang memandang bahwa agama adalah dasar dan pengatur kehidupan. Aqidah tauhid menjadi basis dari segala ilmu pengetahuan. Aqidah tauhid yang terwujud dalam apa-apa yang ada dalam Alqur`an dan al-Hadits menjadi qa’idah fikriyah (landasan pemikiran), yaitu suatu asas yang di atasnya dibangun seluruh bangunan pemikiran dan ilmu pengetahuan manusia (Yusuf, 2014). Beberapa studi menyatakan bahwa praktek nilai-nilai agama di tempat kerja, atau dalam pengaturan organisasi telah mampu meningkatkan tujuan dan harapan karyawan pada tingkat yang lebih luas (Gera et al., 2021; Mahmood et al., 2018), mendorong perilaku etis yang mendasari dalam proses pengambilan keputusan individu (Vasconcelos, 2015) dan mampu mendorong efektivitas organisasi secara keseluruhan (Chen et al., 2012).

Berdasarkan uraian di atas yang lengkap dan mendalam dapat di susun proposisi 2, yang disajikan pada gambar 2.5 berikut.

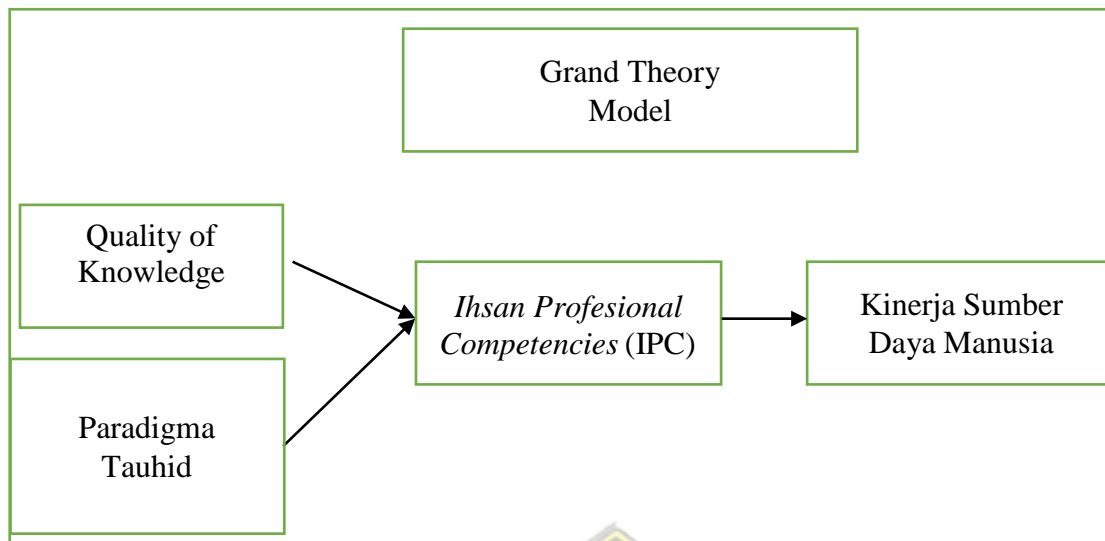
Proposisi 2:

Ihsan Profesional Competencies (IPC) dapat dibangun melalui peningkatan kualitas pengetahuan, kualitas pengetahuan adalah persepsi individu atas kualitas *intrinsic* pengetahuan yang disediakan organisasi, yang dapat di implementasikan (Kualitas Pengetahuan *Actionable*)

dan sesuai konteks pekerjaan yang harus disediakan (*Kualitas Pengetahuan Contextual*), yang merupakan konstruksi utama dari kompetensi. Paradigma Tauhid merupakan orientasi dan hubungan transendental kepada Allah SWT yang menjadi landasan dalam bersikap, berfikir dan berperilaku ketika melaksanakan tugas. Kualitas pengetahuan dan Paradigma Tauhid yang dikelola dengan baik secara individu dan organisasi akan berpotensi untuk meningkatkan *Ihsan Profesional Competencies (IPC)*.



Berdasarkan integrasi proposisi 1 tentang *Ihsan Profesional Competencies (IPC)* dan proposisi 2 tentang Kualitas Pengetahuan dan Paradigma Tauhid, menghasilkan Model Teoritikal Dasar (*Grand Theory Model*) yang di sajikan pada gambar 2.6. Model teoretikal dasar tersebut menunjukkan bahwa kinerja sumberdaya manusia di wujudkan melalui kualitas strategi dengan pendekatan *Ihsan Profesional Competencies (IPC)*, dengan intensitas dan ekstensitas Kualitas Pengetahuan dan Paradigma Tauhid.



Gambar 2.6. Model Teoritikal Dasar Penelitian

2.4. Model Empirik Penelitian

2.4.1. Kualitas Pengetahuan *Intrinsic*

Kualitas Pengetahuan *Intrinsic* artinya sejauh mana SDM memiliki kualitas pengetahuan. Dimensi ini berkaitan dengan akurasi, reliabilitas, dan ketepatan waktu pengetahuan. Kualitas Pengetahuan *Intrinsic* adalah dasar kualitas pengetahuan, dan memberikan pemahaman yang luas dalam aktivitas dan relasi, dalam hal ini pengetahuan didefinisikan sebagai keyakinan yang dibenarkan yang meningkatkan kapasitas entitas untuk tindakan yang efektif (Nonaka, 1994). Ini berarti bahwa anggota membenarkan keakuratan atau kehandalan berdasarkan pengamatan mereka (Yoo, 2014). Meskipun pengetahuan ditarik sebagai keyakinan, pendapat, wawasan, dan pengalaman (Davenport et al., 1998; Nonaka & Toyama, 2003), harus mengandung nilai-nilai fundamental.

Pasokan sumber daya dari luar berbagai pengetahuan dan pemahaman baru yang diperlukan untuk sebuah proyek. Integrasi Tim - sumber daya eksternal memungkinkan tim untuk mengakses pengetahuan yang berharga dan saling melengkapi keterampilan (Yoo, 2014). Dengan demikian, tim dapat meningkatkan kualitas pengetahuan mereka dengan

integrasi tepat waktu melalui jaringan pengetahuan, artinya sumber daya manusia memiliki kualitas pengetahuan dalam dirinya sendiri atau intrinsik.

Kualitas Pengetahuan *Intrinsic* sangat memberikan nilai pada sumber daya manusia yang akan berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam memecahkan persoalan hidup. Kecerdasan manusia akan mencerminkan kemampuan untuk bernalar, merencanakan, memecahkan masalah, berpikir abstrak, memahami ide-ide yang kompleks, belajar dengan cepat dan belajar dari pengalaman" (Suparyanto dan Rosad ,2015, 2020).

Ihsan Profesional Competencies (IPC) mendasarkan kompetensi profesional pada hal-hal yang bersifat duniawi, sementara kompetensi yang bersifat religiusitas tidak dijadikan kompetensi profesional yang berpengaruh terhadap meningkatnya SCA. Kompetensi yang bersifat religiusitas (ihsan) sangat diperlukan, ihsan menjadikan kompetensi profesional menjadi seimbang, antara dunia dan akhirat, ihsan menjadikan qalbu menjadi hidup yang akan mempermudah seseorang untuk mengelola pengetahuan yang dimiliki, seperti hadits Rasulullah Saw : “ *“Ingatlah bahwa di dalam jasad itu ada segumpal daging. Jika ia baik, maka baik pula seluruh jasad. Jika ia rusak, maka rusak pula seluruh jasad. Ketahuilah bahwa ia adalah hati (jantung)”*”(HR. Bukhari no. 52 dan Muslim no. 1599).

Beberapa studi tentang Kualitas Pengetahuan *Intrinsic* dengan Ihsan dapat disarikan pada Tabel 2.3

Tabel 2.3 :ikhtisar Studi Tentang Kualitas Pengetahuan *Intrinsic* dan *Ihsan Profesional Competencies* (IPC)

No	Peneliti	Hasil Studi
1	Nonaka, 1994	Pengetahuan didefinisikan sebagai keyakinan yang dibenarkan yang meningkatkan kapasitas entitas untuk tindakan yang efektif
2	Nonaka, 1994; Davenport dan Prusak, 1998	Meskipun pengetahuan ditarik sebagai keyakinan, pendapat, wawasan, dan pengalaman, tetap harus mengandung nilai-nilai fundamental

Memperhatikan konsep yang dikemukakan oleh pakar, maka kualitas pengetahuan intrinsik memberikan peluang yang besar untuk mewujudkan kompetensi profesional, untuk itu diusulkan hipotesis dalam studi ini adalah

H1a : Bila Kualitas Pengetahuan Intrinsic semakin tinggi, maka tingkat Ihsan Profesional Competencies (IPC) semakin tinggi.

2.4.2. Kualitas Pengetahuan Contextual.

Pengetahuan tidak dapat mencerminkan konteks, dan tidak memiliki relevansi. Pengetahuan yang sama mungkin memiliki arti yang berbeda dalam konteks yang berbeda. Pengetahuan adalah konteks khusus (Fernandez & Sabherwal, 2001; Teece, 2004; Wibowo, 2021), dan konteks yang berbeda (yaitu waktu, ruang, budaya, tujuan, peran, atau paradigma) menilai kualitas dengan cara yang berbeda. Konteks yang berbeda dapat memperoleh manajemen pengetahuan yang berbeda (Fernandez dan Sabherwal, 2001). Kualitas Pengetahuan Contextual mengacu pada sejauh mana pengetahuan dianggap sebagai konteks tugas. Dimensi ini berkaitan dengan relevansi, kesesuaian, dan nilai dengan memahami lingkungan tempat tugas tersebut dilaksanakan. Pemahaman kontekstual harus meningkatkan efisiensi penggunaan pengetahuan.

Studi Yoo (2010) menjelaskan bahwa kolaborasi tim - sumber daya eksternal dapat meningkatkan pengetahuan yang bernilai dan saling melengkapi. Dengan demikian, tim dapat meningkatkan kualitas pengetahuan mereka dengan integrasi tepat waktu melalui jaringan pengetahuan, walaupun dalam konteks yang berbeda artinya sejauh mana pengetahuan dianggap sebagai konteks tugas kondisi tersebut. Meningkatnya kemampuan Kualitas Pengetahuan Contextual menunjukkan meningkatnya kompetensi profesional sehingga memudahkan dalam menyelesaikan tugas (Arikunto, 2002).

Ihsan mengajarkan seseorang harus melakukan sesuatu dengan orientasi hasil terbaik, selalu mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang berkaitan dengan tugas dan

tanggung jawabnya sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, harus bisa menjauhkan diri dari sikap bekerja seadanya (asal saja), karena yang demikian tidak sesuai dengan ajaran Islam (Ekowati & Mu'is, 2017).

Beberapa studi tentang Kualitas Pengetahuan *Contextual* dengan Kompetensi Profesional dapat disarikan pada Tabel 2.2

Tabel 2.4 :ikhtisar Studi Tentang Kualitas Pengetahuan *Contextual* dan *Ihsan Profesional Competencies (IPC)*

No	Peneliti	Hasil Studi
1	Fernandez dan Sabherwal, 2001; Nonaka dan Takeuchi, 1995).	Pengetahuan yang sama mungkin memiliki arti yang berbeda dalam konteks yang berbeda. Pengetahuan adalah konteks khusus dan konteks yang berbeda (yaitu waktu, ruang, budaya, tujuan, peran, atau paradigma) menilai kualitas dengan cara yang berbeda
2	Fernandez dan Sabherwal, 2001.	Konteks yang berbeda dapat memperoleh manajemen pengetahuan yang berbeda
3	Studi Yoo (2010)	Menjelaskan bahwa kolaborasi tim - sumber daya eksternal dapat meningkatkan pengetahuan yang bernilai dan saling melengkapi.

Memperhatikan konsep yang di kemukakan oleh pakar,maka kualitas pengetahuan Contextual memberikan peluang yang besar untuk mewujudkan Kompetensi Profesional, untuk itu hypostesis yang perlu di ajukan dalam studi ini adalah.

H1b : Bila Kualitas Pengetahuan Contextual semakin tinggi, maka Ihsan Profesional Competencies (IPC) semakin tinggi

2.4.3.. Kualitas Pengetahuan *Actionable*.

Kualitas Pengetahuan *Actionable* adalah tindakan yang harus digunakan untuk memenuhi tujuan (Nonaka dan Takeuchi, 1995). Kualitas Pengetahuan *Actionable* mengacu pada sejauh mana pengetahuan disebarkan, diadaptasi, dan diterapkan dalam tugas. Pengetahuan harus diubah menjadi tindakan untuk mewujudkan penggunaan dan profitabilitasnya (Davenport dan Prusak, 1998). Karena kualitas pengetahuan tergantung pada penggunaan pengetahuan yang sebenarnya. Ini ditindaklanjuti dengan kualitas pengetahuan

yang memungkinkan tim untuk secara fleksibel beradaptasi, berkembang, dan mudah menerapkan pengetahuan tersebut sehingga dapat meningkatkan tindakan efektif. Dimensi ini membantu mengatasi ketidakpastian dengan mengadaptasi ilmunya untuk situasi yang fleksibel, luas, dan mudah.

Kualitas Pengetahuan *Actionable* mengacu pada sejauh mana pengetahuan diperluas, beradaptasi, atau mudah diterapkan pada tugas-tugas (Davenport dan Prusak, 1998). Kondisi tersebut dapat ditingkatkan melalui jejaring pengetahuan yang dapat menyediakan berbagai alternatif dalam pengambilan keputusan. Adanya pengetahuan yang diperluas, beradaptasi dan mudah diterapkan pada tugas akan mempengaruhi kompetensi profesional dalam menyampaikan keilmuannya (Yuwono & Harbon, 2011: 148).

Barang siapa yang melihat dirinya dalam posisi kebutuhan orang lain dan beribadah hanya kepada Allah SWT, maka ia dapat disebut sebagai Muhsin (orang yang melakukan Ihsan). Dia telah mencapai puncak kebaikan dalam semua perbuatannya (Shihab 2006)

Beberapa studi tentang Kualitas Pengetahuan *Actionable* dengan *Ihsan Profesional Competencies* (IPC) dapat disarikan pada Tabel 2.3

Tabel 2.5 :Ikhtisar Studi Tentang Kualitas Pengetahuan *Actionable* dan *Ihsan Profesional Competencies* (IPC)

No	Peneliti	Hasil Studi
1	Nonaka dan Takeuchi, 1995	Kualitas pengetahuan tindak lanjut adalah tindakan yang harus digunakan untuk memenuhi tujuan
2	Davenport dan Prusak, 1998	Pengetahuan harus diubah menjadi tindakan untuk mewujudkan penggunaan dan profitabilitasnya
3	Davenport dan Prusak, 1998	Kualitas tindak lanjut pengetahuan mengacu pada sejauh mana pengetahuan diperluas, beradaptasi, atau mudah diterapkan pada tugas-tugas

Memperhatikan konsep yang di kemukakan oleh pakar, maka Kualitas Pengetahuan *Actionable* memberikan peluang yang besar untuk mewujudkan *Ihsan Profesional Competencies* (IPC), untuk itu hypotesis yang perlu di ajukan dalam studi ini adalah

H1c : Bila Kualitas Pengetahuan Actionable semakin tinggi, maka tingkat Ihsan Professional Competencies (IPC) semakin tinggi

2.4.4. Paradigma Tauhid.

Paradigma Tauhid merupakan dasar pedoman bagaimana manusia memahami dan mensikapi hidup. Paradigma tauhid mengisyaratkan kewajiban seorang muslim untuk mendasari pandangan hidupnya dengan tauhid, yaitu kesadaran meng"esa"kan Tuhan dan mempercayai bahwa Nabi Muhammad adalah utusan Tuhan. Kesadaran Tauhid memberikan implikasi pada pandangan hidup bahwa eksistensi segala yang ada di alam semesta bermuara pada inti Allah dan gerak alam semesta terjadi merupakan bukti dari eksistensi Allah, maka keyakinan hidup manusia harus berpedoman pada Allah, yaitu individu hidup dalam garis Islam yang bersandar pada Alquran dan Hadis.

Paradigma Tauhid yang merupakan dasar peradaban islam adalah unsur struktur pemberi identitas peradaban yang mengikat dan mengintegrasikan keseluruhan unsur pokok sehingga membentuk suatu kesatuan yang padu. Peradaban yang dibangun di atas nilai-nilai tauhid inilah yang sesungguhnya mencerminkan ciri Islam. Dengan Paradigma Tauhid yang sampai menjangkau peradaban, maka sains, teknologi dan sosial tidak terkecuali, hakikatnya adalah menyuarakan tauhid dalam kapasitasnya sebagai sarana untuk mempengaruhi peradaban masyarakat (Abdullah and Nadvi, 2011). Pemikiran bahwa paradigma tauhid sebagai konsep yang berisikan nilai-nilai fundamental yang harus dijadikan paradigma ekonomi Islam merupakan kebutuhan teologis filosofis (Adnan, 2013). Peran paradigma tauhid dalam perkembangan Ekonomi Islam pada dasarnya adalah menjadikan aqidah tauhid sebagai paradigma ilmu ekonomi. Paradigma inilah yang seharusnya dimiliki umat Islam, paradigma tauhid ini menyatakan Aqidah tauhid wajib dijadikan landasan pemikiran (qaidah fikriyah) dan standar keilmuan (Abdullah, 2014). Ilmu pengetahuan yang sesuai dengan tauhid dapat

diterima dan diamankan, sedangkan yang bertentangan, wajib ditolak dan tidak boleh diamankan.

Dalam mewujudkan pengetahuan yang berdasarkan tauhid, organisasi memerlukan paradigma tauhid yang menjadi basis dari segala ilmu pengetahuan. Paradigma tauhid yang terwujud dalam Alqur`an dan al-Hadits menjadi qa'idah fikriyah (landasan pemikiran), yaitu suatu asas yang di atasnya dibangun seluruh bangunan pemikiran dan ilmu pengetahuan manusia (Yusuf, 2014). Paradigma ini memerintahkan manusia untuk membangun segala pemikirannya berdasarkan tauhid Islam, bukan lepas dari tauhid itu, seperti ayat pertama kali turun pada Rasulullah yaitu QS. Al-Ala' (96: 1), artinya, "Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu Yang menciptakan." Dalam ayat tersebut manusia telah diperintahkan untuk membaca, belajar guna memperoleh berbagai pemikiran dan pemahaman. Tetapi segala pemikirannya itu tidak boleh lepas dari aqidah tauhid, karena iqra` haruslah dengan bismi rabbika, yaitu tetap berdasarkan iman kepada Allah, yang merupakan asas Aqidah Islam. Manusia haruslah mendasarkan hidupnya dengan paradigma tauhid, karena paradigma tauhid menjadikan manusia memusatkan seluruh hidupnya kepada Allah dan menjadikan sumber ilmu pengetahuannya kepada pemilik ilmu yang sebenarnya yaitu Allah. Dengan bersumberkan kepada Allah maka manusia akan dapat menyempurnakan pengetahuannya untuk mendapatkan kesuksesan dan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat, karena Allah Maha mengetahui segala sesuatu yang ada di dunia dan langit, seperti dalam QS. An-Nisaa` (4: 126), artinya: Dan milik Allah-lah apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi, dan (pengetahuan) Allah meliputi segala sesuatu.

Paradigma Tauhid memberikan filosofi atau tujuan melakukan sesuatu yang semata-mata untuk Allah untuk mendapatkan Keridhaan-Nya. Elemen paradigma tauhid diindikasikan oleh kepercayaan, keadilan, mempromosikan kebaikan, dan mencegah kejahatan (Ismail, 2011). Paradigma Tauhid menjadikan pengetahuan yang dimiliki organisasi memiliki dasar

yang kuat, yang akan menjadi dasar kompetensi profesional yang memiliki keunggulan untuk berkesinambungan. Paradigma Tauhid menjadikan komponen ihsan dalam *Ihsan Profesional Competencies* (IPC) memiliki dasar yang jelas.

Beberapa studi tentang Paradigma Tauhid dengan *Ihsan Profesional Competencies* (IPC) dapat disarikan pada Tabel 2.5.

Tabel 2.6 :Ikhtisar Studi Tentang Paradigma Tauhid dan *Ihsan Profesional Competencies* (IPC)

No	Peneliti	Hasil Studi
1	(Yusuf, 2014)	Paradigma tauhid yang terwujud dalam Alqur`an dan al-Hadits menjadi qa'idah fikriyah (landasan pemikiran), yaitu suatu asas yang di atasnya dibangun seluruh bangunan pemikiran dan ilmu pengetahuan manusia
2	(Abdullah, 2014)	Paradigma Tauhid inilah yang seharusnya dimiliki umat Islam, paradigma tauhid ini menyatakan Aqidah tauhid wajib dijadikan landasan pemikiran (qaidah fikriyah) dan standar keilmuan.
3	(Ahmad Azrin Adnan, 2013)	Pemikiran bahwa paradigma tauhid sebagai konsep yang berisikan nilai-nilai fundamental yang harus dijadikan paradigma ekonomi Islam merupakan kebutuhan teologis filosofis.

Memperhatikan konsep yang di kemukakan oleh pakar, maka Paradigma Tauhid memberikan peluang yang besar untuk mewujudkan *Ihsan Profesional Competencies* (IPC), untuk itu hypotesis yang perlu di ajukan dalam studi ini adalah

H2 : Bila Paradigma Tauhid semakin tinggi, maka tingkat Ihsan Profesional Competencies (IPC) semakin tinggi

2.4.5 *Ihsan Profesional Competencies* (IPC).

