

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA MELALUI KONSEP *MALAKAH KNOWLEDGE
QUALITY* : PENDEKATAN PRAKTEK MANAJEMEN
PENGETAHUAN DAN *IDENTITY THEORY***

Disertasi



**Disusun Oleh :
Hesti Widianti
NIM. 10402100005**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Doktor Ilmu Manajemen**

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU MANAJEMEN
PASCA SARJANA FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024**

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA MELALUI KONSEP *MALAKAH KNOWLEDGE*
QUALITY : PENDEKATAN PRAKTEK MANAJEMEN
PENGETAHUAN DAN *IDENTITY THEORY***

Disusun oleh :


Hesti Widianti
NIM. 10402100005

Semarang, Juni 2024
Telah disetujui untuk dilaksanakan oleh :

Ketua Program Pasca Sarjana
Program Doktor Ilmu Manajemen

Tim Promotor




Prof. Dr. Widodo, S.E., MSi
NIDN. 0608026502


Prof. Olivia Fachrunnisa, S.E., MSi, Ph.D
NIDN. 0618067501

13.06.24



Drs. Bedjo Santoso, MT, Ph.D
NIDN. 0629026002

Telah diuji pada ujian Pra Promosi

16 Mei 2024

TIM PENGUJI UJIAN PRA PROMOSI

Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D (Tim Promotor)

Drs. Bedjo Santoso, MT, Ph.D (Tim Promotor)

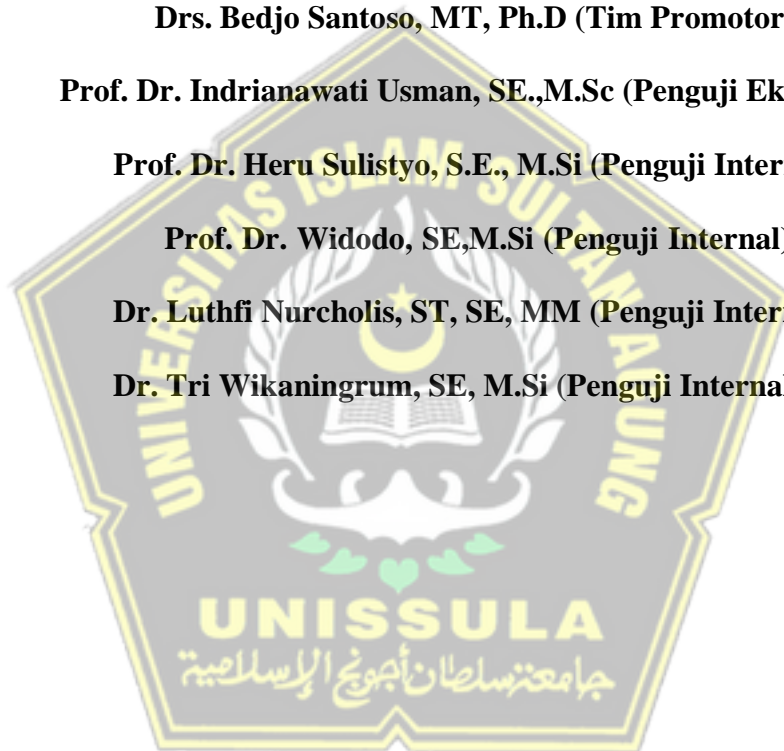
Prof. Dr. Indrianawati Usman, SE.,M.Sc (Penguji Eksternal)

Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si (Penguji Internal)

Prof. Dr. Widodo, SE,M.Si (Penguji Internal)

Dr. Luthfi Nurcholis, ST, SE, MM (Penguji Internal)

Dr. Tri Wikaningrum, SE, M.Si (Penguji Internal)



“Dalam Syukur, Temukan Kebahagiaan Dalam Ridho Allah”

HESTI WIDIANTI

- Seorang anak yang terus berproses menjadi pribadi yang lebih baik, menjadi dambaan orang tua dan keluarga
- Seorang istri yang selalu berusaha menjadikan rumah tangga sebagai jalan beribadah kepada Allah dan mewujudkan keluarga yang harmonis “ Sakinah mawaddah warahmah “
- Seorang ibu yang terus belajar menjadi ibu terbaik untuk anak-anaknya.
- Seorang pembelajar sejati yang selalu berpikir dan berzikir, semoga Allah SWT meningkatkan derajat orang-orang yang berilmu.
- Seorang individu yang berusaha menjadikan profesinya dapat mengantarkan pada kebaikan, menjadi ladang amal bagi akhirat.
- Seorang manusia yang selalu menghamba kepada Allah SWT untuk meninggal dalam keadaan Husnul Khotimah, mendapatkan Syafaat dari Rasulullah SAW di hari akhir, dan dikumpulkan di Syurga-Nya bersama dengan manusia beriman, keluarga, serta sahabat. Aamiin.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah senantiasa dipanjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan nikmat yang tak terduga, sehingga dapat menyelesaikan disertasi dengan judul : **MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KONSEP *MALAKAH KNOWLEDGE QUALITY* : PENDEKATAN PRAKTEK MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN *IDENTITY THEORY* ”**

Penyelesaian Disertasi ini tidak lepas dari peran serta berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Gunarto, S.H., S.E., S.Akt., M.Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi pada Program Doktor Ilmu Manajemen (PDIM) Universitas Islam Sultan Agung.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung dan selaku penguji atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menempuh studi di PDIM Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan saran dan masukan yang sangat berharga untuk perbaikan dan penyempurnaan Disertasi ini.
3. Prof. Dr. Widodo, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Universitas Islam Sultan Agung sekaligus selaku penguji yang telah memberikan kesempatan, memotivasi mengarahkan dengan penuh kesabaran dan dedikasi yang tinggi kepada penulis dalam menyelesaikan studi pada PDIM Universitas Islam Sultan Agung.
4. Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, M. Si, Ph. D dan Drs. Bedjo Santoso, MT, Ph. D, selaku promotor yang telah berkenan meluangkan waktu membimbing, mengarahkan dan membuka cakrawala dengan penuh kebaikan budi, ketelatenan, keteladanan, serta dedikasi dengan penuh kesabaran dan semangat tinggi dalam memandu penulis menyelesaikan Disertasi ini.
5. Prof. Dr. Indrianawati Usman, SE.,M.Sc Selaku penguji eksternal yang telah memberikan saran dan masukan yang sangat berharga untuk perbaikan dan penyempurnaan Disertasi ini.
6. Dr. Tri Wikaningrum, S.E., M.Si dan Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku penguji yang telah memberikan saran dan masukan yang sangat berharga untuk perbaikan dan penyempurnaan Disertasi ini.
7. Seluruh staf pengajar dan staf administrasi PDIM Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan dukungan untuk penulis sehingga Disertasi ini dapat diselesaikan.

8. Khafdillah, MS. S. Kom, SH.,MH Ketua Yayasan Pendidikan Harapan Bersama Periode 2015 – 2020 beserta jajarannya, Dr. M. Khambali, B. Eng, M. Kom Direktur Politeknik Harapan Bersama Periode 2015 – 2020 beserta jajarannya. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesempatan dan bimbingannya yang tak ternilai dalam perjalanan penulis. Pengalaman dan kesempatan belajar yang diberikan telah membuka pintu bagi pemahaman yang mendalam tentang kehidupan dan profesi penulis.
9. Direktur Politeknik Harapan Bersama periode 2020-2024 beserta Jajarannya. Terimakasih atas ijin yang diberikan.
10. Ketua Program Studi Akuntansi Dr Yeni Priatna Sari, SE.,M. Si.,Ak.,CA.,ASEAN.CPA., Umi terimakasih atas motivasi, dukungan untuk penulis sehingga Disertasi ini dapat di selesaikan tepat waktu
11. Teman teman dosen dan staf Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama yang telah luar biasa memberikan semangat, motivasi, kasih sayang dan perhatian sehingga penulis tetap tegar, bahagia selama proses kuliah sampai Disertasi ini selesai.
12. Teman teman seperjuangan PDIM Angkatan VI. Terimakasih kebersamaan yang penuh canda, tawa dan motivasi yang tinggi.
13. Keluarga besar mertua Bapak Sutrisno di Banjarnegara dan keluarga besar Bani Sajadah di Watukumpul, Pemalang yang telah memberikan dukungan dan doa.
14. Dengan penuh rasa cinta dan penghargaan, persembahan ini ditujukan untuk kakak dan adik penulis Heni Sripurwanti, S,Pd dan Sri Raharjo, S.Pd, Hertia Masfa'ah, Skm dan Muhamad Fajrus S, A.md serta keponakan tersayang Gibran Najzif Prinanda, Callysta Najmah Prinanda, Fathiya Dildar Alesya, Muhamad Fathiyah Al Ayubi kalian adalah sumber inspirasi, dukungan, dan kekuatan dalam setiap langkah perjalanan ini. Terima kasih atas cinta dan doa yang tak pernah lekang oleh waktu.
15. Dengan penuh rasa cinta dan penghargaan, persembahan ini ditujukan untuk Orang Tua Penulis Bapak Marjatno dan Mama Mugiati untuk cinta, dukungan, dan doa yang tiada henti telah menjadi cahaya dan kekuatan dalam setiap langkah perjalanan ini, Terima kasih tak terhingga atas cinta tanpa batas kalian. Semoga disertasi ini menjadi bukti penghormatan dan kebanggaan untuk mu Bapak, Mama.
16. Dengan penuh rasa cinta dan penghargaan, persembahan ini ditujukan anak anak penulis tercinta Atha Ghazali Jaka Satria Pambudi dan Kansa Jaris Quasshie, dalam setiap halaman disertasi ini, tiap detik perjuangan, dan tiap momen kebahagiaan, kalian adalah sumber inspirasi dan kekuatan, kalian adalah cahaya dalam hidup ibu, sumber kebahagiaan, dan alasan untuk ibu terus berjuang, tetap kuat dan tabah. Semoga disertasi ini menjadi bukti penghargaan dan

kebanggaan untuk kalian. Kalian adalah anugerah terindah dalam hidup ibu. Terima kasih atas cinta, kebaikan, dan kehadiran kalian dalam hidup ibu.

17. Dengan penuh rasa cinta dan penghargaan, persembahkan ini ditujukan untuk Suami penulis Aiptu Nanang Andi Gunalan SH, MH Dalam setiap hembusan napas, doaku selalu menyertaimu. Terima kasih untuk kekuatan dan ketabahanmu, meskipun dalam cobaan yang sedang engkau alami kau tetap menjadi pilar dalam hidup dan sumber kekuatan penulis, InshaAllah penulis akan selalu ada untukmu, menemanimu melewati setiap detik. Semoga kesembuhan segera menyertaimu, dan cinta kita akan menjadi obat yang menyembuhkan, sehidup sesyurga.
18. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam proses perkuliahan dan penyusunan disertasi.

Akhir kata, segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam, yang dengan rahmat-Nya kami dapat menyelesaikan disertasi ini. Segala pencapaian yang kami raih hanyalah berkat dari-Nya, dan kami menyadari bahwa tanpa pertolongan-Nya, kami tidak akan mampu meraih apa pun. Semoga disertasi ini menjadi ladang amal yang bermanfaat dan menjadi wujud syukur atas segala karunia-Mu. Ya Allah, Engkau tempat kami memohon pertolongan, dan hanya kepada-Mu kami berserah. Amin.

Semarang, Juni 2024
Penulis,

Hesti Widianti

ABSTRAK

Penelitian ini di dasarkan pada adanya *research gap* dan fenomena *gap* yang ada di perguruan tinggi di wilayah eks karasidenan Pekalongan, Masalah yang diangkat dalam penelitian ini **pertama**, adanya *research gap* dalam *Resource Based Theory* (RBT) pada dimensi *human capital* yaitu *knowledge quality* dan manajemen pengetahuan pada perolehan dan implementasi pengetahuan. Sehingga hasil penelitian tersebut menyisakan ruang untuk mengelaborasi konsep baru berdasar nilai islam. **Kedua**, dilihat dari nilai indeks pembangunan manusia (IPM) di wilayah eks karasidenan Pekalongan yang rendah serta kualitas individu yang belum maksimal, Oleh karena itu peran *malakah knowledge quality* (MKQ) yang merupakan aset sumber daya manusia memiliki peran substantif dan strategik untuk mengatasi kesenjangan studi tersebut dengan konsep Islamisasi kualitas pengetahuan berbasis ilmu tauhid dan peran individu sebagai *knowledge worker* yang tidak hanya memiliki pengetahuan tetapi juga menciptakan, berbagi, dan menerapkan pengetahuan dalam praktik mengajar. Individu bertanggung jawab untuk tetap *up-to-date* dengan penelitian dan perkembangan terbaru di bidangnya, dan untuk memasukkan pengetahuan ini ke dalam pengajaran mereka.

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan “*Explorasi dan Explanatory Research*” atau penelitian yang bersifat mengeksplorasi makna dan pengembangan pengukuran konsep baru dan menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis. Studi *explorasi* dilakukan untuk memvalidasi skala pengukuran konsep baru MKQ dan menguji hubungan antar variabel sesuai model empirik yang dikembangkan dalam penelitian ini. Populasi penelitian ini adalah tenaga profesi dosen pada Perguruan Tinggi yang ada di eks karasidenan Pekalongan. Sampel penelitian dikumpulkan dengan Teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan pengukuran interval dengan ketentuan skor Likert 1 s.d. 7 kepada 281 responden di eks karasidenan pekalongan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan *the Structural Equation Model* (SEM) dari paket Software Amos 24.0.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut : **Pertama** MKQ di definisikan sebagai kualitas proses perolehan dan proses implementasi pengetahuan yang melibatkan aspek kognitif dan afektif individu dilandasi nilai keimanan. Nilai MKQ dibangun atas empat dimensi yaitu kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan. **Kedua** MKQ ini dapat dibangun dengan penguatan nilai pada individu , melalui identitas pemilik pengetahuan (*knowledge holder identity*) yaitu identitas personal (*personal identity*), identitas sosial (*social identity*) dan identitas peran (*role identity*). **Ketiga** MKQ menjadi prediktor yang kuat untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Implikasi teoritik dari hasil studi ini adalah yang pertama dengan adanya konsep MKQ, *Resource-Based Theory* (RBT) menjadi lebih holistik dalam mempertimbangkan kontribusi kualitas pengetahuan pada *human capital*. Implikasi ini menunjukkan bahwa kualitas pengetahuan tidak

hanya dilihat dari segi keterampilan dan keahlian, tetapi juga dari sudut pandang spiritual dan keimanan kepada pemilik ilmu, yaitu Allah SWT. **Keempat** dalam praktik manajemen pengetahuan, proses perolehan dan proses implementasi pengetahuan selalu dikaitkan dengan ketaatan dan keimanan kepada pemilik ilmu yaitu Allah SWT. Secara manajerial dalam praktik penerapan manajemen pengetahuan dengan fokus pada peningkatan kualitas pengetahuan dan keterlibatan individu dalam lingkungan akademik dengan nilai *religious*.

Kata Kunci : *Malakah knowledge quality, Personal identity, Social identity Role identity*, Kinerja sumber daya manusia



ABSTRACT

This research is based on the research gap and phenomenon in universities in the ex-residential area of Pekalongan, Central Java. The problems raised in this research are as follows: (1) there is a research gap in resource-based theory (RBT) in the human capital dimension, namely knowledge quality and manajemen pengetahuan in acquisition and implementation, which allows researchers to elaborate new concepts based on Islamic values. (2) Judging from the low value of the human development index (HDI) in the former Pekalongan area and the quality of individuals which is not yet optimal, the role of Malakah knowledge quality (MKQ) as a human resource asset has a substantive and strategic role in overcoming this research gap by the concept of Islamization of knowledge quality based on monotheistic knowledge and the role of individuals as knowledge workers who not only have knowledge but also create, share and apply knowledge in teaching practice. Individuals are responsible for staying up-to-date with the latest research and developments in their fields and incorporating this knowledge into their teaching.

This research design uses an "Exploratory and Explanatory Research" approach or research that explores the meaning and development of new concept measurements and explains the relationship and influence between the independent and dependent variables in the hypothesis. An exploratory study was conducted to validate the MKQ concept measurement scale and the relationship among its variables. The population of this study were individuals in the ex-residential area of Pekalongan. The research sample was collected using a purposive sampling technique. Data was collected by distributing questionnaires using interval measurements with a Likert score of 1 to 1.7 to 281 individuals in the ex-residential area of Pekalongan. The data obtained was then analyzed using SEM with AMOS 24.0.

This research has some findings. First, MQK is defined as the quality of acquiring and implementing knowledge, which involves cognitive and affective aspects of individuals based on the value of faith. The MKQ value is built on four dimensions: Kualitas proses perolehan pengetahuan, Kualitas proses implementasi pengetahuan, Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, and Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan. Second, this concept can be built by strengthening individual values through knowledge holder identity, namely personal, social, and role identity. Then, the existence of MKQ will improve performance. The theoretical implication is that with the MKQ concept, Resource-Based Theory (RBT) becomes more holistic in considering the contribution of knowledge quality to human capital. This implication shows that the quality of knowledge is not only seen in terms of skills and expertise but also from a spiritual perspective and faith in the owner of knowledge, Allah SWT. Besides, the manajemen pengetahuan process of acquiring and implementing knowledge is always associated with obedience and faith in Allah SWT. Meanwhile, managerially, implementing manajemen pengetahuan focuses on improving the quality of knowledge and individual involvement in an academic environment with religious values.

Keywords: Malakah knowledge quality, Personal identity, Social identity Role identity, HR Performance



INTISARI

Resource based theory meneliti perbedaan kinerja organisasi berdasarkan sumber daya mereka (Peteraf & Barney, 2003). Teori ini membuat dua asumsi utama: (1) organisasi dalam suatu industri mungkin berbeda dalam sumber daya mereka, dan (2) sumber daya ini mungkin tidak dapat bergerak secara sempurna di seluruh organisasi, sehingga perbedaan organisasi dalam sumber daya dapat bertahan lama (Barney, 1991). Teori ini berusaha menjelaskan bagaimana organisasi mempertahankan posisi unik dan berkelanjutan dalam lingkungan yang kompetitif (Hoopes et al., 2003). Sumber daya termasuk nama merek; pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan; mesin dan teknologi; modal; kontrak; dan prosedur dan proses yang efisien (Wenerfelt, 1984). Sumber daya organisasi dipandang sebagai kekuatan yang membantu organisasi untuk bersaing lebih baik dan untuk mencapai visi, misi, strategi, dan tujuannya (Porter, 1981). *Resource-based theory* dan *human capital* keduanya membahas tentang pentingnya sumber daya dalam organisasi. Namun, keduanya memiliki fokus yang berbeda. *resource-based theory* lebih menekankan pada sumber daya organisasi secara keseluruhan, sedangkan *human capital* lebih menekankan pada pengembangan karyawan sebagai sumber daya utama. Konsep manajemen pengetahuan sangat erat kaitannya dengan *resource-based theory* dan *human capital*, manajemen pengetahuan adalah sebuah pendekatan yang digunakan oleh organisasi untuk mengelola pengetahuan dan informasi yang dimilikinya agar dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajemen pengetahuan dapat menjadi alat yang sangat efektif bagi organisasi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia dan pengetahuan.

Praktek manajemen pengetahuan yang efektif akan meningkatkan kinerja organisasi. (Sagan, 1973) (Twitchell, 1995) (Polanyi, 1997), (Davenport, 1998), (Nonaka et al., 2002)(Kahneman, 2002) (Sternberg & Sternberg, 2014),(Kuhn, 2020) (Obeso et al., 2020), Namun studi yang ada tersebut masih memiliki beberapa kelemahan Pertama, masih sedikit praktek manajemen pengetahuan yang di observasi di level individu, padahal pengetahuan individu adalah prasyarat dan dasar untuk penciptaan pengetahuan organisasi. Kedua kajian sebelumnya hanya fokus pada penerapan pengetahuan dan mengabaikan penciptaan pengetahuan dilevel organisasi. Ketiga, orientasi manajemen pengetahuan masih berkisar pada tataran ukuran transaksional, material dan belum memasukan nilai nilai yang holistik (*religijs*).

Sementara itu, konsep human capital yang dikembangkan (Becker,1975), (Maria Dimova & Stirk, 2019), (Iazear, E, 2009), (Putnam, 1995), (Florida et al., 2008) (Coleman, 2009) menunjukkan bahwa berinvestasi dalam pendidikan, pelatihan, pengembangan, kewirausahaan, modal social, kreativitas, inovasi, dan akses yang sama terhadap peluang dapat menghasilkan hasil ekonomi dan social yang lebih baik bagi individu dan masyarakat secara keseluruhan. Namun studi yang ada masih memiliki beberapa kelemahan yaitu : Kualitas *human capital* hanya diukur dari aspek fisik dan kemampuan atau kompetensi akademik dan produksi saja. Dimensi kualitas pengetahuan pada konsep *human capital* yang dikembangkan (Delaney & Huselid, 1996), (Jiang et al., 2012), (Reed, 2000), (Eide

and Showalter 2010) (Djomo & Sikod, 2012) menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi, semakin tinggi kualitas pengetahuan, Semakin efektif dan efisien penggunaan pengetahuan tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Namun studi yang ada masih memiliki beberapa kelemahan Pertama masih hanya fokus pada *body of knowledge* saja belum pada proses penciptaan pengetahuan berkualitas, Kedua belum melibatkan aspek jiwa dan raga serta aspek hubungan vertikal (spiritualitas)

Dalam Islam, tujuan pembangunan manusia tidak hanya untuk menghasilkan orang yang lebih baik dalam hal memiliki pengetahuan teknis, keterampilan dan nilai-nilai yang baik tetapi juga harus dilandasi dengan spiritualitas ruhiyah ilahiyah dengan spirit semua aktifitas hanya ditujukan untuk ibadah kepada ALLAH SWT (QS. Al Baqarah:163), termasuk pengetahuan dan ilmu yang dimiliki manusia untuk membumikan agar perintah dan larangan dapat diimplementasikan di bumi. Pengembangan pengetahuan berbasis *human capital* dari perspektif Islam adalah berfokus pada pembangunan jiwa ruhiyah (tazkiyah al-nafs), berdasarkan penanaman nilai-nilai Islam (al-ta'dib), dipayungi Altawhid dengan prinsip manusia sebagai khalifah, mendasarkan pada prinsip kesatuan / kebersamaan (jama'ah), dan Tawwakal kepada ALLAH setelah berusaha dan bekerja serta menyadari bahwa sukses / keberhasilan bukan tujuan namun alat sedangkan tujuannya adalah proses yang di ridhoi ALLAH SWT mencapai keberhasilan itu sendiri (Azmi,2009). Sehingga, diperlukan penelitian lanjutan untuk mengintervensi kualitas pengetahuan yang dimiliki oleh tiap individu. Dalam konteks individu sebagai bagian dari anggota masyarakat, maka identitas diri sebagai insan pemegang pengetahuan menjadi salah satu pra kondisi bagaimana kualitas pengetahuan di kuasai. Penelitian ini menggunakan pendekatan teori identitas diri pemegang pengetahuan sebagai salah satu penentu kualitas pengetahuan.

Identity theory atau teori identitas adalah perspektif sosiologis yang berusaha memahami bagaimana individu mengembangkan dan mempertahankan rasa diri dalam kaitannya dengan konteks sosial mereka. Teori ini mengusulkan bahwa individu memiliki banyak identitas yang dibentuk oleh peran sosial, hubungan, dan keanggotaan kelompok mereka. (Rauf et al., 2019) mendefinisikan peran individu sebagai identitas pemegang pengetahuan pada tiga tingkatan yaitu identitas personal, identitas peran dan identitas sosial. (Stryker & Burke, 2000) sebagai salah satu pencetus teori identitas, banyak menganalisa tentang hubungan antara identitas personal, identitas peran dan identitas sosial. (J. E. Stets et al., 2014) melakukan penelitian tentang peran identitas dalam jaringan sosial dan cara individu menggunakan identitas untuk menavigasi konteks sosial.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan : pertama untuk mengintervensi dan mengeksplorasi pengetahuan dari konsep *human capital* pada dimensi kualitas pengetahuan dan berbasis pada praktek manajemen pengetahuan yang memfokuskan pada proses perolehan pengetahuan dan implementasi pengetahuan. Eksplorasi dilakukan pada dimensi *knowledge quality* karena peran penting sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun

di dalam organisasi. Intervensi pada dimensi ini dilakukan dengan memberi nilai pada kualitas individu sebagai *knowledge worker* dari sisi islam yaitu dengan konsep “*malakah*” dari Ibnu Khaldun. Ibn Khaldun mengartikan pengetahuan, keterampilan yang dilandasi nilai keimanan sebagai malakah (Icriale, 2015), Malakah dari segi linguistik berarti sesuatu yang harus diperoleh atau dikuasai dan merupakan sifat yang dihayati. Ibn Khaldun menyimpulkan bahwa malakah adalah karakteristik yang terinternalisasi atau mendarah daging dari seorang individu. Malakah adalah penguasaan kumpulan pengetahuan dan keterampilan yang akan mengarah pada pembentukan karakter sebagai hasil dari proses pembelajaran dan komitmen yang ditunjukkan dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan tersebut. Malakah juga berdampak pada penguasaan pengetahuan secara optimal yang meliputi keterampilan kognitif, efektif, dan psikomotorik (Walidin,2003) Selain itu, malakah juga mencakup penguasaan dan keahlian dalam memperoleh pengetahuan secara holistik yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Proses malakah yang koheren akan menghasilkan pengetahuan yang mampu mengubah proses berpikir individu secara positif. Pada konsep inilah malakah akan mewarnai dan melengkapi dimensi akuisisi dan implementasi pada manajemen pengetahuan dan konsep *human capital* pada dimensi *knowledge*.

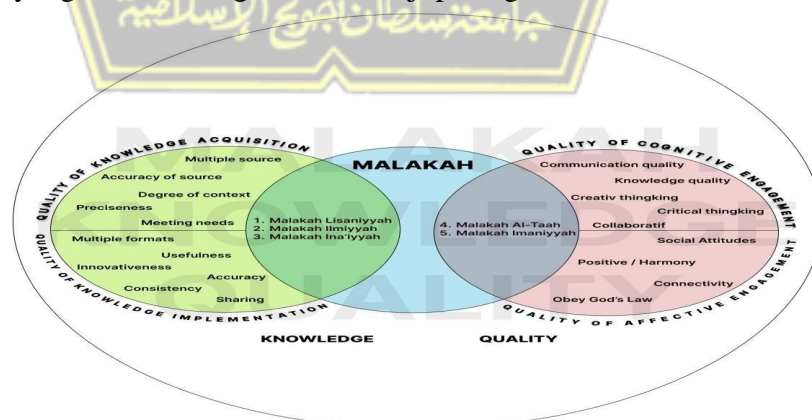
Data *Human Capital Index* (HCI) menunjukkan perlunya investasi dalam kualitas pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia di Indonesia. Perguruan tinggi dianggap sebagai sektor ekonomi berbasis pengetahuan yang berkaitan dengan *knowledge worker* dan kualitas pengetahuan, menekankan pentingnya inovasi, produktivitas, dan daya saing. Keterkaitan ini menegaskan perlunya peningkatan mutu perguruan tinggi di Indonesia untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia. Dari hasil *research gap* berupa keterbatasan dari penelitian sebelumnya dan gap teoritis serta analisis fenomena gap yang disebutkan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengembangan model peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui *Malakah Knowledge Quality* (MKQ) yang didorong oleh identitas pemegang pengetahuan yaitu identitas personal, identitas peran dan identitas sosial?“.

Malakah Knowledge Quality (MKQ) di definisikan sebagai kualitas proses perolehan dan proses implementasi pengetahuan yang melibatkan aspek kognitif dan afektif individu dilandasi nilai keimanan. sumber daya manusia yang sudah memiliki nilai – nilai malakah artinya mencapai satu tingkat pencapaian (*achievement*) dari penguasaan suatu materi keilmuan, keterampilan, dan sikap tertentu yang diperoleh dari hasil belajar secara intens, bersungguh-sungguh dan sistematis (Zarkhuan et al., 2022). Dalam kitab Mukaddimah Ibnu Khaldun, malakah lebih menekankan pentingnya perilaku etis dan bertanggung jawab atas penggunaan sifat-sifat tersebut untuk kebaikan yang lebih besar. Umat manusia mampu menginternalisasi dan menerapkan pengetahuan serta nilai-nilai yang didapat darinya untuk membawa rasa kesempurnaan dalam hidupnya (Long, 2015). Lima komponen dalam kualitas sumber daya manusia konsep malakah by Ibn Khaldun yaitu : Malakah lisaniyyah (kualitas bahasa dan komunikasi) , Malakah ilmiyyah (kualitas isi ilmu), Malakah ina'iyyah (kualitas profesionalisme), Malakah al-ṭaah (kualitas ketaatan) dan Malakah imaniyyah (kualitas iman) (Ibn Khaldūn, 2015) (Masturi Irlham et al., n.d.) (Muhammad Uthman El-Muhammady, 2008),

(Icriale, 2015) (Zarkhuan et al., 2022). Pengetahuan yang berkualitas dengan ciri dari nilai-nilai Islami ‘malakah’ akan memberikan kesadaran kepada setiap individu pencari dan pengguna untuk meyakini bahwa pengetahuan yang dimilikinya memberi manfaat baik bagi dirinya maupun orang lain. Selain itu, individu akan memiliki rasa tanggung jawab untuk membagikan dan menggunakan ilmunya hanya dalam kebaikan, karena adanya keyakinan pada tanggung jawab individu kepada pemilik ilmu yaitu Allah SWT.

Malakah knowledge quality (MKQ) diturunkan dari konsep praktek manajemen pengetahuan di level dengan malakah, dan konsep *human capital* pada dimensi dimensi *knowledge quality*. Melalui proses manajemen pengetahuan, pengetahuan pribadi dapat diubah menjadi pengetahuan organisasi. Pengetahuan harus dianggap sebagai aset dan ditangkap oleh organisasi karena pentingnya dan kegunaannya (Kaun et al., 2021). Pada sebuah perguruan tinggi, individu merupakan *human capital* utama dalam menggerakkan roda pendidikan tinggi (Fadli, 2022) dan individu merupakan bagian dari *knowledge worker* yang dimaknai sebagai bagian dari *human capital* (Drucker, 1993). Salah satu bidang pekerjaan *knowledge worker* adalah di bidang pendidikan, dihargai karena kemampuan mereka menciptakan dan menerapkan pengetahuan dan keahlian mereka untuk memecahkan masalah yang kompleks dan mendorong inovasi. Dengan demikian, *knowledge worker* merupakan komponen penting dari sumber daya organisasi, dan berinvestasi dalam pengembangan dan retensi mereka dapat menjadi strategi kunci untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

Tinjauan integratif praktik manajemen pengetahuan pada praktek akuisisi (perolehan) dan implementasi pengetahuan melibatkan analisis dan sintesis literatur dan hubungan dengan *human capital* pada dimensi kualitas pengetahuan yang berbeda. Tinjauan akan bertujuan untuk mengidentifikasi praktik terbaik untuk mengelola pengetahuan yang dapat meningkatkan kualitas perolehan dan implementasi pengetahuan yang tersedia untuk individu. Jenis tinjauan ini dapat membantu menginformasikan pengembangan strategi dan alat untuk manajemen pengetahuan yang efektif sebagaimana tersaji pada gambar berikut ini.



Hasil Kajian Komprehensif Dan Integratif Untuk Membangun Pengukuran Malakah Knowledge Quality (MKQ)

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan **explorasi dan explanatory** research. Tahap **explorasi** digunakan untuk pengembangan konsep MKQ dan skala

pengukurannya. Sedangkan pada penelitian **tahap *explanatory research*** bertujuan untuk membangun model empirik tentang anteseden dan konsekuensi dari MKQ. Pada penelitian *explanatory research*, peneliti melakukan validasi pengukuran model dengan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu tenaga pendidik (dosen) pada perguruan tinggi di eks karasidenan Pekalongan untuk mengukur dan menguji antar variabel antecedent dan variabel konsekuen dari konsep baru. Sampel penelitian dikumpulkan dengan teknik *purposive sampling*. Sampel terkumpul dan terverifikasi sebanyak 134. Data dianalisis dengan SEM menggunakan *software AMOS*.

Hasil penelitian yang pertama *Malakah Knowledge Quality (MKQ)* di definisikan sebagai kualitas proses perolehan dan proses implementasi pengetahuan yang melibatkan aspek kognitif dan afektif individu dilandasi nilai keimanan. Konsep MKQ dicirikan dengan empat dimensi esensial yang mendasari yaitu kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan. Kedua kualitas pengetahuan yang bernilai malakah (*MKQ*) dipengaruhi oleh identitas pemegang pengetahuan yang terdiri dari identitas personal, identitas peran dan identitas social. Ketiga, kualitas pengetahuan yang bernilai malakah mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoritis, terutama pada pengembangan model peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui kualitas pengetahuan yang di tentukan oleh identitas pemegang pengetahuan, Pertama kualitas pengetahuan pada *human capital*, yang tidak hanya melihatnya dari segi keterampilan dan keahlian, tetapi juga dari sudut pandang spiritual dan keimanan kepada pemilik ilmu yaitu Allah SWT. Kedua dalam praktik manajemen pengetahuan proses perolehan dan proses implementasi pengetahuan selalu dikaitkan dengan ketaatan dan keimanan kepada pemilik ilmu yaitu Allah SWT. Secara manajerial penerapan kebijakan manajemen dalam praktik penerapan manajemen pengetahuan dengan fokus pada peningkatan kualitas dan praktek penerapan manajemen pengetahuan dengan fokus pada peningkatan kualitas pengetahuan dan keterlibatan individu dalam lingkungan akademik dengan nilai religius dapat diwujudkan melalui pengembangan peningkatan kualitas praktek dan kebijakan manajemen pengetahuan, pelatihan dan pengembangan, sistem informasi akademik, dan evaluasi kinerja.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
INTISARI	xi
DAFTAR ISI	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	2
1.2. Rumusan Masalah	17
1.3. Tujuan penelitian	18
1.4. Manfaat Penelitian.....	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA	20
2.1. Resource based theory	20
2.2. Human capital.....	21
2.3. Praktek Knowledge Management.....	24
2.4. Knowledge <i>quality</i> pada <i>Human Capital</i>	28
2.5. Nilai Malakah	32
2.6. Model Teoretikal Dasar	39
2.7. Model Empirik Penelitian.....	53
BAB III METODE PENELITIAN	68
3.1. Jenis Penelitian.	68
3.2. Pengukuran Variabel	69
3.3. Sumber Data	71
3.4. Metode Pengumpulan Data	72
3.5. Populasi dan Sampel.....	73
3.6. Teknik Analisis Data	76
3.7. Teknik Analisis The Structural Equation Modelling (SEM).....	77
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	84
4.1. Identitas Responden.....	92
4.2. Deskripsi Responden	94
4.3. Deskripsi Variabel	95
4.4. Uji Asumsi	105
4.5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	109
BAB V KESIMPULAN	147
5.1. Kesimpulan Rumusan Masalah	147
5.2. Kesimpulan Pertanyaan Penelitian	149
BAB VI IMPLIKASI DAN AGENDA PENELITIAN MENDATANG	158
6.1. Implikasi Teoritis.....	158
6.2. Implikasi Manajerial.....	160
6.3. Keterbatasan Penelitian	162
6.4. Agenda Penelitian Mendatang.....	163
DAFTAR PUSTAKA	165
LAMPIRAN	180

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Ikhtisar Research Gap	12
Tabel 2. 1 State Of The Art Konsep Human Capital.....	23
Tabel 2. 2 State of the Art Review praktek Knowledge Management.....	27
Tabel 2. 3 Knowledge quality	30
Tabel 2. 4 Pengembangan Dimensi Malakah Knowledge Quality (MKQ).....	41
Tabel 2. 5 State of The Art identity theory	56
Tabel 2. 6 Kinerja sumber daya manusia Dan Indikator.....	64
Tabel 3. 1 Pengukuran Variabel.....	70
Tabel 3. 2 Distribusi Questioner	75
Tabel 3. 3 Indeks Pengujian Kelayakan Model.....	83
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Identitas personal pemegang pengetahuan(PI)	97
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Role identity of a knowledge holder.....	98
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Identitas sosial pemegang pengetahuan.....	99
Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Malakah Knowledge Quality (MQK)	101
Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Kinerja sumber daya manusia	104
Tabel 4. 10 Uji Univariate Outliers	105
Tabel 4. 11 Hasil Uji Mahalanobis Distance.....	107
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas	108
Tabel 4. 13 Nilai Loading CFA Variabel Eksogen	114
Tabel 4. 14 Nilai Loading Model CFA Variabel Endogen	116
Tabel 4. 15 Pengujian Construct Reliability dan Variance Extracted.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 16 Modification Indices	121
Tabel 4. 17 Absolute Fit Measures.....	124
Tabel 4. 18 Incremental Fit Measures.....	126
Tabel 4. 19 Regression weight Pengujian Hipotesis Model Struktural	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 20 Hasil Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Alur Bab I Pendahuluan	1
Gambar 2. 1 Alur Kajian Pustaka.....	20
Gambar 2. 2 Knowledge management	27
Gambar 2. 3 Dimensi Malakah	38
Gambar 2. 4 Model Teoretikal Dasar.....	39
Gambar 2. 5 Hasil Kajian Komprehensif Dan Integratif Untuk Membangun Pengukuran Malakah Knowledge Quality (MKQ)	41
Gambar 2. 6 Proposisi 1. Malakah Knowledge Quality.....	49
Gambar 2. 7 Proposisi 2 : Identity theory sebagai antecedent dari MKQ.....	52
Gambar 2. 8 Model Pengembangan Teoritikal Dasar	53
Gambar 2. 9 Model Empirik Penelitian	66
Gambar 3. 1 Alur BAB III Metode Penelitian	68
Gambar 3. 2 Structure Equation Model malakah knowledge quality	76
Gambar 4. 1 Piktograf Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	84
Gambar 4. 2 Metadata Analisis Knowledge Quality.....	85
Gambar 4. 3 Pemetaan visualisasi Open Knowledge Maps	86
Gambar 4. 4 Model CFA Variabel Eksogen	114
Gambar 4. 5 Model CFA Variabel Endogen.....	115
Gambar 4. 6 Model Struktural 1.....	120
Gambar 4. 7 Model Struktural 2.....	122
Gambar 4. 8 Ringkasan statistic deskriptif.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 5. 1 Sistematika Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
Gambar 5. 2 Proses dan Konsep Malakah Knowledge Quality (MKQ)	Error! Bookmark not defined.
Gambar 6. 1 Piktograf Implikasi dan Agenda Penelitian Mendatang.....	158

DAFTAR LAMPIRAN

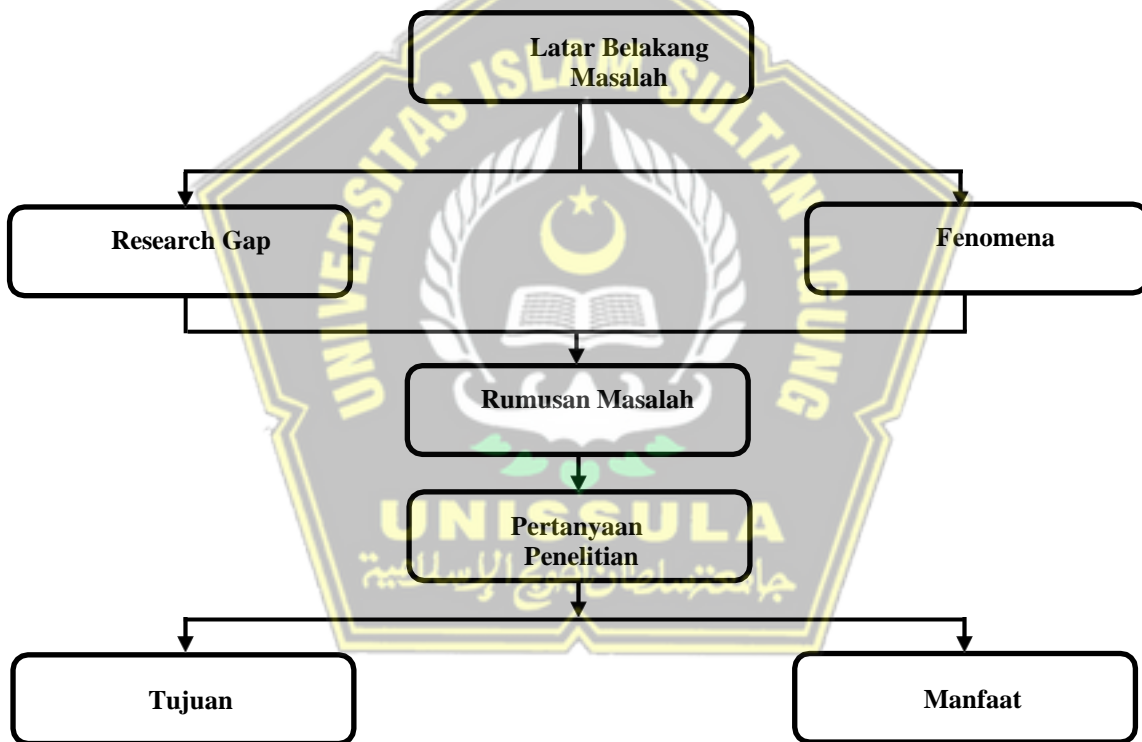
Lampiran 1: Materi FGD.....	175
Lampiran 2: Daftar kuesioner penelitian Disertasi	Error! Bookmark not defined.



BAB I

PENDAHULUAN

Bab I Pendahuluan ini membahas latar belakang masalah yang mencakup *research gap* dan fenomena gap yang merupakan integrasi masalah penelitian dimana konsekuensinya menjadi dasar rumusan masalah dan dirinci menjadi pertanyaan penelitian. Kemudian masalah dan pertanyaan penelitian tersebut merupakan alur menuju studi ini yakni tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Adapun alur : keterkaitan dan sistematika bahasan yang dapat dilihat Gambar 1.1.



Gambar 1. 1 Alur Bab I Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Resource based theory meneliti perbedaan kinerja organisasi berdasarkan sumber daya mereka (Peteraf & Barney, 2003). Teori ini membuat dua asumsi utama: (1) organisasi dalam suatu industri mungkin berbeda dalam sumber daya mereka, dan (2) sumber daya ini mungkin tidak dapat bergerak secara sempurna di seluruh organisasi, sehingga perbedaan organisasi dalam sumber daya dapat bertahan lama (Barney, 1991). Teori ini berusaha menjelaskan bagaimana organisasi mempertahankan posisi unik dan berkelanjutan dalam lingkungan yang kompetitif (Hoopes et al., 2003). Sumber daya termasuk nama merek; pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan; mesin dan teknologi; modal; kontrak; dan prosedur dan proses yang efisien (Wenerfelt, 1984). Sumber daya organisasi dipandang sebagai kekuatan yang membantu organisasi untuk bersaing lebih baik dan untuk mencapai visi, misi, strategi, dan tujuannya (Porter, 1981). *Resource-based theory* dan *human capital* keduanya membahas tentang pentingnya sumber daya dalam organisasi. Namun, keduanya memiliki fokus yang berbeda. *Resource-based theory* lebih menekankan pada sumber daya organisasi secara keseluruhan, sedangkan *human capital* lebih menekankan pada pengembangan karyawan sebagai sumber daya utama. Konsep manajemen pengetahuan (*knowledge management*) sangat erat kaitannya dengan *resource-based theory* dan *human capital*, manajemen pengetahuan adalah sebuah pendekatan yang digunakan oleh organisasi untuk mengelola pengetahuan dan informasi yang dimilikinya agar dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi. Manajemen pengetahuan dapat menjadi alat yang sangat efektif bagi organisasi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia dan pengetahuan.

Penelitian tentang manajemen pengetahuan (Yoon et al., 2009), (Kianto et al., 2020), (Ordóñez de Pablos, 2003), (Kengatharan, 2019), (Han & Li, 2015), (Grant, 1996), (Sveiby K E, 2001), (Firestone & Mcelroy, 2004), (Berta et al., 2015), (Brix, 2017), (Ramírez et al., 2011)

mencakup berbagai topik yang berkaitan dengan bagaimana organisasi membuat, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk mencapai kinerja organisasi. Manajemen pengetahuan dilakukan di level organisasi dan juga di level individu, tetapi penelitian manajemen pengetahuan tingkat individu masih jarang dilakukan. Di tingkat organisasi, manajemen pengetahuan berfokus pada bagaimana organisasi dapat membuat, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada tingkat individu, manajemen pengetahuan dapat membantu orang memperoleh, menyimpan, berbagi, dan menerapkan pengetahuan dalam pekerjaan mereka. Sebuah organisasi mungkin menerapkan sistem manajemen pengetahuan untuk menangkap dan berbagi keahlian karyawannya. Pada saat yang sama, karyawan dalam hal ini adalah individu dimungkinkan menggunakan teknik manajemen pengetahuan pribadi untuk mengatur dan mengambil informasi secara lebih efektif. Jadi, sementara manajemen pengetahuan sering dikaitkan dengan inisiatif organisasi, hal itu juga dapat diterapkan pada tingkat individu untuk membantu orang bekerja lebih efisien dan efektif.

Pengetahuan individu memiliki fungsi psikologis dan kemampuan mental yang sama sebagai pengetahuan organisasi dan mampu meningkatkan pembelajaran organisasi dengan menangkap peran sentral dalam proses pengetahuan organisasi (Meyer & Sugiyama, 2007).

peran *knowledge worker* (*gatekeeper*) dalam manajemen pengetahuan adalah **sebagai perantara** antara komunitas pengetahuan dan jaringan, serta antara pakar eksternal dengan pengambil keputusan, *Knowledge worker* diharapkan dapat membantu mengurangi masalah ketidakseimbangan informasi dalam komunitas pengetahuan dan risiko sindrom kelompok baru ketika berinteraksi dengan ahli eksternal (Koraeus & Stern, 2013).

Knowledge worker di definisikan sebagai individu yang menggunakan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan mereka untuk menciptakan, berbagi, dan menerapkan pengetahuan dalam pekerjaan. *Knowledge worker* biasanya bekerja di bidang-bidang seperti teknologi, penelitian, konsultasi, **pendidikan**, dan kesehatan (Drucker, 1993). *Knowledge worker*

dicirikan oleh kemampuannya untuk berpikir kritis, memecahkan masalah yang kompleks, dan berinovasi di bidangnya masing-masing. Mereka sering membutuhkan akses ke informasi dan sumber daya untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif, dan dapat berkolaborasi dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Drucker percaya bahwa *knowledge worker* adalah sumber utama penciptaan nilai dalam organisasi modern, dan kemampuan serta keahlian mereka sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, mengelola *knowledge worker* secara efektif sangat penting bagi organisasi untuk tetap kompetitif dan mencapai tujuan mereka. Pentingnya *knowledge worker* sebagai sumber keunggulan kompetitif bagi organisasi dalam ekonomi modern berbasis pengetahuan (Nonaka & Lewin, 1994), (Drucker, 1993), (Skyrme, 1998), (Davenport & Guest, 2001). Organisasi yang memprioritaskan pekerja dan pengetahuan mereka lebih mungkin berhasil, ini karena *knowledge worker* adalah sumber keunggulan kompetitif organisasi. Mereka membawa keterampilan, keahlian, dan wawasan unik yang dapat membantu organisasi berinovasi, memecahkan masalah, dan menciptakan nilai.

Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan atau *human capital* sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu ataupun organisasi (Delaney & Huselid, 1996), (Jiang et al., 2012). Namun, tidak semua pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan memiliki kualitas yang sama. Oleh karena itu, *knowledge quality* pada *human capital* juga sangat penting. Literatur tentang *knowledge quality* terbatas pada mengeksplorasi konsep pengetahuan dan kualitas pengetahuan (Wiig, 1997), pengembangan kerangka kerja untuk mengukur kualitas pengetahuan (Malhotra & Segars, 2001), mengeksplorasi hubungan antara kualitas pengetahuan dan kinerja (Kankanhalli et al., 2005), mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pengetahuan (Liebowitz & Suen, 2000). Semuanya masih fokus pada *body of knowledge*, belum pada proses penciptaan pengetahuan berkualitas, sedangkan penelitian (Amin & Romli, 2019) (Kaun et al., 2021) mengidentifikasi bahwa proses

penciptaan pengetahuan memerlukan pengetahuan untuk dikumpulkan, diproses, dan digunakan secara terukur. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana proses penciptaan dan implementasi yang efektif dari proses tersebut dapat dilakukan. Penelitian masa depan harus menyadari apa manfaat pengetahuan yang diberikan kepada masyarakat sehingga tingkat *knowledge quality* semakin meningkat (Oleksenko, 2017). Selain itu, penelitian sebelumnya tentang *knowledge quality* belum melibatkan aspek jiwa dan raga serta aspek hubungan vertikal sehingga diperlukan kajian lebih lanjut untuk menyempurnakan diskusi *knowledge quality* dengan menginternalisasikan nilai nilai islam.

Tujuan pembangunan manusia dalam islam tidak hanya untuk menghasilkan manusia yang lebih baik dalam hal memiliki pengetahuan teknis, keterampilan dan nilai nilai yang baik, tetapi juga manusia yang memiliki jiwa yang lebih baik. Dalam Islam, orang yang lebih baik adalah orang yang tidak hanya memiliki pengetahuan duniawi, keterampilan dan nilai-nilai Islam, tetapi juga mengamalkannya (Azmi, 2009), Allah berfirman dalam surat Al Baqarah;195,” Dan berbuatlah, karena Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik, “*Khoirunnas Anfa'uhum Linnas*”, Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lain. Dalam islam, Al-Quran digunakan sebagai pedoman hidup (*manhaj al-hayah*) menuntun umat manusia agar memperoleh keselamatan dan kebahagiaan dunia dan akhirat dengan cara mencari ilmu dan pengetahuan. Teori konvensional menilai status manusia secara individu dan kolektif dan semuanya bersifat fisik (Romer, 1986). Pengetahuan adalah aset tak berwujud dalam diri manusia atau individu sulit untuk diukur indikator empiris, dalam Islam, tidak hanya membuktikan manusia dengan silabus pendidikan yang komprehensif, tetapi juga panduan dan mendidik mereka melalui ibadah yang kegiatan sistematis (Bakir et al., 2015).

Ilmu pengetahuan harus mengubah manusia dari tidak tahu menjadi keadaan mengetahui; (Al-Qur'an 3:79). Jika ilmu pengetahuan dalam Islam bisa dicapai melalui tiga

sumber/alat; indra, akal budi, dan hati, maka dalam teori barat atau konvensional, pengetahuan ilmiah hanya bisa diraih melalui indra dan akal. Oleh sebab itu diperlukan upaya untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam ilmu pengetahuan umum, sehingga lahirlah ilmu pengetahuan utuh yang sarat dengan nilai-nilai religius yang memberikan kemudahan, manfaat dan ketenangan bagi manusia dan lingkungan sekitarnya.

Identity theory menunjukkan bahwa perasaan diri individu terkait erat dengan peran sosial mereka dan kelompok tempat mereka berada. Dalam konteks kerja pengetahuan, *identity theory* sebagai *knowledge worker* cenderung menjadi aspek penting dari perasaan diri mereka secara keseluruhan. Perubahan lingkungan kerja dapat memengaruhi identitas sosial pekerja pengetahuan. Konsep identitas sosial menjadi relevan karena perubahan dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi bagaimana pekerja pengetahuan memandang diri mereka sendiri dan bagaimana mereka dilihat oleh orang lain dalam organisasi (Marx et al., 2023). Dengan demikian, diakui sebagai *knowledge worker* dapat menjadi sumber validasi dan harga diri yang penting bagi individu di bidang ini. Pengakuan ini juga dapat membantu memperkuat identitas individu sebagai *knowledge worker*, yang pada gilirannya dapat memotivasi mereka untuk terus mengembangkan kemampuan intelektual dan kognitif mereka. Oleh karena itu, konsep individu sebagai *knowledge worker* relevan dengan *identity theory* yang menyoroti pentingnya pengakuan dan validasi sosial dalam membentuk rasa diri dan motivasi individu.

Identity theory adalah perspektif sosiologis yang berusaha memahami bagaimana individu mengembangkan dan mempertahankan rasa diri dalam kaitannya dengan konteks sosial mereka. Teori ini mengusulkan bahwa individu memiliki banyak identitas yang dibentuk oleh peran sosial, hubungan, dan keanggotaan kelompok mereka. (Rauf et al., 2019) mendefinisikan peran individu sebagai *knowledge holder identity* pada tiga tingkatan yaitu *personal identity, role identity and social identity*. (Stryker & Burke, 2000) dianggap sebagai salah satu pendiri teori identitas, yang banyak menganalisa tentang hubungan antara identitas

personal identity, role identity and social identity. (J. E. Stets et al., 2014) melakukan penelitian tentang peran identitas dalam jaringan sosial dan cara individu menggunakan identitas untuk menavigasi konteks sosial.