Ihsan Profesional Competencies (IPC) adalah individu yang memiliki pengetahuan dan kompetensi profesional dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilandasi dengan hubungan baik kepada Allah SWT dan sesama manusia. IPC diindikasikan dengan karakteristik memiliki kompetensi profesional, memiliki knowledge tentang bidang pekerjaannya, memiliki spirit tauhid, menjaga harmoni.

Organisasi memiliki kepentingan untuk mampu memenangkan persaingan untuk melanjutkan visi dan misi yang sudah ditetapkan. Untuk memenangkan persaingan yang paling dibutuhkan adalah kompetensi profesional, karena kompetensi profesional akan menunjukkan keunikan dan kelebihan dari organisasi. Arikunto (2002) menyebutkan tiga kompetensi dasar yang harus dimiliki dosen, yaitu kompetensi personal, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Sementara, Dates (2009) dan Santyasa (2011) menyebutkan empat kompetensi yang harus dikuasai dosen yaitu kompetensi pedagogi, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi personal. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dosen yaitu faktor kompetensi profesional, sarana prasarana dan motivasi berprestasi (Djatkiko. E, 2006; Wardana D.S, (2013). Seorang dosen harus memiliki kompetensi profesional yang tinggi guna menunjang kinerja dosen terutama dalam proses belajar mengajar. Penjelasan tersebut telah dikemukakan oleh Manik dan Syafrina (2018) bahwa semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki oleh seorang dosen maka kinerjanya semakin meningkat. “kompetensi profesional merupakan wujud nyata kemampuan penguasaan atas materi pelajaran secara luas dan mendalam” (Sembiring, 2009).

Dalam menjalankan kehidupan manusia memerlukan kerjasama dan saling tolong menolong yang diharapkan menghasilkan kinerja yang maksimal. Keterpautan manusia untuk mampu bekerjasama sangat ditentukan dari keimanan (ihsan) seperti yang tertera dalam QS. Ali-imron (3: 103) “ Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk. Serta QS. Ali-Imron (3: 159) : “ Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya

kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

Islam menjelaskan terhadap manusia didalam melaksanakan kehidupan dan pekerjaan diperlukan hidayah yang merupakan petunjuk dan bimbingan langsung dari Allah Swt untuk manusia agar mampu melakukan pekerjaan yang maksimal dan benar. Pekerjaan yang tepat dan benar selalu mencerminkan keseimbangan kepentingan antara dunia dan akhirat (ihsan), untuk mencapai semua itu diperlukan hidayah yang mutlak milik Allah SWT seperti dalam Qs. Al-An'am: 125, " Barangsiapa yang Allah menghendaki akan memberikan kepadanya petunjuk (Hidayah), niscaya Dia melapangkan dadanya untuk (memeluk agama) Islam. Dan barangsiapa yang dikehendaki Allah kesesatannya, niscaya Allah menjadikan dadanya sesak lagi sempit, seolah-olah ia sedang mendaki langit. Begitulah Allah menimpakan siksa kepada orang-orang yang tidak beriman".

Beberapa studi tentang *Ihsan Profesional Competencies* (IPC) dengan Performance Human Resource dapat disarikan pada Tabel 2.6

Tabel 2.7 : Ikhtisar Studi Tentang *Ihsan Profesional Competencies* (IPC) dan Kinerja SDM

No	Peneliti	Hasil Studi
1	Manik dan Syafrina, (2018)	Bahwa semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki oleh seorang dosen maka kinerjanya semakin meningkat
2	(Sembiring, 2009).	"Kompetensi profesional merupakan wujud nyata kemampuan penguasaan atas materi pelajaran secara luas dan mendalam"

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa spiritual intelligence yang terwujud, akan mempengaruhi kinerja SDM, untuk itu dalam studi ini perlu memunculkan hypotesis sebagai berikut.

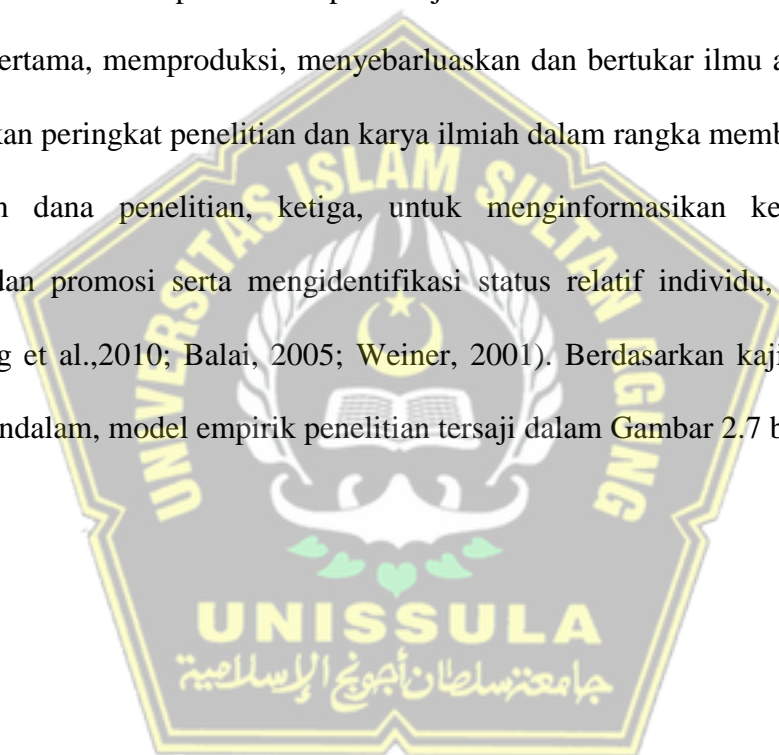
***H3 : Bila Ihsan Profesional Competencies (IPC) semakin tinggi, maka
Semakin tinggi kinerja SDM.***

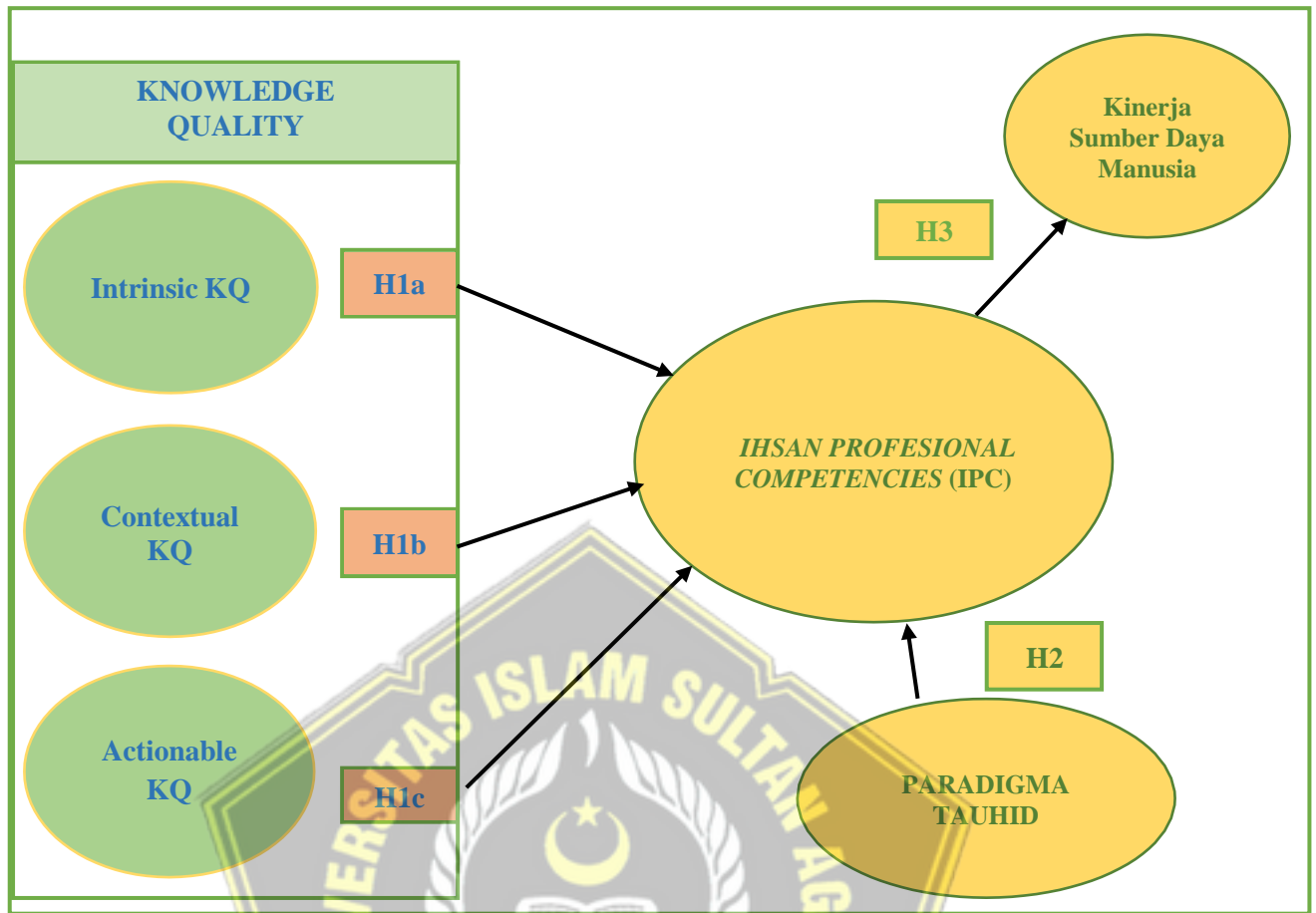
2.4.6 Kinerja SDM

Semakin kompleknya persolan persaingan dalam bisnis, mendorong organisasi dalam mempekerjakan dan mempertahankan pekerja yang sangat berbakat yang memiliki kompetensi. Beberapa perusahaan bergantung pada karyawan mereka untuk mendapatkan keuntungan di pasar yang kompetitif. Oleh karena itu, mereka sangat terkait dengan efisiensi sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia mereka (Collins, 2021). Selain itu persaingan dalam organisasi mengharuskan adanya kebijakan dan praktek yang ditetapkan untuk meningkatkan efisiensi organisasi, keterlibatan karyawan, dan kualitas kerja (Khan & Abdullah, 2019). (Gbolahan, 2012). Keunggulan bersaing yang berkelanjutan yang memungkinkan bagi suatu perusahaan adalah cara yang memanfaatkan sumber daya manusia suatu organisasi. Untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, organisasi menggunakan sumber daya yang unik dan sulit untuk ditiru (Amrutha & Geetha, 2020). Penelitian-penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa Sebagian besar kinerja pegawai merupakan faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, karena SDM pegawai merupakan faktor yang dapat mewujudkan efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas (Baharuddin, Asma, & Niswaty, 2017; Norani, Amirullah, & Darwis., 2015; Samad & Jamaluddin, 2016).

Dosen adalah tenaga kerja terpenting di kampus (Arokiasamy et al., 2009), dimana SDM yang dimiliki dosen sangat berpengaruh terhadap perkembangan kampus, tercapainya kinerja dosen yang baik ditentukan dari kualitas SDM yang baik (Noor, 2013). Suryaman dan

Hamdan (2016), mengutarakan kinerja dosen merupakan hasil dari apa yang dikerjakannya dalam tugas, yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab, yang menunjukkan kualitas dirinya. Kinerja dosen merupakan kemampuan dosen untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diemban dan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan (Trisnaningsih, 2011). Pengukuran Kinerja Dosen mengacu pada Tridharma Pendidikan Tinggi (Wijatno, 2009), yaitu melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan penulisan makalah ilmiah, dan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu kinerja yang perlu ditunjukkan oleh seorang dosen adalah kemampuan untuk publish jurnal akademik internasional yang ditandai dengan 3 hal, pertama, memproduksi, menyebarluaskan dan bertukar ilmu akademik, kedua, untuk menentukan peringkat penelitian dan karya ilmiah dalam rangka membantu pemerataan pendidikan dan dana penelitian, ketiga, untuk menginformasikan keputusan tentang pengangkatan dan promosi serta mengidentifikasi status relatif individu, departemen dan institusi, (Cheng et al.,2010; Balai, 2005; Weiner, 2001). Berdasarkan kajian pustaka yang lengkap dan mendalam, model empirik penelitian tersaji dalam Gambar 2.7 berikut,





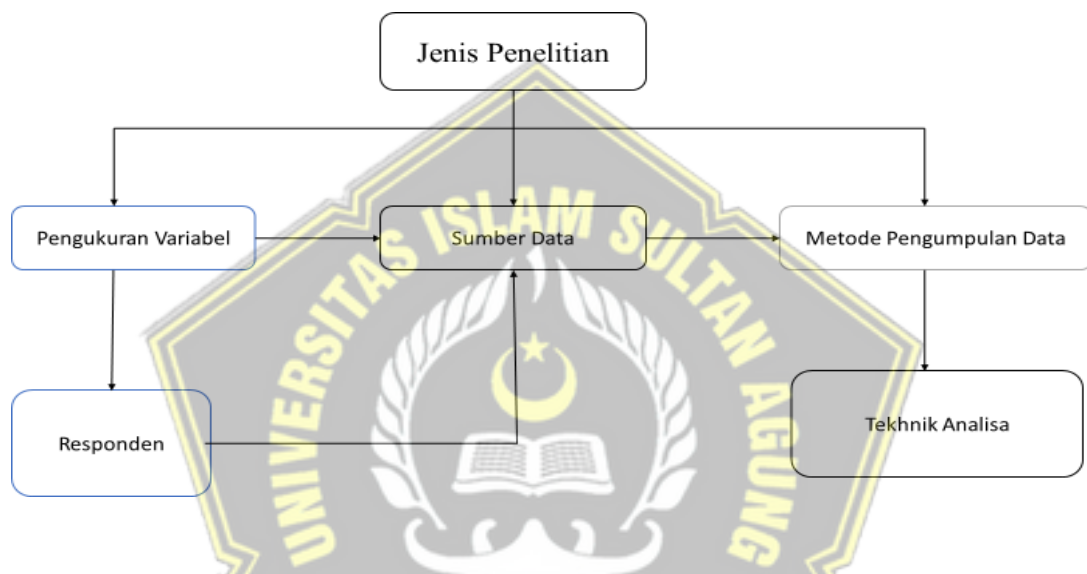
Gambar 2.7. Model Empirik Penelitian

Gambar 2.7 menunjukkan bahwa kualitas pengetahuan yang mencakup : *Intrinsic*, *Contextual*, *Actionable* dan *Paradigma Tauhid*, akan memicu meningkatnya *Ihsan Profesional Competencies (IPC)* dan *Ihsan Profesional Competencies (IPC)* akan meningkatkan terwujudnya *Kinerja Sumberdaya Manusia*

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menguraikan tentang jenis penelitian, pengukuran variabel, sumber data, metode pengumpulan data, responden serta teknik analisis, Adapun Keterkaitan Bab III Metode Penelitian nampak pada gambar 3.1



Gambar 3.1 : Alur Bab III Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah “Explanatory research” atau penelitian yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini menekankan pada hubungan antara variabel penelitian (kausalitas) dengan menguji hipotesis uraiannya mengandung deskripsi, tetapi fokusnya terletak pada hubungan antar variabel (Widodo, 2014), variabel mencakup: kualitas pengetahuan (*Intrinsic*, *Contextual*, *Actionable*), Paradigma Tauhid, *Ihsan Profesional Competencies* (IPC) dan Kinerja Sumberdaya Manusia .

3.2. Pengukuran Variabel

Studi empirik pada penelitian ini mencakup variabel kualitas pengetahuan (*Intrinsic*, Contextual, Actionable), Paradigma Tauhid, *Ihsan Profesional Competencies* (IPC) dan Kinerja Sumberdaya Manusia, adapun pengukuran (indikator) masing masing variabel nampak pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 : Pengukuran Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	A.Kualitas pengetahuan <i>Intrinsic</i> . Adalah kualitas <i>intrinsic</i> pengetahuan yang di sediakan oleh organisasi.	1.Akurasi 2.Obyektif 3.dapat dipercaya	Yoo (2010)
	B. Kualitas Pengetahuan <i>Contextual</i> . adalah kualitas pengetahuan yang di sediakan oleh organisasi sesuai dengan konteks pekerjaan yang harus di selesaikan	1. Adanya nilai tambah 2. Memberikan keunggulan kompetitif. 3. Relevan dengan pekerjaan	Yoo (2010)
	C.Kualitas Pengetahuan <i>Actionable</i> . adalah kualitas pengetahuan yang di sediakan oleh organisasi dapat di implementasikan dalam tindakan nyata. Kualitas implementasi ini di ukur dengan sejauh mana pengetahuan dapat diperluas, disesuaikan atau di terapkan dalam sebuah pekerjaan	1. Dapat diperluas 2. Dapat di adaptasi 3. Dapat di aplikasikan	Yoo (2010)
2	Paradigma Tauhid. Hubungan transendental kepada Allah SWT yang menjadi landasan dalam bersikap, berfikir dan berperilaku ketika melaksanakan tugas.	1. Menjaga amanah dalam melaksanakan tugas 2. Memberikan rasa keadilan 3. Mempromosikan dan mendorong kebaikan dalam tugas. 4. Mencegah kemungkaran dalam tugas.	(Azan, Sarif, and Ismail 2019)

3	<i>Ihsan Profesional Competencies (IPC)</i> . Adalah kompetensi individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan memiliki pengetahuan dan kompetensi profesional pekerjaannya yang dilandasi dengan hubungan baik kepada Allah swt dan sesama manusia.	1. Meningkatkan pengetahuan berbasis pedagogik 2. Pribadi yang selalu ingat Allah dalam bekerja 3. Peduli terhadap rekan kerja dengan berbasis kasih sayang. 4. Profesional dilandasi optimisme	Diekembangkan dalam studi ini, dari (Deary, Penke & Johnson 2010; Nisbett et al. 2012). QS. Al-Fath:4, QS.Al-Hadid: 27, QS.Al-Raad: 29 dan QS. Al-Anfal: 4. Dates (2009) dan Santyasa (2011)
4	Kinerja Sumber Daya Dosen. Kualitas kerja yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik.	1. Kualitas Mengajar 2. Kualitas membimbing tugas akhir. 3. Kualitas kegiatan penelitian 4. Kualitas karya publikasi. 5. Kualitas kegiatan pengabdian masyarakat.	Keputusan menteri pendidikan nasional nomor 36/D/O/2001

3.3. Sumber Data

Sumber data pada studi ini meliputi :

A. Data Primer

Data primer ini merupakan data yang langsung diperoleh dari responden, yakni para dosen di kampus wilayah Jawa Tengah. Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan dari responden terhadap variabel penelitian, kualitas pengetahuan (*Intrinsic*, *Contextual*, *Actionable*), *Ihsan Profesional Competencies (IPC)*, Paradigma Tauhid, dan Kinerja Sumberdaya Manusia .

B. Data Sekunder

Data sekunder dalam hal ini adalah data yang telah diolah oleh orang atau lembaga lain. Data tersebut diperoleh dari Kementerian terkait di Wilayah Provinsi Jawa Tengah dan literatur – literatur yang bertalian dengan studi ini.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, yang berisi daftar pernyataan dan pertanyaan yang diberikan kepada dosen di Perguruan Tinggi Islam di Provinsi Jawa Tengah. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan respon langsung dari para responden. Kuesioner dibagikan secara online melalui google form kepada yang bersangkutan. Untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai pemaknaan *Ihsan Professional Competencies* (IPC), dilakukan melalui wawancara.

3.5. Responden

Populasi pada studi ini adalah dosen di Perguruan Tinggi Islam baik negeri maupun swasta di Jawa Tengah. Di Jawa Tengah tercatat ada satu Institut Agama Islam Negeri (IAIN), lima Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) serta dua puluh lima Perguruan Tinggi Agama Swasta. Responden diambil dari kampus: Unissula Semarang, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Institut Agama Islam Negeri Kudus, Institut Agama Islam Bakti Negara Tegal, UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri-Banyumas, STAI Brebes, UIN Salatiga, Inisnu Temanggung, dan Institut Agama Islam An-Nawawi Purworejo. Jumlah responden dari tiap tiap kampus yang menjadi target responden disajikan dalam Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Sebaran Responden

No	Nama PTN	Jumlah Responden	No	Nama PTS	Jumlah Responden
1	Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang	15	1	Unissula Semarang	21
2	Institut Agama Islam Negeri Kudus.	25	2	STAI Brebes	12
4	Institut Agama Islam Bakti Negara Tegal	20		Inisnu Temanggung	17
5	UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri-Banyumas,	15		Institut Agama Islam An-nawawi Purworejo	18
6	UIN Salatiga	29			
	Total	104		Total	68

Untuk mendapatkan data kualitatif terkait pemaknaan IPC digunakan teknik sampling snowballing. Metode pengambilan sampel untuk uji empirik dari model yang dikembangkan dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik accidental sampling dengan didasarkan pada kriteria yang telah ditentukan (dosen yang beragama Islam, di kampus Islam, masa kerja minimal dua tahun, pendidikan minimal S2), untuk jumlah sampel mengacu pada pendapat Hair dkk (1992), yaitu jumlah sampel adalah indikator dikali 5 sampai 10 atau minimal 100 responden. Untuk mendapatkan generalisasi yang lebih optimal, sampel studi ini minimal sebanyak 120 responden.

3.6 Teknik Analisis

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan The Structural Equation Modelling (SEM) dengan aplikasi AMOS 20.0. Model ini merupakan sekumpulan teknik – teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif rumit (Ferdinand, 2000), teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif kompleks (Ghozali, 2008).

Keunggulan aplikasi SEM dalam penelitian di bidang manajemen adalah kemampuannya untuk mengkonfirmasi dimensi dimensi dari sebuah konsep atau faktor serta kemampuannya untuk mengukur hubungan yang secara teoritis ada.

Adapun langkah langkah dalam SEM Menurut (Ferdinand, 2000) langkah-langkah adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan model berdasarkan teori

Langkah pertama dalam pengembangan model SEM adalah pencarian atau pengembangan sebuah model yang mempunyai justifikasi teoritis yang kuat. Kemudian model tersebut divalidasi secara empirik melalui pemograman SEM. Jadi model yang diajukan berkaitan dengan kausalitas (hubungan sebab akibat antara dua atau lebih variabel, bukannya didasarkan pada metode analisis yang digunakan namun harus berdasarkan justifikasi teoritis

yang mapan. SEM bukanlah untuk menghasilkan kausalitas. tetapi untuk membenarkan adanya kausalitas teontis melalui uji data empirik

2. Pengembangan Path diagram

Model teoritis yang telah dibangun pada langkah pertama kemudian digambarkan dalam path diagram. Hal tersebut dimakaudkan untuk mempermudah peneliti melihat hubungan hubungan kausalitas yang akan diuji.

3. Konversi diagram alur ke dalam persamaan

Hipotesis kualitas perencanaan pada model empirik penelitian ini, persamaannya dapat disusun sebagai berikut,

a. Ihsan Profesional Competencies (IPC) (Y1) = β_1 Kualitas Pengetahuan *Intrinsic* + β_2 Kualitas Pengetahuan Contextual + β_3 Kualitas Pengetahuan Actionable + β_4 Paradigma Tauhid + Z1

b. Kinerja Sumber daya Manusia (Y2) = β_1 Kualitas Pengetahuan *Intrinsic* + β_2 Kualitas Pengetahuan Contextual + β_3 Kualitas Pengetahuan Actionable + β_4 Paradigma Tauhid + $\beta_5 Y_1 + Z_2$.

4. Memilih matriks input dan estimasi model

SEM menggunakan input data yang hanya menggunakan matriks varian/kovarian atau matrik korelasi untuk keseluruhan estimasi yang dilakukan. Matrik kovarian digunakan SEM karena memiliki keunggulan dalam menyajikan perbandingan yang valid antara populasi yang berbeda atau sampel yang berbeda, yang tidak dapat disajikan oleh korelasi. Hair et al (1996) menyarankan agar menggunakan matriks varians/kovarians pada saat pengujian teori sebab lebih memenuhi asumsi-asumsi metodologi dimana standart error yang dilaporkan akan menunjukkan angka yang lebih akurat dibandingkan menggunakan matriks korelasi.

4. Menilai Kemungkinan munculnya masalah identifikasi

Problem identikal pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Bila setiap kali estimasi

dilakukan muncul problem identifikasi, maka sebaiknya model di pertimbangkan ulang dengan mengembangkan lebih banyak konstruk.

6. Evaluasi Kriteria Goodness-of-fit

Pada Tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai criteria goods of fit. Berikut ini beberapa indeks kesesuaian dan cut-off untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak.

- a. χ^2 *Chi-Square* statistik, model dinilai baik apabila memiliki nilai *Chi-Square* yang rendah. Semakin kecil nilai *Chi-Square* semakin baik model tersebut dan diterima berdasarkan probabilitas dengan nilai sebesar ≥ 0.05 atau ≥ 0.01 (Huland et al dalam (Ferdinand, 2000).
- b. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*). Suatu model dinilai baik atau diterima apabila memiliki nilai RMSEA lebih kecil atau sama dengan 0.08 dari *close fit* dari model itu berdasar *degree of freedom* (Ferdinand, 2000).
- c. GFI (*Goodness of Fit Index*). GFI merupakan ukuran mengenai ketepatan model dalam menghasilkan observed matriks kovarians. Nilai GFI berada pada rentang antara 0 dan 1. Nilai GFI yang lebih besar dari 0.9 menunjukkan fit suatu model yang baik (Diamantopaulus dan Siguaw dalam (Ghozali, 2008).
- d. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*), sama dengan GFI dimana suatu model yang fit adalah memiliki nilai AGFI 0.9 atau lebih (Diamantopaulus dan Siguaw dalam (Ghozali, 2008).
- e. CMIN/DF, adalah The minimum sampel Discrepancy Function yang dibagi dengan Degree of Freedom. CMIN diperoleh dari nilai χ^2 dibagi DF nya. Bila nilai CMIN/DF relatif kurang dari 0.2 atau 0.3 adalah indikasi suatu model diterima.
- f. TLI (*Tucker Levis Index*), merupakan *incremental index* dimana nilai TLI ≥ 0.95 atau mendekati 1 menunjukkan nilai fit model yang baik.

g. CFI (*Comparative Fit Index*), apabila nilai CFI mendekati 1 atau ≥ 0.95

mengindikasikan tingkat fit yang baik.

Indeks-indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model dapat ditabelkan sebagai berikut,

Tabel 3.2 Goodness-of-Indices

Goodness-of-Indices	Cut-off-value
<i>Chi-Square</i>	Diharapkan kecil, dengan probabilitas ≥ 0.05
RMSEA	≤ 0.08
GFI	≥ 0.90
AGFI	≥ 0.90
CMIN/DF	≤ 2.00
TLI	≥ 0.95
CFI	≥ 0.95

5. Interpretasi dan Modifikasi Model

Pada tahap ini, dilakukan interpretasi model dan dilakukan modifikasi model manakala model dinilai tidak memenuhi syarat pengujian. (Hair, 1992) memberikan pedoman untuk perlu tidaknya memodifikasi suatu model dengan melihat jumlah residual yang dihasilkan dari model. Batas aman nilai residual sebesar 5%. Bila jumlah residual lebih dari 5% dari semua residual kovarians yang dihasilkan oleh model, perlu dipertimbangkan untuk melakukan modifikasi model (Hair,1995),bila di temukan nilai residual yang di hasilkan model cukup besar ($>2,58$),maka cara lain dalam modifikasi adalah dengan mempertimbangkan untuk menambah sebuah alur baru terhadap model yang diestimasi itu.nilai residual yang lebih besar atau sama dengan $\pm 2,58$ di interpretasikan sebagai signifikansi secara sistematik pada tingkat 5 %.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang akan menjawab masalah dan tujuan penelitian. Rincian dalam bab ini disajikan identitas responden, deskripsi variabel, uji asumsi, uji validitas dan reliabilitas dan pengujian hubungan variabel yang sesuai dengan model empirik yang dikembangkan dalam penelitian ini. Selanjutnya disajikan hasil tanggapan para dosen dalam memaknai karakteristik Ihsan Professional Competencies.

4.1. Deskripsi Responden

Deskripsi frekuensi responden memberikan gambaran mengenai karakteristik dari responden dalam penelitian ini. Populasi penelitian ini adalah dosen di perguruan tinggi islam di Jawa tengah. Sampel diperoleh sebanyak 172 yang diambil secara *random sampling*. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1. Deskripsi Responden

	Minimum	Maximum	Mean
Usia	30	69	48.99
Masa Kerja	2	43	18.90
Pendidikan	Frekwensi		
- S2	135		
- S3	37		

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada usia responden rata-rata 48,9 tahun. Pada usia tersebut tentu berpengaruh terhadap kematangan kepribadian dan keimanannya. Karena pengalaman dan ilmu pengetahuan baru yang diperolehnya akan memberikan pengaruh dalam menjalani hidupnya, termasuk dalam melaksanakan pekerjaannya. Islam memberikan pelajaran bahwa ketika manusia mencapai usia yang semakin dewasa (dalam Al Qur'an disebut dengan jelas pada saat mencapai usia 40 tahun), dia sudah memiliki kehidupan yang baik, baik dari segi fisik, intelektual, emosi maupun spiritualnya. Pada usia ini diajarkan manusia untuk semakin mensyukuri nikmat Allah SWT dan semakin meningkatkan aktivitas-aktivitas yang

memberikan dampak positif bagi dirinya dan orang lain dan juga untuk kehidupan akheratnya (QS. Al Ahqaf (46): 15). Oleh karena itu semakin senior usia dosen harapan manajemen adalah semakin efektif dan positif dalam melaksanakan kegiatan pekerjaannya untuk kebaikan dan kelangsungan kampusnya.

Berkaitan dengan masa kerja, data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki masa kerja di atas 18 tahun. Hal ini dapat dimaknai para responden telah berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya, yang tentunya akan membawa potensi dalam mencapai kinerja yang baik.

Selanjutnya mengenai tingkat Pendidikan, hasil penelitian menunjukkan tingkat pendidikan dari responden pada jenjang S2. Berdasarkan data tersebut dapat dimaknai para dosen telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dengan kondisi tersebut diharapkan dosen dapat berkontribusi yang terbaik untuk kampus dan semakin mendekatkan dirinya kepada Allah SWT.

4.2. Deskripsi Variabel

Persepsi responden mengenai variabel yang diteliti yaitu kinerja sumber daya manusia, kualitas pengetahuan (*Intrinsic Knowledge Quality, Contextual Knowledge Quality, Actionable Knowledge Quality*), paradigma tauhid dan *Ihsan Profesional Competencies*. Untuk mendapatkan gambaran umum mengenai persepsi responden atas variabel yang diteliti, diinterpretasi berdasarkan angka mean.

Oleh karena angka jawaban responden mulai angka 1 hingga 10, maka rentang intervalnya sebesar 9. Selanjutnya dengan menggunakan kriteria *three-box method*, maka rentang sebesar 9 dibagi tiga sehingga menghasilkan rentang sebesar 3 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai jawaban responden yang dibagi dalam tiga kriteria yaitu : a. 1 – 4 (kriteria rendah), b. 4,1 – 7 (kriteria sedang), c. 7,1 – 10 (kriteria tinggi) (Ferdinand, 2014a).

Berdasarkan hasil penelitian pada sebanyak 172 responden, diperoleh deskripsi dari masing-masing variabel sebagai berikut.

4.2.1. Variabel *Intrinsic Knowledge Quality*

Variabel *Intrinsic Knowledge Quality* yang diukur dengan 3 indikator, yaitu akurasi, obyektif dan dapat dipercaya. Hasil perhitungan nilai mean dari jawaban responden disajikan dalam Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Deskripsi Jawaban Variabel *Intrinsic Knowledge Quality*

Indikator	Mean	Std. Deviation	Kriteria
Akurasi	5.89	2.129	Sedang
Obyektif	6.19	2.149	Sedang
Dapat Dipercaya	6.59	1.901	Sedang
Mean	6.22		Sedang

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Secara umum berdasarkan nilai rata-rata seluruh indikator dari variabel *Intrinsic Knowledge Quality* menunjukkan bahwa respon dari persepsi responden atas variabel tersebut berada dalam kriteria sedang. Secara spesifik indikator Dapat Dipercaya, memiliki rata-rata tertinggi. Tabel di atas juga menunjukkan nilai standar deviasi yang menginformasikan bahwa persepsi responden atas indikator-indikator dari variabel *Intrinsic Knowledge Quality* tidak berjarak jauh dari nilai rata-rata. Hal ini artinya bahwa keragaman jawaban responden relatif homogen yaitu berkisar pada kategori sedang. Data ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang dapat dipercaya merupakan fondasi yang penting untuk kualitas pengetahuan, dan pengetahuan yang dapat dipercaya diyakini membawa kebenaran akan menjadi modal untuk melakukan tindakan yang efektif (Yoo et al., 2011).

4.2.2. Variabel *Contextual Knowledge Quality*

Variabel *Contextual Knowledge Quality* yang diukur dengan 3 indikator, yaitu adanya nilai tambah, memberikan keunggulan kompetitif, relevan dengan pekerjaan. Hasil perhitungan nilai mean dan standar deviasinya dari jawaban responden disajikan dalam Tabel 4.3 berikut.

Tabel. 4.3 Deskripsi Jawaban Variabel *Contextual Knowledge Quality*

Indikator	Mean	Sta. Deviation	Kriteria
Adanya nilai tambah	5.84	2.134	Sedang
Keunggulan kompetitif	5.43	2.097	Sedang
Relevan dengan Pekerjaan	5.78	2.104	Sedang
Mean	5.68		Sedang

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Berdasar tabel tersebut secara umum responden memberikan persepsi atas variabel *Contextual Knowledge Quality* pada kriteria sedang. Indikator pengetahuan yang memberikan nilai tambah pada pekerjaan dosen, memiliki rata-rata tertinggi. Artinya pengetahuan yang akurat, objektif dan dapat dipercaya, memang penting sebagai penanda kualitas dari sebuah pengetahuan, namun pengetahuan yang tidak mencerminkan konteks, menjadi tidak memiliki relevansi dengan kepentingan dosen atau organisasi. Pada tabel di atas menunjukkan nilai standar deviasi, yang menginformasikan bahwa persepsi responden atas indikator-indikator dari variabel *Contextual Knowledge Quality* tidak berjarak jauh dari nilai rata-rata. Artinya tingkat keragaman persepsi dari jawaban responden atas indikator variabel *Contextual Knowledge Quality* relatif homogen yaitu berkisar pada katagori sedang. Data ini mengkonfirmasi bahwa *Contextual Knowledge Quality* penting sebagai penanda kualitas pengetahuan terkait dengan relevansi dan kesesuaiannya dengan efektifitas tindakan (Poston & Speier, 2005).

4.2.3. Variabel *Actionable Knowledge Quality*

Variabel *Actionable Knowledge Quality* yang diukur dengan 3 indikator, yaitu dapat diperluas, dapat di adaptasi, dapat di aplikasikan. Hasil perhitungan nilai mean dari jawaban responden disajikan dalam Tabel 4.4 berikut.

Tabel. 4.4 Deskripsi Jawaban Variabel *Actionable Knowledge Quality*

Indikator	Mean	Std. Deviation	Kriteria
Dapat diperluas	5.81	2.010	Sedang
Dapat di adaptasi	5.41	2.173	Sedang
Dapat di aplikasikan	5.69	2.128	Sedang
Mean	5,63		Sedang

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden atas variabel *Actionable Knowledge Quality* masuk dalam kriteria sedang. Lebih khusus indikator pengetahuan yang dapat diperluas pada pekerjaan dosen, memiliki rata-rata tertinggi, dan nilai standar deviasi, menunjukkan bahwa persepsi responden atas indikator-indikator dari variabel *Actionable Knowledge Quality* tidak berjarak jauh dari nilai nilai rata-rata. Artinya tingkat keragaman persepsi responden atas indikator variabel *Actionable Knowledge Quality* relatif homogen yaitu berkisar pada katagori sedang. Data ini memberikan informasi bahwa salah satu indikasi kualitas pengetahuan adalah sejauh mana pengetahuan tersebut dapat diaplikasikan dan diadaptasikan dengan konteks tugas.

Kualitas pengetahuan yang dapat ditindaklanjuti mengacu pada sejauh mana pengetahuan dapat diperluas, dapat disesuaikan, atau mudah diterapkan pada tugas. *Actionable Knowledge Quality* harus dapat diubah menjadi tindakan nyata yang mendukung profesionalitas dan kompetensi bagi dosen dan organisasi.

4.2.4. Variabel Paradigma Tauhid

Variabel Paradigma Tauhid yang diukur dengan 4 indikator, yaitu menjaga amanah dalam melaksanakan tugas, memberikan rasa keadilan, mempromosikan dan mendorong kebaikan dalam tugas, mencegah kemungkar dalam tugas. Hasil perhitungan nilai mean dari jawaban responden disajikan dalam Tabel 4,5 berikut.

Tabel. 4.5 Deskripsi Jawaban Variabel Paradigma Tauhid

Indikator	Mean	Std. Deviation	Kriteria
Menjaga amanah dalam melaksanakan Tugas	5.49	2.126	Sedang
Memberikan rasa keadilan	5.98	2.003	Sedang
Mempromosikan dan mendorong kebaikan dalam tugas	5.85	1.946	Sedang
Menjaga kemungkaran dalam tugas	5.39	2.196	Sedang
Mean	5.67		Sedang

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Pada Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan respon dan persepsi atas Variabel Paradigma Tauhid pada katagori kriteria sedang. Lebih spesifik indikator komitmen memberikan rasa keadilan untuk diri, organisasi dan lingkungan pekerjaan, memiliki nilai yang paling dominan ditunjukkan dengan nilai rata-rata tertinggi. Nilai standar deviasi pada tabel di atas, menunjukkan bahwa persepsi responden atas indikator-indikator dari variabel Paradigma Tauhid tidak berjarak jauh dari nilai rata-rata. Artinya tingkat keragaman jawaban responden atas indikator-indikator dari variable Paradigma Tauhid relatif homogen yaitu berkisar pada katagori sedang.

Kondisi demikian dapat dimaknai bahwa dosen yang memiliki hubungan transendental kepada Allah SWT yang menjadi landasan dalam bersikap, berfikir dan berperilaku ketika melaksanakan tugas, akan memberikan dampak pada praktek dan tujuan dari aktifitasnya. Tujuan kinerja yang dilakukan tidak semata untuk kepentingan diri pribadi, namun dosen juga mempertimbangkan keadilan untuk diri, organisasi dan rekan kerja. Hal ini selaras dengan Firman Allah (QS. An Nahl. 16:90) : Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan perbuatan kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan)

perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

4.2.5. Variabel *Ihsan Profesional Competencies*

Variabel *Ihsan Profesional Competencies* yang diukur dengan 8 indikator yaitu komitmen meningkatkan pengetahuan berbasis pedagogik, berkomitmen untuk terus meningkatkan kompetensi, mengingat dan menyandarkan diri kepada Allah, kesadaran akan adanya tanggung jawab di yaumul akhir, hubungan sosial berbasis kasih sayang untuk ridho Allah, Membantu rekan kerja dengan dasar kasih sayang, profesional dilandasi optimisme akan dibantu Allah, keyakinan akan balasan kebaikan dari Allah. Hasil perhitungan nilai mean dari jawaban responden disajikan dalam Tabel 4.6 berikut.

Tabel. 4.6 Deskripsi Jawaban Variabel *Ihsan Profesional Competencies*

Indikator	Mean	Std. Deviation	Kriteria
Komitmen meningkatkan pengetahuan berbasis pedagogik	6.02	1.951	Sedang
Berkomitmen untuk terus meningkatkan kompetensi	5.69	2.272	Sedang
Mengingat dan menyandarkan diri kepada Allah	5.34	2.341	Sedang
Kesadaran akan adanya tanggung jawab di yaumul akhir	5.44	2.243	Sedang
Hubungan sosial berbasis kasih sayang untuk ridho Allah	5.24	2.176	Sedang
Membantu rekan kerja dengan dasar kasih sayang	5.54	2.175	Sedang
Profesional dilandasi optimisme akan dibantu Allah.	6.03	1.943	Sedang
Keyakinan akan balasan kebaikan dari Allah	5.56	2.021	Sedang
Mean	5.60		Sedang

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Pada Tabel 4.6 tersebut menunjukkan bahwa secara umum Variabel *Ihsan Profesional Competencies* memperoleh respon dan persepsi dari responden pada kriteria sedang. Berdasar nilai standar deviasi, menunjukkan bahwa persepsi responden atas indikator-indikator dari variabel *Ihsan Profesional Competencies* tidak berjarak jauh dari nilai rata-rata. Artinya tingkat keragaman jawaban responden atas indikator-indikator dari Variabel *Ihsan Profesional Competencies* relatif homogen yaitu berkisar pada katagori sedang. Indikator merasa optimis mendapat pertolongan Allah dalam melaksanakan tugas secara profesional, memiliki rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keragaman jawaban responden relatif homogen mendekati rata-rata

Demikian dapat dimaknai bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya ada rasa optimisme yang dimiliki dosen, karena adanya keyakinan bahwa Allah akan memberikan ridho dan balasan yang lebih baik. Optimisme ini dapat menjadi pendorong bagi dosen untuk melaksanakan tugasnya dengan kualitas yang baik, karena ada keyakinan bahwa kinerja terbaiknya akan mendapatkan balasan yang lebih baik dari Allah SWT.. Optimisme dalam Islam adalah sikap yang ditunjukkan dengan berprasangka baik kepada Allah, dan meyakini bahwa di setiap kesulitan dan permasalahan terdapat kemudahan (Qs. Al Insiroh: 5) dan tidak bersikap lemah dan tidak bersedih hati (QS. Ali Imron: 139).

4.2.6. Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia

Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia yang memiliki 5 item indikator, yaitu kualitas mengajar, kualitas membimbing tugas akhir, kualitas kegiatan penelitian, kualitas karya publikasi ilmiah, kualitas kegiatan pengabdian masyarakat. Hasil perhitungan nilai mean dari jawaban responden disajikan dalam Tabel 4.7 berikut.

Tabel.4.7 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia

Indikator	Mean	Std. Deviation	Kriteria
Kualitas mengajar	5.44	2.233	Sedang
Kualitas membimbing tugas akhir.	5.53	2.305	Sedang
Kualitas kegiatan penelitian	5.40	2.159	Sedang
Kualitas karya publikasi ilmiah	5.63	2.263	Sedang
Kualitas kegiatan pengabdian masyarakat	5.47	2.277	Sedang
Mean	5.49		Sedang

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan data tersebut menunjukkan secara umum, responden memberikan respon dan persepsi pada Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia dalam kriteria sedang. Secara khusus indikator memiliki artikel yang publish pada jurnal internasional bereputasi dalam satu tahun terakhir, memiliki rata-rata tertinggi. Sedangkan nilai standar deviasi pada tabel diatas, menunjukkan bahwa persepsi responden atas indikator-indikator dari variabel Kinerja Sumber Daya Manusia tidak berjarak jauh dari nilai nilai rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa keragaman jawaban responden relatif homogen yaitu berkisar pada katagori sedang. Data ini memberikan informasi bahwa dosen memiliki prestasi kerja dalam bidang penelitian yang merupakan bagian dari pelaksanaan Tri Dharma dosen. Demikian juga tugas pengajaran dan pengabdian masyarakat, berdasar data tersebut perlu untuk ditingkatkan.