Ibnu Khaldun adalah seorang sejarawan dan cendekiawan Arab abad ke-14 yang terkenal karena karyanya tentang filsafat sejarah. Konsepnya tentang '**Asabiyyah**', mengacu pada solidaritas sosial dan kohesi kelompok yang muncul dari pengalaman bersama dan kepentingan bersama, sering dilihat sebagai pendahulu teori identitas modern sedangkan *identity theory* menunjukkan bahwa perasaan diri individu terkait erat dengan peran sosial mereka dan kelompok tempat mereka berada. Demikian pula, konsep Asabiyyah Ibn Khaldun menunjukkan bahwa kohesi dan solidaritas kelompok sangat penting untuk pengembangan dan pemeliharaan tatanan sosial. Menurut Ibnu Khaldun, Asabiyyah muncul dari berbagai pengalaman dan kepentingan bersama, dan sangat penting untuk pembentukan komunitas dan masyarakat yang kuat. Oleh karena itu, kaitan antara *identity theory* dan konsep Ibnu Khaldun terletak pada kesamaan penekanan mereka pada pentingnya identitas sosial dan kohesi kelompok dalam membentuk perilaku individu dan tatanan sosial. Dalam hal ini, *identity theory* dapat membantu menjelaskan bagaimana upaya pengembangan dalam perilaku individu dapat meningkatkan kinerja individu dengan memperkuat identitas mereka dan hubungan antara identitas dan lingkungan sosial mereka.

Islam telah meletakkan proses keilmuan berdasarkan kemahiran berfikir di dukung dengan menggabung jalinkan sumber aqli dan naqli yaitu sumber Rabbani yang mencakupi panduan wahyu, ilham dan sumber insani yaitu akal dan pancaindera (Sopu, 1964). Tugas manusia hanyalah melakukan penemuan kepada suatu ilmu yang telah terwujud melalui akal manusia yang bisa membedakan antara yang hak dan juga yang bathil. Sehingga dalam proses transformasi ilmu antar individu perlu adanya sebuah pemahaman dasar bahwa *knowledge quality* tidak hanya dilihat dari unsur lahiriah saja tetapi batin, qolbu jauh lebih penting.

Dalam perspektif, Islam, ada hubungan kuat antara pengetahuan, iman, dan pengalaman manusia, semua ilmu dipandang berasal dari Allah SWT, dan manusia bertugas menggunakan kemampuan intelektual dan kognitifnya untuk menemukan dan memahami ilmu tersebut. Kombinasi sumber aqli (rasional) dan naqli (tekstual) dipandang sebagai komponen penting dari proses ini, karena memungkinkan individu menggunakan akal dan wahyu untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang dunia di sekitar mereka. Hal ini menegaskan bahwa kualitas ilmu tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh keadaan hati seseorang. Dalam Islam, hati dipandang sebagai pusat keimanan dan spiritualitas, dan kemurnian serta ketulusannya diyakini sangat penting untuk memperoleh pengetahuan sejati.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam Islam, tujuan pembangunan *human capital* tidak hanya untuk menghasilkan orang yang lebih baik dalam hal memiliki pengetahuan teknis, keterampilan dan nilai-nilai yang baik tetapi juga harus dilandasi dengan spiritualitas ruhiyah ilahiyah dengan spirit semua aktifitas hanya ditujukan untuk ibadah kepada Allah SWT (QS. Al Baqarah:163), termasuk pengetahuan dan ilmu yang dimiliki manusia untuk membumikan agar perintah dan larangan dapat diimplementasikan di bumi. Pengembangan pengetahuan berbasis *human capital* dari perspektif Islam adalah berfokus pada pembangunan jiwa ruhiyah (tazkiyah al-nafs), berdasarkan penanaman nilai-nilai Islam (al-ta'dib), dipayungi Altawhid dengan prinsip manusia sebagai sebagai khalifah, mendasarkan pada prinsip kesatuan / kebersamaan (jama'ah), dan Tawwakal kepada Allah setelah berusaha dan bekerja serta menyadari bahwa sukses / keberhasilan bukan tujuan namun alat sedangkan tujuannya adalah proses yang di ridhoi Allah SWT mencapai keberhasilan itu sendiri (Azmi,2009).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan : untuk mengintervensi dan mengeksplorasi pengetahuan dari konsep human capital pada dimensi kualitas pengetahuan dan berbasis pada praktek manajemen pengetahuan yang memfokuskan pada proses perolehan

pengetahuan dan implementasi pengetahuan. Eksplorasi dilakukan pada dimensi *knowledge quality* karena peran pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Intervensi pada dimensi ini dilakukan dengan memberi nilai pada kualitas individu sebagai *knowledge worker* dari sisi islam yaitu dengan konsep “*malakah*” dari Ibnu Khaldun. Ibn Khaldun mengartikan pengetahuan, keterampilan yang dilandasi nilai keimanan sebagai malakah (Icriale, 2015), Malakah dari segi linguistik berarti sesuatu yang harus diperoleh atau dikuasai dan merupakan sifat yang dihayati. Ibn Khaldun menyimpulkan bahwa malakah adalah karakteristik yang terinternalisasi atau mendarah daging dari seorang individu. Malakah adalah penguasaan kumpulan pengetahuan dan keterampilan yang akan mengarah pada pembentukan karakter sebagai hasil dari proses pembelajaran dan komitmen yang ditunjukkan dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan tersebut. Malakah juga berdampak pada penguasaan pengetahuan secara optimal yang meliputi keterampilan kognitif, efektif, dan psikomotorik (Walidin,2003) Selain itu, malakah juga mencakup penguasaan dan keahlian dalam memperoleh pengetahuan secara holistik yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Proses malakah yang koheren akan menghasilkan pengetahuan yang mampu mengubah proses berpikir individu secara positif. Pada konsep inilah malakah akan mewarnai dan melengkapi proses akuisisi dan imlementasi pengetahuan pada praktek manajemen pengetahuan serta *human capital* pada dimensi *knowledge*.

Hasil intervensi tersebut menghasilkan sebuah konsep baru yaitu *malakah knowledge quality* (MKQ), sebagai salah satu penentu peningkatan kinerja sumber daya manusia yang dilandasi pada praktek manajemen pengetahuan berdasar pada nilai islam yaitu malakah. Malakah ini sangat penting, karena dalam setiap proses baik perolehan, proses atau output pengetahuan selalu dikaitkan dengan ketaatan dan keimanan kepada pemilik ilmu yaitu Allah

SWT. Islamisasi pengetahuan adalah gerakan intelektual yang berbeda yang terjadi dalam masyarakat muslim kontemporer di seluruh dunia (Haji Tarip, 2019).

Selanjutnya, konsep *malakah knowledge quality* berikut factor pembentuknya ini diharapkan dapat mendorong kinerja sumber daya manusia khususnya individu perguruan tinggi untuk meningkatkan kinerja dirinya sehingga dapat meningkatkan kinerja perguruan tinggi. Hal ini sangat relevan dengan lingkup studi ini yaitu pada perguruan tinggi di wilayah karasidenan Pekalongan dengan sebanyak 18 Perguruan tinggi, yaitu 12 % dari total perguruan tinggi yang ada di LLDIKTI menyumbang 11% jumlah mahasiswa dari total mahasiswa sebanyak 145.386 mahasiswa aktif. (<https://lldikti6.kemdikbud.go.id>). Dari perkembangan perguruan tinggi swasta yang berada di eks-karesidenan Pekalongan terlihat bahwa pertumbuhan PTS yang cepat tetapi dengan kompetensi individu yang tidak merata. Pengetahuan saat ini dan di masa depan merupakan sumber kekuatan yang mencapai kemajuan dan keunggulan kompetitif, karena dianggap sebagai sumber terpenting bagi organisasi, masyarakat, dan individu, membantu meningkatkan keterampilan dan pengalaman, mempercepat kegiatan pembedaan yang inovatif dan kreatif yang menambah nilai dan membuat organisasi pada tahap keunggulan (Al-Hayaly & Alnajjar, 2016).

Identity theory dan manajemen pengetahuan pada tingkat individu persamaannya terletak pada kenyataan bahwa menekankan pentingnya identitas sosial pribadi dan manajemen pengetahuan yang efektif untuk pengembangan pribadi dan keprofesionalan. *Identity theory* menunjukkan bahwa individu mengembangkan identitas sosial berdasarkan berbagai keanggotaan kelompok mereka dan bagaimana identitas ini memengaruhi persepsi diri dan perilaku mereka. Manajemen pengetahuan yang efektif pada tingkat individu melibatkan pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan, pemikiran kritis dan analisis, kolaborasi dengan teman sebaya, dan komunikasi yang efektif. Konsep malakah oleh Ibnu Khaldun mengacu pada kepemilikan ilmu dan transmisinya dari generasi ke generasi. Konsep ini

menekankan pentingnya pengetahuan sebagai sumber daya berharga yang harus dibagikan dan dilestarikan untuk kepentingan masyarakat. Dengan mengembangkan identitas sosial berdasarkan berbagai keanggotaan kelompok mereka, individu dapat menelaraskan perilaku, sikap, dan keyakinan mereka dengan norma dan nilai yang terkait dengan menjadi *knowledge holder identity*. Manajemen pengetahuan yang efektif pada tingkat individu dapat meningkatkan kemampuan individu untuk memperoleh dan menerapkan pengetahuan dalam pekerjaannya, yang dapat menghasilkan pengetahuan yang berkualitas lebih tinggi. Konsep malakah menekankan pentingnya berbagi dan melestarikan pengetahuan untuk kepentingan masyarakat, yang sejalan dengan tujuan pengelolaan pengetahuan di tingkat individu. Secara keseluruhan, hubungan *teory identity*, manajemen pengetahuan, konsep malakah menyoroti yaitu pentingnya manajemen pengetahuan yang efektif sebagai sumber daya yang berharga untuk pengembangan pribadi dan organisasi.

Oleh karena itu *malakah knowledge quality (MKQ)* yang dikembangkan dalam studi ini sebagai dimensi baru dalam mengisi kesenjangan penelitian *knowledge quality* dalam konsep *human capital* dan manajemen pengetahuan dengan *identity theory* sebagai antiseden dengan dimensi *knowledge holder identity* yaitu *personal identity*, *role identity*, *social identity*.

A. Research Gap

Manajemen pengetahuan secara garis besar adalah serangkaian alat, metode, dan strategi yang digunakan untuk bisa menganalisis, mempertahankan, membagikan, meningkatkan, dan mengorganisir informasi yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Tujuan Manajemen pengetahuan pada dasarnya adalah mengelola pengetahuan secara efektif dalam suatu organisasi. Pengetahuan dan keterampilan yang menekankan pada akhlak mulia, akhlak yang baik, penggunaan agama, amalan dan kerja berdasarkan konsep keislaman dan amal atas dasar pemahaman ilmu, jelas merupakan konsep terpenting dalam menciptakan sumber daya

manusia yang akan mendorong pembangunan yang seimbang (Nawi, 2012), serta perhatian besar dalam *human capital* saat ini adalah pengetahuan, keterampilan dan kesehatan yang dimiliki manusia sepanjang hidup. Investasi dalam *human capital* lebih fokus ke perolehan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan (Adriani, 2019), (Drucker, 1993). Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa *human capital* merupakan investasi dalam bidang sumber daya manusia. Di dalamnya terdapat unsur pendidikan sebagai sumber pengetahuan serta keterampilan yang akan menunjang produktivitas manusia tersebut. Kualitas pendidikan tinggi secara keseluruhan adalah dipengaruhi oleh *knowledge quality* yang diperoleh di universitas (Rodon Modol & Eaton, 2021).

Tabel 1. 1 Ikhtisar Research Gap

No	Jenis Research Gap	Temuan
1.	<i>Limitation gap</i>	<p>1. Manajemen pengetahuan yang dikembangkan oleh (Sagan, 1973) (Twitchell, 1995) (Polanyi, 1997), (Davenport, 1998), (Nonaka et al., 2002)(Kahneman, 2002) (Sternberg & Sternberg, 2014),(Kuhn, 2020) (Obeso et al., 2020), efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Namun studi yang ada masih memiliki beberapa kelemahan Pertama, masih sedikit yang focus pada praktek KM di level individu, padahal pengetahuan individu adalah prasyarat dan dasar untuk penciptaan pengetahuan. Kedua, hanya focus pada penerapan pengetahuan dan mengabaikan penciptaan pengetahuan dilevel organisasi. Ketiga orientasi KM masih berkisar pada tataran ukuran transaksional, material dan belum memasukan nilai nilai yang holistik (religius).</p> <p>2. Human capital yang dikembangkan (Becker,1975), (Maria Dimova & Stirk, 2019), (Izrael, E, 2009), (Putnam, 1995), (Florida et al., 2008) (Coleman, 2009) menunjukkan bahwa berinvestasi dalam pendidikan, pelatihan, pengembangan, kewirausahaan, modal social, kreativitas, inovasi, dan akses yang sama terhadap peluang dapat menghasilkan hasil ekonomi dan social yang lebih baik bagi individu dan masyarakat secara keseluruhan. Namun studi yang ada masih memiliki beberapa kelemahan yaitu kualitas <i>human capital</i> hanya diukur dari aspek fisik dan kemampuan atau kompetensi akademik dan produksi saja.</p> <p>3. Knowledge quality pada <i>human capital</i> yang dikembangkan (Delaney & Huselid, 1996), (Jiang et al., 2012), (Reed, 2000), (Eide and Showalter 2010) (Djomo</p>

		<p>& Sikod, 2012) menunjukkan <i>knowledge quality</i> menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Semakin tinggi kualitas pengetahuan, semakin efektif dan efisien penggunaan pengetahuan tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Namun studi yang ada masih memiliki beberapa kelemahan. Pertama masih hanya fokus pada <i>body of knowledge</i> saja, belum pada proses penciptaan pengetahuan berkualitas. Kedua belum melibatkan aspek jiwa dan raga serta aspek hubungan vertikal (spiritualitas)</p>
2.	<i>future research</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian di masa depan dapat lebih memperdalam pemahaman tentang pengetahuan tacit dan bagaimana pengetahuan ini dapat ditransfer dan dimanfaatkan oleh individu dalam organisasi. (Nonaka et al., 2002), (Polanyi, 1997). 2. Meneliti faktor-faktor individu, seperti motivasi dan sikap, yang dapat mempengaruhi partisipasi dalam proses penciptaan pengetahuan dan kontribusi pada kualitas pengetahuan (Kankanhalli et al., 2005) 3. <i>Knowledge quality</i> masa depan harus menyadari apa manfaat pengetahuan yang diberikan kepada masyarakat sehingga tingkat <i>knowledge quality</i> semakin meningkat (Oleksenko, 2017). 4. Perlunya mempertimbangkan aspek lain dari manajemen pengetahuan seperti penciptaan pengetahuan atau retensi pengetahuan (Yoon et al., 2009).

Sumber : Penelitian terdahulu diolah 2024

Merujuk pada tabel 1 dari beberapa hasil studi terdahulu dapat disimpulkan manajemen pengetahuan telah dipelajari secara ekstensif di tingkat organisasi, hanya ada diskusi terbatas tentang kepentingannya di tingkat individu. Sangat penting untuk menyadari bahwa manajemen pengetahuan individu memainkan peran penting dalam *knowledge quality* secara keseluruhan. Namun, penelitian *knowledge quality* saat ini hanya berfokus pada hubungan horisontal, mengabaikan hubungan vertikal. Konsep *knowledge quality* dan prakteknya serta kebijakan terkait manajemen pengetahuan yang paling utama adalah kepemilikan *mindset* bahwa pengetahuan anugerah dari pemilik ilmu yaitu Allah SWT, yang didasari nilai keimanan dan pengabdian kepada Allah SWT. Disinilah perlunya mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam ilmu pengetahuan umum, sehingga lahir ilmu pengetahuan utuh yang sarat dengan

nilai-nilai religius yang memberikan kemudahan, manfaat dan ketenangan bagi manusia dan lingkungan sekitarnya. Dalam kajian literatur tentang pengembangan *human capital* untuk menguatkan kompetensinya tidak mengintegrasikan sistemnya dengan urusan agama untuk menghasilkan pekerja yang lebih baik dan tidak mengakui aspek spiritual seorang pekerja. Di sisi lain, pengembangan *human capital* dalam Islam bertujuan mensinergikan keduanya, model yang saat ini lebih berfokus pada keuntungan ekonomi suatu organisasi (Azmi, 2009), selain itu, juga belum banyak penelitian yang membahas keterkaitan antara *knowledge holder identity* dengan *knowledge quality*.

Knowledge holder identity dapat berdampak pada *knowledge quality*. Saat mempelajari pengetahuan individu tentang kualitas, penting untuk mempertimbangkan *knowledge holder identity*, seperti latar belakang, pengalaman, dan perspektif mereka. Hal ini karena identitas seseorang dapat membentuk pemahaman dan interpretasinya terhadap pengetahuan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas pengetahuannya. Oleh karena itu, mengakui peran *knowledge holder identity* penting untuk memahami dan meningkatkan *knowledge quality* individu. Sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut tentang manajemen pengetahuan individu dari konsep *knowledge quality* yang mempertimbangkan hubungan vertikal dan horizontal dari praktek perolehan dan penggunaan serta mengakui peran *knowledge holder identity*.

B. Fenomena

Menurut data *Human Capital Index* (HCI), skor HCI Indonesia adalah 0,54, sedikit di bawah rata-rata global sebesar 0,56. Artinya, seorang anak yang lahir di Indonesia saat ini hanya mampu mencapai 54% dari seluruh potensi sumber daya manusianya. Skor HCI untuk Indonesia sedikit meningkat dari 0,52 pada tahun 2018 menjadi 0,54 pada tahun 2020. Dalam hal kesehatan, Indonesia telah mencapai kemajuan yang signifikan dalam menurunkan angka stunting pada anak balita, dari 37% pada tahun 2007 menjadi 27% pada tahun 2018. Namun, Indonesia masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Skor

learning-adjusted years of schooling (LAYS) negara ini hanya 6,6 tahun, yang berarti bahwa seorang anak yang telah menyelesaikan enam tahun sekolah di Indonesia hanya mencapai tingkat pembelajaran yang sama dengan anak yang hanya menyelesaikan sekolah 6,6 tahun. Secara keseluruhan, data HCI terbaru menyoroti perlunya investasi berkelanjutan dalam pengembangan sumber daya manusia di Indonesia, khususnya dalam meningkatkan kualitas pendidikan (<https://databank.worldbank.org/source/human-capital-index>).

Perguruan tinggi dianggap sebagai salah satu ekosistem ekonomi berbasis pengetahuan karena merupakan sektor yang bergantung pada produksi dan penyebaran pengetahuan sebagai sumber utama pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Dalam ekonomi berbasis pengetahuan, penciptaan, perolehan, dan penerapan pengetahuan adalah pendorong utama inovasi, produktivitas, dan daya saing. Pendidikan tinggi sebagai ekonomi berbasis pengetahuan terkait erat dengan *knowledge worker* dan *knowledge quality*. *Knowledge worker* adalah individu yang sangat terampil dan memiliki pengetahuan khusus yang penting untuk penciptaan dan penyebaran pengetahuan dalam ekonomi berbasis pengetahuan.

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia tahun 2023 mencapai 74,39, meningkat 0,62 poin (0,84 persen) dibandingkan tahun sebelumnya (73,77) (<https://www.bps.go.id/>), Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Jawa Tengah mencapai 73,39 tahun 2023. Angka tersebut mengalami peningkatan 0,59 poin dibanding tahun sebelumnya yang sebesar 72,80, Selama kurun waktu 2020-2023, IPM Jawa Tengah meningkat rata-rata sebesar 0,70 persen. Peningkatan IPM terjadi pada semua komponen, baik kualitas kesehatan, pendidikan, maupun pengeluaran per kapita yang disesuaikan. Sedangkan IPM Terendah di Jawa Tengah selama beberapa tahun terakhir adalah kab Brebes sebesar 67,03 disusul kab pemalang 67,02, Kab Tegal 69,53, kab Pekalongan 70, 81, kab Batang 69, 45, kota pekalongan 75, 89 dan Kota Tegal 76, 15 (<https://jateng.bps.go.id/>). Dari data tersebut terlihat semua daerah yang berada pada tingkat IPM rendah berada di wilayah eks karasidenan

Pekalongan di propinsi Jawa Tengah. Dapat disimpulkan bahwa meskipun terjadi peningkatan IPM secara umum di Jawa Tengah dan Indonesia pada umumnya, namun masih terdapat kesenjangan antara daerah yang perlu mendapatkan perhatian dan upaya khusus untuk meningkatkan pembangunan manusia di wilayah tersebut. Karasidenan Pekalongan memiliki sebanyak 18 Perguruan tinggi, Jumlah total mahasiswa aktif sebanyak 13.235, dengan individu yang mempunyai jabatan fungsional lektor Kepala sebanyak 31 dan jumlah Guru Besar 4, hal ini menunjukkan jumlah yang sangat kurang seimbang, artinya bahwa jumlah mahasiswa di wilayah karasidenan Pekalongan relative banyak dan perlu dilayani dengan baik, dari data terlihat bahwa proporsi jabatan fungsional individu terlihat masih kurang dalam memenuhi standar (<https://lldikti6.kemdikbud.go.id>)

Perkembangan pendidikan tinggi memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan Indeks Pembangunan Manusia di suatu negara atau daerah, upaya untuk peningkatan kualitas pendidikan tinggi antara lain dengan peningkatan kualitas kurikulum, peningkatan tenaga pengajar, fasilitas, dan manajemen di perguruan tinggi. Hal ini dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan lulusan, sehingga lebih siap untuk bekerja dan berkontribusi pada pembangunan. Sedangkan pengaruh pendidikan tinggi terhadap indikator IPM pendidikan tinggi berdampak positif pada indikator-indikator IPM seperti harapan hidup, tingkat pendidikan, dan pendapatan. Lulusan perguruan tinggi cenderung memiliki pekerjaan yang lebih baik, pendapatan yang lebih tinggi, dan harapan hidup yang lebih Panjang. Pengembangan pendidikan tinggi yang berkualitas memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan Indeks Pembangunan Manusia di suatu negara atau daerah. (<https://hdr.undp.org/>,<https://www.worldbank.org/> <https://www.oecd.org/indonesia/>).

Peningkatan kualitas dan mutu perguruan tinggi, tidak hanya memperhatikan aspek administrasi dan sarana prasarana perguruan tinggi saja. Tetapi Peningkatan mutu dan

kualitas individu juga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas perguruan tinggi. Individu merupakan pendidik profesional atau juga seorang ilmuwan yang bertugas untuk mengembangkan dan melakukan perluasan terhadap ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dengan melalui proses pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Peningkatan mutu individu tersebut pasti akan membawa hal positif dan perubahan baik dalam mutu perguruan tinggi.

Malakah knowledge quality (MKQ) yang dikembangkan dalam studi ini diharapkan mampu berkontribusi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari proses penciptaan dan implementasi pengetahuan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yakni *research gap* dan fenomena gap yang ada di perguruan tinggi di wilayah eks karasidenan Pekalongan, masalah yang diangkat dalam penelitian ini **pertama**, adanya keterbatasan pada *Resource based theory* dalam dimensi *human capital* yaitu kualitas pengetahuan dan manajemen pengetahuan pada proses perolehan dan implementasi. **Kedua** adalah nilai indeks pembangunan manusia (IPM) di wilayah eks karasidenan Pekalongan yang rendah serta kualitas sumber daya manusia Perguruan Tinggi yang belum maksimal, maka untuk mengatasi kesenjangan studi tersebut, diperlukan sebuah upaya memperbaiki konsep kualitas pengetahuan dengan menggunakan basis ilmu tauhid dan peran individu sebagai *knowledge worker* yang tidak hanya memiliki pengetahuan tetapi juga menciptakan, berbagi, dan menerapkan pengetahuan dalam berkinerja.

Sehingga, rumusan masalah studi ini “**Bagaimana pengembangan model peningkatan kinerja individu melalui *malakah knowledge quality* (MKQ) yang didorong oleh identitas pemegang pengetahuan yang terdiri dari identitas personal (*personal***

identity), identitas peran (*role identity*) dan identitas sosial (*social identity*) ?“ Kemudian pertanyaan penelitian (*research question*) yang mengemuka adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengembangan konsep malakah knowledge quality (MKQ) berikut dengan pengukurannya yang merupakan upaya perbaikan konsep akuisisi dan implementasi pengetahuan di level individu?
2. Apakah identitas pemegang pengetahuan berpotensi meningkatkan *malakah knowledge quality (MKQ)* ?
3. Apakah *malakah knowledge quality (MKQ)* mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia?

1.3. Tujuan penelitian

Dari hasil pertanyaan penelitian maka dalam penelitian ini perlu menjelaskan dari tujuan sebuah penelitian. Adapun tujuan dari penelitian adalah:

1. Pengembangan konsep malakah knowledge quality (MKQ) berikut dengan pengukurannya yang merupakan upaya perbaikan konsep akuisisi dan implementasi pengetahuan di level individu
2. Menganalisis pengaruh identitas pemegang pengetahuan terhadap *malakah knowledge quality (MKQ)*.
3. Menganalisis pengaruh *malakah knowledge quality (MKQ)* terhadap kinerja sumber daya manusia.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Studi ini diharapkan memiliki manfaat mengembangkan keilmuan manajemen sumber daya manusia, khususnya manajemen pengetahuan dan human capital , yakni *knowledge quality* dengan intervensi “*Malakah*” sehingga dapat mewujudkan kinerja sumber daya manusia unggul.

2. Manfaat Praktis

Studi ini diharapkan memiliki manfaat di Perguruan Tinggi Khususnya Perguruan Tinggi yang ada di eks karasidenan Pekalongan sehingga dapat mewujudkan kinerja sumber daya manusia unggul.