4.3. Uji Asumsi

Uji asumsi pada studi ini meliputi evaluasi outlier, evaluasi normalitas dan ujikan hasil multikolinieritas. Berdasarkan hasil analisis dapat dijejalskan sebagai berikut:

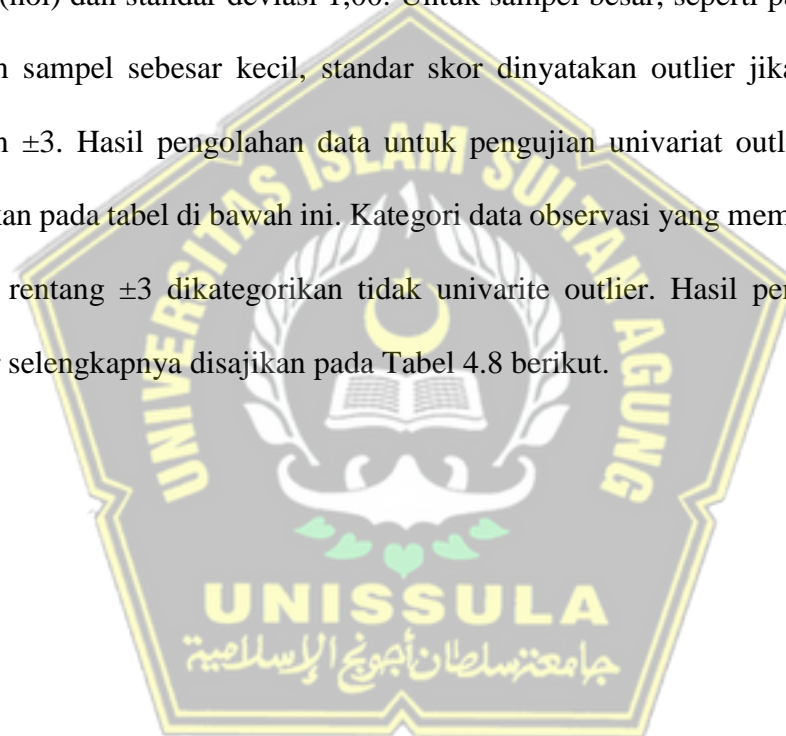
1. Evaluasi Outlier

Untuk mengetahui data outlier dapat dilakukan dengan mengevaluasi secara univariat dan multivariate outlier. Outlier merupakan data atau observasi yang bersifat unik yaitu data yang memiliki karakteristik berbeda jauh dari hasil pengamatan lainnya

dalam bentuk data ekstrim. Untuk menjelaskan bahwa data outlier dapat dideteksi dari nilai-nilai ekstrim yang muncul baik pada variabel tunggal maupun variabel kombinasi.

1) Univariat Outlier

Pengujian univariate outlier dilakukan pada tiap indikator/item pertanyaan menggunakan SPSS 22. Univariate outlier dilakukan dengan cara membandingkan nilai ambang batas yang akan dikategorikan sebagai outlier dengan cara mengkonversikan nilai data ke dalam *standard score* (z-score) yang memiliki rata-rata 0 (nol) dan standar deviasi 1,00. Untuk sampel besar, seperti pada penelitian ini dengan sampel sebesar kecil, standar skor dinyatakan outlier jika nilainya antara kisaran ± 3 . Hasil pengolahan data untuk pengujian univariat outlier selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini. Kategori data observasi yang memiliki nilai z-score dalam rentang ± 3 dikategorikan tidak univariate outlier. Hasil pengujian univariat outlier selengkapnya disajikan pada Tabel 4.8 berikut.



Tabel.4.8 Uji Univariate Outliers

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(InKQ1)	172	-2.29690	1.93093	.0000000	1.00000000
Zscore(InKQ2)	172	-2.41273	1.77438	.0000000	1.00000000
Zscore(InKQ3)	172	-2.93973	1.79565	.0000000	1.00000000
Zscore(CoKQ1)	172	-2.26941	1.94793	.0000000	1.00000000
Zscore(CoKQ2)	172	-2.11236	2.17889	.0000000	1.00000000
Zscore(CoKQ3)	172	-2.27410	2.00331	.0000000	1.00000000
Zscore(AcKQ1)	172	-1.89486	2.08579	.0000000	1.00000000
Zscore(AcKQ2)	172	-2.03043	2.11069	.0000000	1.00000000
Zscore(AcKQ3)	172	-2.20437	2.02409	.0000000	1.00000000
Zscore(PT1)	172	-2.11108	2.12201	.0000000	1.00000000
Zscore(PT2)	172	-1.98561	2.00883	.0000000	1.00000000
Zscore(PT3)	172	-1.98111	2.13051	.0000000	1.00000000
Zscore(PT4)	172	-1.99855	2.09914	.0000000	1.00000000
Zscore(IPC1)	172	-2.05909	2.04121	.0000000	1.00000000
Zscore(IPC2)	172	-2.06211	1.89837	.0000000	1.00000000
Zscore(IPC3)	172	-1.85556	1.98970	.0000000	1.00000000
Zscore(IPC4)	172	-1.98020	2.03203	.0000000	1.00000000
Zscore(IPC5)	172	-1.95038	2.18549	.0000000	1.00000000
Zscore(IPC6)	172	-2.08796	2.05054	.0000000	1.00000000
Zscore(IPC7)	172	-2.59085	2.04037	.0000000	1.00000000
Zscore(IPC8)	172	-2.25542	2.19789	.0000000	1.00000000
Zscore(KSDM1)	172	-1.98700	2.04430	.0000000	1.00000000
Zscore(KSDM2)	172	-1.96713	1.93686	.0000000	1.00000000
Zscore(KSDM3)	172	-2.03578	2.13272	.0000000	1.00000000
Zscore(KSDM4)	172	-2.04736	1.92920	.0000000	1.00000000
Zscore(KSDM5)	172	-1.96074	1.99138	.0000000	1.00000000
Valid N (listwise)	172				

Pada Tabel 4.8 tersebut menunjukkan bahwa nilai z-score dari indikator-indikator dengan nilai z-skor terendah -2.93973 pada indikator InKQ3 dan tertinggi 2.193686 pada indikator IPC8. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat nilai outlier. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai z-score berada dalam rentang ± 3 .

2) Multivariat Outlier

Jarak mahalanobis (Mahalonobis distance) tiap-tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan jarak sebuah observasi dari rata-rata semua variabel dalam

sebuah ruang multidimensi. Kriteria yang digunakan adalah berdasarkan nilai chi-square pada tingkat derajat kebebasan (degree of freedom) tertentu yaitu jumlah indikator yang digunakan pada tingkat signifikansi tertentu ($p > 0.001$). Nilai *mahalanobis distance* berdasarkan nilai chi-square pada derajat kebebasan (df) sebesar 26 (jumlah indikator) pada tingkat signifikansi > 0.001 adalah $\chi^2 (26:0.001) = 54.05$. Hasil perhitungan *Mahalanobis distance* selengkapnya disajikan pada Tabel 4.9 di bawah ini.

Tabel. 4.9 Hasil Uji Mahalanobis Distance

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
96	39,934	,016	,933
66	39,661	,017	,785
152	37,469	,029	,878
135	37,155	,031	,790
19	36,813	,034	,699
10	34,440	,059	,944
62	33,843	,067	,949
11	33,584	,071	,930

Pada Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai *Mahalanobis d-squared* tertinggi diperoleh pada observasi 96 sebesar 39.934. Karena semua data observasi diperoleh nilai Mahalanobis d-squared < 54.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada data observasi yang multivariate outlier.

3) Evaluasi Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat nilai *skewness* dan *kurtosis* dari indikator-indikator dalam variabel penelitian. Kriteria sebuah indikator normal adalah dari nilai *critical ratio* (CR) *skewness* dan *kurtosis* sebesar ± 2.58 pada tingkat signifikansi 0.001. Hasil uji normalitas univariat dan multivariate selengkapnya disajikan sebagai berikut :

Tabel. 4.10 Hasil Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KSDM1	1,000	10,000	,096	,513	-,693	-1,856
IPC7	1,000	10,000	-,044	-,238	-,263	-,703
IPC6	1,000	10,000	,066	,354	-,538	-1,439
KSDM2	1,000	10,000	,023	,121	-,665	-1,781
KSDM3	1,000	10,000	,084	,449	-,567	-1,517
KSDM4	1,000	10,000	,037	,200	-,740	-1,982
IPC3	1,000	10,000	,132	,706	-,677	-1,813
KSDM5	1,000	10,000	,022	,115	-,626	-1,675
InKQ1	1,000	10,000	,017	,091	-,656	-1,755
InKQ2	1,000	10,000	-,331	-1,771	-,433	-1,158
InKQ3	1,000	10,000	-,335	-1,793	,245	,657
CoKQ1	1,000	10,000	-,240	-1,285	-,584	-1,564
CoKQ2	1,000	10,000	,154	,822	-,437	-1,169
CoKQ3	1,000	10,000	-,081	-,434	-,587	-1,572
AcKQ1	2,000	10,000	,087	,463	-,568	-1,521
AcKQ2	1,000	10,000	,007	,039	-,520	-1,393
AcKQ3	1,000	10,000	,111	,593	-,673	-1,800
PT1	1,000	10,000	,003	,018	-,751	-2,011
PT2	2,000	10,000	,032	,171	-,669	-1,791
PT3	2,000	10,000	,115	,613	-,698	-1,869
PT4	1,000	10,000	,122	,655	-,588	-1,573
IPC1	2,000	10,000	,037	,198	-,619	-1,656
IPC2	1,000	10,000	-,184	-,987	-,648	-1,734
Multivariate					-2,794	-,540

Pada Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai *critical ratio* (CR) pada masing-masing indikator pada skewness dan kurtosis memiliki nilai *critical ratio* antara ± 2.58 sehingga semua indikator normal univariate. Sedangkan nilai kurtosis multivariate sebesar -2.794 dengan *critical ratio* multivariate sebesar -0.540. Nilai CR ini masih berada dalam rentang antara ± 2.58 yang menunjukkan data normal multivariate.

4) Evaluasi Multikolinieritas dan Singularitas

Multikolinieritas dan Singularitas dapat diketahui dari nilai determinan matriks kovarians yang kecil-kecil atau mendekati nol. Evaluasi ini digunakan untuk mengetahui apakah pada data penelitian terdapat multikolinieritas atau singularitas dalam kombinasi-kombinasi variabel, maka yang perlu diamati adalah matrik

kovarians sampelnya. Hasil nilai *Determinant of sample covariance matrix* selengkapnya disajikan pada Tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel. 4.11 *Determinant of Covariance Matrix*

Sample Covariance (Group number 1)

	KSDM1	IPC7	IPC6	KSDM2	KSDM3	KSDM4	IPC3	KSDM5	InKQ1	InKQ2	InKQ3	CoKQ1	CoKQ2	CoKQ3	AcKQ1	AcKQ2	AcKQ3	PT1	PT2	PT3	PT4	IPC1	IPC2	
KSDM1	4,955																							
IPC7	1,648	3,755																						
IPC6	2,253	2,946	4,702																					
KSDM2	4,284	1,621	2,286	5,284																				
KSDM3	3,886	1,405	1,798	3,858	4,634																			
KSDM4	4,061	1,559	2,076	4,126	4,017	5,089																		
IPC3	1,856	2,831	3,489	2,014	1,673	1,463	5,446																	
KSDM5	3,995	1,478	1,871	3,966	3,880	4,282	1,404	5,156																
InKQ1	1,682	1,888	2,298	1,670	1,799	1,762	2,456	1,487	4,505															
InKQ2	1,872	1,906	2,237	1,935	2,002	2,045	2,390	1,768	3,683	4,593														
InKQ3	1,773	1,631	2,089	1,849	1,721	2,064	1,944	1,878	2,989	3,071	3,591													
CoKQ1	2,348	2,430	3,021	2,171	2,091	2,222	2,740	2,224	2,023	2,070	1,988	4,528												
CoKQ2	2,091	2,369	2,709	2,043	1,929	2,053	2,486	2,096	2,071	2,135	2,137	3,771	4,373											
CoKQ3	2,384	2,321	2,512	2,266	2,196	1,974	2,801	2,257	2,151	2,098	1,894	3,728	3,511	4,401										
AcKQ1	1,764	1,937	2,267	1,951	1,576	1,715	2,426	1,892	1,589	1,571	1,555	2,342	2,088	2,319	4,016									
AcKQ2	1,665	2,550	2,370	1,814	1,482	1,413	2,725	1,605	2,051	1,900	1,752	2,146	2,119	2,234	3,178	4,696								
AcKQ3	1,919	2,267	2,358	1,961	1,564	1,672	2,577	1,876	2,036	1,865	1,530	2,242	2,226	2,271	3,173	3,371	4,504							
PT1	1,496	1,832	1,928	1,518	1,196	1,371	1,798	1,517	1,537	1,601	1,324	1,798	1,720	1,931	1,925	1,816	2,267	4,494						
PT2	1,673	1,885	1,890	1,553	1,213	1,247	2,223	1,406	1,515	1,452	1,275	1,595	1,597	1,931	1,961	2,097	2,034	3,099	3,988					
PT3	1,610	1,871	1,980	1,700	1,235	1,569	2,091	1,530	1,800	1,789	1,533	1,628	1,626	1,742	1,705	1,839	1,978	2,833	2,904	3,764				
PT4	1,598	2,097	2,010	1,768	1,125	1,410	2,209	1,330	1,723	1,916	1,562	1,666	1,751	1,973	1,674	1,653	1,980	3,420	3,090	3,074	4,796			
IPC1	1,434	2,645	2,799	1,531	1,261	1,140	2,965	,998	2,165	2,049	1,583	2,136	2,115	2,277	1,846	2,347	2,127	1,550	1,750	1,677	1,714	3,785		
IPC2	1,678	3,040	3,257	1,674	1,508	1,408	3,869	1,489	2,210	2,244	1,795	2,654	2,466	2,531	2,283	2,618	2,270	1,781	2,109	2,001	2,111	3,040	5,134	

Condition number =111,072

Eigenvalues

51,32412,890 7,388 5,730 4,512 4,155 2,002 1,736 1,702 1,443 1,381 1,202 1,130 1,022 947,927,836,778,726,696,641,512,462

Determinant of sample covariance matrix =386389,049

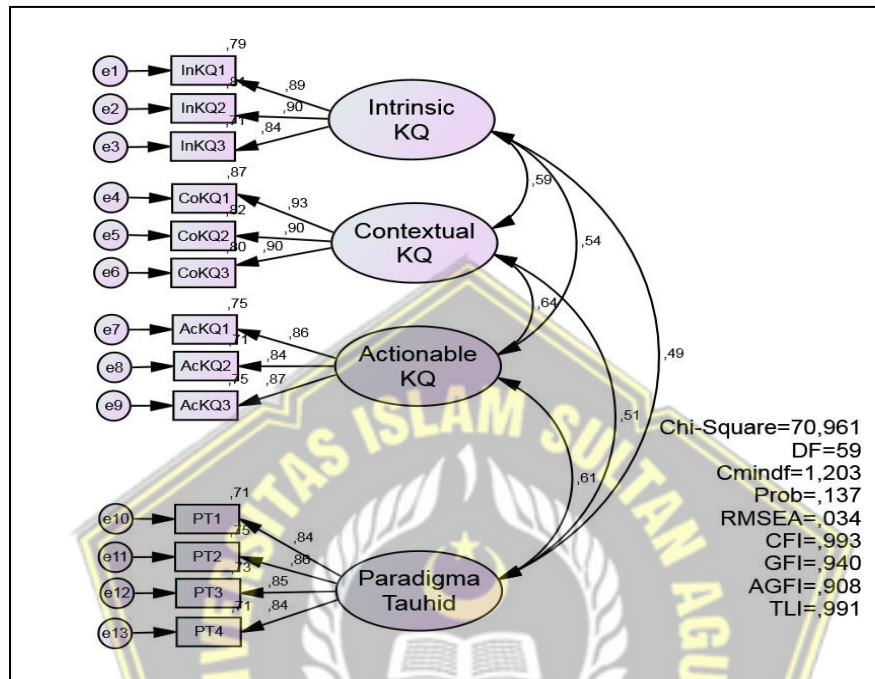
Pada hasil di atas menunjukkan bahwa nilai *Determinant of sample covariance matrix* sebesar 386389.049 dan nilai ini >0.1, artinya bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dan singularitas pada data yang diamati.

2. Model Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Pada model CFA ini dilakukan untuk menguji indikator-indikator pada masing-masing variabel laten dan hubungan antar variabel laten. Pengujian indikator dilakukan dengan melihat nilai loading indikator terhadap variabel laten baik untuk variabel eksogen maupun endogen. Jika nilai loading indikator >0.6 maka indikator tersebut valid sebagai pengukurnya. Hasil selengkapnya disajikan pada mode CFA di bawah ini.

1) Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Eksogen

Variabel laten eksogen hanya ada 1 variabel yaitu *Intrinsic KQ* ada 3 indikator, *Contextual KQ* ada 3 indikator, *Actionable KQ* ada 3 indikator dan Paradigma Tauhid memiliki 4 indikator pengukur. Hasil uji uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) variabel eksogen tersebut selengkapnya disajikan pada Gambar 4.1 di bawah ini.



Gambar 4.1 Model CFA Variabel Eksogen

Pada model tersebut menunjukkan bahwa model memperoleh nilai chi-square sebesar 70.961, probabilitas (p) 0.137, RMSEA 0.034, CFI 0.993, GFI 0.940, AGFI 0.908 dan TLI sebesar 0.991.

Hasil uji nilai loading dari indikator-indikator pada variabel eksogen selengkapnya disajikan pada Tabel 4.12 di bawah ini.

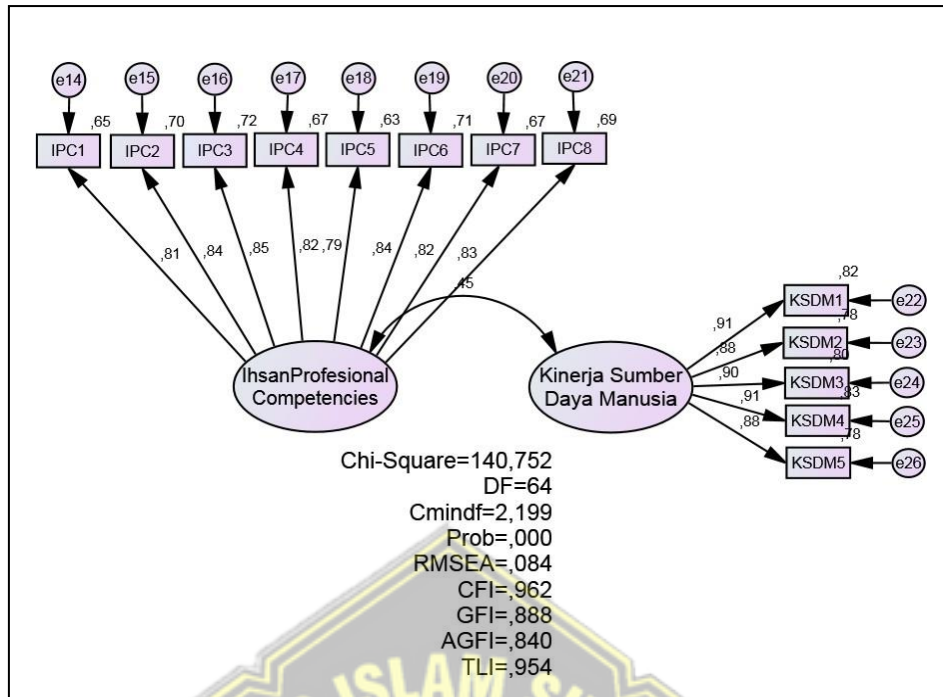
Tabel.4.12 Nilai Loading CFA Variabel Eksogen

Indikator		Variabel	Estimate
InKQ1	<---	Intrinsic_KQ	0,891
InKQ2	<---	Intrinsic_KQ	0,902
InKQ3	<---	Intrinsic_KQ	0,841
CoKQ1	<---	Contextual_KQ	0,932
CoKQ2	<---	Contextual_KQ	0,904
CoKQ3	<---	Contextual_KQ	0,896
AcKQ1	<---	Actionable_KQ	0,865
AcKQ2	<---	Actionable_KQ	0,841
AcKQ3	<---	Actionable_KQ	0,869
PT1	<---	Paradigma_Tauhid	0,843
PT2	<---	Paradigma_Tauhid	0,865
PT3	<---	Paradigma_Tauhid	0,852
PT4	<---	Paradigma_Tauhid	0,841

Pada Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa setiap indikator variabel *Intrinsic KQ* memiliki nilai loading indikator InKQ1 0.891, InKQ2 0.902 dan INKQ3 sebesar 0.841, variabel *Contextual KQ* memperoleh nilai loading indikator CoKQ1 0.932, CoKQ2 0.904 dan CoKQ3 sebesar 0.896, variabel *Actionable KQ* memperoleh nilai loading indikator AcKQ1 0.865, AcKQ2 0.841, AcKQ3 0.869 sedangkan variabel *Paradigma Tauhid* memperoleh nilai loading indikator PT1 0.843, PT2 0.865, PT3 0.852 dan PT4 sebesar 0.841. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut valid sebagai pengukur variabel latennya.

2) Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Endogen

Variabel laten endogen terdiri dari 2 variabel yaitu *Ihsan Profesional Competencies* dan *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Hasil uji *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* variabel endogen selengkapnya disajikan pada Gambar 4.2 di bawah ini.



Gambar 4.2 Model CFA Variabel Endogen

Pada model di atas menunjukkan bahwa model memperoleh nilai chi-square sebesar 140.752, probabilitas (p) 0.000, RMSEA 0.084, CFI 0.962, GFI 0.888, AGFI 0.840 dan TLI sebesar 0.954. Dari hasil ini membuktikan bahwa model CFA dapat dikatakan fit/layak. Hasil uji nilai loading dari indikator-indikator pada variabel endogen selengkapnya disajikan pada Tabel 4.13 berikut.

Tabel. 4.33. Nilai Loading Model CFA Variabel Endogen

Indikator		Variabel	Estimate
IPC1	<---	Ihsan_Profesional_Competencies	0,808
IPC2	<---	Ihsan_Profesional_Competencies	0,836
IPC3	<---	Ihsan_Profesional_Competencies	0,846
IPC4	<---	Ihsan_Profesional_Competencies	0,816
IPC5	<---	Ihsan_Profesional_Competencies	0,793
IPC6	<---	Ihsan_Profesional_Competencies	0,845
IPC7	<---	Ihsan_Profesional_Competencies	0,818
IPC8	<---	Ihsan_Profesional_Competencies	0,829
KSDM1	<---	Kinerja_Sumber_Daya_Manusia	0,907
KSDM2	<---	Kinerja_Sumber_Daya_Manusia	0,884
KSDM3	<---	Kinerja_Sumber_Daya_Manusia	0,895
KSDM4	<---	Kinerja_Sumber_Daya_Manusia	0,913
KSDM5	<---	Kinerja_Sumber_Daya_Manusia	0,885

Pada Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa setiap indikator variabel *Ihsan Profesional Competencies* dan *Kinerja Sumber Daya Manusia* memiliki nilai loading faktor >0.6. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut valid sebagai pengukur variabel latennya.

3) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk/faktor laten yang umum. Batasan *cut off value* dari konstruk reliabilitas >0.7 sedangkan *variance extracted* >0.5. Rumus *construct reliability* sebagai berikut :

$$\text{Construct - Reliability} = \frac{(\sum \text{Std. loading})^2}{(\sum \text{Std. loading})^2 + \sum \varepsilon_j}$$

Dimana :

- Std.Loading diperoleh langsung dari standardized loading untuk tiap-tiap indikator yaitu nilai lambda yang dihasilkan oleh masing-masing indikator.
- ε_j adalah measurement error dari tiap-tiap indikator

Rumus *variance extracted* berikut ini :

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{Std. Loading}^2}{\sum \text{Std. Loading}^2 + \sum \varepsilon_j}$$

Dimana :

- Std.Loading diperoleh langsung dari standardized loading untuk tiap-tiap indikator yaitu nilai lambda yang dihasilkan oleh masing-masing indikator.
- ε_j adalah measurement error dari tiap-tiap indikator.

Hasil pengujian *construct reliability* dan *variance extracted* selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

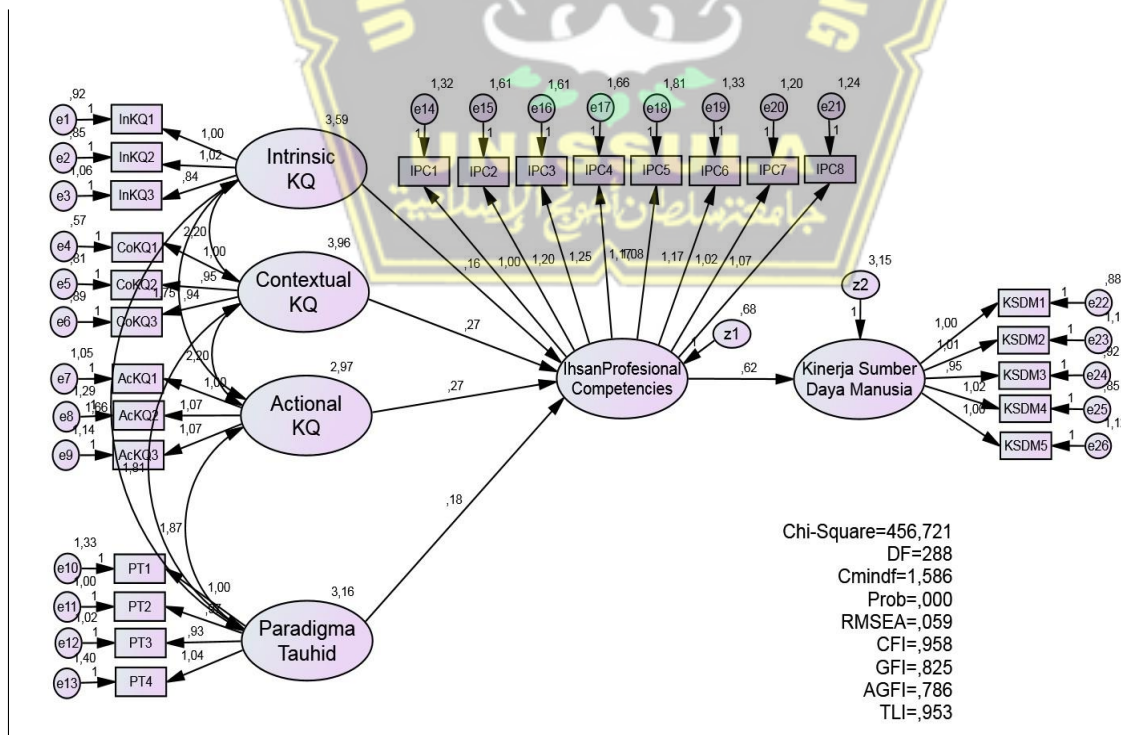
Tabel. 4.14 Pengujian *Construct Reliability* dan *Variance Extracted*

No	Variabel	Indikator	Std Loading (Loading Factor)	Standar Loading ²	Measuremen Error (1-Std Loading ²)	Contract Reliability	Variance Extracted
1	<i>Intrinsic</i> KQ	InKQ1	0,892	0,796	0,204	0,910	0,772
		InKQ2	0,903	0,815	0,185		
		InKQ3	0,839	0,704	0,296		
		Σ	2,634	2,315	0,685		
		Σ ²	6,938				
2	Contextual KQ	CoKQ1	0,935	0,874	0,126	0,936	0,829
		CoKQ2	0,903	0,815	0,185		
		CoKQ3	0,893	0,797	0,203		
		Σ	2,731	2,487	0,513		
		Σ ²	7,458				
3	Actional KQ	AcKQ2	0,851	0,724	0,276	0,894	0,737
		AcKQ1	0,86	0,740	0,260		
		AcKQ3	0,865	0,748	0,252		
		Σ	2,576	2,212	0,788		
		Σ ²	6,636				
4	Paradigma Tauhid	PT1	0,839	0,704	0,296	0,912	0,723
		PT2	0,866	0,750	0,250		
		PT3	0,853	0,728	0,272		
		PT4	0,842	0,709	0,291		
		Σ	3,400	2,890	1,110		
		Σ ²	11,560				
5	Ihsan Profesional Competencies	IPC1	0,806	0,650	0,350	0,925	0,673
		IPC2	0,828	0,686	0,314		
		IPC3	0,84	0,706	0,294		
		IPC4	0,817	0,667	0,333		
		IPC5	0,784	0,615	0,385		
		IPC6	0,847	0,717	0,283		
		IPC7	0,824				
		IPC8	0,833	0,694	0,306		
		Σ	4,922	4,040	1,960		
		Σ ²	24,226				
6	Kinerja Sumber Daya Manusia	KSDM1	0,907	0,823	0,177	0,954	0,804
		KSDM2	0,884	0,781	0,219		
		KSDM3	0,895	0,801	0,199		
		KSDM4	0,913	0,834	0,166		
		KSDM5	0,885	0,783	0,217		
		Σ	4,484	4,022	0,978		
		Σ ²	20,106				

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas di atas menunjukkan bahwa *construct reliability* variabel *Intrinsic KQ* 0.910, *Contextual KQ* 0.936, *Actionable KQ* 0.894 dan *Paradigma Tauhid* 0.912, *Ihsan Profesional Competencies* 0.925 dan *Kinerja Sumber Daya Manusia* sebesar 0.954 semua variabel laten memenuhi kriteria syarat *cut off value* >0.70. Demikian juga untuk nilai *variance extracted* variabel variabel *Intrinsic KQ* 0.772, *Contextual KQ* 0.829, *Actionable KQ* 0.737 dan *Paradigma Tauhid* 0.723, *Ihsan Profesional Competencies* 0.673 dan *Kinerja Sumber Daya Manusia* sebesar 0.804 memenuhi syarat *cut off value* >0.50 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel laten memenuhi kriteria reliabilitas.

4) Model Persamaan Struktural

Hasil uji CFA menunjukkan bahwa model dapat diterima karena sudah memenuhi kriteria yang disyaratkan. Kemudian dari model CFA dikembangkan menjadi model struktural sesuai dengan hipotesis dan model yang dikembangkan. Hasil model struktural selengkapny disajikan dalam Gambar 4.3 sebagai berikut :



Pada model di atas menunjukkan bahwa model memperoleh nilai chi-square sebesar 456.721, cmin/df sebesar 1.586, probabilitas (p) 0.000, RMSEA 0.059, CFI 0.958, GFI 0.825, AGFI 0.786 dan TLI sebesar 0.953. Dari hasil ini tersebut nilai chi square masih tinggi dan dapat diturunkan lebih rendah dengan melakukan modifikasi model.

Modifikasi model pertama dilakukan dengan mengkorelasikan eror dari indikator dengan menggunakan output *modification indices* yang diperoleh dari model.

Tabel. 4.15. *Modification indices* 1

	M.I.	Par Change
zeta2 <--> zeta1	20,664	-,601
eror23 <--> eror22	7,951	,260
eror5 <--> eror3	5,597	,216
eror4 <--> eror19	13,289	,333
eror10 <--> eror9	4,501	,261

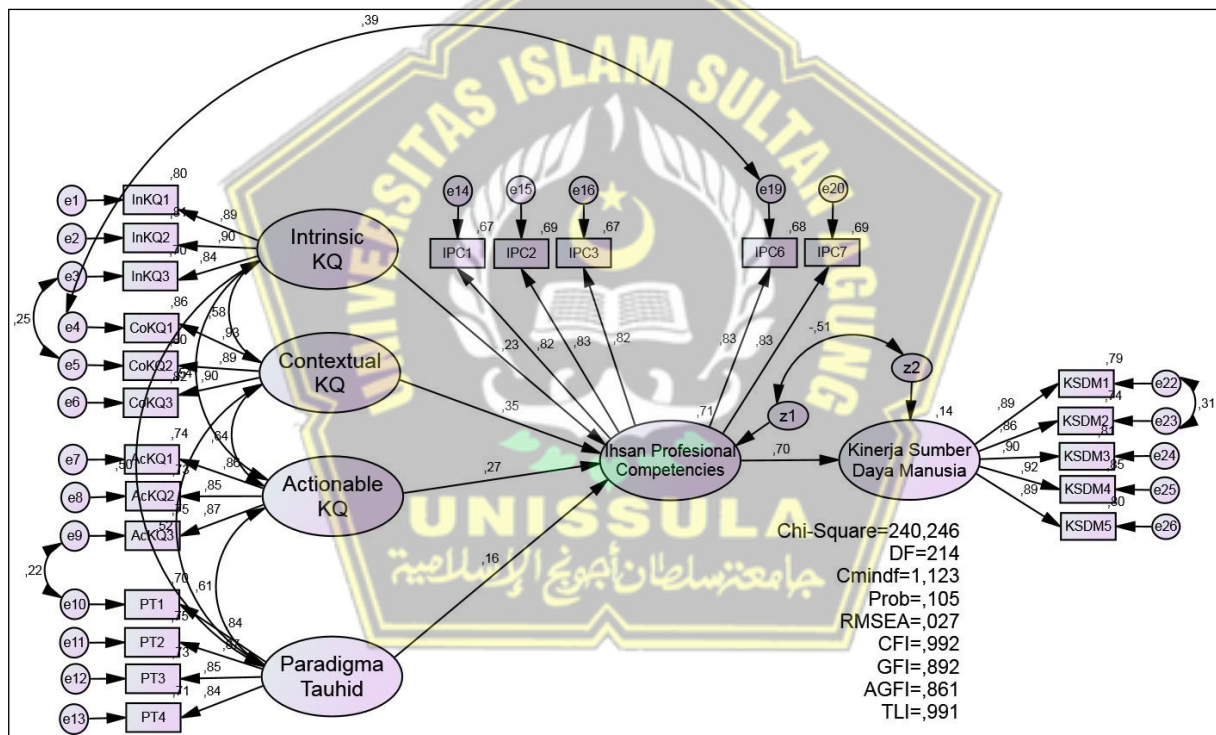
Pada Tabel 4.15 di atas memberikan modifikasi model yang dilakukan yaitu mengkorelasi antara zeta1 dengan zeta2 akan menurunkan chi-square sebesar 20.664, korelasi eror23 dan eror22 akan menurunkan chi square sebesar 7.951, mengkorelasikan eror5 dan eror6 akan menurunkan chi square sebesar 5.597, eror4 dengan eror9 nilai chi square turun sebesar 13.289 dan korelasi eror10 dan eror9 akan menurunkan chi square sebesar 4.501.

Kedua dengan mengeluarkan dari model dari indikator yang memiliki banyak nilai *modification indices* tinggi dari eror yang saling berkorelasi dengan eror indikator yang lain maupun variabel lain, hal ini dapat diketahui dari tabel *modification indices* seperti pada Tabel 4.16 di bawah ini

Tabel. 4.16. *Modification indices* 2

	M.I.	Par Change
eror21 <--> Paradigma_Tauhid	17,494	,561
eror21 <--> eror20	5,319	,240
eror26 <--> eror21	5,754	,250
eror10 <--> eror21	9,354	,355
eror16 <--> eror18	12,197	,502
eror17 <--> eror20	8,422	-,347
eror17 <--> eror19	17,122	,525

Pada Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa eror21 memiliki nilai *modification indices* (MI) dengan variabel Paradigma Tauhid, eror20, eror26 dan eror10. Eror16 dengan eror18 memiliki nilai *modification indices* 12.197. Kemudian eror17 dengan eror20 dan eror19. Dari hasil tersebut maka ada 3 eror yang memiliki nilai *Modification Indices* tinggi yaitu eror21, eror18 dan eror17 dimana nilai tersebut merupakan nilai eror dari indikator IPC8 (eror21), IPC4 (eror17) dan IPC5 (eror18). Sehingga ada 3 indikator yang dikeluarkan dari model yaitu indikator IPC4, IPC5 dan IPC8. Hasil model struktural setelah dilakukan modifikasi model sebagai berikut :



Gambar 4.4 Model Struktural 2

Pada Gambar 4.4 di atas menunjukkan bahwa model memperoleh nilai chi-square turun menjadi sebesar 240.246, cmin/df menjadi 1.123, probabilitas (p) 0.105, RMSEA turun menjadi 0.027, CFI naik menjadi 0.992, GFI 0.892, AGFI 0.861 dan TLI sebesar 0.991. Dari hasil ini tersebut nilai chi square turun lebih rendah sehingga model fit dan layak diterima.

Berdasarkan data pada model structural kedua, nilai masing-masing indeks sebagaimana disajikan pada Tabel 4.4.6 menunjukkan bahwa model benar-benar fit sesuai dengan *goodness of indices* yang disyaratkan (Ferdinand, 2014b). Parameter-parameter tersebut ditunjukkan pada Tabel 4.17 sebagai berikut,

Tabel 4.17. Absolute Fit Measures

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut off value</i>	Estimasi	Keterangan
χ^2 -Chi-square	Diharapkan kecil	240.246	Fit
Probabilitas	≥ 0.05	0.105	Fit
CMIN/DF	≤ 2.00	1.123	Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.027	Fit
GFI	≥ 0.90	0.892	Moderat Fit
AGFI	≥ 0.90	0.861	Moderat Fit
TLI	≥ 0.95	0.991	Fit
CFI	≥ 0.90	0.992	Fit

Sumber : Data primer diolah

Selanjutnya untuk hasil output model *Structural Equation Modeling* selengkapnya disajikan pada Tabel 4.18 berikut.

Tabel. 4.18. Regression weight Pengujian Hipotesis Model Struktural hsan Profesional Competencies

	Hipotesis		Estimate	S.E.	C.R.	P	Kesimpulan
<i>Intrinsic KQ</i>	--->	Ihsan Profesional Competencies	0,198	0,051	3,837	0,000	Signifikan
<i>Contextual KQ</i>	--->	Ihsan Profesional Competencies	0,285	0,055	5,216	0,000	Signifikan
<i>Actionable KQ</i>	--->	Ihsan Profesional Competencies	0,255	0,068	3,771	0,000	Signifikan
<i>Paradigma Tauhid</i>	--->	Ihsan Profesional Competencies	0,143	0,055	2,581	0,010	Signifikan
<i>Ihsan Profesional Competencies</i>	--->	Kinerja Sumber Daya Manusia	0,870	0,125	6,966	0,000	Signifikan

1. Pengujian Hipotesis

Pengujian model empiris dilakukan dengan menguji hipotesis yang dikembangkan dari model. Jika nilai critical ratio (CR) >1.96 dan p-value <0.05 maka tolak H_0 dan terima H_0 jika nilai *critical ratio* (CR) <1.96 dan p-value >0.05 . Hasil pengujian hipotesis selengkapnya disajikan sebagai berikut :

1) Hipotesis 1a:

Intrinsic Knowledge Quality berpengaruh positif terhadap *Ihsan Profesional Competencies*. Hasil pengujian statistik pada nilai estimasi pengaruh *Intrinsic Knowledge Quality* terhadap *Ihsan Profesional Competencies* sebesar 0.198, nilai CR 3.837 dan p-value 0.000. Karena Nilai CR $3.837 > 1.96$ atau p-value $0.000 < 0.05$ maka terbukti bahwa *Intrinsic KQ* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *Ihsan Profesional Competencies* pada tingkat signifikansi 5%.

Data di atas menunjukkan bahwa semakin akurat, obyektif dan semakin dapat dipercaya pengetahuan yang tersedia akan mampu meningkatkan komitmen menambah pengetahuan pedagogik, ingat kepada Allah, kepedulian sosial yang didasari kasih sayang dan profesionalisme. Hasil penelitian ini relevan dengan studi (Tehseen dan Ramayah, 2015) yang menyatakan bahwa pengetahuan merupakan hal yang mendasar untuk mewujudkan kompetensi, sebagai sumber daya yang tidak berwujud dan berharga yang menjadikan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Berdasarkan pada deskripsi responden pada variable kualitas pengetahuan (*Intrinsic Knowledge Quality*) indikator pengetahuan yang dapat dipercaya memiliki respon yang paling tinggi. Data ini memberikan implikasi bagi organisasi, bahwa untuk meningkatkan IPC, organisasi dipandang perlu untuk menyediakan sumber pengetahuan yang dapat dipercaya. Pengetahuan ini akan menjadi salah satu asset bagi dosen dalam meningkatkan kompetensinya. Pengetahuan yang akurat, objektif dan dapat dipercaya sangat penting dalam membangun IPC. Hal ini berkaitan dengan tugas dosen dalam membangun kompetensinya. Artinya pengetahuan yang diserap adalah pengetahuan yang sudah teruji kebenarannya. Kebenaran ini tentunya tidak semata didasarkan pada nilai *intrinsic* dari pengetahuan tersebut, namun juga perlu diselaraskan dengan kebenaran tauhid. . Pengetahuan yang akurat yang diselaraskan

dengan nilai-nilai kebenaran tauhid akan mampu memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan IPC. Hal ini karena komitmen pada hubungan transendental kepada Allah SWT akan menjadikan pengetahuan yang diperoleh itu dapat menjadikan optimisme dalam melaksanakan setiap kebaikan sebagai buah dari pengetahuannya. Optimisme ini muncul karena adanya keyakinan tauhid yang kuat, yang merupakan kunci dari diterimanya setiap kebaikan (QS. An Nahl:97).

2). Hipotesis 1b

Hasil pengujian statistik pada nilai estimasi pengaruh *Contextual Knowledge Quality* terhadap *Ihsan Profesional Competencies* sebesar 0.285, nilai CR 5.216 dan p-value 0.000. Karena Nilai CR $5.216 > 1.96$ atau p-value $0.000 < 0.05$ maka disimpulkan bahwa terbukti *Contextual KQ* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *Ihsan Profesional Competencies* pada tingkat signifikansi 5%.