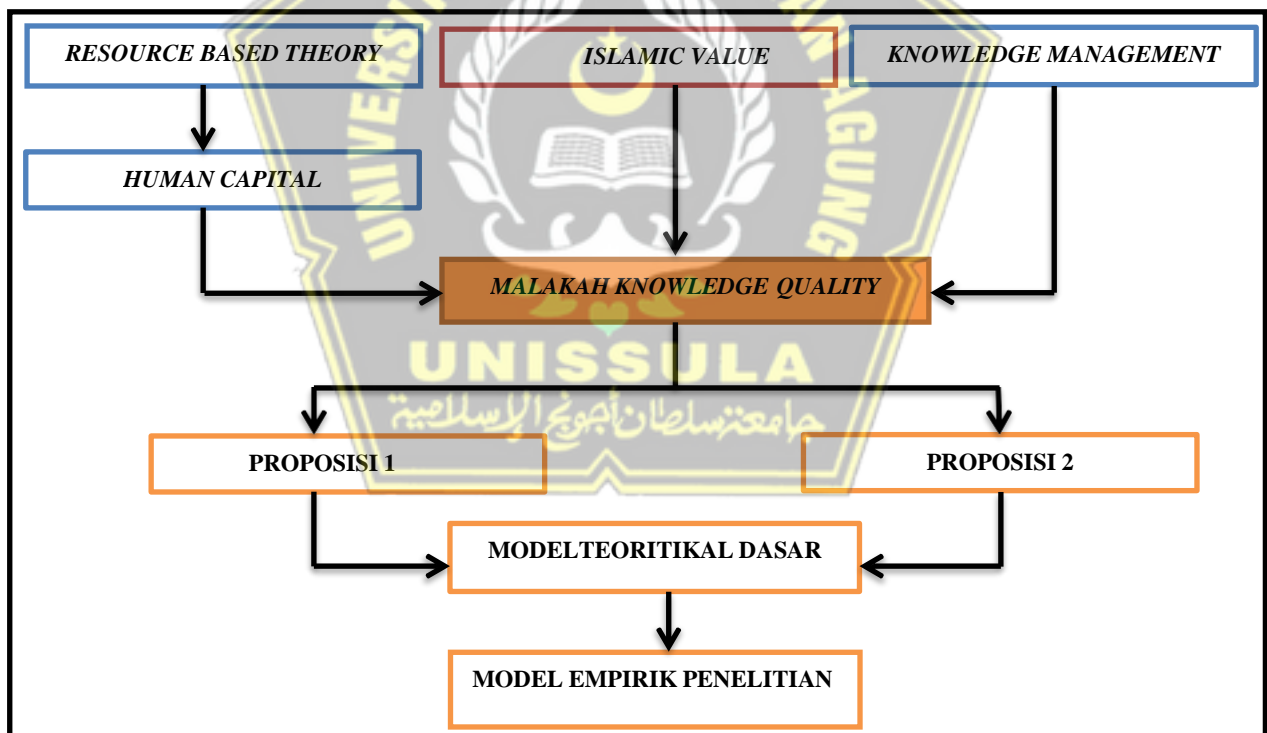


BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini menjelaskan tentang dimensi-dimensi personal atribut yang didapatkan dari turunan manajemen pengetahuan dan *human capital* serta nilai-nilai islam yang bersumber pada al-Qur'an & al-Hadist. Berdasarkan dimensi-dimensi tersebut dihasilkan konsep baru. Keterkaitan tersebut menghasilkan sebuah "Proposisi". Kemudian dalam dinamika internal dan eksternal variable menghasilkan sebuah "Model Teoritikal Dasar" (*Grand Model Theory*). Akhirnya berdasarkan *research gap* dan fenomena muncul "Model Empirik Penelitian". Secara piktografis alur kajian pustaka dapat disajikan pada gambar 2.1.

Gambar 2. 1 Alur Bab II Kajian Pustaka Berikut adalah visualisasi Alur Kajian Pustaka.



Gambar 2. 1 Alur Kajian Pustaka

2.1. Resource based theory

Salah satu teori dalam manajemen strategis yang menekankan pentingnya sumber daya perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif (Hoopes et al., 2003) adalah *resource*

based theory (RBT). Ide sentral dalam teori berbasis sumber daya adalah bahwa organisasi bersaing dengan orang lain berdasarkan sumber daya dan kemampuan mereka (Wenerfelt, 1984). Pesaing organisasi dapat diidentifikasi dengan kesamaan produk, sumber daya, kemampuan, dan pengganti mereka (Peteraf & Bergen, 2003). Sumber daya didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dapat dianggap sebagai kekuatan bagi suatu organisasi, sumber daya termasuk nama merek; pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan; mesin dan teknologi; modal; kontrak; dan prosedur dan proses yang efisien (Wenerfelt, 1984).

Human capital dalam *resource-based theory* menjelaskan bahwa sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan sumber daya yang berharga dan langka, sehingga dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi organisasi. Menurut (Barney, 1991), organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif dengan memanfaatkan sumber daya dan kapabilitas yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Sementara itu, (Wright et..al, 1992) menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks *resource-based theory*, sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang berharga karena memiliki kemampuan dan keterampilan yang sulit untuk ditiru oleh pesaing. Selain itu, sumber daya manusia juga dianggap sebagai sumber daya yang langka karena tidak semua organisasi mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Oleh karena itu, organisasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

2.2. Human capital

Konsep *human capital* merupakan pengetahuan, kompetensi, sikap dan perilaku yang tertanam dalam individu yang terdiri dari kemampuan awal individu karena bawaan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan pelatihan di tempat kerja (Rastogi, 2002). (Becker, 1975) menekankan pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan modal manusia, dan dia berpendapat bahwa individu membuat keputusan

rasional tentang investasi *human capital* berdasarkan hasil yang diharapkan, Becker juga dianggap sebagai salah satu pendiri teori modal manusia. (Becker, 1975) dikenal karena karyanya tentang teori ekonomi *human capital*, yang menunjukkan bahwa berinvestasi dalam pendidikan dan pelatihan dapat menghasilkan produktivitas dan pendapatan yang lebih tinggi. Tiga komponen penting dalam penyusunan kompetensi, yaitu: pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), dan sikap kerja (*attitude*) (Spencer, L. & Spencer, 1993) (Gillaerts & Van de Velde, 2010).

Kajian literature kualitas *human capital* hanya mengukur aspek fisik dan kemampuan atau kompetensi akademik dan produksi saja (Hanapi & Saniff, 2015), (Azmi, 2009), (Bakir et al., 2015), (Hashi & A, 2009). Sementara dalam kajian keilmuan Islam, tujuan pengembangan sumber daya manusia bukan hanya untuk menciptakan manusia yang lebih baik dalam hal pengetahuan teknis, keterampilan, dan nilai-nilai yang baik, tetapi juga lebih baik dari hati dan jiwanya. Pengembangan *human capital* dalam perspektif Islam menitikberatkan pada penyucian jiwa (*tazkiyah al-nafs*), penanaman nilai-nilai Islam (*al-ta'dib*), pemahaman falsafah keesaan dan keagungan, kebesaran Allah (*altawhid al-uluhiyyah* dan *al-rububiyah*) dan konsep kerja sebagai khalifah, kerja sama tim (*jama'ah*), penyerahan total kepada Allah (*'ibadah*) dan jalan menuju kesuksesan (*al-falah*) (Azmi, 2009).

(Barro et al., 2003) tingkat religiusitas dalam suatu negara dapat mempengaruhi akumulasi *human capital* dan berdampak pada pertumbuhan ekonomi jangka panjang. (Afsar & Rehman, 2015) tingkat religiusitas yang tinggi dapat memotivasi individu untuk meningkatkan pendidikan dan keterampilan mereka, sehingga berkontribusi pada pengembangan *human capital*. Penelitian-penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana nilai-nilai religius dapat berperan dalam pembentukan *human capital* dan pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi. Dalam konteks ini, nilai-nilai religius dapat menjadi faktor penting yang membentuk sikap dan perilaku individu terkait dengan pendidikan, keterampilan, dan pengembangan diri.

Studi oleh (Darwish, 2014) perusahaan-perusahaan yang mengadopsi prinsip-prinsip etika kerja Islam cenderung memiliki praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih baik.

Penelitian-penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana nilai-nilai Islam dapat berkontribusi pada pengembangan dan pemanfaatan *human capital*. Dengan memperhatikan nilai-nilai Islam dalam pengembangan *human capital*, diharapkan dapat tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dengan etika kerja yang baik dan dapat memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan organisasi.

Tabel 2. 1 State Of The Art Konsep Human Capital

No.	Author (s)	Key Findings
1.	(Bock et al., 2005)	Individu dengan motivasi berbagi pengetahuan yang tinggi cenderung memiliki <i>knowledge quality</i> yang lebih baik
2.	(I.-C. Hsu & Sabherwal, 2012)	Individu dengan pengetahuan yang berkualitas tinggi memiliki kemampuan yang lebih baik untuk memahami dan menggunakan sistem informasi dengan efektif dalam organisasi
3.	(Rastogi, 2002)	Human capital melibatkan pengetahuan, kompetensi, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh individu.
4.	(Jogaratnam, 2017)	Investasi <i>human capital</i> : Pendidikan, Pengalaman, Pengerahan dan hasil dari <i>human capital</i> : Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan
5.	(Becker, 1975)	Pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan modal manusia
1.	(Marvel et al., 2016)	Pengukuran <i>human capital</i> hanya dari pendidikan dan pengalaman
2.	(Spencer, L. & Spencer, 1993)	Ada tiga komponen penting dalam penyusunan kompetensi yaitu: pengetahuan (<i>knowledge</i>), ketrampilan (<i>skill</i>), dan sikap kerja (<i>attitude</i>)
3.	(Gillaerts & Van de Velde, 2010)	

Sumber : beberapa literature penelitian

Tabel 2.1 menyajikan *state of the art* konsep *human capital* dari tahun 1975 sampai dengan 2018. Hasil analisis menyimpulkan terdapat beberapa kelemahan yaitu: Yang **pertama** Fokus sempit, karena cenderung menekankan pengembalian ekonomi untuk pendidikan dan pelatihan tanpa mempertimbangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi keputusan individu untuk berinvestasi dalam modal manusia mereka, seperti norma sosial dan nilai budaya. **Kedua** Perhatian terbatas pada keragaman sehingga peneliti selanjutnya diharapkan pendekatan yang lebih interseksional yang memperhitungkan cara-cara di mana ras, jenis kelamin, dan faktor-

faktor lain bersinggungan dengan sumber daya manusia. **Ketiga** Penekanan berlebihan pada pendidikan formal, teori modal manusia terlalu menekankan pada program pendidikan dan pelatihan formal, tanpa mempertimbangkan cara-cara di mana individu dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang berharga melalui pengalaman belajar informal, **keempat** Kesulitan dalam mengukur modal manusia, karena melibatkan penilaian berbagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang mungkin sulit diukur. **Dan yang kelima** adalah belum memperhatikan pada aspek sifat atau sikap dari aspek spiritual berdasar nilai nilai Islam.

2.3. Praktek Manajemen Pengetahuan

Teori sumber daya (*Resources Based View*) telah menempatkan penekanan lebih besar pada sumber daya berbasis pengetahuan (Galunic & Rodan, 1998). Sumber daya berbasis pengetahuan semakin penting untuk memperoleh keunggulan kompetitif, khususnya dalam lanskap ekonomi baru (Grant, 1996). Peningkatan penekanan pada pengetahuan ini telah menyebabkan pengembangan konsep manajemen pengetahuan, dengan asumsi bahwa pengetahuan merupakan masukan penting untuk proses produksi, manajemen pengetahuan menekankan kemampuan perusahaan untuk menggunakan dan menggabungkan berbagai sumber pengetahuan yang dapat mengubah sumber daya nyata menjadi nilai dalam bentuk inovasi produk atau proses.

Manajemen pengetahuan mencakup empat bagian yaitu orang (*people*), Proses (*process*), Teknologi (*technology*), dan Tata kelola (*governance*) (Bayat, 2016). **Orang** didefinisikan sebagai pengguna sistem dan diberi peran dan tanggung jawab khusus. **Proses** didefinisikan sebagai metode yang digunakan untuk memperoleh dan mendokumentasikan pengetahuan. **Teknologi** didefinisikan sebagai media elektronik yang digunakan untuk menyebarkan pengetahuan. **Tata kelola** didefinisikan sebagai strategi yang dijalankan oleh organisasi untuk mengimplementasikan sistem itu sendiri. Proses penghasilan pengetahuan (*knowledge*

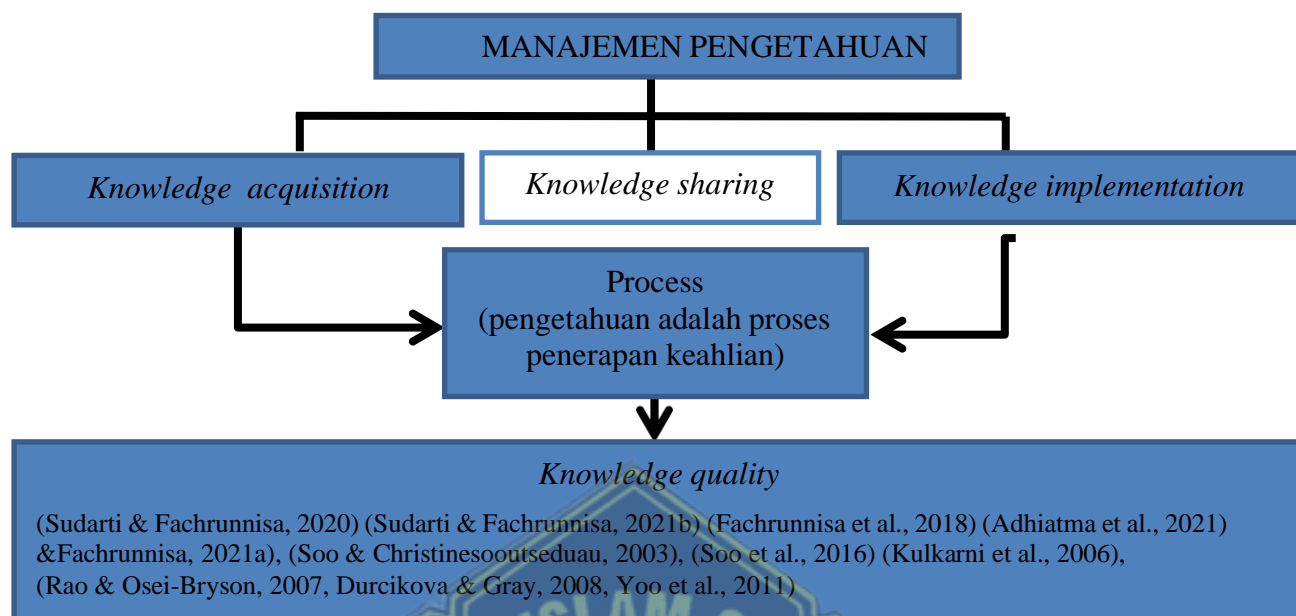
generation) dan aliran pengetahuan (*knowledge flow*) berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan, sementara tidak ada hubungan langsung antara penyimpanan pengetahuan (*knowledge storage*) dan kinerja perusahaan. Ini menunjukkan pentingnya proses menghasilkan pengetahuan baru dan mengalirkannya di dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja, daripada hanya menyimpan pengetahuan tanpa memanfaatkannya secara efektif (Obeso et al., 2020). Pengetahuan dibagi menjadi dua bagian, pengetahuan tacit dan eksplisit dan pengetahuan itu sendiri harus kontekstual (Kaun et al., 2021). (H. Widiанти et al., 2023) Engagement berkaitan dengan pemahaman seorang karyawan, tentang mengapa dan bagaimana memberikan kontribusi optimal secara terus menerus dalam produksi pengetahuan dan pengaruhnya dalam mengimplementasikan pengetahuan baik berbagi maupun menggunakan. Terdapat dua bentuk manajemen pengetahuan yaitu: (1) *Knowledge management objective*, pada bentuk yang pertama ini lebih menekankan pada pertukaran pengetahuan, (2) *Knowledge management process* pada bentuk yang kedua ini lebih menekankan pada konversi *tacit knowledge* ke *explicit knowledge* (Fachrunnisa et al., 2018). Penelitian lainnya mengkaji karakteristik praktik manajemen pengetahuan dari penciptaan pengetahuan (Adhiatma et al., 2021), (Sudarti & Fachrunnisa, 2021a) (Fachrunnisa et al., 2018).

Manajemen pengetahuan individu adalah proses memperoleh, menciptakan, berbagi, dan menggunakan pengetahuan pada tingkat individu. Ini melibatkan pengembangan strategi dan praktik untuk meningkatkan kemampuan individu untuk belajar, berinovasi, dan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah. Para peneliti di bidang ini telah menjelajahi berbagai topik yang terkait dengan manajemen pengetahuan individu, termasuk faktor penentu, efek pada hasil individu dan organisasi, dan implikasinya terhadap praktik. Dalam masyarakat pasca-industrial yaitu masyarakat pasca-industri ditandai dengan peningkatan penggunaan teknologi informasi, pertumbuhan sektor jasa, dan peningkatan peran pengetahuan sebagai sumber daya

utama dalam perekonomian, pengetahuan telah menjadi sumber daya utama. Namun, organisasi menghadapi tantangan dalam memelihara dan mengelola pengetahuan karena perbedaan antara pengetahuan yang dimiliki oleh individu secara pribadi dan pengetahuan yang dimiliki dan dimanfaatkan oleh organisasi secara keseluruhan (Bhatt, 2002).

(Nonaka et al., 2002), melakukan penelitian ekstensif tentang penciptaan dan inovasi pengetahuan di tingkat individu dan organisasi, menekankan pentingnya tacit knowledge dan sosialisasi dalam proses penciptaan pengetahuan. (Leonard-Barton, 1998), mempelajari peran keahlian individu dalam manajemen pengetahuan, berpendapat bahwa organisasi dapat mengambil manfaat dari mengidentifikasi dan memanfaatkan keahlian karyawan mereka. (Okoronkwo & Grant, 1998) telah melakukan penelitian tentang hubungan antara manajemen pengetahuan individu dan kinerja organisasi, menemukan bahwa organisasi yang berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan cenderung memiliki tingkat inovasi dan produktivitas yang lebih tinggi. pentingnya memahami bagaimana individu menggunakan pengetahuan mereka dalam konteks pekerjaan mereka dan bagaimana faktor-faktor tersebut dapat didukung oleh lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan (Wright, 2005).

Manajemen pengetahuan merupakan suatu paradigma pengelolaan informasi yang berasal dari pemikiran bahwa pengetahuan yang murni sebenarnya tertanam dalam benak dan pikiran setiap manusia . Maka dari itu perlu dibangun suatu mekanisme penyebaran informasi dan pengalaman dari sumber daya manusia yang ada agar terjadi peningkatan pengetahuan dari masing-masing pelaku kegiatan di dalam suatu organisasi. Fokus dari Manajemen pengetahuan adalah untuk menemukan cara-cara baru untuk menyalurkan data mentah ke bentuk informasi yang bermanfaat, hingga akhirnya menjadi pengetahuan.



Gambar 2. 2 Knowledge management

Knowledge management process merupakan suatu aktivitas menciptakan, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan kepada karyawan, pengetahuan harus dianggap sebagai aset dan ditangkap oleh organisasi karena pentingnya dan kegunaannya. Fokus pada elemen Proses (*Process*) dalam KM melibatkan langkah-langkah seperti identifikasi pengetahuan, pengumpulan pengetahuan, validasi pengetahuan, penyimpanan pengetahuan, dan diseminasi pengetahuan. Proses-proses ini bertujuan untuk memperoleh, mengelola, dan mendokumentasikan pengetahuan secara efektif.

Tabel 2. 2 State of the Art Review praktek Manajemen pengetahuan

No.	Author (s)	Key Findings
1.	(Sudarti & Fachrunnisa, 2020)	Kemampuan mengubah pengetahuan yang baik sebagai hasil dari daya saing religiusitas mempengaruhi peningkatan kemampuan sumber daya manusia
2.	(Sudarti & Fachrunnisa, 2021b)	<i>Religious personal value</i> pada konversi pengetahuan mampu meningkatkan kinerja organisasi.
3.	(Fachrunnisa et al., 2018)	Adanya keterlibatan kolektif kognitif pada praktek <i>manajemen pengetahuan</i> untuk inovasi lebih lanjut
4.	(Adhiatma et al., 2021)	Penerapan konsep penciptaan nilai yang berdampak pada <i>Knowledge Based-Society</i>

5.	(Sudarti & Fachrunnisa, 2021a)	Konsep baru sebagai landasan untuk meningkatkan penciptaan pengetahuan
----	--------------------------------	--

Sumber : beberapa *literature* penelitian

Dari beberapa *literature* yang ada mengenai praktek manajemen pengetahuan, dapat disimpulkan bahwa praktek manajemen pengetahuan masih memiliki kelemahan. **Pertama**, sebagian masih mengkaji karakteristik praktik manajemen pengetahuan dari penciptaan pengetahuan. **Kedua**, *focus* penelitian masih pada *body of knowledge* saja belum pada proses penciptaan pengetahuan berkualitas dan implementasi pengetahuan. **Ketiga**, belum memasukkan unsur *belief* dalam menilai *knowledge quality* itu sendiri. Manajemen pengetahuan melibatkan proses-proses yang bertujuan untuk memperoleh, mengelola, dan mendokumentasikan pengetahuan secara efektif agar dapat digunakan dan dibagikan oleh individu dan organisasi. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan evaluasi terus-menerus terhadap kualitas pengetahuan yang dimiliki dan mempertimbangkan manfaat pengetahuan bagi pengguna pengetahuan.

2.4. *Knowledge quality pada Human Capital*

Kualitas pengetahuan yang dimiliki oleh individu dalam suatu perusahaan dapat berkontribusi pada kemampuan perusahaan dalam menyerap dan memanfaatkan pengetahuan dari luar. Oleh karena itu, meningkatkan kualitas modal manusia dapat memiliki dampak positif pada kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan pengetahuan internasional untuk meningkatkan produktivitas internal (Wright, 2005). Pengetahuan didefinisikan sebagai keyakinan yang dibenarkan dapat meningkatkan kapasitas suatu entitas untuk tindakan yang efektif (Nonaka & Lewin, 1994). Ini berarti bahwa anggota membenarkan keakuratan atau keandalan pengamatan mereka (Erden et al., 2008) Meskipun pengetahuan digambarkan sebagai keyakinan, pendapat, wawasan, dan pengalaman, (Nonaka & Lewin, 1994). Pengetahuan yang akurat bebas dari kesalahan dan bias serta didasarkan pada sumber informasi yang valid dan dapat diandalkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan lengkap

mencakup semua informasi dan perincian yang diperlukan untuk membuat keputusan berdasarkan informasi atau mengambil tindakan yang efektif.

Penelitian (Lee et al., 2017) mengkaji pengaruh *knowledge quality* individu terhadap kinerja karyawan, studi ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang berkualitas tinggi berkontribusi positif terhadap kinerja individu dalam organisasi. (DeNisi & Smith, 2014) membahas pentingnya *knowledge quality* dalam seleksi karyawan yang efektif, hasil penelitian menunjukkan bahwa calon karyawan dengan pengetahuan yang berkualitas tinggi lebih mungkin untuk sukses dalam pekerjaan mereka. (Bock et al., 2005) menemukan bahwa individu dengan motivasi berbagi pengetahuan yang tinggi cenderung memiliki *knowledge quality* yang lebih baik. (I.-C. Hsu & Sabherwal, 2012) mengkaji pengaruh *knowledge quality* individu terhadap keberhasilan implementasi sistem informasi dalam organisasi, studi ini menunjukkan bahwa individu dengan pengetahuan yang berkualitas tinggi memiliki kemampuan yang lebih baik untuk memahami dan menggunakan sistem informasi dengan efektif. Penelitian-penelitian ini memberikan bukti tentang pentingnya *knowledge quality* individu dalam konteks *human capital*, serta dampak positifnya terhadap kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Knowledge quality didefinisikan sebagai pengetahuan yang relevan dan berharga (Jayashree et al., 2014), Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi sejumlah karakteristik penting dari *knowledge quality*, termasuk akurasi, ketepatan waktu, kelengkapan, kecukupan dan keandalan (Durcikova & Gray, 2008). Dari perspektif penggunaan pengetahuan, pengetahuan tidak hanya dapat diperoleh tetapi juga diintegrasikan oleh semua sumber daya yang berbeda dari pengetahuan khusus (Combs & Peacocke, 2007). Individu bersedia menghabiskan waktu dan energinya untuk mencari pengetahuan jika kemungkinan memiliki nilai dan mampu membawa manfaat (Davenport, 1998).

Tabel 2. 3 Kualitas pengetahuan

No	Penulis	Definisi	Indikator
1.	(Polanyi, 1997)	Dengan memiliki pengetahuan yang berkualitas, individu dapat mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam, membuat keputusan yang lebih baik, dan meningkatkan kinerja dalam menghadapi tantangan atau situasi yang kompleks	<i>Tacit knowledge</i> (Pengalaman pribadi, Pemrosesan bawah sadar, Pengetahuan kontekstual, Pengetahuan praktis, Pemahaman bersama)
2.	(Alavi & Leidner, 2001)	Kualitas pengetahuan tergantung pada keandalan, relevansi, dan validitas informasi	Relevansi, kebenaran, kegunaan, dan aksesibilitas
3.	(Bhattacharjee, 2001)	Kualitas pengetahuan penting dalam pengambilan keputusan yang efektif dan efisien	Kecukupan, relevansi, kegunaan, dan kemudahan penggunaan
4.	(Nonaka et al., 2002)	Kualitas pengetahuan dapat ditingkatkan melalui proses sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi	Sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi internalisasi
5.	(Soo & Christinesooutsed uau, 2003) (Soo et al., 2016)	Kualitas pengetahuan juga tergantung pada kemampuan individu untuk memahami dan menerapkan pengetahuan tersebut	Frekuensi, kegunaan, dan inovasi
6.	(Ducikova & Gray, 2008)	Kualitas pengetahuan juga tergantung pada kemampuan individu untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam situasi yang berbeda	Akurasi, konsistensi, kekinian, interpretasi data, tingkat konteks, tingkat detail, tingkat kepentingan, pembagian, kegunaan, dan volatilitas
7.	(Sternberg & Sternberg, 2014)	Kualitas pengetahuan penting dalam meningkatkan kecerdasan praktis individu.	Kreativitas, kelancaran, fleksibilitas, elaborasi
8.	(Jayashree et al., 2014)	Kualitas pengetahua tergantung pada kemampuan individu untuk berpikir kritis dan analitis	Akurasi, ketepatan waktu, kelengkapan, kecukupan, keandalan
9.	(Vijai, 2018)	Pentingnya kualitas pengetahuan dalam meningkatkan kepercayaan diri individu dalam mengambil keputusan	<i>Knowledge quality system</i> (relevansi, pemahaman), Akurasi kualitas pengetahuan, keringkasan, kelengkapan, pemahaman, kewajaran, ketepatan waktu, dan kegunaan.