Temuan ini mengkonfirmasi bahwa kualitas pengetahuan dalam dimensi *Contextual Knowledge Quality* memiliki pengaruh yang paling dominan, berdasarkan nilai critical ratio sebesar 5,216. Lebih khusus lagi pada indikator pengetahuan memberikan nilai tambah. Hal ini mengandung makna bahwa untuk meningkatkan IPC, organisasi perlu terus menyediakan pengetahuan yang memiliki kontribusi bagi pengembangan kompetensi dosen dalam bidang pengajaran, penelitian maupun pengabdian masyarakat. Pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan yang akurat dan memiliki relevansi dengan tugas serta memberikan nilai tambah bagi kualitas pribadi dosen. Pengetahuan yang dilandasi nilai tauhid akan mendorong perilaku ihsan. Sehingga pengetahuan yang demikian dapat menjadi fondasi kebermaknaan dari sebuah pengetahuan (Teece, 2004). Organisasi perlu menyediakan dan memfasilitasi dosen untuk menyerap pengetahuan-pengetahuan yang memiliki relevansi dan

memberikan nilai tambah sesuai dengan budaya organisasi, peran, serta visi dan misi organisasi.

Selain itu relevansi dan pengetahuan memberikan keunggulan bagi dosen juga terus di tingkatkan. Hal ini selaras dengan teori RBV dan *Human Capital* yang menyatakan organisasi akan memiliki keunggulan bersaing ketika memiliki sumber daya manusai yang unik dan memiliki daya saing (Romer, 1986). Demikian juga (Arikunto (2002) menjelaskan bahwa meningkatnya kemampuan Kualitas Pengetahuan Contextual menunjukkan meningkatnya kompetensi professional sehingga memudahkan dalam menyelesaikan tugas.

3). Hipotesis 1c

Hasil pengujian statistik pada nilai estimasi pengaruh *Actionable Knowledge Quality* terhadap *Ihsan Profesional Competencies* sebesar 0.255, nilai CR 3.771 dan p-value 0.000. Karena Nilai CR $3.771 > 1.96$ atau p-value $0.000 < 0.05$ maka terbukti bahwa *Actionable Knowledge Quality* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *Ihsan Profesional Competencies* pada tingkat signifikansi 5%.

Hasil temuan studi ini mengindikasikan bahwa kualitas pengetahuan (*Actionable Knowledge Quality*) mampu meningkatkan *Ihsan Profesional Competencies*. Berdasarkan analisis diskriptif dari persepsi responden, indikator pengetahuan dapat diperluas memiliki respon tertinggi. Hal ini dapat dimaknai bahwa untuk meningkatkan IPC organisasi perlu terus menyediakan sumber-sumber pengetahuan yang dapat terus dikembangkan. Selain itu pengetahuan yang adaptif dan aplikatif juga menjadi pendorong untuk membangun IPC. Pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan yang berbasis pada sandaran nilai-nilai tauhid, yaitu kebenaran, relevansi dan aplikasinya diukur berdasar keselerasan dengan kebenaran tauhid.

Temuan ini relevan dengan studi yang ada bahwa kualitas pengetahuan (*Actionable Knowledge Quality*) akan mempengaruhi kompetensi profesional dalam menyampaikan keilmuannya (Yuwono & Harbon. 2011: 148). Kualitas pengetahuan (*Actionable Knowledge Quality*) yang baik akan menjadikan seorang dosen mampu melakukan pekerjaannya dengan hasil yang baik. Kualitas pengetahuan (*Actionable Knowledge Quality*) yang baik akan mampu mengarahkan orang untuk mencapai derajat ihsan. Kualitas pengetahuan yang dapat mengantarkan diri seseorang menjadi lebih dekat kepada Allah SWT, sehingga akan membuahkan kebaikan-kebaikan yang muncul dari pengetahuan tersebut. Karena menurut Shihab (2006) kebaikan menjadi bagian dari wujud ihsan yang menjadi basis IPC.

4). Hipotesis 2

Hasil pengujian statistik pada nilai estimasi pengaruh Paradigma Tauhid terhadap *Ihsan Profesional Competencies* sebesar 0.143, nilai CR 2.581 dan p-value 0.010. Karena Nilai CR 2.581 > 1.96 atau p-value 0.010 < 0.05 maka terbukti bahwa Paradigma Tauhid signifikan berpengaruh positif terhadap *Ihsan Profesional Competencies* pada tingkat signifikansi 5%.

Hasil temuan studi ini mengindikasikan bahwa Paradigma Tauhid mampu meningkatkan *Ihsan Profesional Competencies (IPC)*. Semakin kuatnya paradigma tauhid - yang dapat dilihat dari kemampuan menjaga Amanah dalam melaksanakan tugas, memberikan rasa keadilan, mempromosikan dan mendorong kebaikan dalam tugas dan mencegah kemungkaran dalam tugas akan meningkatkan IPC.

Hal ini selaras dengan (Ahmad Azrin Adnan, 2013) yang menyatakan bahwa paradigma tauhid ini mengandung nilai-nilai tauhid yang harus dijadikan paradigma seorang dosen dalam melaksanakan tugas-tugas pribadi dan organisasi .

Peran paradigma tauhid dalam pengembangan kompetensi dosen pada dasarnya adalah menjadikan aqidah tauhid sebagai paradigma ilmu pengetahuan. Paradigma tauhid ini menyatakan Aqidah tauhid wajib dijadikan landasan pemikiran (qaidah fikriyah) dan standar keilmuan (Abdullah, 2014). Hal ini selaras dengan (Adnan, 2013) yang menyatakan bahwa paradigma tauhid ini mengandung nilai-nilai tauhid yang harus dijadikan paradigma seorang dosen dalam melaksanakan tugas-tugas pribadi dan organisasi. Melalui paradigma tauhid individu akan memiliki hubungan transendental yang kuat kepada Allah SWT. Hubungan ini akan menjadi landasan dalam berfikir, bersikap dan berperilaku. Ada keyakinan dan kesadaran bahwa Allah Swt hadir dalam setiap aktifitasnya.

Dalam mewujudkan IPC, organisasi memerlukan paradigma tauhid yang menjadi basis pengembangan kompetensi dosen. Paradigma tauhid yang diajarkan dalam Alqur`an dan al-Hadits menjadi qa'idah fikriyah (landasan pemikiran), yaitu suatu asas yang di atasnya dibangun seluruh bangunan pemikiran dan ilmu pengetahuan manusia (Yusuf, 2014). Perilaku ihsan adalah perilaku yang dibentuk dengan paradigma tauhid, kompetensi yang dimiliki seseorang akan memiliki nilai holistik yang tinggi, karena nilai-nilai ihsan akan menjaga diri untuk terus melakukan kebaikan baik untuk diri dan orang lain (Shihab, 2006). Hal ini juga sesuai dengan hadits Rasulullah SAW dari sahabat Hamzah Anas bin Malik dalam hadits arbain karya Imam Nawawi (Nawawi, 2018) yang menyatakan:“Salah seorang di antara kalian tidaklah beriman (dengan iman sempurna) sampai ia mencintai saudaranya sebagaimana ia mencintai dirinya sendiri.” (HR. Bukhari dan Muslim).

Temuan dalam studi ini relevan dengan hasil yang diteliti oleh (Dzikrulloh et al., 2021), dimana paradigma tauhid berpengaruh terhadap *Ihsan Profesional Competencies*. Kompetensi profesional adalah keunggulan seseorang untuk memenangkan persaingan secara berkelanjutan. Dimana keunggulan dalam *Human Capital* seorang muslim akan tercapai jika

telah memiliki sikap ihsan, sebagai jalan menuju ketaqwaan. Mengingat bahwa takwa kepada Allah SWT dianggap sebagai faktor kunci dalam membentuk keunggulan ini (Hamimah, 2014).

Hasil ini juga selaras dengan nilai dasar Islam bahwa peningkatan kualitas paradigma tauhid akan menjadikah *Ihsan Profesional Competencies* menjadi meningkat, dengan hubungan baik kepada Allah SWT akan mewujudkan ihsan dalam melakukan amal kebaikan dengan sesama (QS.Al 'Asr (103): 2-3). Demikian juga bahwa kualitas iman ini menjadi poin penting agar kebaikan-kebaikan yang dilakukan seseorang akan diterima dan mendapat rahmat Allah SWT yaitu kebahagiaan di dunia dan di akherat yang sebenarnya (Al-Faruqi, 1982b) (QS. An Nahl (16): 97).

5). Hipotesis 3

Hasil pengujian statistik pada nilai estimasi pengaruh *Ihsan Profesional Competencies* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia sebesar 0.870, nilai CR 6.966 dan p-value 0.000. Karena Nilai CR $6.966 > 1.96$ atau p-value $0.000 < 0.05$ maka terbukti bahwa *Ihsan Profesional Competencies* signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada tingkat signifikansi 5%.

Pada hasil studi ini kinerja dosen didasarkan atas spirit nilai Ihsan yang menjadi basis dari *Ihsan Profesional Competencies* (IPC), Indikator IPC bahwa dosen memiliki keinginan untuk terus meningkatkan pengetahuannya, dan memiliki optimisme yang kuat karena adanya keyakinan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya akan dibantu oleh Allah memiliki respon yang paling baik dari responden. Spirit tersebut mendorong seorang dosen dalam melaksanakan dan mencapai kinerjanya. Ia memandang kinerja dosen tidak hanya sebatas kepuasan diri, kepuasan material, atau sekedar menyelesaikan tugas dari organisasi, namun kinerja dosen merupakan perwujudan dari hubungan baik kepada Allah SWT, dengan harapan hasil kerja yang dilaksanakan dosen akan memberikan kebaikan bagi kehidupannya dan fihak

lain. Hal ini diindikasikan dengan indikator dosen memiliki publikasi ilmiah yang memadai memiliki respon yang baik dari dosen. Kinerja ini juga didorong oleh spirit bahwa kebbaikannya akan mendapat balasan yang baik didunia maupun diakhirat (QS. Ar Ra'd(13): 29). Optimis dalam perspektif Islam ini sebagai penguat dan pembeda dengan optimis konvensional. Optimisme dalam Islam adalah sikap yang ditunjukkan dengan bersikap baik kepada Allah, Serta meyakini bahwa di setiap kesulitan dan permasalahan terdapat kemudahan (Qs. Al Insiyroh: 5) dan tidak bersikap lemah dan tidak bersedih hati (QS. Ali Imron: 139).

Ada keunikan yang berbeda dari hasil studi ini dengan studi sebelumnya yaitu menjadikan IPC untuk memberikan kebaikan pada kinerja SDM dan rekan kerja menjadi keunikan dan kontribusi penting dari penelitian ini, yang mana IPC yang dimiliki dosen tidak sebatas pada motif-motif *prosocial* atau material namun lebih utama pada komitmen kepada Allah SWT. Hal ini sesuai dengan studi (Henrich, 2009)(Soler, 2012)(McAndrew, 2019), bahwa komitmen religius menjadi dasar *costly signaling* paling kuat dalam proses berbagi dengan kemurahan hati secara komunal. Dosen yang memiliki karakteristik IPC akan memiliki kompetensi dan profesionalitas yang didasari dengan nilai ihsan. Atas dasar ini dosen akan melakukan tugasnya dengan orientasi hasil yang terbaik. Hal ini karena dirinya merasakan akan kehadiran Allah Swt dalam setiap aktifitasnya dan ada optimisme akan balasan kebaikan dari Allah SWT, serta adanya pertanggung jawaban dari setiap aktifitas yang dijalankan.

Temuan ini relevan dan memperkuat, memperbaharui, dan menyempurnakan temuan studi empirik yang telah ada sebelumnya, yaitu ada hubungan positif antara kompetensi profesional dan kinerja dosen, Zaim dkk. (2013). Nilai-nilai ihsan dalam kompetensi profesional menjadikan seseorang memiliki kompetensi profesional dengan nilai-nilai keihsanan, sehingga apa yang dilakukan dapat dua keuntungan, yaitu di dunia dan akhirat, (QS. Al Qashshash (28): 77). Seseorang yang memiliki tingkat ihsan yang tinggi akan memaknai dan memiliki harapan

dan tujuan hidup lebih baik, serta memiliki dan menunjukkan hubungan sosial yang baik (Ellison & George, 2016).

Untuk menjawab pertanyaan penelitian, pertama mengenai pemaknaan IPC, berdasarkan persepsi dosen, adalah sebagai berikut.

Pemaknaan ini mencakup dimensi-dimensi dari IPC.

I. Komitmen meningkatkan pengetahuan berbasis pedagogik

Berkaitan dengan pertanyaan tentang komitmen meningkatkan pengetahuan beberapa informan memberikan makna sebagai berikut.

Pertanyaan:

Komitmen Meningkatkan pengetahuan berbasis pedagogik

No. Informan	Kesimpulan Jawaban Informan
1	Proses peningkatkan pengetahuan dimaknai sebagai upaya memberikan layanan yang baik dalam tugasnya, yang melibatkan kecerdasan akal, keterampilan dan hati
2	Upaya dalam meningkatkan pengetahuan masih tergantung fasilitas dari institusi
3	Komitmen meningkatkan pengetahuan bertujuan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.
4	Komitmen meningkatkan pengetahuan merupakan hal yang dipandang penting. Pengetahuan tidak hanya sebatas pemahaman dan penghayatan, namun harus diaplikasikan, sehingga mendorong kedekatan kepada Allah SWT.

Berdasarkan data tersebut, dosen memiliki komitmen untuk meningkatkan pengetahuannya.

Komitmen ini dilakukan dengan tujuan mendukung pelaksanaan tugas yang lebih baik. Upaya tersebut dilakukan oleh dosen melalui aktifitas secara mandiri dan program yang disediakan oleh kampus. Atas dasar informasi ini, dosen memiliki komitmen untuk meningkatkan pengetahuan pedagogik.

II. Pribadi yang selalu ingat Allah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pertanyaan:

Pribadi yang selalu ingat Allah dalam menyelesaikan pekerjaan.

No. Informan	Kesimpulan Jawaban Informan
1	Ingat kepada Allah dimaknai dengan selalu berdo'a dalam setiap aktifitas
2	Selalu menyandarkan diri kepada Allah karena adanya keyakinan akan pertolongan Allah.
3	Selalu menyandarkan diri kepada Allah dalam setiap aktifitas menyelesaikan tugas.
4	Bersandar kepada Allah SWT dilakukan karena adanya kesadaran bahwa manusia sebatas menjalankan proses dan ihtiar, hasil merupakan kekuasaan Allah SWT.

Berdasarkan data tersebut informan memaknai ingat Allah dengan berdo'a, adanya kesadaran bahwa aktifitas dan ikhtiarnya dalam mendapatkan pengetahuannya adalah bagian dari proses dan Allah SWT diyakini sebagai penentu hasil. Pemaknaan ini penting menjadikan dosen bersikap tawadhu dan sangat memerlukan pertolongan Allah.

III. Peduli sosial berbasis kasih sayang terhadap rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pertanyaan:

Peduli sosial berbasis kasih sayang terhadap rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

No. Informan	Kesimpulan Jawaban Informan
1	Keperdulian ditunjukkan dengan menyapa dan menjawab salam, menyediakan waktu untuk diskusi, melibatkan diri dalam berdiskusi, menjaga adab dalam berbicara.
2	Keperdulian dimaknai dengan menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan semua orang. Adanya keinginan memberikan kebaikan kepada orang lain.
3	Keperdulian diartikan dalam bentuk membantu rekan kerja sesuai dengan kemampuan. Diyakini bahwa kebaikan itu akan kembali pada diri sendiri.
4	Memaknai kepedulian dengan cara membantu orang lain dengan memberikan solusi.

Pemaknaan keperdulian pada rekan kerja ditunjukkan oleh dosen dalam bentuk membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan senang hati. Keperdulian juga dimaknai sebagai rasa senang dan tanggung jawab karena kebaikan itu akan kembali kepada diri kita sendiri. Selaras dengan firman Allah SWT QS. Al Isro': 7, yang artinya: "Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri. Dan jika kamu berbuat jahat, maka (kerugian kejahatan) itu untuk dirimu sendiri".

IV. Profesional dilandasi optimisme akan dibantu Allah

Pertanyaan: Profesional dilandasi optimisme akan dibantu Allah.	
No. Informan	Kesimpulan Jawaban Informan
1	Optimisme dimaknai dengan niat yang baik dan aktifitas dengan hati ikhlas, ada keyakinan Allah memberikan kemudahan yang lebih luas.
2	Dengan ikhtiar dan berdo'a yang sungguh-sungguh diyakini akan ada pertolongan dari Allah.
3	Adanya keyakinan atas pertolongan Allah karena Allah Maha Mengetahui, Mendengar dan Bijaksana.
4	Niat dan perilaku yang baik akan mendapat balasan yang baik dari Allah SWT.

Berdasarkan data tersebut optimisme ditunjukkan dengan keyakinan akan do'a dan pertolongan Allah. Niat dan perilaku yang baik diyakini akan mendapat balasan dari Allah.

Adanya komitmen untuk terus meningkatkan pengetahuan, tentu hal ini akan mendorong meningkatnya kapabilitas diri dalam melaksanakan tugasnya. Menjaga harmonisasi dan kolaborasi dalam hubungan relasional dengan rekan kerja di organisasi akan mempermudah penyelesaian dan peningkatan kualitas kerja. Demikian juga keyakinan akan selalu adanya pengawasan dari Allah SWT dalam setiap aktivitas dirinya tentu akan mendorong individu untuk melaksanakan tugasnya dengan proses dan hasil yang baik. Hal ini karena adanya kesadaran bahwa setiap aktivitas dalam lingkup kerja ataupun di luar kerja akan diminta pertanggung jawaban secara formal dan transendental (QS. Al Baqarah: 281). Selain itu niat baik dan aktivitas kerja yang baik diyakini akan mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT (QS. An Nahl:97). Oleh karena itu karakteristik-karakteristik IPC menjadi hal

penting yang perlu mendapatkan perhatian dalam upaya untuk meningkatkan kinerja bagi para dosen.



BAB V

KESIMPULAN

Pada bagian ini menguraikan tentang kesimpulan, mencakup kesimpulan hipotesis yang menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan kesimpulan rumusan masalah yang menjawab rumusan masalah.

5.1 Kesimpulan Hipotesis

1. *Intrinsic KQ* berpengaruh positif terhadap *Ihsan Profesional Competencie*

Hal ini mengandung makna bahwa jika *Intrinsic KQ* yang disediakan organisasi semakin baik, maka akan semakin baik dalam meningkatkan dan mendorong ihsan profesional competencies. Yang mana *Intrinsic KQ* dicerminkan atas indikator- indikator pengetahuan yang akurat, obyektif dan dapat dipercaya. Hasil ini selaras dengan studi (Yoo et al., 2011) bahwa kualitas pengetahuan yang baik memiliki efek positif bagi peningkatan kompetensi. Akurasi pengetahuan ini sangat penting dalam mendukung kompetensi dosen yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja dosen. Artinya pengetahuan yang diperoleh dosen adalah pengetahuan yang memiliki akurasi atau kebenaran yang dapat dipertanggung jawabkan pada Allah SWT.

2. *Contextual KQ* berpengaruh positif terhadap *Ihsan Profesional Competencies*.

Hipotesis 2 juga didukung data empiris. Artinya, jika *Contextual KQ* semakin baik akan meningkatkan *Ihsan Profesional Competencies* dosen semakin baik pula. *Contextual KQ* ditandai dengan indikator pengetahuan yang memberikan nilai tambah, memberikan keunggulan kompetitif, dan relevan dengan pekerjaan. Akurasi pengetahuan memang penting untuk mendukung substansi *intrinsic* dari pengetahuan, namun relevansi dengan konteks tugas dan organisasi juga menjadi nilai dari sebuah pengetahuan. Konteks yang berbeda (budaya, peran, paradigma) akan menilai kualitas pengetahuan yang berbeda (Yoo et al., 2011). Dalam konteks ini pengetahuan yang dapat meningkatkan IPC adalah pengetahuan yang memiliki

relevansi dan memberikan nilai tambah bagi dosen dalam melaksanakan tugas dan mendukung kinerjanya.

3. *Actionable KQ* berpengaruh positif terhadap *Ihsan Profesional Competencies* (IPC).

Hasil temuan studi ini mengindikasikan bahwa semakin baik *Actionable KQ* akan mampu meningkatkan IPC. *Actionable KQ* dicerminkan atas indikator-indikator pengetahuan yang dapat diperluas, dapat diadaptasi, dapat diaplikasikan. Hasil studi ini relevan dengan (Davenport et al., 1998), bahwa pengetahuan itu harus dapat diperluas, diadaptasikan dan mudah diterapkan dalam mendukung penyelesaian tugas. Kualitas pengetahuan yang demikian akan meningkatkan kompetensi dosen, sehingga dosen dapat lebih mudah melakukan adaptasi dan inovasi terhadap perubahan-perubahan dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat.

4. Paradigma Tauhid berpengaruh positif terhadap *Ihsan Profesional Competencies*.

Hasil temuan ini menginformasikan bahwa semakin baik tingkat Paradigma Tauhid yang tercermin dalam indikator-indikatornya yaitu menjaga amanah dalam melaksanakan tugas, memberikan rasa keadilan, mempromosikan dan mendorong kebaikan dalam tugas, mencegah kemungkaran dalam tugas, akan memicu dan meningkatkan *Ihsan Profesional Competencies* menjadi lebih baik. Paradigma tauhid ini sangat penting untuk membangun kompetensi yang mendasari kualitas aktivitas yang dilakukan oleh dosen, karena kebaikan-kebaikan yang dilakukan dosen dalam bentuk pengajaran, penelitian maupun pengabdian akan menjadi tidak bermakna jika tidak disandarkan pada nilai tauhid. Sandaran tauhid ini menjadi kunci diterimanya kebaikan (Al-Faruqi, 1982b), selaras juga dengan firman Allah SWT QS. An Nahl (16:90). Paradigma tauhid ini juga menjadi sepirit dan optimisme bagi dosen dalam melaksanakan dan mempertanggung jawabkan tugasnya. Optimism karena adanya keyakinan bahwa Allah SWT akan memberikan balasan kebaikan dari setiap aktivitas kebaikan, dengan balasan yang berlipat, dan juga kemudahan dalam menjalankan tugas. Akuntabilitas, karena

yakin bahwa aktivitasnya dalam melaksanakan tugas akan dimintai pertanggung jawaban tidak hanya secara formal, namun ada tanggung jawab secara transsendental (QS. AL Baqoroh: 281).

3.5. *Ihsan Profesional Competencies* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Hipotesis ini didukung oleh hasil uji data empirik. Hasil temuan ini menginformasikan bahwa semakin baik tingkat *Ihsan Profesional Competencies*, dapat meningkatkan *kinerja dosen* menjadi lebih baik. IPC dicirikan dengan memiliki karakteristik berkomitmen meningkatkan pengetahuannya berbasis pedagogik, selalu ingat Allah pada saat bekerja, peduli sosial kasih sayang terhadap rekan kerja dan profesionalisme yang dilandasi optimisme akan adanya bantuan dari Allah, akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Kinerja dosen tercermin dalam indikator-indikatornya yaitu kualitas mengajar, kualitas membimbing tugas akhir, kualitas kegiatan penelitian, kualitas karya publikasi ilmiah, dan kualitas kegiatan pengabdian masyarakat. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa IPC sebagai karakteristik kompetensi dosen yang berbasis nilai ihsan mampu meningkatkan kinerja dosen. Ada keunikan yang menjadi spirit dalam mencapai kinerja yang berkualitas yaitu hubungan baik kepada Allah SWT dalam bentuk optimisme, pengawasan, dan keyakinan akan balasan yang lebih baik. Optimisme ini menjadi poin penting dari IPC, karena individu memiliki keyakinan kuat bahwa kebaikan yang dilakukannya akan mendapatkan pertolongan dari Allah SWT dan sekaligus mendapatkan balasan yang lebih baik dan lebih luas. Spirit itulah yang menjadikan dosen memiliki dorongan kuat untuk mencapai hasil kerja yang baik.

5.2 Kesimpulan Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peran *Ihsan Profesional Competencies* dalam meningkatkan kinerja sumber daya dosen di kampus Islam Jawa Tengah. Secara ringkas, konsep baru *Ihsan Profesional Competencies* (IPC) memiliki dimensi yaitu komitmen meningkatkan pengetahuan berbasis pedagogik, profesional dilandasi optimisme

akan dibantu Allah, peduli sosial berbasis kasih sayang dalam bekerja, pribadi yang selalu ingat Allah ketika bekerja dapat dilihat pada gambar 5.1



Gambar 5.1. *Ihsan Profesional Competencies (IPC)*

Pemaknaan konsep *Ihsan Profesional Competencies (IPC)* diperlukan untuk memahami sejauh mana persepsi para dosen terhadap konsep baru yang ada dalam penelitian ini.

1. Komitmen Meningkatkan pengetahuan berbasis pedagogik

Berdasarkan data tersebut, dosen memiliki komitmen untuk meningkatkan pengetahuannya. Komitmen ini dilakukan dengan tujuan mendukung pelaksanaan tugas yang lebih baik. Upaya tersebut dilakukan oleh dosen melalui aktifitas secara mandiri dan program yang disediakan oleh kampus. Atas dasar informasi ini, dosen memiliki komitmen untuk meningkatkan pengetahuan pedagogik.

2. Pribadi yang selalu ingat Allah ketika bekerja.

Berkaitan dengan pemaknaan pribadi yang selalu ingat Allah, beberapa informan memberikan tanggapan dalam memaknai ingat Allah, yaitu dengan berdo'a dalam setiap aktifitas, adanya kesadaran bahwa aktifitas dan ikhtiarnya adalah bagian dari proses dan Allah

SWT diyakini sebagai penentu hasil. Pemaknaan ini penting dalam membangun karakter dosen untuk bersikap tawadhu dan sangat memerlukan pertolongan Allah.

3. Peduli sosial berbasis kasih sayang terhadap rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan untuk ridho Allah.

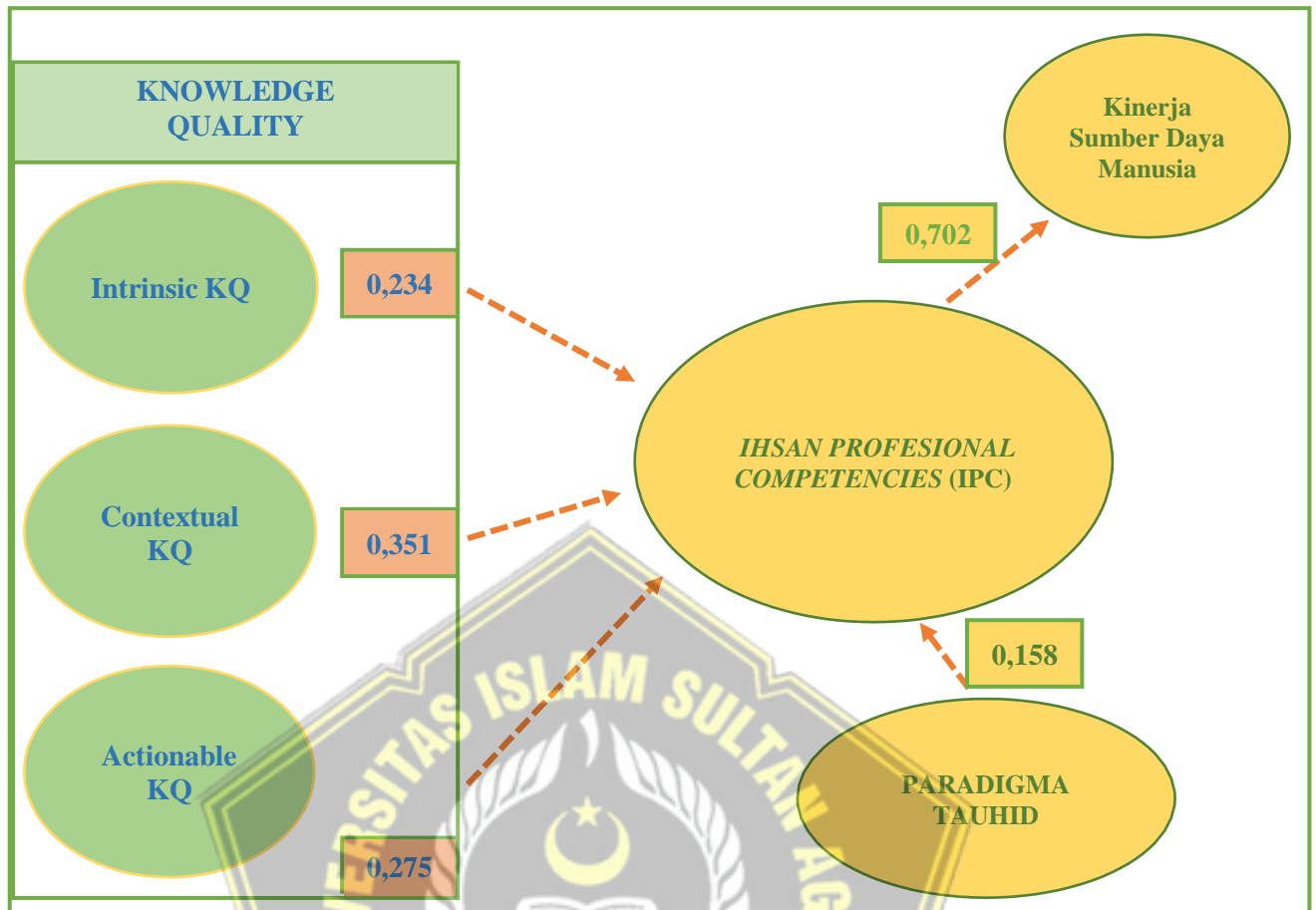
Pemaknaan kepedulian pada rekan kerja dimaknai oleh dosen dalam bentuk membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan senang hati. Kepedulian juga dimaknai sebagai rasa senang dan tanggung jawab karena kebaikan itu akan kembali kepada diri kita sendiri.

4. Profesional dilandasi optimisme akan dibantu Allah.

Optimisme dimaknai oleh dosen dengan keyakinan akan do'a dan pertolongan Allah. Niat dan perilaku yang baik diyakini akan mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT.

Selanjutnya terkait dengan model pengembangan kinerja dosen berbasis IPC dibangun atas dasar uji empiric dari hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hipotesis yang dikembangkan dalam studi ini dan dukungan data empirik atas hipotesis tersebut, pertanyaan penelitian yang telah diajukan dapat dijustifikasi melalui pengujian *Strutural Equation Modeling* (SEM), bahwa variabel *kinerja dosen* dapat dikembangkan melalui *Ihsan Profesional Competencies*, dan *IPC* dapat dibangun melalui *paradigma tauhid* dan *kualitas pengetahuan (intrinsic KQ, contextual KQ, actionable KQ)*.

Berdasarkan hasil uji data empirik dalam penelitian ini, model pengembangan kinerja dosen berbasis *ihsan competencies* pada dosen di kampus Islam di Jawa Tengah disajikan pada Gambar 5.2 berikut:



Gambar 5.2 Model Empirik Pengembangan kinerja dosen Berbasis *Ihsan Profesional Competencies (IPC)*

Sesuai model empirik pada Gambar 5.1 tersebut, dapat dijelaskan bahwa *Ihsan Profesional Competencies* sebagai sebuah konsep kompetensi yang baru, teruji secara empirik dan memiliki pengaruh yang dominan, serta mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam hal ini kinerja dosen. Nilai Ihsan yang menjadi basis utama konsep kompetensi baru ini menjadi keunikan dalam memberikan spirit, memaknai dan meningkatkan kinerja seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kompetensi dosen yang mampu meningkatkan kinerjanya dibangun atas indikator memiliki komitmen terus meningkatkan pengetahuan pedagogis yang mendukung tugas dan pekerjaan, berkomitmen untuk terus meningkatkan kompetensi dengan menambah pengetahuan yang mendukung tugas, mengingat dan menyandarkan diri kepada Allah dalam setiap melakukan aktivitas, berkomitmen

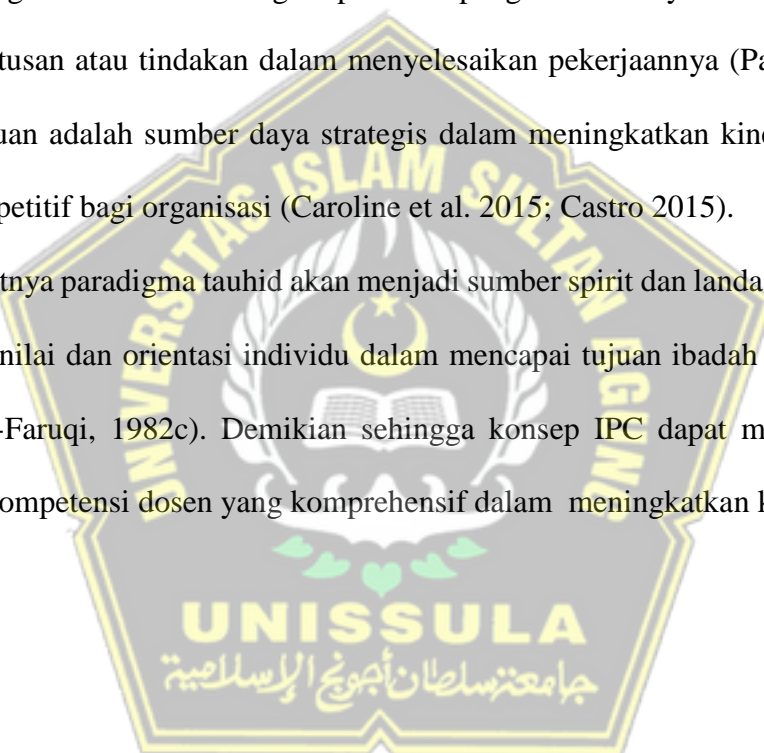
membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan tugas dengan rasa kasih sayang untuk mendapat ridho Allah, merasa optimis mendapat pertolongan Allah dalam melaksanakan tugas secara profesional.

Hasil penelitian ini sebangun dengan studi (Mitchell et al., 2020; Rina et al., 2017) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang melekat pada seseorang, yang dapat digunakan untuk menentukan kinerja seseorang. Namun demikian IPC memiliki kontribusi pada pengembangan konsep *Human Capital* sebagai salah satu sumber daya yang dapat menjadi modal untuk mencapai keunggulan organisasi pada *resource based theory* (RBV) (J. B. Barney, 2001). Konsep IPC menjadi keunggulan baru dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia pada organisasi untuk mendukung kinerja unggul dan daya saing perguruan tinggi. Konsep kompetensi dalam IPC tidak hanya menekankan pada kemampuan individu yang diperoleh dari keterampilan kerja, sikap belajar dan bekal pengetahuan yang terkandung dalam diri individu sebagai hasil pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. IPC merupakan kompetensi yang didasarkan pada kematangan fisik, intelektual dan spiritual sehingga menumbuhkan kepribadian yang matang. Kematangan intelektual dan spiritual yang dimaksud adalah kepribadian yang sehat dan seimbang, yang menyeimbangkan antara perkembangan spiritual dan sosial, dan dimensi intra-personal dengan dimensi antar-pribadi dalam konteksnya untuk mencapai kehidupan yang bermakna di bumi dan mendapatkan keberuntungan di akherat (Hashi & A, 2009).

Konsep IPC ini juga selaras dengan konsep pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif Islam yang menekankan pada pemurnian jiwa (*tazkiyah al-nafs*), penanaman nilai-nilai Islam (*al-ta'dib*), pemahaman filosofi Keesaan dan Kebesaran Allah (*al tawhid al-uluhiyyah dan al-rububiyah*). Dan konsep bekerja sebagai khalifah, semangat kerja sama tim (*jama'ah*), penyerahan penuh kepada Allah (*'ibadah*) dan orientasi tujuan kehidupan yang komprehensif yaitu sukses (*al-falah*) (Azmi, 2009a).

Secara empirik juga diketahui bahwa IPC dapat dibangun melalui penyediaan kualitas pengetahuan (*intrinsic KQ, contextual KQ, actionable KQ*) yang baik dari perguruan tinggi dan peningkatan paradigma tauhid bagi para dosen. Oleh karena itu, organisasi harus berhasil dalam menciptakan dan berbagi informasi dan pengetahuan. Keberhasilan ini akan mengarah pada pembentukan sistematisa perilaku dan strategi organisasi. Melalui pelestarian dan distribusi kualitas pengetahuan ini akan meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam pelaksanaan tugas dan strategi organisasi (Bakir et al., 2015b). Demikian karena kualitas pengetahuan yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi dirinya dalam bersikap dan mengambil keputusan atau tindakan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Pauleen dan Wang 2017). Pengetahuan adalah sumber daya strategis dalam meningkatkan kinerja individu dan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Caroline et al. 2015; Castro 2015).

Selanjutnya paradigma tauhid akan menjadi sumber spirit dan landasan spiritual yang menjadi sumber nilai dan orientasi individu dalam mencapai tujuan ibadah dan kebahagiaan yang hakiki (Al-Faruqi, 1982c). Demikian sehingga konsep IPC dapat menyajikan model pengembangan kompetensi dosen yang komprehensif dalam meningkatkan kinerja dosen.



BAB VI

IMPLIKASI PENELITIAN

Bagian ini meliputi implikasi teoritik yang menjelaskan kontribusi teori dari hasil studi ini, dan implikasi manajerial sebagai konsekuensi praktis dari hasil studi ini. Selanjutnya akan diuraikan keterbatasan penelitian dari studi ini dapat menjadi agenda untuk studi atau penelitian yang akan datang.

6.1. Implikasi Teoritis

Studi ini mengembangkan model kompetensi baru dengan landasan spiritual transendental yaitu *Ihsan Profesional Competencies*. Selanjutnya menguji konsep baru tersebut pengaruhnya terhadap *kinerja sumber daya manusia* pada dosen di kampus Islam di Jawa Tengah.

Hasil studi dan penelitian ini menemukan model kompetensi baru, yaitu *Ihsan Profesional Competencies*. Suatu kompetensi yang dibangun dengan nilai spiritual transendental. Empat dimensi mendasari konsep ini yaitu komitmen meningkatkan pengetahuan berbasis pedagogik, pribadi yang selalu ingat Allah ketika bekerja, peduli social terhadap rekan kerja dengan berbasis kasih sayang untuk ridho Allah, dan profesional dilandasi optimisme akan dibantu Allah dalam menyelesaikan pekerjaan. Konsep ini memberikan wawasan dan cahaya baru yang melengkapi kekurangan pada konsep teori *Human Capital* yang masih terbatas pada aspek pendidikan dan modus ekonomi dalam menilai kualitas manusia (Halim et al., 2014; Marginson, 2019; Tan, 2014).

Konsep kompetensi baru ini memiliki keunikan dan berbeda dengan kompetensi yang ada pada teori *Human Capital*, yaitu menekankan pada pemurnian jiwa (*tazkiyah al-nafs*), penanaman nilai-nilai Islam (*al-ta'dib*), pemahaman filosofi Keesaan dan Kebesaran Allah (*al tawhid al-uluhiyyah dan al-rububiyyah*), dan konsep bekerja sebagai khalifah,

semanagat kerja sama tim (*jama'ah*), penyerahan penuh kepada Allah (*'ibadah*) dan orientasi tujuan kehidupan yang komprehensif yaitu sukses (*al-falah*) (Azmi, 2009a, 2009b). Adanya nilai ketauhidan yang menghubungkan dengan nilai transendental kepada Allah SWT yang menjadi spirit utama dalam mencapai kinerja terbaik dalam organisasi. Memiliki cakupan orientasi tujuan menghasilkan kinerja yang lebih luas yaitu tujuan jangka panjang, yaitu kesuksesan yang dibangun dengan fikir dan dzikir yang akan mampu bernilai ibadah dan kebahagiaan di akherat, sebagai kebahagiaan yang sebenarnya (QS. Al Baqarah (2): 201). Hal ini perlu dicapai dengan terus menjaga kualitas hubungan dengan Allah SWT (*hablum minallah*) dan kualitas hubungan dengan sesama anggota organisasi dan lingkungannya (*hablum minannaas*). Sementara orientasi capaian, pada keunggulan kompetitif berkelanjutan pada teori *Human Capital* hanya berorientasi pada produktivitas kerja yang berkaitan dengan pendapatan ekonomi dan status sosial (Marginson, 2019; Tan, 2014). Demikian konsep kompetensi IPC dengan nilai-nilai transendental yaitu nilai Ihsan menjadikan konsep kompetensi tersebut menjadi lebih komprehensif, holistik dan memiliki ruang lingkup orientasi yang luas.

Selanjutnya IPC dapat dibangun melalui peningkatan kualitas pengetahuan yang diindikasikan dengan pengetahuan yang akurat, obyektif dan dapat dipercaya. Selain itu kualitas pengetahuan yang mendukung IPC adalah pengetahuan yang dapat diperluas, adaptif, aplikatif dan pengetahuan yang memberikan nilai tambah, memberikan keunggulan kompetitif dan relevan dengan tugas dan pekerjaan. Karakteristik pengetahuan seperti tersebut secara empirik dapat meningkatkan IPC.

Untuk membangun IPC, kualitas pengetahuan tidak menjadi satu-satunya sumber atau pemicu utama. Namun dibutuhkan satu paradigma yang akan menjadi landasan dalam berfikir, bersikap dan berperilaku dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Paradigma tersebut adalah paradigma yang berlandaskan tauhid. Paradigma tauhid ini meliputi menjaga

amanah dalam melaksanakan tugas, memberi rasa keadilan, mempromosikan dan mendorong kebaikan dan mencegah kemungkaran dalam melaksanakan tugas.

Sehingga, gabungan antara *Knowledge Quality* dan Paradigma Tauhid akan menumbuhkan IPC. Paradigma tauhid menjadi variabel yang sangat penting untuk mendukung kualitas pengetahuannya. Ketika pengetahuan diinternalisasi dengan nilai-nilai tauhid akan mendekatkan diri individu kepada Allah SWT, dan pengetahuan agama menjadi pintu kebaikan untuk mencapai kualitas pribadi. Hal ini sesuai dengan hadits Rasulullah SAW:” Barangsiapa dikehendaki kebaikan oleh Allah SWT, maka Allah akan fahamkan dalam urusan agama (HR. Buchori-Muslim).

6.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan dukungan teoritis yang berharga dalam implikasi manajerial organisasi sebagai berikut.

Pertama,

Secara empirik IPC memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja dosen. Terkait hal ini organisasi perlu memberikan perhatian dengan program-program peningkatan kompetensi dosen yang berbasis IPC. Ini artinya IPC harus menjadi orientasi penting bagi organisasi dalam program peningkatan kualitas dosen. Organisasi dapat melakukan program pengembangan SDM berbasis IPC. Hal ini dapat dilakukan kampus dengan mengadakan program kajian keislaman secara terjadwal dengan target-target sesuai dengan indikator IPC. Praktek IPC ini dapat dijadikan sebagai bagian dari budaya organisasi.