Orang sebagai *human capital*, tidak hanya dilatih dari segi fisik, perlu diimbangi dengan latihan dan disiplin spiritual yang efektif, pengetahuan dan keterampilan yang menekankan

pada akhlak mulia, akhlak yang baik, penggunaan agama, amalan dan kerja berdasarkan konsep ihsan dan amal atas dasar pemahaman ilmu, jelas merupakan konsep terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia, ketaatan dan keimanan seseorang akan mendorong pembangunan yang seimbang (Nawi, 2012). Pemahaman fundamental, seseorang harus berdasarkan fundamental dan kesadaran Islam tersebut didasarkan pada keterkaitan tujuan yang teridentifikasi, dan pencapaiannya, dengan dukungan hubungan manusia dengan Pencipta-Nya, Allah (Noh et al., 2015). Kepercayaan terhadap kemampuan diri bekerja untuk mencapai prestasi kerja dengan keyakinan atas keterlibatan, pertolongan dan keberhasilan semata mata hanya dari Allah SWT (Widianti et al., 2024). Kualitas *human capital* dalam Islam tidak hanya diukur dari kompetensi pengetahuan dan keterampilan semata, kualitas hubungan yang baik kepada Allah SWT juga menjadi ukuran kualitas *human capital* (QS.al-Mujadalah:11; QS. Al-Hujurat:13; al-Mulk:2) .

Knowledge quality pada sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh nilai-nilai Islam yang menekankan pentingnya pendidikan, pembelajaran dan pengembangan pribadi. Nilai-nilai Islam juga menekankan pentingnya perilaku etis dan tanggung jawab sosial, yang dapat memengaruhi cara individu menggunakan pengetahuan dan keterampilannya. Dengan menekankan pentingnya pendidikan, etika, tanggung jawab sosial, dan keragaman, nilai-nilai Islam dapat berkontribusi pada pengembangan pengetahuan dan sumber daya manusia berkualitas tinggi yang bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan.

Islamisasi pengetahuan adalah gerakan intelektual dalam masyarakat Muslim kontemporer di seluruh dunia (Haji Tarip, 2019). Secara umum, manusia terus-menerus menggali pengetahuan ilmiah untuk lebih dekat dengan kebenaran serta kemanfaatan, untuk menemukan makna hidup, atau hanya untuk menggunakan teori secara praktis; karena dengan menerapkan teori ke dunia praktis untuk memecahkan masalah, maka pengetahuan

mendapatkan nilainya, disinilah peran internalisasi islam. Islam telah meletakkan proses keilmuan berdasarkan kemahiran berfikir adalah didukung dengan menggabungkan jalinkan sumber *aqli* dan *naqli* yaitu sumber Rabbani yang mencakupi panduan wahyu, ilham dan sumber insani yaitu akal dan pancaindera (Sopu, 1964) kesemua ilmu yang ada pada manusia adalah dari Allah SWT dan bukannya bersumberkan dari manusia itu sendiri, **ilmu pengetahuan dalam Islam bisa dicapai melalui tiga sumber/alat; indra, akal budi, dan hati**, maka dalam teori barat atau konvensional pengetahuan ilmiah hanya bisa diraih melalui indra dan akal. Dari uraian tersebut terlihat masih menyisakan banyak kajian lebih lanjut, oleh karena itu, penelitian ini akan menginternalisasikan nilai nilai islam dalam upaya penciptaan dan penggunaan *knowledge quality* yang di lihat dari isi, proses dan hasil. Adapun nilai yang dipertimbangkan sesuai untuk aktivitas penciptaan dan penggunaan pengetahuan tersebut adalah ‘**malakah**’. Nilai malakah dikembangkan dari pemikiran Ibn Khaldun yang berbasis pada nilai nilai Tauhid.

2.5. Nilai Malakah

Ibn Khaldun (1332-1406 M) adalah seorang sejarawan dan ulama Islam yang terkenal dan disegani di berbagai bidang seperti politik, sosial, ekonomi dan pendidikan menjadi dasar berbagai referensi kaum intelektual hingga saat ini (Tslam et al., n.d.). Ibn Khaldun juga dikenal sebagai bapak sosiologi yang mulai membahas sosiologi dan masalah kemasyarakatan (Fuad Baali & Ali Wardi, n.d.). Ibn Khaldun mempelajari masyarakat Muslim, dinamika dan perkembangannya yang mendalam, menyeluruh, dan sistematis dibandingkan ilmuwan lain pada masanya. Karyanya yang terkenal dan terus dilihat oleh banyak orang sebagai karya luar biasa di mana ia berhasil mempelajari dan menganalisis kondisi pergaulan manusia Muslim, Kitab Muqaddimah Ibn Khaldun merupakan jilid pertama dari tujuh jilid kitab al-I'bar. Melalui kitab inilah nama Ibn Khaldun tersohor ke seluruh dunia .

Penjelasan di dalam karyanya Al-Muqaddimah menyatakan bahwa keutamaan berfikir merupakan: “Kesadaran di dalam diri seseorang tentang hal yang ditanggapi adalah suatu yang khusus dimiliki oleh manusia” Ibn Khaldun menegaskan kepentingan ilmu pengetahuan (makrifah) dan sifat mengetahui (idarah) dapat membedakan di antara manusia dengan makhluk lainnya. Dari lima panca indera membantu manusia untuk mencapai ilmu pengetahuan (Masturi Irham et al., n.d.). Ibn Khaldun jelas menyatakan bahawa lima alat pengetahuan ini didukung dengan penggunaan akal atau pemikiran manusia sebagai sumber ilmu dan setiap ilmu yang dihasilkan melalui akal perlu bertabi’kan fitrah manusia, Ini disumberkan berdasarkan ayat Al-Quran, Surah Al-Mulk ayat 23 seperti berikut (Othman et al., 2017) :

قُلْ أَشْكُرُونَ
 مَا آتَاكَ
 اللَّهُ
 لَعَلَّكُمْ
 تَعْلَمُونَ
 وَتُؤْمِنُونَ
 بِآيَاتِهِ
 وَتُحْسِنُونَ
 الصَّلَاةَ
 وَتُؤْتُونَ
 الزَّكَاةَ
 وَتُحْسِنُونَ
 الصَّلَاةَ
 وَتُؤْتُونَ
 الزَّكَاةَ
 وَتُحْسِنُونَ
 الصَّلَاةَ
 وَتُؤْتُونَ
 الزَّكَاةَ

“Katakanlah, “Dialah yang menciptakan kamu dan menjadikan pendengaran, penglihatan dan akal bagi kamu, tetapi sedikit sekali kamu bersyukur”.

Surat Al-Baqarah Ayat 129

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا
 اتَّقُوا اللَّهَ
 حَقَّ تَقَاتِهِ
 لَعَلَّكُمْ
 تَتَّقُونَ
 يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا
 اتَّقُوا اللَّهَ
 حَقَّ تَقَاتِهِ
 لَعَلَّكُمْ
 تَتَّقُونَ
 يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا
 اتَّقُوا اللَّهَ
 حَقَّ تَقَاتِهِ
 لَعَلَّكُمْ
 تَتَّقُونَ

“Ya Tuhan kami, utuslah untuk mereka sesorang Rasul dari kalangan mereka, yang akan membacakan kepada mereka ayat-ayat Engkau, dan mengajarkan kepada mereka Al Kitab (Al Quran) dan Al- Hikmah (As-Sunnah) serta mensucikan mereka. Sesungguhnya Engkaulah yang Maha Kuasa lagi Maha Bijaksana” Merupakan Surat Al-Baqarah Ayat 129, ada berbagai pelajaran menarik dari ayat ini antara lain adalah (Al-Hikmah) Yakni pengetahuan agama dan pemahaman dalam hukum-hukum dan syari’at.

Kata 'Malakah' secara bahasa berarti "menjadikan sesuatu untuk dimiliki atau dikuasai"

dan "suatu sifat yang mengakar pada jiwa". Atas dasar rumusan bahasa tersebut, Ibn Khaldun merumuskan Malakah sebagai "satu sifat yang berurat berakar, sebagai proses mengerjakan sesuatu berulang kali, sehingga hasil dalam bentuk pekerjaan itu dengan kokoh tertanam dalam jiwa" (Masduki, 2015). Dalam kaitannya dengan proses malakah berarti satu tingkat



pencapaian (*achievement*) dari penguasaan suatu materi keilmuan, keterampilan, dan sikap tertentu yang diperoleh dari hasil berproses secara intens, bersungguh-sungguh dan sistematis (Islam, 2008). Malakah tidak hanya mencakup domain kognitif, tetapi juga afektif dan psikomotor (jismiiniyah). Satu sifat yang berurat berakar, sebagai hasil belajar atau mengerjakan sesuatu berulang kali, sehingga hasil belajar dalam bentuk pekerjaan itu dengan kokoh tertanam dalam jiwa (Muhammad Uthman El-Muhammady, 2008). Malakah diartikan juga sebagai Penguasaan optimal yang mencerap dan berurat berakar sebagai hasil dari belajar secara intensif atau mengerjakan sesuatu berulang kali (Icriale, 2015). Malakah berarti satu tingkat pencapaian (*achievement*) dari penguasaan suatu materi keilmuan, keterampilan, dan sikap tertentu yang diperoleh dari hasil belajar secara intens, bersungguh-sungguh dan sistematis (Zarkhuan et al., 2022), Sehingga dapat disimpulkan bahwa malakah adalah proses perolehan pengetahuan serta keahlian secara menyeluruh untuk mencapai tingkat pemahaman yang tinggi sehingga bisa diimplementasikan dengan maksimal.

Lima komponen dalam kualitas sumber daya manusia konsep malakah by Ibn Khaldun yaitu : Malakah lisaniyyah (kualitas bahasa dan komunikasi) , Malakah ilmiyyah (kualitas isi ilmu), Malakah ina'iyah (kualitas profesionalisme), Malakah al-ṭāah (kualitas ketaatan) dan Malakah imaniyyah (kualitas iman) (Ibn Khaldūn, 2015) (Masturi Irham et al., n.d.) (Muhammad Uthman El-Muhammady, 2008), (Icriale, 2015) (Zarkhuan et al., 2022).

1. Malakah Lisaniyyah (Kualitas bahasa dan komunikasi)

Bahasa menurut Ibn Khaldun “*allughoh hiya al malakah* adalah ekspresi seorang pembicara tentang maksudnya. Ekspresi tadi merupakan perbuatan lisan/ mulut yang muncul untuk menyampaikan maksud tertentu dengan menggunakan kalimat. Maka penguasaan terhadap bahasa atau yang disebut “malakah” keberadaannya harus menetap pada anggota badan dari orang yang melakukan aktifitas “malakah” tersebut yaitu “lisan/ mulut” anggota ini ada pada setiap bangsa dengan istilah yang berbeda- beda.

Untuk mendapatkan penguasaan malakah lisaniyyah diperlukan upaya proses perolehan pengetahuan dan keahlian dengan cara mencari berbagai sumber, berlatih, berdiskusi, mendengarkan, menerima saran dan berproses secara berkelanjutan sehingga mendapatkan pengetahuan dengan baik dan bisa diimplementasikan, malakah lisaniyyah mengacu pada kekuatan kefasihan dan persuasi dalam mempengaruhi sikap dan perilaku orang. Menurut Ibnu Khaldun, individu yang memiliki malakah lisaniyyah memiliki kemampuan untuk meyakinkan orang lain dan mendapatkan dukungan mereka. Dalam penerapannya, individu dapat mengembangkan malakah lisaniyyah nya dengan meningkatkan keterampilan komunikasinya, seperti berbicara dengan jelas, menggunakan bahasa yang persuasif, dan beradaptasi dengan pendengarnya. Namun, penting untuk dicatat bahwa malakah lisaniyyah harus digunakan secara etis dan bertanggung jawab.

Secara keseluruhan, bahasa dan komunikasi berkualitas tinggi sangat penting untuk membangun hubungan yang kuat, mendorong kolaborasi dan kerja tim, serta mencapai tujuan bersama. Dengan mengutamakan komunikasi yang efektif, maka individu dapat meningkatkan kinerjanya, meningkatkan reputasinya, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

2. Malakah Ilmiyyah (kualitas isi ilmu)

Pandangan Ibn Khaldūn menyiratkan, bahwa akal bukanlah otak, tetapi merupakan daya atau kemampuan manusia untuk memahami sesuatu di luar dirinya. Dengan kata lain, pikiran adalah potensi berpikir yang terdapat dalam jiwa manusia. ada dua jenis ilmu ;Naqliyyah Sains (Pengetahuan Terungkap) dan aqliyyah Ilmu Pengetahuan (Pengetahuan yang Diperoleh) (Ibn Khaldūn, 2015). Kualitas Ilmiyyah yang tinggi dapat membantu sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif, membuat keputusan berdasarkan informasi, dan tetap mengikuti informasi terbaru dan praktik terbaik.

Malakah Ilmiyyah mengacu pada kekuatan pengetahuan dan kecerdasan dalam mempengaruhi sikap dan perilaku orang. Menurut Ibnu Khaldun, individu yang memiliki

Malakah Ilmiyyah memiliki kemampuan untuk memahami ide-ide kompleks, berpikir kritis, dan membuat keputusan. Dalam penerapannya, individu dapat mengembangkan Makalah Kajian Ilmiyahnya dengan memperluas pengetahuan dan pemahamannya di berbagai bidang, seperti sains, filsafat, dan sejarah. Ini dapat sangat berguna di bidang-bidang seperti akademisi, penelitian, dan pembuatan kebijakan, di mana kemampuan untuk menganalisis informasi dan membuat penilaian yang baik sangat penting, individu dengan Malakah Ilmiyyah harus menjunjung tinggi standar etika dan menggunakan ilmunya untuk kebaikan yang lebih besar.

3. Malakah Sina'iyah (Kualitas profesionalisme)

Malakah Sina'iyah (kualitas profesionalisme) memberikan keterampilan dengan kombinasi pengetahuan dan sains yang dipraktikkan (Ahmad, 2003). Malakah Sina'iyah mengacu pada kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan mereka dengan keterampilan, efisiensi dan keahlian. Menurut Ibnu Khaldun, individu yang memiliki Malakah Sina'iyah memiliki kemampuan untuk menghasilkan karya yang berkualitas dan mencapai kesuksesan dalam profesinya. Dalam penerapannya, individu dapat mengembangkan Malakah Sina'iyahnya dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam bidangnya masing-masing, serta menerapkan sikap profesional terhadap pekerjaannya untuk memberikan pekerjaan yang berkualitas sangat penting. Individu dengan Malakah Sina'iyah harus menjunjung tinggi standar etika dan menggunakan keterampilan mereka untuk kebaikan yang lebih besar kualitas Al Taah (Kualitas ketaatan).

4. Malakah al-Taah (kualitas ketaatan)

Dalam Islam, manusia tidak hanya dituntut untuk beriman, tetapi Islam menuntut secara tegas bahwa iman terlihat dalam amal ibadah. Ibn Khaldun menerjemahkan amal ibadah sebagai Malakah al-Taah (kualitas ketaatan). Kualitas ketaatan berkaitan dengan kepatuhan melakukan ibadah. Ibn Khaldun turut menambah bahawa malakah Al-Ta'ah sebagai keunggulan yang perlu ada dalam diri seseorang untuk menjadi modal insan muslim yang

unggul. Al-Ta'ah yang dimaksud adalah taat, tunduk, patuh dan merendah diri kepada Allah SWT mengikut peraturan, melakukan perintah dan meninggalkan larangan sebagaimana ditetapkan di dalam al-Quran dan Sunnah Rasulullah SAW. Kepatuhan ini hendaklah dilakukan secara terus menerus setiap saat hingga ke akhir hayat. Ibn Khaldun merangkumi makna ketundukan dan kecintaan kepada Allah SWT (Icriale, 2015).

5. Malakah Imaniyyah (kualitas iman)

Malakah Imaniyyah (kualitas iman) berkaitan dengan keimanan, Dalam perspektif Islam, spiritualitas adalah unsur intrinsik yang tidak berwujud dan tidak dapat dijelaskan dengan panca indera. Unsur spiritual ini erat kaitannya dengan hubungan yang kita miliki dengan Allah SWT yang dikembangkan melalui unsur-unsur seperti jiwa, akal, roh dan hati. Unsur-unsur tersebut memiliki pengaruh yang kuat dalam mengembangkan karakter seorang individu dalam hal tingkat keimanan, perilaku yang baik dan karakter yang kuat. Untuk mendapatkan kesempurnaan segala amalan, seseorang itu perlu menanamkan keimanan dalam jiwa dan rohani seperti mana kata-kata Ibn Khaldun berikut dalam kitab Mukaddimah “Telah menjadi jelas bahwa tujuan bagi semua amalan agama adalah mendapatkan kebiasaan yang mendalam pada jiwa yang mana akan membawa kepada kepercayaan yang semestinya untuk jiwa. Ia adalah keyakinan iman, dan inilah yang membawa kepada kebahagiaan akhirat. Kedua-duanya, amalan jasmani dan rohani, mempunyai tujuan yang sama”. Malakah Imaniyyah merujuk pada kekuatan keyakinan individu pada iman mereka dan komitmen mereka pada prinsip-prinsipnya. Menurut Ibnu Khaldun, individu yang memiliki Malakah Imaniyyah memiliki tujuan dan arah hidup yang kuat, yang memandu tindakan dan keputusan mereka. Dalam penerapannya, individu dapat mengembangkan Malakah Imaniyyah mereka dengan memperdalam pemahaman iman mereka, mempraktikkan prinsip-prinsipnya dalam kehidupan sehari-hari, dan mencari pertumbuhan spiritual. Ini bisa sangat berguna dalam memberikan rasa makna dan tujuan hidup, serta memberikan bimbingan di saat-saat sulit.

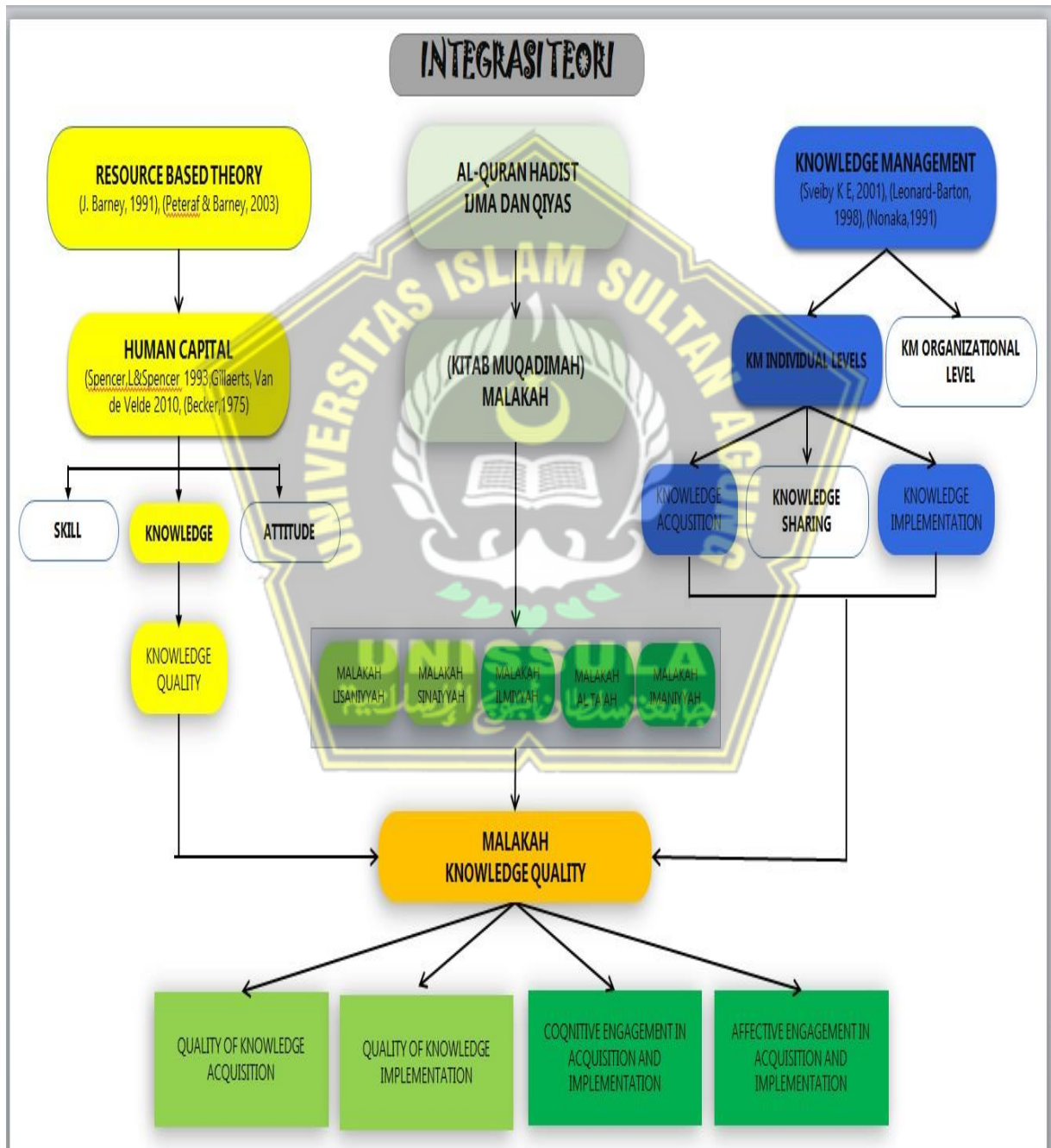
Dari uraian diatas dapat menarik beberapa kesimpulan. **Pertama**, individu yang memiliki keterampilan komunikasi yang kuat dan kemampuan untuk membujuk orang lain dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap masyarakat. **Kedua**, pengetahuan dan keahlian sangat penting untuk sukses di banyak bidang, dan individu harus terus berusaha untuk memperluas basis pengetahuan mereka. **Ketiga**, profesionalisme adalah kualitas krusial yang memungkinkan individu menghasilkan karya berkualitas tinggi dan mencapai kesuksesan di bidangnya. **Akhirnya**, iman dapat memberi individu tujuan dan arah dalam hidup, tetapi harus digunakan secara etis dan bertanggung jawab. Secara keseluruhan, karya Ibnu Khaldun menekankan pentingnya perilaku etis dan bertanggung jawab atas penggunaan sifat-sifat tersebut untuk kebaikan yang lebih besar. Umat manusia mampu menginternalisasi dan menerapkan pengetahuan serta nilai-nilai yang didapat darinya untuk membawa rasa kesempurnaan dalam hidupnya (Long, 2015). Gambar 2.3 menjelaskan tentang *human capital* yang berkualitas, sebelumnya telah dibahas oleh Ibn Khaldun dalam kitab Muqaddimah yang dilandaskan pada Al Qur'an dan Hadist.



Gambar 2. 3 Dimensi Malakah

2.6. Model Teoretikal Dasar

Berdasarkan kajian mengenai manajemen pengetahuan dan *human capital* serta konsep malakah dari Ibn Khaldun yang berdasarkan al-Quran & Hadist dapat diintegrasikan menjadi sebuah model teoretikal dasar, seperti yang disajikan pada Gambar 2.4.



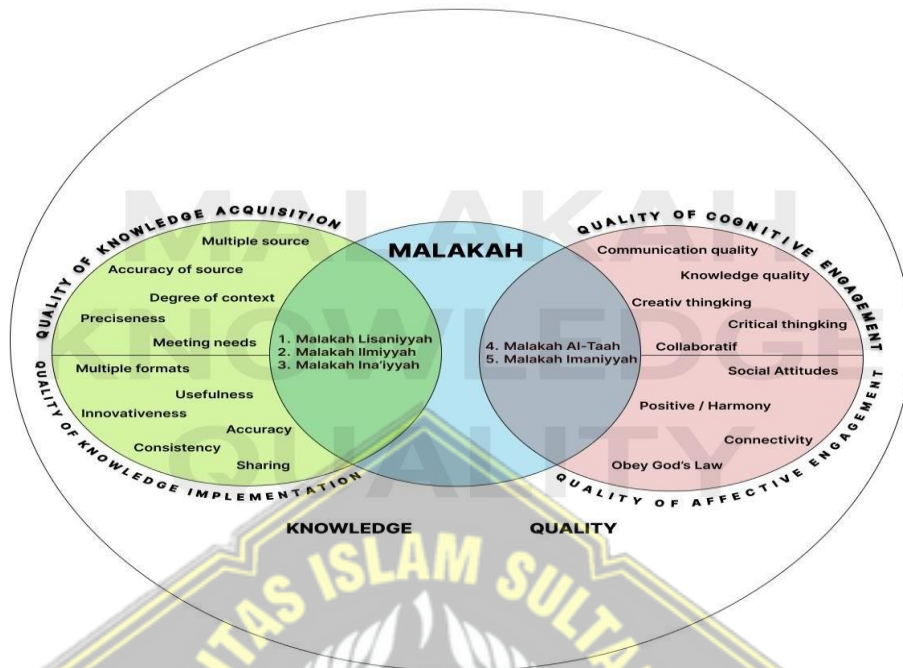
Gambar 2. 4 Integrasi teori

Malakah knowledge quality (MKQ) diturunkan dari konsep manajemen pengetahuan level individu dengan malakah, dan konsep *human capital* dengan dimensi *knowledge quality*. Melalui manajemen pengetahuan, pengetahuan pribadi dapat diubah menjadi pengetahuan organisasi. Tujuan dari praktek dan kebijakan manajemen pengetahuan pada dasarnya adalah mengelola pengetahuan secara efektif dalam individu ataupun organisasi. Pengetahuan harus dianggap sebagai aset dan ditangkap oleh organisasi karena pentingnya dan kegunaannya (Kaun et al., 2021).

Pada sebuah perguruan tinggi, individu merupakan *human capital* utama dalam menggerakkan roda pendidikan tinggi (Fadli, 2022) dan individu merupakan bagian dari *knowledge worker* yang dimaknai sebagai bagian dari *human capital* (Drucker, 1993). Individu merupakan bagian dari *knowledge worker* yang dimaknai sebagai human capital, individu adalah individu yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus yang sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Salah satu bidang pekerjaan *knowledge worker* adalah di bidang pendidikan, yang dihargai karena kemampuan mereka menciptakan dan menerapkan pengetahuan dan keahlian mereka untuk memecahkan masalah yang kompleks dan mendorong inovasi. Dengan demikian, *knowledge worker* merupakan komponen penting dari sumber daya organisasi, dan berinvestasi dalam pengembangan dan retensi mereka dapat menjadi strategi kunci untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

Gambar 2.5 menyajikan tinjauan integratif praktik manajemen pengetahuan dari dimensi *knowledge acquisition and implementation quality* akan melibatkan analisis dan sintesis literatur tentang praktik *manajemen pengetahuan* dan bagaimana mereka berhubungan dengan dimensi *knowledge quality* yang berbeda. Tinjauan akan bertujuan untuk mengidentifikasi praktik terbaik untuk mengelola pengetahuan yang dapat meningkatkan kualitas perolehan dan implementasi pengetahuan yang tersedia untuk individu. Jenis tinjauan ini dapat membantu

menginformasikan pengembangan strategi dan alat untuk manajemen pengetahuan yang efektif.



Gambar 2. 5 Hasil Kajian Komprehensif Dan Integratif Untuk Membangun Pengukuran Malakah Knowledge Quality (MKQ)

Berikut adalah rancangan indikator dari *Malakah knowledge quality* (MKQ) yang dikembangkan dalam penelitian ini yang didukung dengan konsep Malakah by Ibn Khaldun sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel 2.4 sebagai berikut

Tabel 2. 4 Pengembangan Dimensi Malakah Knowledge Quality (MKQ)

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1.	Kualitas proses perolehan pengetahuan (QKA)	Kualitas proses perolehan pengetahuan merupakan kualitas proses perolehan pengetahuan yang mengacu pada akurasi, relevansi, dan kedalaman pengetahuan yang diperoleh individu dengan menyeimbangkan senses, mind, and heart	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sumber utama 2. Akurasi Sumber dan ketepatan sumber 3. Tingkat Konteks 4. Memenuhi kebutuhan 5. Menyeimbangkan penggunaan indera, akal dan hati 	(Ibn Khaldûn, 2015),(Soo & Christinesooutsed uau, 2003). (Kulkarni et al., 2006) (Rao & Osei-Bryson, 2007) (Durcikova & Gray, 2008) (Yoo et al., 2011) Hesti Widianti 2023

2.	Kualitas proses implementasi pengetahuan (QKI)	Kualitas proses implementasi pengetahuan mengacu pada sejauh mana individu mengimplementasikan pengetahuan secara efektif dan efisien dalam praktik, serta memastikan bahwa pengetahuan yang diperoleh dapat diterjemahkan ke dalam tindakan dengan cara yang konsisten dengan praktik terbaik dan mencapai hasil yang maksimal serta dapat memberikan manfaat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berbagai format 2. Manfaat pengetahuan 3. Nilai Integritas 4. Akuntabilitas 	(Ibn Khaldûn, 2015) (Soo & Christinesooutsed uau, 2003). (Kulkarni et al., 2006) (Rao & Osei-Bryson, 2007) (Durcikova & Gray, 2008) (Yoo et al., 2011) Hesti Widianti 2023
3.	Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan (CEAI)	Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan tingkat upaya dan pemrosesan mental yang diinvestasikan seseorang dalam proses memperoleh dan menerapkan pengetahuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas komunikasi 2. Kualitas konten pengetahuan 3. kemampuan berfikir kritis dan kreatif 4. Kolaborasi dan kerja sama 	(Ibn Khaldûn, 2015), (Muhammad Uthman El-Muhammady, 2008),(Icerial, 2015) (Zarkhuan et al., 2022) Hesti widianti 2023
5.	Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan (AEKAI)	Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan tingkat hubungan atau keterlibatan emosional yang dimiliki seseorang dalam proses akuisisi dan mengimplementasikan pengetahuan yang dapat diterapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap sosial yang positif 2. Tindakan spiritualitas 3. ketaatan Regulasi 	(Ibn Khaldûn, 2015),(Muhammad Uthman El-Muhammady, 2008),(Icerial, 2015) (Zarkhuan et al., 2022) Hesti widianti 2023

Secara konseptual, Dimensi *malakah knowledge quality* (MKQ) yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah :

1. Kualitas proses perolehan pengetahuan (QKA)

Kami mendefinisikan Kualitas proses perolehan pengetahuan merupakan kualitas **perolehan pengetahuan** yang mengacu pada akurasi, relevansi, dan kedalaman pengetahuan yang diperoleh individu dengan menyeimbangkan *senses, mind, and heart*. Perolehan pengetahuan dapat dicapai melalui berbagai metode dan sumber pengetahuan dengan mempertimbangkan konteks di mana pengetahuan diperoleh dan bagaimana penerapannya. Proses ini kemudian di simpan di dalam otak manusia dengan berbagai unsur atau elemen seperti keahlian, transfer pengetahuan, penalaran, aturan, serta kemampuan memahami. (Lai et al., 2015) menemukan bahwa perolehan pengetahuan berkualitas tinggi dikaitkan dengan tingkat kreativitas dan kemampuan pemecahan masalah yang lebih tinggi di antara individu. (Chen et al., 2018) menemukan bahwa teknologi, seperti platform pembelajaran online dan media sosial, dapat memainkan peran penting dalam memfasilitasi perolehan pengetahuan berkualitas tinggi dengan menyediakan akses ke berbagai sumber informasi dan memungkinkan kolaborasi dan komunikasi antar individu dan tim. (Wang et al., 2019) menemukan bahwa keterlibatan afektif dan kognitif keduanya merupakan faktor penting dalam perolehan pengetahuan yang berkualitas, dan bahwa individu yang terlibat secara afektif dan kognitif cenderung memiliki hasil belajar yang lebih baik dan lebih berhasil dalam menerapkan pengetahuan mereka. Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa kualitas perolehan pengetahuan merupakan faktor penting dalam keberhasilan individu

Proses pencarian ilmu pengetahuan harus komprehensif, dalam memperoleh pengetahuan adalah suatu hal yang alami dalam peradaban manusia, dimana dapat dicapai melalui suatu kebiasaan untuk memperoleh ilmu melalui kegiatan terprogram (ta'lim) dan

aktivitas ilmiah (pengalaman). Selain itu, pengetahuan di dalam islam akan memperoleh kualitasnya apabila di dalam proses memperoleh pengetahuan melalui tiga sumber/alat; **indra, akal budi, dan hati**. Proses perolehan pengetahuan yang koheren akan menghasilkan pengetahuan yang mampu mengubah proses berpikir individu secara positif, sehingga penguasaan kumpulan pengetahuan dan keterampilan akan mengarah pada pembentukan karakter sebagai hasil dari proses pembelajaran dan komitmen yang ditunjukkan dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan tersebut akan berdampak pada penguasaan pengetahuan secara optimal yang meliputi keterampilan kognitif, efektif, dan psikomotorik, Adapun pengukuran dari dimensi kualitas proses perolehan pengetahuan dengan indikator : Sumber utama, Akurasi Sumber dan ketepatan sumber, Tingkat Konteks, Kebutuhan Individu/kelompok, Menyeimbangkan penggunaan indera, akal dan hati

2. Kualitas proses implementasi pengetahuan (QKI)

Kualitas proses implementasi pengetahuan mengacu pada sejauh mana individu **mengimplementasikan** pengetahuan secara efektif dan efisien dalam praktik , serta memastikan bahwa pengetahuan yang diperoleh dapat diterjemahkan ke dalam tindakan dengan cara yang konsisten dengan praktik terbaik dan mencapai hasil yang maksimal serta dapat memberikan manfaat. Hal ini memastikan bahwa pengetahuan yang benar digunakan pada waktu yang tepat dan dengan cara yang benar untuk menghasilkan hasil yang diinginkan. Ini dapat dicapai melalui proses manajemen pengetahuan yang efektif, seperti berbagi pengetahuan, kolaborasi, dan pembelajaran dan peningkatan berkelanjutan. Implementasi pengetahuan diawali dari penciptaan, penyimpanan, berbagi serta memperbaharui pengetahuan dengan melibatkan people, proses, pemanfaatan teknologi serta berbagi pengetahuan. (Szulanski, 1996) menemukan bahwa transfer pengetahuan adalah proses kompleks yang melibatkan kombinasi faktor, termasuk karakteristik

pengetahuan yang ditransfer, karakteristik individu yang terlibat, dan konteks di mana transfer tersebut terjadi. (Argote & Ingram, 2000) menemukan bahwa transfer pengetahuan dapat difasilitasi oleh proses sosialisasi, seperti komunikasi informal dan kerjasama antar individu. (M. H. Hsu et al., 2007) menemukan bahwa karakteristik individu, seperti motivasi dan kemampuan kognitif, dapat mempengaruhi efektivitas transfer dan penerapan pengetahuan. (Riggio & Reichard, 2008) menemukan bahwa penerapan pengetahuan yang efektif tidak hanya membutuhkan perolehan pengetahuan tetapi juga pengembangan keterampilan dan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan itu dalam praktik. Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa transfer dan implementasi serta penerapan pengetahuan yang berhasil di antara individu membutuhkan kombinasi faktor, termasuk karakteristik pengetahuan yang ditransfer, karakteristik individu yang terlibat, dan konteks di mana transfer tersebut terjadi.

(Masturi Irfham et al., n.d.) Menurut Ibnu Khaldun, ilmu harus diimplementasikan dengan cara yang bermanfaat bagi masyarakat secara keseluruhan. Dia percaya bahwa pengetahuan harus digunakan untuk meningkatkan kondisi kehidupan masyarakat dan untuk meningkatkan pembangunan sosial dan ekonomi. Ibnu Khaldun menekankan pentingnya pengetahuan praktis dan penerapannya dalam situasi dunia nyata. Dia berargumen bahwa pengetahuan tidak boleh terbatas pada bidang teori, tetapi harus dipraktikkan untuk membawa perubahan positif. Dia juga percaya bahwa pengetahuan harus dibagikan dan disebarluaskan, bukannya ditimbun oleh segelintir orang. Untuk menerapkan pengetahuan secara efektif, Ibnu Khaldun percaya bahwa penting untuk memiliki landasan pendidikan dan pelatihan yang kuat. Dia berargumen bahwa individu yang memiliki pemahaman mendalam tentang bidang keahlian mereka lebih siap untuk menerapkan pengetahuan mereka dengan cara yang bermakna. Selain itu, ia menekankan pentingnya kolaborasi dan kerja sama antara individu dan kelompok dengan bidang

keahlian yang berbeda, untuk mencapai tujuan bersama. Secara keseluruhan, gagasan Ibnu Khaldun tentang penerapan ilmu menekankan pentingnya penerapan praktis, pendidikan dan pelatihan, dan kolaborasi untuk mencapai perkembangan dan kemajuan masyarakat, dan kerja sama untuk mencapai pembangunan dan kemajuan sosial"

Kunci keberhasilan *knowledge implementation* adalah dari pemanfaatan pengetahuan yang dimiliki seseorang baik dalam proses penciptaan pengetahuan ataupun penggunaan pengetahuan lama yang dimiliki, salah satu manfaat *knowledge implementation* adalah mencegah hilangnya knowledge yang dimiliki dengan cara *acquire, integrate, store, share* dan *apply*. *Quality of knowledge implementation* diukur dengan menggunakan pengukuran dengan indikator : Berbagai format, Memberikan manfaat, Nilai Integritas, Nilai Akuntabilitas

3. Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan (CEAI)

Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan mengacu pada tingkat upaya dan pemrosesan **mental** yang diinvestasikan seseorang dalam proses **memperoleh** dan **menerapkan** pengetahuan. Keterlibatan kognitif melibatkan pemrosesan mendalam, pemikiran kritis, dan strategi pembelajaran aktif, seperti elaborasi, ringkasan, dan refleksi. Jenis keterlibatan ini dapat meningkatkan pemahaman, retensi, dan transfer pengetahuan dan keterampilan. Di sisi lain, keterlibatan kognitif berkualitas rendah mungkin melibatkan pemrosesan yang dangkal, pembelajaran pasif, dan menghafal, yang dapat membatasi pemahaman dan menghambat keberhasilan penerapan pengetahuan dan keterampilan baru.

Keterlibatan kognitif berhubungan positif dengan hasil belajar, termasuk akuisisi pengetahuan, retensi, dan transfer (Kahu, 2013). Individu yang secara kognitif terlibat dalam pembelajaran cenderung memiliki tingkat pemikiran kritis, pemecahan masalah, dan kreativitas yang lebih tinggi (Fredricks et al., 2004). Keterlibatan kognitif

berhubungan positif dengan prestasi akademik dan kinerja di tempat kerja (Skinner et al., 2008). Keterlibatan kognitif yang efektif memerlukan kombinasi faktor afektif dan kognitif, termasuk motivasi, minat, perhatian, dan partisipasi aktif (Pintrich & De Groot, 2003). Keterlibatan kognitif dapat difasilitasi oleh berbagai strategi pengajaran, seperti pembelajaran aktif, pembelajaran berbasis masalah, dan pembelajaran kolaboratif (Prince, 2004). (H. Widiyanti et al., 2023) Engagement berkaitan dengan pemahaman seorang karyawan, tentang mengapa dan bagaimana memberikan kontribusi optimal secara terus menerus dalam produksi pengetahuan dan pengaruhnya dalam mengimplementasikan pengetahuan baik berbagi maupun menggunakan. Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kognitif merupakan faktor penting dalam pembelajaran dan kinerja. Oleh karena itu, mendorong keterlibatan kognitif berkualitas tinggi dalam akuisisi dan implementasi penting untuk mempromosikan pembelajaran yang efektif dan keberhasilan transfer pengetahuan dan keterampilan ke konteks baru.

Proses mengolah informasi yang menjangkau kegiatan kognisi, intelegensia, belajar, pemecahan masalah dan pembentukan konsep, proses ini melibatkan kognitif/jiwa dari proses mengerjakan sesuatu berulang kali secara kontinyu dan mendalam sehingga hasilnya dan bentuk pekerjaan itu dengan kokoh tertanam dalam jiwa hal ini merupakan hasil belajar yang berkaitan dengan faktor dasar dan ajar. Jiwa adalah sumber perbuatan baik dan jahat, dan juga mengemukakan bahwa jiwa adalah pusat untuk memperoleh dan menyimpan pengetahuan. Manusia mampu berpikir dan terlibat dalam persepsi melalui kekuatan jiwa. Jiwa mempengaruhi tubuh melalui tindakan dan persepsi. Ketika seseorang berproses dalam perolehan pengetahuan dan terus dilakukan secara konsisten maka akan tertanam dalam jiwa dan menjadi kebiasaan yang tidak akan mudah hilang. Kecerdasannya ditingkatkan dengan pemaparan yang lebih besar dari pengetahuan dan kerajinan ke jiwa artinya bahwa pengetahuan melibatkan konsep dan keterampilan kompleks yang

membutuhkan pemikiran kritis, pemecahan masalah, dan kreativitas untuk memahami dan menerapkan secara efektif. Dengan melibatkan pengetahuan ini, individu dapat mengembangkan keterampilan kognitif dan meningkatkan kecerdasan secara keseluruhan. Indikator Kualitas komunikasi, Kualitas isi pengetahuan, kemampuan berfikir kritis dan kreatif, Kolaborasi dan kerja sama

4. Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan (AEKAI)

Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan mengacu pada tingkat hubungan atau keterlibatan **emosional** yang dimiliki seseorang dalam proses **memperoleh** dan **mengimplementasikan** serta sejauh mana manfaat pengetahuan dapat diterapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Keterlibatan afektif berkualitas tinggi dalam konteks ini akan melibatkan emosi positif seperti rasa ingin tahu, minat, dan antusiasme, yang dapat meningkatkan motivasi dan memfasilitasi pembelajaran dan implementasi. Di sisi lain, keterlibatan afektif berkualitas rendah mungkin melibatkan emosi negatif seperti kecemasan, kebosanan, atau frustrasi, yang dapat menghambat perolehan dan implementasi. Oleh karena itu, mendorong keterlibatan afektif berkualitas tinggi dalam perolehan dan implementasi pengetahuan adalah penting untuk mempromosikan perolehan pengetahuan yang efektif dan keberhasilan penerapan pengetahuan. (Dweck, 2019) Menunjukkan bahwa individu dengan mindset berkembang akan bertahan dalam menghadapi tantangan. (Duckworth et al., 2007) individu yang mampu bertahan dalam menghadapi tantangan lebih mungkin untuk mencapai tujuan mereka, dan ketahanan itu dapat dikembangkan melalui proses yang terus menerus. (H. Widiyanti et al., 2023) Engagement berkaitan dengan pemahaman seorang karyawan, tentang mengapa dan bagaimana memberikan kontribusi optimal secara terus menerus dalam produksi pengetahuan dan pengaruhnya dalam mengimplementasikan pengetahuan baik berbagi maupun menggunakan.

Proses perolehan pengetahuan afektif meliputi dasar yang asli untuk dan merupakan bentuk dari sikap, emosi dorongan, minat dan sikap individu, aspek affektif menyempurnakan aspek kognitif dan psikomotorik dalam optimalisasi hasil. Dalam perspektif keterlibatan afektif memberikan aksentuasi pada iman-tauhid sebagai kesadaran asal (*priordial nature*). Iman termanifestasi dalam wahana kehidupan rasional, sedangkan tujuan hidup rasional dapat dijangkau melalui iman. Berdasarkan perspektif ini, *knowledge quality* tidak hanya kognitif dan psikomotor, tetapi juga iman sebagai bagian integral dari wujud manusia. Iman sebagai nilai tertinggi harus menjadi substansi yang dinternalisasi melalui berbagai bidang studi, sehingga subjek pengetahuan aktual lebih baik. Baik dalam arti meningkat pengetahuannya dan meningkat malakah imannya, karena semakin baik ilmu pengetahuan berbanding lurus dengan semakin kuat pula imannya terhadap Tuhan. Indikator keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan : sikap sosial yang positif, tindakan spiritualitas, aturan regulasi.

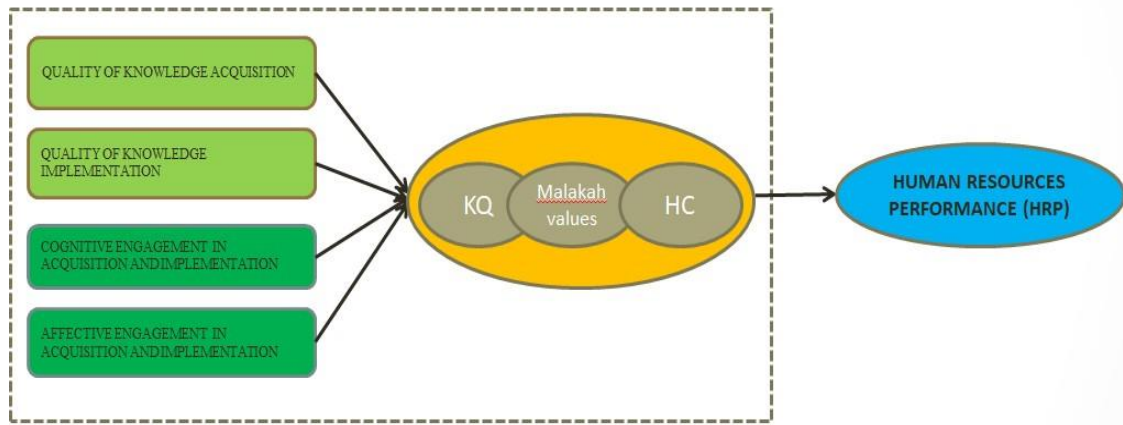
Berdasarkan uraian diatas dan integrasi dimensi dan penjabaran, konsep *human capital* pada dimensi *knowledge quality*, praktek *manajemen pengetahuan* pada akuisisi serta implementasi dan malakah, dapat disusun proposisi untuk membangun *Malakah Knowledge Quality* (MKQ) sebagai berikut :

Proposisi 1 : *Malakah Knowledge Quality* (MKQ)

***Malakah Knowledge Quality* (MKQ)** di definisikan sebagai : Kualitas proses perolehan pengetahuan dan proses implementasi pengetahuan yang melibatkan aspek kognitif dan afektif individu dilandasi dengan nilai keimanan.

Peningkatan *malakah knowledge quality* dapat membantu meningkatkan kinerja sumber daya manusia

Adapun bentuk pictografi proposisi dilihat di gambar 2.6



Gambar 2. 6 . Proposisi 1 : MKQ

Dengan mengembangkan *malakah knowledge quality* (MKQ), yang terbentuk dari integrasi *human capital* dengan kualitas pengetahuan dan nilai-nilai malakah yang berasal dari pemikiran Ibnu Khaldun serta manajemen pengetahuan dalam proses akuisisi dan implementasi, kami mendefinisikan (MKQ) sebagai kualitas proses perolehan dan implementasi pengetahuan yang melibatkan aspek kognitif dan afektif individu, dengan tingkat keakuratan, keandalan, relevansi, dan kegunaan yang baik yang didasari oleh nilai-nilai keimanan. Pengetahuan yang diperoleh dengan baik akan memengaruhi kemampuan individu dalam memahami dan menerapkan pengetahuan tersebut secara efektif (Sudarti & Fachrunnisa, 2020). Keterlibatan afektif dan kognitif juga akan memotivasi individu untuk belajar dan bekerja dengan penuh dedikasi (Fachrunnisa et al., 2018) (H. Widiанти et al., 2023) , sehingga kepemilikan *malakah knowledge quality* (MKQ) akan berkontribusi pada peningkatan kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Dengan demikian, pengembangan *malakah knowledge quality* (MKQ) dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia.

Proposisi 2 : Identity theory

(Stryker & Burke, 2000) dianggap sebagai salah satu pendiri teori identitas dan mengembangkan teori identitas dan penerapannya dalam berbagai konteks, seperti

hubungan antar kelompok dan perilaku. (Hogg et al., 2012) meneliti berbagai topik yang berkaitan dengan teori identitas, termasuk dinamika kelompok, pengaruh sosial, dan hubungan antar kelompok. Secara keseluruhan, penelitian tentang teori identitas telah mengeksplorasi berbagai topik yang berkaitan dengan bagaimana individu mengembangkan dan mempertahankan rasa diri, dan bagaimana rasa diri mempengaruhi perilaku dan interaksi mereka dengan orang lain.

Teori identitas menunjukkan bahwa individu mendefinisikan diri mereka berdasarkan berbagai kategori dan peran sosial, seperti profesi, afiliasi, atau latar belakang budaya. Dalam konteks manajemen pengetahuan individu dan kualitas pengetahuan, identitas individu dapat dibentuk oleh pengetahuan dan keahlian mereka dalam bidang atau domain tertentu. Keterampilan dan pengetahuan yang luas dalam suatu bidang dapat membentuk identitas individu dan membuat mereka mengidentifikasi diri sebagai ahli atau profesional di bidang tersebut. Hal ini sejalan dengan pengembangan *Malakah knowledge quality (MKQ)* yang melibatkan integrasi *human capital* dengan kualitas pengetahuan dan nilai-nilai malakah, serta manajemen pengetahuan dalam akuisisi dan implementasi, jika seseorang sangat terampil dan berpengetahuan luas di bidang tertentu, mereka mungkin mengidentifikasi dengan kuat bidang itu dan melihatnya sebagai bagian inti dari identitas mereka, jika seseorang menempatkan nilai tinggi pada kualitas pengetahuan dan keahlian individu maka individu tersebut dimungkinkan melihat diri sebagai profesional yang kompeten dan cakap yang berkomitmen untuk memberikan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Dengan demikian, pemahaman tentang teori identitas dan bagaimana individu membentuk identitas mereka berdasarkan pengetahuan dan keahlian tertentu dapat memberikan kontribusi dan menguatkan pengembangan *Malakah knowledge quality (MKQ)*.

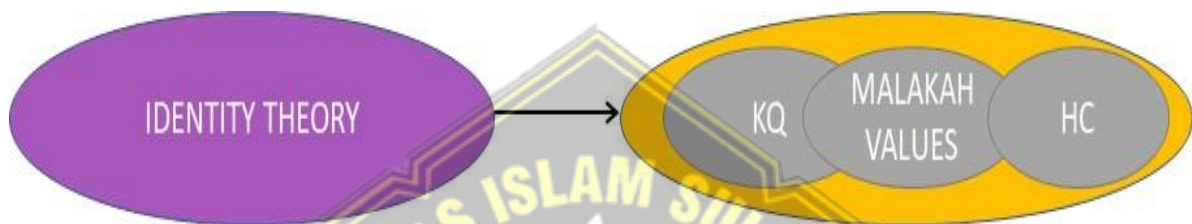
Dapat disusun proposisi 2 sebagai berikut :

Proposisi 2 :

Identity theory adalah teori yang mengkaji bagaimana **individu** membentuk dan mempertahankan identitas baik secara individu maupun dalam kelompok sosial tertentu.

Identitas individu yang meliputi identitas personal, identitas peran dan identitas sosial dapat mengoptimalkan pembentukan *malakah knowledge quality* (MKQ)

Adapun bentuk piktografi proposisi 2 dilihat di gambar 2.7



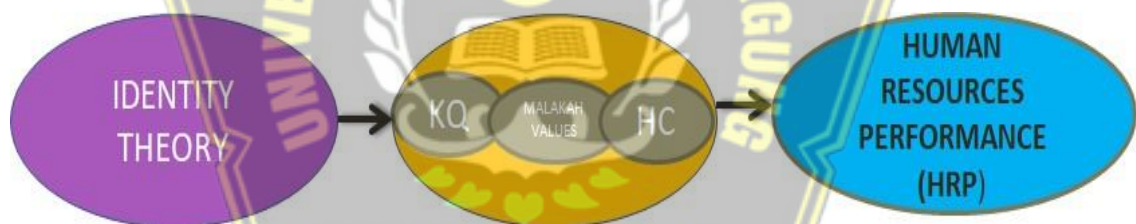
Gambar 2.7 Proposisi 2 : Identity theory sebagai antecedent dari MKQ

Teori identitas mengacu pada gagasan bahwa konsep diri atau identitas individu dapat memengaruhi kinerja mereka di berbagai bidang, seperti **pendidikan**, akademik, dan olahraga. Teori ini menunjukkan bahwa jika seorang individu mengidentifikasi dengan kuat peran atau aktivitas tertentu, mereka lebih mungkin untuk tampil baik dalam domain tersebut. Identitas diri dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu. Ketika seorang individu mengidentifikasi dengan kuat peran atau aktivitas tertentu, mereka lebih mungkin termotivasi untuk bekerja dengan baik dalam domain tersebut. Ini karena konsep diri mereka terkait dengan kinerja mereka di bidang itu, dan mereka mungkin merasa bangga atau puas ketika mereka melakukannya dengan baik. Di sisi lain, jika seorang individu tidak mengidentifikasi dengan kuat peran atau aktivitas tertentu, mereka mungkin kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mungkin tidak melakukan banyak usaha. Oleh karena itu, identitas diri dapat berperan penting dalam membentuk sikap, keyakinan, dan perilaku individu terkait dengan kinerja.