Kedua,

Secara empirik juga ditemukan bahwa untuk meningkatkan IPC dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas pengetahuan yang dilandasi dengan paradigma tauhid. Hasil ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu menyediakan pengetahuan yang berkualitas bagi pengembangan kompetensi dosen, terutama pengetahuan yang memiliki kualitas kontekstual,

karena secara empirik kualitas pengetahuan ini memiliki pengaruh yang paling dominan. Karakteristik Kualitas pengetahuan kontekstual tersebut diindikasikan melalui pengetahuan yang dapat diperluas, adaptif dan aplikatif. Selain itu organisasi dapat membangun IPC melalui peningkatan wawasan dan paradigma tauhid untuk para dosen. Paradigma ini akan menjadi landasan spiritual dan transendental bagi para dosen dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Paradigma tauhid ini meliputi empat aspek yaitu menjaga amanah dalam melaksanakan tugas, memberi rasa keadilan, mempromosikan dan mendorong kebaikan dan mencegah kemungkaran dalam melaksanakan tugas. Secara nyata organisasi bisa membuat kajian, seminar dan pelatihan secara sistematis dan terstruktur berbasis pengembangan tauhid, dan juga melakukan penyediaan refrensi dan literasi ilmiah yang mengkaji pendalaman ketauhidan. Selaras dengan program tersebut, penerapan nilai-nilai tauhid dalam budaya organisasi dapat menjadi prioritas. Kampus menyediakan fasilitas sebagai pusat studi dan bekerjasama dengan pusat-pusat studi keislaman, yang bereputasi.

6.3. Keterbatasan Penelitian.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu di tindaklanjuti pada penelitian berikutnya, yaitu

1. Paradigma Tauhid memberikan kontribusi paling rendah untuk meningkatkan IPC sehingga memerlukan pengkajian lebih mendalam.
2. Pengukuran variabel IPC menghasilkan adanya tiga indikator yang masih lemah yaitu kesadaran akan adanya tanggung jawab di yaumul akhir, hubungan sosial berbasis kasih sayang untuk ridho Allah dan keyakinan akan balasan kebaikan dari Allah.
3. Nilai R Square peningkatan kinerja dosen sebesar 13,9%, termasuk dalam kategori rendah. Sehingga membuka peluang untuk mengembangkan pengukuran dan konseptualisasi serta pengujian empiris pada variable IPC.

6.4. Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan penelitian di atas, disarankan agenda penelitian mendatang sebagai berikut:

1. Paradigma Tauhid perlu dikaji dengan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan hasil indikator yang lebih memadai.
2. Mengembangkan pengukuran tambahan untuk variable IPC sehingga diperoleh pengukuran variabel yang lebih kuat.
3. Mengembangkan penelitian empiris untuk menguji dampak variable IPC pada peningkatan kinerja SDM.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, F. (2012). The role of Islam in human capital development: A juristic analysis. *Humanomics*, 28(1), 64–75. <https://doi.org/10.1108/08288661211200997>
- Abdullah, Md. F. (2012). The role of Islam in human capital development : a juristic analysis. *Humanomics Vol. 28 No. 1, 2012 Pp.*, 28. <https://doi.org/10.1108/08288661211200997>
- Alavi, & Leidner. (2001). Knowledge Management and Knowledge Management Systems : Conceptual Foundations and Research Issues By Maryam Alavi Orkand Professor of Information Systems Robert H . Smith School of Business University of Maryland College Park , MD 20742 and Boulevard de. *MIS Quarterly*, 107–136.
- Al-Faruqi, I. R. (1982a). *Tawhid: Its Implications for Thought and Life*. The International Institute of Islamic Thought.
- Al-Faruqi, I. R. (1982b). *Tawhid: Its Implications for Thought and Life*. The International Institute of Islamic Thought.
- Al-Faruqi, I. R. (1982c). *Tawhid: Its Implications for Thought and Life*. The International Institute of Islamic Thought.
- Alsabbah, Y. A. M., & Ibrahim, H. I. (2016). Training, competence and job performance: An empirical evidence. *Social Sciences (Pakistan)*, 11(19), 4628–4632. <https://doi.org/10.3923/sscience.2016.4628.4632>
- Amaral, G., Bushee, J., Cordani, U. G., KAWASHITA, K., Reynolds, J. H., ALMEIDA, F. F. M. D. E., de Almeida, F. F. M., Hasui, Y., de Brito Neves, B. B., Fuck, R. A., Oldenzaal, Z., Guida, A., Tchalenko, J. S., Peacock, D. C. P., Sanderson, D. J., Rotevatn, A., Nixon, C. W., Rotevatn, A., Sanderson, D. J., ... Junho, M. do C. B. (2013). ADOLESCENT WELL-BEING AND DIGITAL TECHNOLOGY. *Journal of Petrology*, 369(1), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Autio, E., Sapienza, H. J., & Almeida, J. G. (2000). Effects of Age at Entry, Knowledge Intensity, and Imitability on International Growth. *Academy of Management Journal*, 43(5), 909–924. <https://doi.org/10.5465/1556419>
- Azmi, I. A. G. (2009a). Human Capital Development and Organizational Performance : a Focus on Islamic Perspective. *Jurnal Syariah, Jil 17, Bil.2(2009)353-372*, 17(2), 353–372.
- Azmi, I. A. G. (2009b). Human Capital Development and Organizational Performance : a Focus on Islamic Perspective. *Jurnal Syariah, Jil 17, Bil.2(2009)353-372*, 17(2), 353–372.
- Bakir, M., Sofian, M., Hussin, F., & Othman, K. (2015a). Human Capital Development from Islamic Knowledge Management Perspective. *Revelation and Science*, 5(1), 18–26.
- Bakir, M., Sofian, M., Hussin, F., & Othman, K. (2015b). Human Capital Development from Islamic Knowledge Management Perspective. *Revelation and Science*, 5(1), 18–26.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. In *Journal of Management* (Vol. 17, Issue 1, pp. 99–120). <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Barney, J. B. (2001). Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of Management*, 27(6), 643–650. <https://doi.org/10.1177/014920630102700602>
- Becerra-Fernandez, I., & Sabherwal, R. (2001). Organizational knowledge management: A contingency perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 23–55. <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045676>

- Bosma, N., Van Praag, M., Thurik, R., & De Wit, G. (2004). The value of human and social capital investments for the business performance of startups. *Small Business Economics*, 23(3), 227–236. <https://doi.org/10.1023/B:SBEJ.0000032032.21192.72>
- Chen, C. Y., Yang, C. Y., & Li, C. I. (2012). Spiritual leadership, follower mediators, and organizational outcomes: Evidence from three industries across two major Chinese societies. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(4), 890–938. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00834.x>
- Cooper, A. C., Gimeno-Gascon, F. J., & Woo, C. Y. (1994). Initial human and financial capital as predictors of new venture performance. *Journal of Business Venturing*, 9(5), 371–395. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(94\)90013-2](https://doi.org/10.1016/0883-9026(94)90013-2)
- Curtis, M. B., & Taylor, E. Z. (2018). Developmental mentoring, affective organizational commitment, and knowledge sharing in public accounting firms. *Journal of Knowledge Management*, 22(1), 142–161. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2017-0097>
- Davenport, B. T. H., Prusak, L., & Webber, A. (1998). Working knowledge: how organizations manage what they know. *Choice Reviews Online*, 35(09), 35-5167-35–5167. <https://doi.org/10.5860/choice.35-5167>
- David, G., & Oswald, A. J. (1990). Nber working - what makes a young entrepreneur? *Child Development*, February.
- Dzikrulloh Surabaya, U., Universitas, D., & Madura, T. (2021). Transformasi Nilai Tauhid dan Filosofis Ibadah pada pengembangan Ekonomi Islam. *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1. <https://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/izdihar/article/view/1687>
- Ekowati, V. M. dan, & Mu'is, A. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERSONAL VALUE DAN PERILAKU IHSAN PEGAWAI UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG. *IQTISHODUNA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Malang*, 56–64.
- Ellison, C. G., & George, L. K. (2016). Religious Involvement , Social Ties , and Social Support in a Southeastern Community Published by : Wiley on behalf of Society for the Scientific Study of Religion Stable URL : <http://www.jstor.org/stable/1386636> Religious Involvement , Social Ties , and. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 33(1), 46–61.
- Fauzi, H. (2017). Kurikulum 2013 Untuk Total Quality Education Di Indonesia. *Tarbawi : Jurnal Pendidikan Islam*, 14(2). <https://doi.org/10.34001/tarbawi.v14i2.624>
- Ferdinand, Augusty. T. (2000). *Structural Equation Modelling dalam penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ferdinand, Augusty. T. (2014a). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen* (5th ed.). UNDIP Press.
- Ferdinand, Augusty. T. (2014b). *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Doktor* (5th ed.). UNDIP Press.
- Fichman, R. G. (2001). The role of aggregation in the measurement of it-related organizational innovation. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 25(4), 427–455. <https://doi.org/10.2307/3250990>
- Gera, N., Vesperi, W., Fatta, D. Di, Sahni, A., & Arora, A. (2021). Human resource development and spiritual intelligence: An investigation amongst management students in Delhi NCR. *International Journal of Innovation and Learning*, 29(1), 45–66. <https://doi.org/10.1504/IJIL.2021.111831>
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling Teori, Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Girard Aurelie, F. B. (n.d.). *e-Recruitment: from transaction-based practices to relationship-based approaches*. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>

- Hair, Jr., F. Joseph, R. E. Anderson, R. L. T. dan W. C. B. (1992). *Multivariate Data Analysis with Readings*. Macmillan.
- Halim, H. A., Ahmad, N. H., Ramayah, T., & Hanifah, H. (2014). The Growth of Innovative Performance among SMEs: Leveraging on Organisational Culture and Innovative Human Capital. *Journal of Small Business and Entrepreneurship Development (Online) Journal of Small Business and Entrepreneurship Development*, 2(21), 107–125. www.aripd.org/jsbed
- Hanifah, H., Abd Halim, N., Vafaei-Zadeh, A., & Nawaser, K. (2022). Effect of intellectual capital and entrepreneurial orientation on innovation performance of manufacturing SMEs: mediating role of knowledge sharing. *Journal of Intellectual Capital*, 23(6), 1175–1198. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2020-0186>
- Hashi, A. A. (n.d.). *Human Capital Development from Islamic Perspective*.
- Hashi, A. A., & A. B. (2009). Human capital development from islamic perspective. *International Conference on Human Capital Development, 2000*, 1–9.
- Heled, E., & Davidovitch, N. (2021). Personal and Group Professional Identity in the 21st Century Case Study: The School Counseling Profession. *Journal of Education and Learning*, 10(3), 64. <https://doi.org/10.5539/jel.v10n3p64>
- Henrich, J. (2009). The evolution of costly displays, cooperation and religion. credibility enhancing displays and their implications for cultural evolution. *Evolution and Human Behavior*, 30(4), 244–260. <https://doi.org/10.1016/j.evolhumbehav.2009.03.005>
- Hitt, M. A., Bierman, L., Shimizu, K., & Kochhar, R. (2001). Direct and Moderating Effects of Human Capital on Strategy and Performance in Professional Service Firms: A Resource-Based Perspective. *Academy of Management Journal*, 44(1), 13–28. <https://doi.org/10.5465/3069334>
- Hsu, S. H. (2007). Human capital, organizational learning, network resources and organizational innovativeness. *Total Quality Management and Business Excellence*, 18(9), 983–998. <https://doi.org/10.1080/14783360701592208>
- Ibrahim, S. (2006). *Keadilan Sosial Dalam Perspektif Islam. Quo Vadis Pendidikan Islam*. UIN malang Press.
- Islam, T., Chaudhary, A., Jamil, S., & Ali, H. F. (2022). Unleashing the mechanism between affect-based trust and employee creativity: a knowledge sharing perspective. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 71(6–7), 509–528. <https://doi.org/10.1108/GKMC-04-2021-0071>
- Ismail, Y., & Sarif, S. M. (2011). *Prosiding Seminar Transformasi Sistem Pengurusan Islam di Malaysia*.
- Jafari Sadeghi, V., Nkongolo-Bakenda, J. M., Anderson, R. B., & Dana, L. P. (2019). An institution-based view of international entrepreneurship: A comparison of context-based and universal determinants in developing and economically advanced countries. *International Business Review*, 28(6), 101588. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2019.101588>
- Jafari-Sadeghi, V., Kimiagari, S., & Biancone, P. Pietro. (2020). Level of education and knowledge, foresight competency and international entrepreneurship: A study of human capital determinants in the European countries. *European Business Review*, 32(1), 46–68. <https://doi.org/10.1108/EBR-05-2018-0098>
- Kayser, V., & Blind, K. (2017). Extending the knowledge base of foresight: The contribution of text mining. *Technological Forecasting and Social Change*, 116, 208–215. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.10.017>
- Kraaijenbrink, J. (2011a). Human Capital in the Resource-Based View. *The Oxford Handbook of Human Capital, April 2018*, 1–24. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199532162.003.0009>

- Kraaijenbrink, J. (2011b). Human Capital in the Resource-Based View. In *The Oxford Handbook of Human Capital*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199532162.003.0009>
- Luzinski, C. (2014). Identifying leadership competencies of the future: Introducing the use of strategic foresight. *Nurse Leader*, 12(4), 37–39.
<https://doi.org/10.1016/j.mnl.2014.05.009>
- Mahmood, A., Arshad, M. A., Ahmed, A., Akhtar, S., & Khan, S. (2018). Spiritual intelligence research within human resource development: a thematic review. *Management Research Review*, 41(8), 987–1006. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0073>
- Maklassa, D., & Nurbaya, * Sitti. (2021). YUME : Journal of Management Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru dan Kualitas Pendidikan. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 76–86.
<https://doi.org/10.37531/yume.vxiv.xxx>
- Marginson, S. (2019). Limitations of human capital theory*. *Studies in Higher Education*, 44(2), 287–301. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1359823>
- McAndrew, F. T. (2019). Costly Signaling Theory. *Encyclopedia of Evolutionary Psychological Science*, 1–8. https://doi.org/10.1007/978-3-319-16999-6_3483-1
- Mianoki, A. (2010). *Meraih Derajat Ihsan*. <https://muslim.or.id/4101-meraih-derajat-ihsan.html>
- Muhammad Arifin, H. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Naim, M. F., & Lenka, U. (2017). Linking knowledge sharing, competency development, and affective commitment: evidence from Indian Gen Y employees. In *Journal of Knowledge Management* (Vol. 21, Issue 4). <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2016-0334>
- Nanaka, I. (1994). *nonaka dynamic theory of organizational knowledge creation.pdf* (p. 37).
- Nawawi. (2018). *Aarbain An-Nawawi* (2nd ed.). Pustaka Syabab.
- Nelson, R. R., Todd, P. A., & Wixom, B. H. (2005). Antecedents of information and system quality: An empirical examination within the context of data warehousing. *Journal of Management Information Systems*, 21(4), 199–235.
<https://doi.org/10.1080/07421222.2005.11045823>
- Nonaka, I., & Toyama, R. (2003). The knowledge-creating theory revisited: knowledge creation as a synthesizing process. *Knowledge Management Research & Practice*, 1(1), 2–10. <https://doi.org/10.1057/palgrave.kmrp.8500001>
- Papa, A., Dezi, L., Gregori, G. L., Mueller, J., & Miglietta, N. (2020). Improving innovation performance through knowledge acquisition: the moderating role of employee retention and human resource management practices. *Journal of Knowledge Management*, 24(3), 589–605. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2017-0391>
- Pennings, J. M., Lee, K., & Van Witteloostuijn, A. (1998). Human capital, social capital, and firm dissolution. *Academy of Management Journal*, 41(4), 425–440.
<https://doi.org/10.2307/257082>
- Permanasari, R., Setyaningrum, R. M., & Sundari, D. S. (2014). Model Hubungan Kompetensi, Profesionalisme Dan Kinerja Dosen Relationship Model Between Competence , Professionalism and Performance Teaching. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 1(2), 157–174. www.pikiran_rakyat.com
- Personal, M., & Archive, R. (2010). *Munich Personal RePEc Archive The resource-based view : A review and assessment of its critiques*. 21442.

- Ployhart, R., & Moliterno, T. (2011). Emergence of the human capital resource: A multilevel model. *Academy of Management Review*, 36(1), 127–150.
<https://doi.org/10.5465/amr.2009.0318>
- Poston, R. S., & Speier, C. (2005). Effective use of knowledge management systems: A process model of content ratings and credibility indicators. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 29(2), 221–244. <https://doi.org/10.2307/25148678>
- Rao, L., & Osei-Bryson, K. M. (2007). Towards defining dimensions of knowledge systems quality. *Expert Systems with Applications*, 33(2), 368–378.
<https://doi.org/10.1016/j.eswa.2006.05.003>
- Rizal, H., & Amin, H. (2017). Perceived ihsan, Islamic egalitarianism and Islamic religiosity towards charitable giving of cash waqf. *Journal of Islamic Marketing*, 8(4), 669–685.
<https://doi.org/10.1108/JIMA-05-2015-0037>
- Rusitayanti, N. W. A. (2021). *Kompetensi Profesional Dosen Prodi Pendidikan*. 22 No.1, 127–142.
- Sartori, G., Bigi, F., Maggi, R., Baraldi, D., & Casnati, G. (1992). *PERSPEKTIF THE RESOURCE BASED VIEW (RBV) DALAM MEMBANGUN COMPETITIVE ADVANTAGE*. 2985–2988.
- Shihab, M. Q. (2006). *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran* (Edisi VIII). Lentera Hati.
- Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., & Umer, M. (2019). Translating the impact of knowledge management processes into knowledge-based innovation: The neglected and mediating role of knowledge-worker productivity. *Journal of Business Research*, 94(September), 442–450.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.001>
- Sinkula, J. M., Baker, W. E., & Noordewier, T. (1997). A framework for market-based organizational learning: Linking values, knowledge, and behavior. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(4), 305–318.
<https://doi.org/10.1177/0092070397254003>
- Siradj, S. A. (2010). *Tauhid dalam perspektif tasawuf*. 5(1), 152–160.
- Soler, M. (2012). Costly signaling, ritual and cooperation: Evidence from Candomblé, an Afro-Brazilian religion. *Evolution and Human Behavior*, 33(4), 346–356.
<https://doi.org/10.1016/j.evolhumbehav.2011.11.004>
- Soo, C. W., & Christinesooutseduau, E. (2003). The Role of Knowledge Quality in Firm Performance. *Third European Conference on Organizational Knowledge Learning and Capabilities*, 23.
- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). Social Consequences of Group Differences in Cognitive Ability. *Suparyanto Dan Rosad (2015)*, 5(3), 248–253.
- Tamsah, H., Ansar, Gunawan, Yusriadi, Y., & Farida, U. (2020). Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(3), 163–176. <https://doi.org/10.29333/ejecs/514>
- Tan, E. (2014). Human Capital Theory: A Holistic Criticism. *Review of Educational Research*, 84(3), 411–445. <https://doi.org/10.3102/0034654314532696>
- Teece, ikujiro N. & D. J. (2004). Managing Industrial Knowledge. *Innovation*, 6(3), 468–469.
<https://doi.org/10.5172/impp.2004.6.3.468>
- V Sima, IG Gheorghe, J Subić, D. N. (2020). Influences of the Industry 4.0 Revolution on the Human Capital Development and Consumer Behavior: A Systematic Review. *Sustainability*, 12, 1–28. <https://doi.org/10.1007/s12652-021-03177-x>
- Vasconcelos, A. F. (2015). The Spiritually-Based Organization: A Theoretical Review and its Potential Role in the Third Millennium. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(1), 183–205.
<https://doi.org/10.1590/1679-395110386>

- Wang, R. Y. (1996). Beyond accuracy: What data quality means to data consumers. *Journal of Management Information Systems*, 12(4), 5–34.
<https://doi.org/10.1080/07421222.1996.11518099>
- Waterkamp, C. I. A., Tawas, H., Mintardjo, C., & Profesionalisme..., P. (2808). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado Effect of Professionalism, Organizational Commitment and Work Satisfaction To Employees Performance in Pt. Ba. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2808–2818.
- Wibowo, D. Y. A. (2021). ANALYSIS OF THE EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, COMPETENCY, AND INNOVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 19(4).
<https://doi.org/10.32424/1.jame.2020.22.3.3026>
- Yani, A. S., & Istiqomah, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening. *Pengaruh Pelayanan Dan Harga Pada GO-JEK Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Minat Sebagai Variabel Moderating (Study Kasus Pada Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta)*, 19(2), 43–55.
<http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MSE/article/viewFile/561/343>
- Yanova, M. G., Yanov, V. V., Kravchenko, S. V., & Vetrova, I. V. (2021). Professional competences of physical education teachers: Structural and component analysis. *Journal of Siberian Federal University - Humanities and Social Sciences*, 15(4), 554–558.
<https://doi.org/10.17516/1997-1370-0477>
- Yoo, D. K. (2014). Substructures of perceived knowledge quality and interactions with knowledge sharing and innovativeness: A sensemaking perspective. *Journal of Knowledge Management*, 18(3), 523–537. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2013-0362>
- Yoo, D. K., Vonderembse, M. A., & Ragu-Nathan, T. S. (2011). Knowledge quality: Antecedents and consequence in project teams. *Journal of Knowledge Management*, 15(2), 329–343. <https://doi.org/10.1108/13673271111119727>
- Yu, S. H., Kim, Y. G., & Kim, M. Y. (2007). Do we know what really drives KM performance? *Journal of Knowledge Management*, 11(6), 39–53.
<https://doi.org/10.1108/13673270710832154>
- Yusuf, A. (2014). Paradigma Kontemporer Ekonomi Islam. *Hunafa: Jurnal Studia Islamika*, 11(2), 215–244.