Kejelasan dan kualitas identitas diri individu akan meningkatkan *Malakah knowledge quality* yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja sumber daya manusia.

Gambar 2.8 menunjukkan bahwa berdasarkan integrasi proposisi 1 tentang *Malakah knowledge quality* dan proposisi 2 tentang *identity theory* dengan peran individu sebagai *knowledge holder Identity* yang terbagi pada tiga tingkatan: identitas personal, identitas peran dan identitas sosial dalam konteks sosial sehingga menghasilkan Model Teoritikal Dasar (*Grand Theory Model*) yang tersaji dalam Gambar 2.8. Model Teoritikal Dasar tersebut menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia diwujudkan melalui *malakah knowledge quality*. *Malakah knowledge quality* (MKQ) dipengaruhi oleh identitas individu, yang di dasari dari pemegang pengetahuan yaitu identitas personal, identitas peran dan identitas social.

Gambar 2. 8 Model Pengembangan Teoritikal Dasar



2.7. Model Empirik Penelitian

Model penelitian menggambarkan hubungan antar variabel yang dituangkan dalam beberapa hipotesis yang akan diuji dalam proses penelitian ini. Berikut dijelaskan masing-masing variabel dalam model teoretik penelitian.

2.7.1 Identity theory

Identity theory telah dipelajari dalam berbagai bidang, termasuk psikologi, sosiologi, dan perilaku organisasi. Dalam psikologi, penelitian telah menunjukkan bahwa individu yang memiliki rasa identitas yang kuat cenderung memiliki hasil kesehatan mental yang lebih baik, seperti harga diri yang lebih tinggi dan tingkat kecemasan dan depresi yang lebih rendah.

Dalam sosiologi, penelitian telah menunjukkan bahwa identitas individu dibentuk oleh lingkungan sosial mereka, termasuk keluarga, budaya, dan jaringan sosial mereka. Faktor-faktor sosial ini dapat mempengaruhi bagaimana individu memandang diri mereka sendiri dan bagaimana mereka berperilaku. Dalam perilaku organisasi, penelitian menunjukkan bahwa identitas karyawan dapat memengaruhi kinerja dan sikap kerja mereka. Misalnya, karyawan yang mengidentifikasi kuat dengan organisasi mereka mungkin lebih berkomitmen untuk pekerjaan mereka dan lebih cenderung terlibat dalam perilaku kewargaan, seperti membantu rekan kerja.

(Kroger & Marcia, 2011) mengusulkan bahwa individu melalui empat tahap perkembangan identitas: difusi identitas, penyitaan identitas, moratorium identitas, dan pencapaian identitas. Teori ini telah digunakan untuk memahami bagaimana individu mengembangkan rasa identitas dan bagaimana hal ini mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. (Stryker & Burke, 2000) mengembangkan teori identitas yang mengusulkan bahwa individu memiliki banyak identitas yang dibentuk oleh lingkungan sosialnya. Teori ini telah digunakan untuk memahami bagaimana identitas individu dipengaruhi oleh jaringan sosial mereka dan bagaimana hal ini mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. (Hogg et al., 2012) telah melakukan penelitian tentang teori identitas sosial, yang menyatakan bahwa identitas individu dibentuk oleh kelompok tempat mereka berada. Teori ini telah digunakan untuk memahami bagaimana keanggotaan kelompok mempengaruhi sikap dan perilaku individu. Secara keseluruhan, penelitian tentang teori identitas oleh para ahli telah memberikan wawasan tentang bagaimana individu mengembangkan rasa identitas dan bagaimana hal ini mempengaruhi sikap dan perilaku mereka di berbagai domain. Dengan memahami peran identitas dalam membentuk perilaku individu, organisasi dapat mendukung identitas karyawannya dengan lebih baik dan menciptakan budaya kinerja dan keterlibatan yang tinggi. Identitas menentukan dan mengatur perilaku diri individu, memainkan peran dan tindakan

sosial, Identitas dapat dikategorikan menjadi tiga jenis: identitas orang, peran identitas, dan Identitas kelompok (Jan E. Stets, 2016).

Identitas individu/Personal menggambarkan makna diri dari suatu individu yang memberikan rasa individualitas seperti komitmen, kejujuran, kredibilitas atau dominasi (E. Stets & Carter, 2006). Identitas peran didefinisikan sebagai makna yang diberikan individu kepada dirinya sendiri saat tampil peran apa pun seperti ayah, murid, guru, dll. Makna ini muncul oleh penilaian individu peran, budaya dan sosialisasi. Relasional/ Identitas peran adalah kombinasi dari makna bersama dan istimewa dikembangkan dari waktu ke waktu melalui interaksi (J. E. Stets, 2006). Identitas sosial/kelompok merujuk pada makna yang diidentikkan dengan kelompok dan lingkaran sosial. Kolektif/ Identitas sosial menciptakan ikatan dan rasa persatuan dan saling memberikan kekuatan untuk bertindak. Ketiga jenis identitas ini bertindak secara bersamaan, di situasi dan konteks yang berbeda. Pendekatan hierarki Stryker terhadap identitas menjelaskan bahwa individu berperilaku dalam situasi berdasarkan pencocokan identitas makna dengan situasi (Blackwell & Of, 2007) . Perilaku tergantung pada menonjol dan identitas yang berkomitmen (Jan E. Stets, 2016). Arti-penting identitas mengacu pada kemungkinan memohon identitas oleh diri individu dan orang lain dalam konteks sosial dan komitmen identitas menyebutkan ketergantungan hubungan individu pada spesifik peran dan identitas. Identitas yang lebih berkomitmen akan berperilaku lebih menonjol. Dan identitas yang lebih menonjol akan melakukan peran sesuai harapan terkait dengan identitas

Pengetahuan pada dasarnya adalah sumber daya ekonomi yang berharga dan sumber daya sosial bersemayam dalam pikiran manusia (Blumentritt & Johnston, 1999). Sebagai sumber pengetahuan dibuat dan disimpan oleh individu manusia sehingga individu berperan sebagai *knowledge holder*. *Identity theory* membantu menjelaskan peran individu sebagai *knowledge holder* dan perilaku berbagi pengetahuannya. *Identity theory* berfokus pada tiga

tingkatan untuk menjelaskan atau mendefinisikan identitas: individu/ identitas pribadi, identitas relasional/peran dan identitas kolektif/sosial (James, 1890). Peran individu sebagai *knowledge holder Identity* pada tiga tingkatan: *Personal identity*, *role identity* dan *social identity* dalam konteks sosial (Rauf et al., 2019). Dapat disimpulkan bahwa *knowledge holder Identity* adalah cara individu yang memiliki pengetahuan atau keahlian memandang diri mereka sendiri dan dirasakan oleh orang lain mencakup faktor-faktor seperti rasa memiliki profesi tertentu, nilai-nilai dan kepercayaan terkait dengan pengetahuan atau keahlian mereka, dan peran mereka dalam berbagi dan menyebarkan pengetahuan kepada orang lain.

Tabel 2. 5 State of The Art identity theory

No	Author	Key Findings
1.	(Erikson, 1980)	Individu melewati serangkaian tahapan sepanjang hidup mereka, masing-masing dengan tugas perkembangannya sendiri yang unik. keberhasilan penyelesaian tugas-tugas ini mengarah pada rasa identitas yang lebih kuat.
2.	(Kroger & Marcia, 2011)	Individu melewati empat tahap perkembangan identitas: <i>diffusion</i> , <i>foreclosure</i> , <i>moratorium</i> , dan <i>achievement</i> . Menunjukkan bahwa individu yang telah mengeksplorasi pilihan yang berbeda dan membuat komitmen yang kuat terhadap suatu identitas lebih cenderung memiliki kesadaran diri yang kuat.
3.	(Stryker & Burke, 2000)	Identitas individu dipengaruhi oleh jaringan sosial mereka dan bagaimana hal ini mempengaruhi sikap dan perilaku
4.	(Hogg et al., 2012)	Keanggotaan kelompok mempengaruhi sikap dan perilaku individu
5.	(Jan E. Stets, 2016).	Identitas menentukan dan mengatur perilaku diri individu, memainkan peran dan tindakan sosial, Identitas dapat dikategorikan menjadi tiga jenis: identitas orang, peran identitas, dan Identitas kelompok
6.	(E. Stets & Carter, 2006).	Identitas individu/Personal menggambarkan makna diri dari suatu individu yang memberikan rasa individualitas seperti komitmen, kejujuran, kredibilitas atau dominasi
7.	(Blackwell & Of, 2007)	individu berperilaku dalam situasi berdasarkan pencocokan identitas makna dengan situasi
8.	(James, 1890)	<i>Identity theory</i> berfokus pada tiga tingkatan untuk menjelaskan atau mendefinisikan identitas: individu/identitas pribadi, identitas relasional/peran dan identitas kolektif/sosial
9.	(Rauf et al., 2019)	Peran individu sebagai <i>knowledge holder Identity</i> pada tiga tingkatan: <i>Personal identity</i> , <i>role identity</i> dan <i>social identity</i> dalam konteks sosial

Ibnu Khaldun berusaha memilih kata yang paling tepat untuk menggambarkan konsep pengetahuan dan keterampilan. Dalam hal ini, Ibn Khaldun mengatakan bahwa, “malakah adalah pengetahuan” karena pengertian dari istilah kecakapan atau kebijaksanaan yang diartikulasikan olehnya berkaitan dengan kebiasaan atau kebiasaan (malakah) yang melibatkan tindakan dan pikiran (Masturi Irham et al., n.d.) Dengan demikian, menurutnya, “hasil pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang akan tertanam kuat (dalam pikiran)”. Pada titik ini, terlihat jelas bahwa Ibn Khaldun mencoba menghubungkan konsep “keterampilan” dengan istilah tersebut malakah. Lebih lanjut dia menjelaskan hal itu malakah memiliki dua fitur penting. Pertama, merupakan sesuatu yang melibatkan aktivitas fisik, dan kedua, merupakan tindakan yang telah berubah menjadi kebiasaan atau kebiasaan dan tertanam dalam pikiran seseorang sebagai hasil dari proses pelatihan dan tindakan yang berulang-ulang (Abdullah & My, 2018). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa istilah malakah mengacu pada keterampilan yang telah berubah menjadi kebiasaan individu karena pelatihan yang spesifik dan berulang.

Konsep “ilm al-malakah” atau “*knowledge of power*” Ibnu Khaldun dalam bukunya “The Muqaddimah” terkait dengan identitas pribadi seorang pemegang ilmu yang menekankan pentingnya kualitas pribadi seperti kecerdasan, kreativitas, dan keterampilan berpikir kritis dalam memperoleh dan menerapkan pengetahuan. Menurut Ibnu Khaldun, pengetahuan bukan hanya soal hafalan tetapi membutuhkan pemahaman yang lebih mendalam tentang prinsip-prinsip dan konsep-konsep yang mendasari yang mengatur bidang atau disiplin tertentu. Ini membutuhkan tingkat tertentu penguasaan pribadi, atau "malakah", yang dikembangkan melalui latihan dan pengalaman.

Berdasarkan uraian diatas identitas pribadi individu sebagai pemegang pengetahuan dibentuk oleh kemampuan kognitif, keadaan emosi, konteks sosial, dan nilai-nilai dan

keyakinan pribadi, yang dapat mempengaruhi pendekatan mereka untuk memperoleh dan menerapkan pengetahuan. Kedua konsep tersebut menekankan pentingnya mengembangkan pemahaman mendalam tentang *knowledge quality* dan peran kualitas pribadi seperti kreativitas dan keterampilan berpikir kritis dalam mencapai pemahaman tersebut. Secara keseluruhan menyoroti berbagai aspek perolehan dan penerapan pengetahuan.

A. Identitas personal pemegang pengetahuan (*Personal identity of knowledge holder*)

Identitas personal pemegang pengetahuan mengacu pada karakteristik unik, pengalaman, dan perspektif yang membentuk pemahaman individu dan interpretasi pengetahuan. Ini mencakup faktor-faktor seperti latar belakang budaya, pendidikan, kepercayaan, dan pengalaman pribadi mereka, yang memengaruhi cara mereka memperoleh, memproses, dan menerapkan pengetahuan. Memahami Identitas personal pemegang pengetahuan dapat menjadi penting dalam bidang seperti pendidikan dan penelitian, karena dapat membantu mengidentifikasi potensi bias atau kesenjangan dalam pemahaman yang dapat memengaruhi interpretasi dan penerapan pengetahuan.

Identitas personal pemegang pengetahuan menggambarkan bagaimana identitas pribadi terkait dengan persepsi individu tentang pengetahuan yang berharga dan bagaimana hal itu dapat mempengaruhi perilaku mereka sebagai pemegang pengetahuan, distributor, atau integrator. Ini juga menyoroti peran nilai dan keyakinan pribadi dalam membentuk pendekatan individu untuk berbagi pengetahuan dan pertimbangan etis. Akhirnya, ini menunjukkan bagaimana ekspektasi individu terhadap diri mereka di masa depan dapat memengaruhi identitas dan perkembangan pribadi mereka. (Rauf et al., 2019) Indikator Identitas pribadi pemegang pengetahuan: Persepsi pengetahuan, Value & Beliefs, Expected Future Self, Self-esteem & Self, Evaluation. (Wenger & Trayner, 2015) identitas pribadi individu dibentuk oleh partisipasi dalam komunitas praktik, yang mencakup faktor-faktor seperti tingkat keterlibatan

mereka, rasa memiliki, dan kemampuan mereka untuk berkontribusi secara berarti kepada komunitas.

(Nonaka & Toyama, 2015) pentingnya identitas pribadi dalam penciptaan dan berbagi pengetahuan dan berpendapat bahwa identitas pribadi seseorang dibentuk oleh *tacit knowledge* mereka, yang mencakup keterampilan, pengalaman, dan nilai-nilai mereka. (Leonard, 2011) identitas pribadi individu dibentuk oleh perspektif, pengalaman, dan keterampilan mereka yang unik, dan keragaman identitas ini merupakan pendorong utama kreativitas dan inovasi kelompok. (Argyris, 1977) identitas pribadi individu dibentuk oleh model mental mereka, yang merupakan asumsi dan keyakinan yang mereka pegang tentang dunia, dan model mental ini dapat memfasilitasi dan menghambat pembelajaran organisasi dan berbagi pengetahuan. identitas pribadi pemegang pengetahuan, menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti partisipasi masyarakat, *tacit knowledge*, keragaman perspektif, dan model mental dalam membentuk pendekatan individu untuk berbagi pengetahuan dan penerapannya.

H1a. Identitas personal pemegang pengetahuan akan memiliki pengaruh terhadap kualitas proses perolehan pengetahuan,

H1b. Identitas personal pemegang pengetahuan akan memiliki pengaruh terhadap kualitas proses implementasi pengetahuan

H1c. Identitas personal pemegang pengetahuan akan memiliki pengaruh terhadap keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan

H1d. Identitas personal pemegang pengetahuan akan memiliki pengaruh terhadap keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan

B. Identitas Peran pemegang pengetahuan (*Role identity of knowledge holder*)

Identitas peran sebagai pemegang pengetahuan mengacu pada cara di mana seorang individu merasakan dan mendefinisikan peran mereka dalam kaitannya dengan penciptaan,

berbagi, dan aplikasi pengetahuan. Ini mencakup rasa tanggung jawab mereka atas kualitas pengetahuan di bidangnya, kemampuan mereka untuk berkontribusi pada pengembangan pengetahuan baru, dan tingkat keterlibatan mereka dengan komunitas praktik. Identitas peran dapat dibentuk oleh faktor-faktor seperti pendidikan dan pelatihan, pengalaman pribadi, latar belakang budaya, dan identitas profesional. Memahami identitas peran individu dapat menjadi penting dalam bidang-bidang seperti pendidikan, penelitian, dan pembelajaran organisasi, karena dapat membantu mengidentifikasi potensi hambatan atau fasilitator untuk penciptaan dan berbagi pengetahuan yang efektif. (Rauf et al., 2019) Indikator identitas peran yaitu *knowledge Sharer, knowledge creator, knowledge Integrator, knowledge Acquirer*.

(C. Bereiter, 2002) menjelaskan bahwa identitas peran individu sebagai pemegang pengetahuan dibentuk oleh rasa tanggung jawab mereka terhadap kualitas pengetahuan di bidangnya, dan kemampuan mereka untuk berkontribusi pada pengembangan pengetahuan baru. (Lave & Etienne Wenger, 2016) menerangkan bahwa identitas peran individu sebagai pemegang pengetahuan dibentuk oleh partisipasi mereka dalam komunitas praktik, di mana mereka dapat belajar dari praktisi yang lebih berpengalaman dan secara bertahap mengambil peran dan tanggung jawab yang lebih kompleks. (Donald Schön, 1992) identitas peran individu sebagai pemegang pengetahuan dibentuk oleh kemampuan mereka untuk merefleksikan pengalaman mereka, belajar dari kesalahan mereka, dan terus meningkatkan praktik mereka. (Argyris, 1977) identitas peran individu sebagai pemegang pengetahuan dibentuk oleh kemampuan mereka untuk menantang asumsi, terlibat dalam dialog konstruktif, dan bekerja secara kolaboratif dengan orang lain untuk mengembangkan pengetahuan baru. Secara garis besar indikator identitas peran pemegang pengetahuan yaitu menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti tanggung jawab, partisipasi dalam komunitas praktik, refleksi, dan kolaborasi dalam membentuk pendekatan individu terhadap penciptaan dan berbagi pengetahuan

H2a. Identitas peran pemegang pengetahuan akan memiliki pengaruh terhadap kualitas

proses perolehan pengetahuan

H2b. Identitas peran pemegang pengetahuan akan memiliki pengaruh terhadap kualitas proses implementasi pengetahuan

H2c. Identitas peran pemegang pengetahuan akan memiliki pengaruh terhadap keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan

H2d. Identitas peran pemegang pengetahuan akan memiliki pengaruh terhadap keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan

C. Identitas sosial pemegang pengetahuan (*Social identity of knowledge holder*)

Identitas sosial pemegang pengetahuan mengacu pada bagaimana identitas pribadi individu sebagai pemegang pengetahuan dipengaruhi oleh konteks sosial mereka, termasuk keanggotaan mereka dalam kelompok sosial dan komunitas. Ini mencakup faktor-faktor seperti latar belakang budaya individu, jaringan sosial, dan norma serta nilai komunitas mereka, yang dapat membentuk pendekatan mereka untuk memperoleh, berbagi, dan menerapkan pengetahuan. Identitas sosial dapat memengaruhi perilaku individu sebagai pemegang pengetahuan, termasuk tingkat keterlibatan mereka dengan komunitas praktik, pendekatan mereka terhadap kolaborasi dan kerja sama tim, serta kesediaan mereka untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain. Memahami identitas sosial individu dapat menjadi penting dalam bidang-bidang seperti pendidikan, penelitian, dan pembelajaran organisasi, karena dapat membantu mengidentifikasi potensi hambatan atau fasilitator untuk penciptaan dan berbagi pengetahuan yang efektif dalam konteks sosial tertentu.

(Savolainen, 1993) identitas sosial individu sebagai pemegang pengetahuan dibentuk oleh rasa memiliki kelompok sosial atau komunitas tertentu, yang dapat mempengaruhi pendekatan mereka untuk mencari dan menggunakan informasi. (Rauf et al., 2019) Indikator *social identity* yaitu association, relationship, commitment, affiliation. (Carl Bereiter et al.,

2019) identitas sosial individu sebagai pemegang pengetahuan dibentuk oleh rasa tanggung jawab mereka terhadap kualitas pengetahuan di bidangnya, dan kemampuan mereka untuk berkontribusi pada pengembangan pengetahuan baru melalui kolaborasi dengan orang lain. Peneliti dalam identitas sosial pemegang pengetahuan menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti partisipasi dalam komunitas praktik, kolaborasi, menjadi bagian dari kelompok sosial, dan tanggung jawab atas kualitas pengetahuan dalam membentuk pendekatan individu terhadap penciptaan dan berbagi pengetahuan dalam konteks sosial tertentu.

H3a. Identitas sosial pemegang pengetahuan akan memiliki pengaruh terhadap kualitas proses perolehan pengetahuan

H3b. Identitas sosial pemegang pengetahuan akan memiliki pengaruh terhadap kualitas proses perolehan pengetahuan

H3c. Identitas sosial pemegang pengetahuan akan memiliki pengaruh terhadap kualitas proses implementasi pengetahuan

H3d. Identitas sosial pemegang pengetahuan akan memiliki pengaruh terhadap keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan)

D. Kinerja sumber daya manusia (*Human Resources performance*)

Telah banyak penelitian tentang dimensi kinerja karyawan di bidang sumber daya manusia, dan para ahli umumnya sepakat bahwa pendekatan multidimensi paling efektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan. (Koopmans et al., 2019) menemukan bahwa dimensi kinerja karyawan yang paling penting adalah kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif. Kinerja tugas mengacu pada kemampuan karyawan untuk melakukan tugas pekerjaan mereka secara efektif, sedangkan kinerja kontekstual mengacu pada kemampuan karyawan untuk berkontribusi pada budaya dan tujuan organisasi yang lebih luas, perilaku kerja kontraproduktif mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi organisasi, seperti

ketidakhadiran, pencurian, atau agresi di tempat kerja. Untuk mengurangi perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja, perlunya mendorong budaya kerja yang didasarkan pada nilai-nilai kolaborasi, kepercayaan, dan kebaikan, organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk berkontribusi secara positif, pentingnya kerjasama dalam mencapai tujuan bersama yang didasari oleh keinginan membantu sesama dalam kebaikan untuk mencari keridhaan Allah (H. Widianti, 2022)

Studi (Pulakos, 1995) menemukan bahwa pengetahuan pekerjaan, kemahiran tugas, dan kemampuan beradaptasi adalah dimensi terpenting untuk memprediksi kinerja pekerjaan secara keseluruhan di berbagai pekerjaan. Studi ini juga menemukan bahwa keterampilan interpersonal, seperti komunikasi dan kerja tim, merupakan prediktor penting dari kinerja pekerjaan. Pendekatan multi-dimensi untuk mengevaluasi kinerja karyawan adalah yang paling efektif, karena memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang kekuatan dan area karyawan untuk perbaikan. Dengan menggunakan berbagai metrik kinerja, organisasi dapat mengidentifikasi peluang untuk pengembangan dan pertumbuhan, serta memberikan umpan balik yang ditargetkan untuk membantu karyawan meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu. Studi yang diterbitkan dalam *Journal of Business and Psychology* oleh para peneliti di University of Iowa (Judge et al., 2001), (Higgins et al., 2003)(Judge et al., 1999) menemukan bahwa pengetahuan dan keterampilan khusus pekerjaan, komunikasi, kerja tim, dan kemampuan beradaptasi adalah dimensi terpenting dari kinerja karyawan di berbagai industri. (J., 2014), mengidentifikasi kepemimpinan, inisiatif, dan etika kerja sebagai dimensi kunci dari kinerja karyawan.

(Drucker, 1993) kinerja karyawan dapat diukur dari segi efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Efisiensi mengacu pada seberapa baik seorang karyawan menggunakan sumber daya untuk menyelesaikan tugas, efektivitas mengacu pada seberapa baik seorang karyawan mencapai tujuan dan sasaran, dan produktivitas mengacu pada kuantitas dan kualitas pekerjaan

yang dihasilkan. (Katz, 1974) mengidentifikasi tiga dimensi utama kinerja karyawan, termasuk keterampilan teknis (pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan), keterampilan manusia (kemampuan untuk bekerja dengan baik dengan orang lain dan berkomunikasi secara efektif), dan keterampilan konseptual (kemampuan untuk berpikir kritis dan memecahkan masalah).

Tabel 2. 6 Kinerja sumber daya manusia Dan Indikator

No	Penulis	indikator
1.	(Koopmans et al., 2019)	Produktivitas, kualitas kerja, kehadiran, dan keselamatan
2.	(Pulakos, 1995)	Profesional, kerja tim, kemampuan beradaptasi, dan inisiatif
3.	(Judge et al., 2001),	Kinerja tugas, kinerja kontekstual, produktifitas
4.	(Higgins et al., 2003)	Pencapaian tujuan, kepuasan kerja, loyalitas
5.	(Judge et al., 1999)	Kinerja tugas, loyalitas, produktifitas
6.	(J., 2014)	Produktivitas, kualitas kerja, keterampilan komunikasi, kerja tim
7.	(Drucker, 1993)	Kualitas pekerjaan, kerja tim, inovasi
8.	(Katz, 1974)	Keterampilan teknis, keterampilan manusia, keterampilan konseptual

2.7.2 Malakah knowledge quality (MKQ)

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemashlhatan umat manusia .Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Di dalam surah Ar-Rohman ayat ke 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan kemahakuasaan Allah SWT (Haluty, 2014). Hubungan antara proses pencarian ilmu memiliki pengaruh yang sangat besar tidak hanya pada cara pengetahuan diperoleh tetapi juga dalam cara pengetahuan itu dikuasai, diterapkan, dan mengarah pada pengembangan sikap dan aspek spiritual seseorang. kepakaran yang komprehensif merupakan aspek penting dan esensi dalam tegaknya peradaban Islam

dalam sejarah umat manusia. Islam mengakui dan menekankan nilai pengetahuan yang diperoleh melalui proses pendidikan karena pengetahuan ini adalah salah satu aspek yang membedakan manusia dari yang lain (Khambali, 2015). Menurut Ibn Khaldun (1332-1406 M), belajar adalah proses seumur hidup di mana ia memiliki kekuatan untuk sepenuhnya mengubah individu dari orang yang bodoh menjadi orang yang berpengetahuan dan benar-benar tercerahkan. Hal ini telah dibuktikan melalui pengamatan dan tanda-tanda yang jelas bahwa pengetahuan memiliki kekuatan untuk mengubah seseorang menjadi lebih baik dari sebelumnya. Dengan demikian, umat manusia mampu menginternalisasi dan menerapkan pengetahuan serta nilai-nilai yang didapat darinya untuk membawa rasa kesempurnaan dalam hidupnya (Long, 2015).

Malakah merupakan penguasaan dan kepakaran yang melibatkan persediaan mental untuk proses pengisian ilmu secara holistik sehingga bisa mengimplementasikan dengan sebaik mungkin (Thuraya, 2015). Perpaduan antara proses malakah akan menghasilkan suatu ilmu yang dapat meningkatkan pemikiran seseorang (Othman et al., 2017) Secara ringkasnya, malakah adalah penguasaan dan kepakaran di dalam sesuatu bidang ilmu secara mendalam dan unik (Thuraya, 2015).

Indikator dari *Malakah knowledge quality* (MKQ) yang dikembangkan dalam penelitian ini yang didukung dengan konsep Malakah by Ibn Khaldun ada 4 yaitu: **kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan.** Ada hubungan positif diantaranya yaitu ketika karyawan memperoleh pengetahuan berkualitas tinggi dan menerapkannya secara efektif, mereka lebih mungkin bekerja dengan baik dalam pekerjaan mereka. Selain itu, ketika karyawan secara kognitif dan afektif terlibat dalam perolehan dan penerapan pengetahuan, mereka lebih mungkin termotivasi untuk menerapkan pengetahuan itu dalam pekerjaan mereka,

yang mengarah pada peningkatan kinerja. Secara keseluruhan, berinvestasi dalam pengembangan dan pelatihan karyawan dapat mengarah pada perolehan dan penerapan pengetahuan yang lebih baik, yang dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ke 4 yang diajukan adalah:

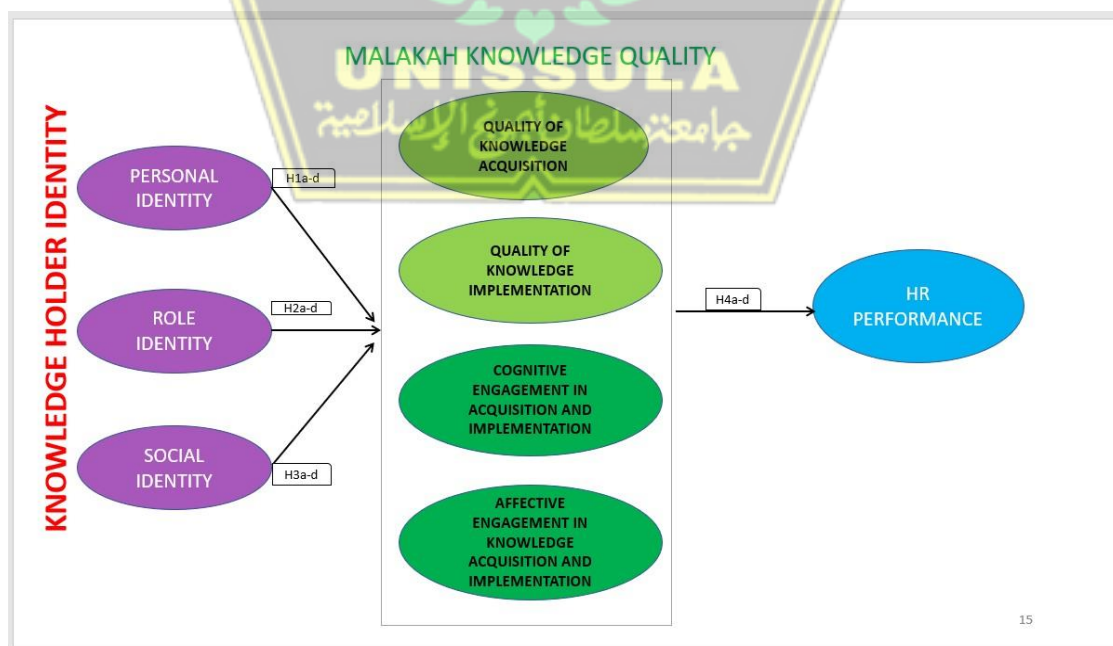
H4a. Kualitas proses perolehan pengetahuan, yang tinggi akan mempengaruhi Kinerja sumber daya manusia

H4b. Kualitas proses implementasi pengetahuan yang tinggi akan mempengaruhi Kinerja sumber daya manusia

H4c. Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, yang tinggi akan mempengaruhi Kinerja sumber daya manusia

H4d. Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan yang tinggi akan mempengaruhi Kinerja sumber daya manusia

Berdasarkan kajian pustaka secara lengkap dan komprehensif, model empirik penelitian dapat di sajikan pada gambar 2.9.



Gambar 2. 9 Model Empirik Penelitian

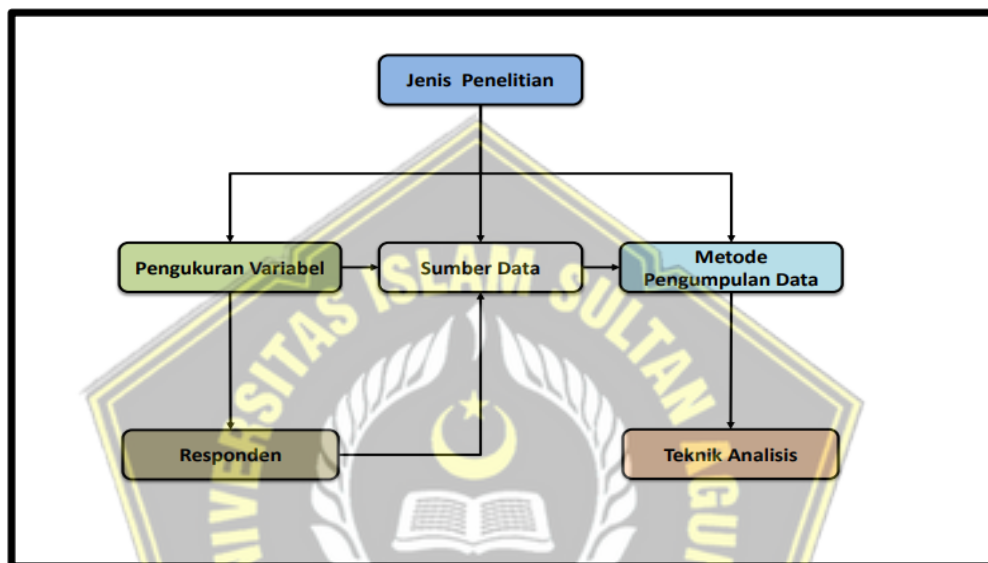
Gambar 2.9 menggambarkan bahwa identitas diri yang mencakup *personal identity*, *role identity* serta *social identity* akan memicu meningkatnya (MKQ) : Kualitas proses perolehan pengetahuan, , kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif proses perolehan dan implementasi pengetahuan, keterikatan afektif proses perolehan dan implementasi pengetahuan.



BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini menyajikan tahapan-tahapan proses penelitian yang digunakan untuk disertasi ini yang nantinya dapat menjelaskan tentang tujuan dari penelitian. Sistematika yang akan tersajikan dalam bab ini seperti yang terlihat pada Gambar 3.1 sebagai berikut :



Gambar 3. 1 Alur Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah “**Explorasi dan Explanatory Research**” atau penelitian yang bersifat mengeksplorasi makna dan pengembangan pengukuran konsep baru dan menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis (Payne and Grey, 2014), metode ini akan menjelaskan konsep baru sebagai sebuah variabel novelty dengan variabel lain pada model yang akan diteliti. Pendekatan ini digunakan dengan dasar bahwa ada dua tujuan pokok yang dihasilkan dari Explanatory dan Research.

Tahap explorasi bertujuan untuk membangun konsep baru *Malakah Knowledge Quality* (MKQ) berikut pengukurannya. Terdapat tiga kegiatan penelitian yaitu:

1. Meta Analisis dengan menggunakan *Open Knowledge Maps* (Kraker et al., 2016)).
2. Melakukan *focus group discussion (FGD)* dengan para ahli yang expert di bidang manajemen, keislaman dan individu untuk mengembangkan item-item pengukuran dari konsep baru. Teknik analisis data menggunakan empat tahapan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teknik ini dimulai dari proses pengumpulan data dengan memilih topik kajian, menentukan pengkajian literatur, mengembangkan kategori / analisis sub unit dan mengembangkan instrument sampai dapat ditarik kesimpulan berupa konsep baru.
3. Melakukan validitas item-item pengukuran hasil focus group discussion (FGD) dengan responden terpilih.

Sedangkan pada penelitian **tahap explanatory research** bertujuan untuk membangun model empirik tentang anteseden dan konsekuensi dari *Malakah Knowledge Quality (MKQ)*. Pada penelitian explanatory research, peneliti melakukan validasi pengukuran model dengan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu individu perguruan tinggi di eks karasidenan Pekalongan untuk mengukur dan menguji antar variabel antecedent dan variabel konsekuen dari konsep baru.

3.2. Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan pengukuran 8 variabel yakni Identitas personal pemegang pengetahuan (*Identitas personal pemegang pengetahuan*), identitas peran pemegang pengetahuan (*Role identity of a knowledge holder*), identitas social pemegang pengetahuan (*Identitas sosial pemegang pengetahuan*), kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, dan kinerja sumber daya manusia.

Indikator masing-masing variabel disajikan Tabel 3.1

Tabel 3. 1 Pengukuran Variabel

NO	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER
1.	Identitas personal pemegang pengetahuan mengacu pada karakteristik unik, sifat, dan kualitas yang menentukan individu yang memiliki pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persepsi pengetahuan 2. Peradaban yang lebih baik 3. Keberlangsungan masa depan 4. Penentu masa depan 5. Evaluasi 	(Jan E. Stets, 2016). (James, 1890) (Rauf et al., 2019)
2.	Identitas peran pemegang pengetahuan mengacu pada seperangkat keyakinan, nilai, dan perilaku yang menentukan bagaimana individu merasakan dan melakukan peran mereka sebagai pemegang pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individu yang membagikan pengetahuan 2. Pencipta pengetahuan 3. Membangun pengetahuan 4. Memiliki akses dan memanfaatkan pengetahuan yang efektif 	(Jan E. Stets, 2016). (James, 1890) (Rauf et al., 2019)
3.	Identitas sosial pemegang pengetahuan mengacu pada bagaimana identitas individu sebagai pemegang pengetahuan dipengaruhi oleh keanggotaan mereka dalam berbagai kelompok sosial atau komunitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asosiasi 2. Hubungan 3. Komitmen 4. Afiliasi 	(Jan E. Stets, 2016). (James, 1890) (Rauf et al., 2019)
4.	Kualitas proses perolehan pengetahuan merupakan perolehan pengetahuan yang mengacu pada akurasi, relevansi, dan kedalaman pengetahuan yang diperoleh individu dengan menyeimbangkan <i>senses, mind, and heart</i> .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sumber utama 2. Akurasi sumber dan ketepatan sumber 3. Tingkat konteks 4. Kebutuhan individu atau kelompok 5. Menyeimbangkan penggunaan indera, akal dan hati 	(Ibn Khaldûn, 2015),(Soo & Christinesooutseduau, 2003). (Kulkarni et al., 2006) (Rao & Osei-Bryson, 2007) (Durcikova & Gray, 2008) (Yoo et al., 2011) Hesti Widiанти 2023
5.	Kualitas proses implementasi pengetahuan mengacu pada sejauh mana individu mengimplementasikan pengetahuan secara efektif dan efisien dalam praktik , serta memastikan bahwa pengetahuan yang diperoleh dapat diterjemahkan ke dalam tindakan dengan cara yang konsisten dengan praktik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berbagai format 2. Memberikan manfaat 3. Nilai integritas 4. Nilai akuntabilitas 	(Ibn Khaldûn, 2015),(Soo & Christinesooutseduau, 2003). (Kulkarni et al., 2006) (Rao & Osei-Bryson, 2007) (Durcikova & Gray, 2008) (Yoo et al., 2011) Hesti Widiанти 2023

terbaik dan mencapai hasil yang maksimal serta dapat memberikan manfaat.

- | | | |
|--|--|--|
| <p>6. Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan mengacu pada tingkat upaya dan pemrosesan mental yang diinvestasikan seseorang dalam proses memperoleh dan menerapkan pengetahuan.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas komunikasi 2. kualitas isi pengetahuan 3. Kemampuan berfikir kritis dan kreatif 4. Kolaborasi dan kerjasama | <p>(Ibn Khaldûn, 2015),(Soo & Christinesooutseduau, 2003). (Kulkarni et al., 2006) (Rao & Osei-Bryson, 2007) (Durcikova & Gray, 2008) (Yoo et al., 2011)
Hesti Widianti 2023</p> |
| <p>7. Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan mengacu pada tingkat hubungan atau keterlibatan emosional yang dimiliki seseorang dalam proses akuisisi dan mengimplementasikan serta sejauh mana manfaat pengetahuan dapat diterapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap social yang positif 2. Tindakan spiritualitas 3. Aturan dan regulasi | <p>(Ibn Khaldûn, 2015),(Soo & Christinesooutseduau, 2003). (Kulkarni et al., 2006) (Rao & Osei-Bryson, 2007) (Durcikova & Gray, 2008) (Yoo et al., 2011)
Hesti Widianti 2023</p> |
| <p>8. Kinerja SUMBER DAYA MANUSIA mengacu pada tingkat produktivitas, efisiensi, dan efektivitas yang ditunjukkan oleh seorang individu dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Produktifitas 2. Kualitas pekerjaan 3. Keahlian berkomunikasi 4. Teamwork 5. Penelitian 6. Pengabdian 7. Pengajaran | <p>UU Guru Dan Individu (J., 2014)
(Koopmans et al., 2019)</p> |

Sumber : kajian beberapa hasil penelitian untuk pengembangan Disertasi, 2024

3.3. Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup :

A. Data Primer

Menurut (Ajayi, 2017) data primer adalah data yang langsung didapatkan oleh peneliti dari sumber pertama. Data primer dalam penelitian ini adalah individu perguruan tinggi di wilayah eks karasidenan Pekalongan yang berupa tanggapan responden terhadap variabel penelitian identitas personal pemegang pengetahuan, identitas peran pemegang

pengetahuan, Identitas sosial pemegang pengetahuan, Kualitas proses perolehan pengetahuan, Kualitas proses implementasi pengetahuan, Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan dan kinerja sumber daya manusia.

B. Data Sekunder

Menurut (Ajayi, 2017) data sekunder adalah data yang sudah ada dan dikumpulkan oleh dibuat oleh orang lain. Data tersebut diperoleh dari Dasboard LLDIKTI Wilayah IV Jawa Tengah maupun dari literatur-literatur lainnya.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner *online* melalui *link online form* yang dibagikan kepada responden yang memenuhi kriteria sampel yang ditentukan sebelumnya sehingga dapat memberikan tanggapan atas pernyataan kuesioner. Peneliti memberikan penjelasan mengenai tujuan survey serta pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden berikut tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden.

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang diajukan kepada responden yang mencakup pertanyaan angket terbuka dan tertutup. Pertanyaan tertutup merupakan pertanyaan dimana jawaban responden telah dibatasi oleh peneliti sehingga menutup kemungkinan untuk menjawab panjang lebar sesuai dengan jalan pemikirannya. Jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert melalui skala pengukuran 7 (tujuh) point guna meminimalisir kesalahan pengukuran dan lebih presisi (Munshi, 2014). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) cukup tidak setuju, (4) netral, (5) cukup setuju, (6) setuju, (7) sangat setuju.

Pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan memberikan kebebasan responden sesuai dengan jalan pikirannya. Kuesioner selain dibagikan secara langsung kepada responden juga dibagikan melalui link online form dan email sesuai kriteria sampel. Peneliti memberikan penjelasan mengenai tujuan survey serta pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden berikut tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden.

3.5. Populasi dan Sampel

A. Populasi

Penentuan populasi pada **tahap explorasi** bertujuan untuk mendapatkan sampel terkait uji validitas konstruks dari *Malakah Knowledge Quality* (MKQ) sebagai variabel baru. Penentuan Populasi **tahap explanatory research** Penelitian pada tahap ini untuk menguji model empirik yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Populasi menurut (Silalahi, 2015) merupakan wilayah Populasi studi ini adalah individu perguruan tinggi yang ada di wilayah eks karasidenan Pekalongan yaitu 18 Perguruan tinggi sejumlah 1.036 individu yang terdistribusi di kab Brebes, kab Tegal, kota Tegal, kab Pemalang, kab pekalongan, kota Pekalongan dan Batang. Data tersebut diperoleh dari Dashboard laman LLDIKTI wilayah 6 Jawa Tengah <https://dashboard-lldikti6.kemdikbud.go.id/#>.

B. Sampel

Menurut (Shukla, 2020) sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili. Satuan yang dipilih dari populasi sebagai sampel harus mewakili semua jenis karakteristik. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel **tahap explorasi** diambil dari populasi individu secara random sampling dengan target perolehan minimal 100 responden. Metode pengambilan sampel pada

tahap explanatory research adalah purposive sampling. Langkah-langkah untuk mengambil subjek menjadi sampel ini dilakukan dengan cara:

- 1) Menentukan perguruan tinggi yang akan dijadikan tempat penelitian yaitu perguruan tinggi yang ada di eks karasidenan Pekalongan.
- 2) Menentukan subjek yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah individu yang sudah mempunyai jabatan fungsional akademik

Metode pengumpulan sampel menggunakan teknik purposive sampling, artinya berdasarkan karakteristik populasi yaitu perguruan tinggi eks karasidenan Pekalongan, Menurut (Hair et al., 2012) ukuran sampel untuk model SEM minimal 100 atau lebih besar. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *krejcie* dan *morgan* sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel. Perhitungan pengambilan sampel menggunakan rumus *krejcie* dan *morgan* sebagai berikut :

$$n = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P (1 - P)}{(N - 1) \cdot d^2 + \lambda^2 \cdot P (1 - P)}$$

Dimana

N = ukuran sampel;

N = ukuran Populasi;

λ^2 = nilai Chi Kuadrat (3,841);

P = proporsi populasi;

D = galat pendugaan (*margin of error*)

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel dan nilai Chi kuadrat (λ^2) = 3,841. Dari hasil perhitungan sampel dengan menggunakan rumus *Krejcie* dan *Morgan* untuk populasi **1.036** maka sampel yang dibutuhkan **281** individu.

Untuk menentukan proporsi dilakukan penentuan jumlah sampel pada masing- masing PTS dengan menentukan proporsinya sesuai dengan jumlah individu yang mempunyai jabatan fungsional pada PTS yang diteliti. Jumlah sampel setiap PTS didapatkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$N = \frac{n}{S} \times n$$

N = Jumlah sampel tiap PTS

n = Jumlah populasi tiap PTS

S = Jumlah total populasi disemua PTS

Kuesioner didistribusikan ke 18 perguruan tinggi swasta Jawa Tengah di eks-karesidenan Pekalongan, yaitu Perguruan tinggi di Kabupaten Pekalongan, Kota Pekalongan, Kabupaten Tegal, Kota Tegal, Kabupaten Brebes, Kabupaten Pemalang, Kabupaten Batang. Hasil yang didapatkan dari masing-masing proporsional random sampling adalah sebagai berikut

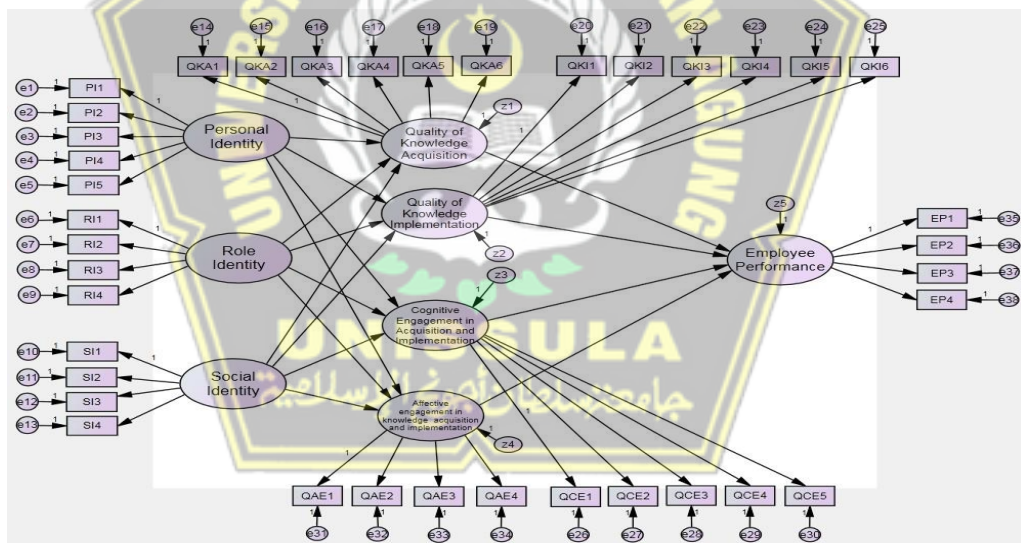
Tabel 3. 2 Distribusi Questioner

No	Nama Perguruan Tinggi	P	Rumus	S
1.	Universitas Pekalongan	161	(161/1036) *281	44
2.	Universitas MuhammadiyahPekajangan	130	130/1036) *281	35
3.	Universitas Pancasakti	190	190/1036) *281	51
4.	Universitas Bhamada Slawi	78	78/1036) *281	21
5.	Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS)	112	112/1036) *281	30
6.	Institut Teknologi dan Sains NU Pekalongan	49	49/1036) *281	13
7.	STKIP Nahdlatul Ulama Kabupaten Tegal	20	20/1036) *281	5
8.	Institut Teknologi dan BBisnis Adias	23	23/1036) *281	6
9.	AKBID Harapan Ibu pekalongan	8	8/1036) *281	3
10.	Akademi Analis Kesehatan Pekalongan	8	8/1036) *281	3
11.	STMIK YMI Tegal	12	12/1036) *281	4
12.	Akademi Keperawatan Al-Hikmah	12	12/1036) *281	3
13.	Politeknik Harapan Bersama	125	125/1036) *281	33

14.	Politeknik Muhammadiyah Tegal	36	36/1036) *281	10
15.	Politeknik Purbaya	16	16/1036) *281	4
16.	Politeknik Stibisnis	24	24/1036) *281	7
17.	Politeknik Trisila Dharma	15	15/1036) *281	4
18.	Politeknik Baja Tegal	17	17/1036) *281	5
Jumlah		1036		281

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada tahap *eksploratory* menggunakan EFA (*exploratory factor analysis*) dan CFA (*confirmatory factor analysis*) untuk memvalidasi item pengukuran (construct validity). Untuk menganalisis data tahap *explanatory research* dalam penelitian ini digunakan ini digunakan *the Structural Equation Model (SEM)* dari paket Software Amos 24.0. Structure Equation Model *malakah knowledge quality* disajikan Gambar 3.2.



Gambar 3. 2 Structure Equation Model malakah knowledge quality

Adapun Persamaan Struktural (structural equation) yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar variabel laten adalah:

- 1) Kualitas proses perolehan pengetahuan = β_1 identitas personal + β_2 identitas peran + β_3 identitas sosial + Z_1
- 2) Kualitas proses implementasi pengetahuan = β_4 identitas personal + β_5 identitas peran + β_6 identitas sosial + Z_2

- 3) Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan = β_7 identitas personal + β_8 identitas peran + β_9 identitas sosial + Z_3
- 4) Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan = β_{10} identitas personal + β_{11} identitas peran + β_{12} identitas sosial + Z_4
- 5) Kinerja sumber daya manusia = β_{13} Kualitas proses perolehan pengetahuan + β_{14} kualitas proses implementasi pengetahuan + β_{15} Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan + β_{16} Keterikatan Afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan + Z_5

3.7. Teknik Analisis The Structural Equation Modelling (SEM)

Adapun Teknik dalam menganalisis pengolahan data penelitian dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Uji Asumsi

Uji asumsi pada penelitian ini mencakup evaluasi normalitas, evaluasi Outliers, evaluasi multikolinearitas yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Evaluasi Normalitas

Syarat dalam melakukan terpenuhinya asumsi normalitas dengan melihat di standar estimate pada penggunaan maximum likelihood estimation technique. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan criteria Critical Ratio (CR) sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01 (1%)

b. Evaluasi Outliers.

Outliers adalah observasi dengan nilai-nilai ekstrim baik secara univariat maupun multivariate yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimiliki dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya. Kemudian Outliers pada dasarnya dapat muncul dalam empat kategori:

1. Outliers muncul dikarenakan kesalahan prosedur seperti kesalahan dalam entry data ataupun kesalahan mengkoding data

2. Outliers muncul karena keadaan khusus yang memunculkan profil data yang dimilikinya lebih dari yang lain dimana terdapat penjelasan mengenai penyebab timbulnya nilai ekstrim tersebut.
3. Outliers muncul tanpa alasan tetapi diketahui penyebabnya atau tidak ada penjelasan mengenai sebab-sebab kemunculan nilai ekstrim tersebut.
4. Outliers muncul dalam range nilai yang ada, tetapi apabila dikombinasikan dengan variabel lainnya memunculkan kombinasi tidak lazim atau sangat ekstrim dan hal ini disebut dengan multivariate outliers. Outlier dapat dilihat dari jarak mahalanobis (mahalanobis distance).

c. Evaluasi Multikolinearitas dan Singularity

Dalam mendeteksi kemunculan multikolinieritas dan singularitas dari determinan matrik kovarians dengan melihat ditandainya nilai determinan matriks kovarian yang sangat kecil atau mendekati nol sehingga memberikan indikasi adanya problem multikolinieritas atau singularitas. Sehingga hal yang perlu dilakukan dengan mengeluarkan variabel yang menyebabkan hal tersebut. Setelah asumsi-asumsi SEM dilihat, hal berikutnya adalah melakukan kriteria yang akan kita gunakan untuk mengevaluasi model dan pengaruh-pengaruh yang ditampilkan dalam model

d. Pengujian Residual

Tahap ini merupakan tahap untuk melakukan interpretasi dan modifikasi bagi model-model yang tidak memenuhi syarat-syarat pengujian. Menurut Ferdinand (2011) memberikan pedoman untuk mempertimbangkan perlu tidaknya modifikasi sebuah model dengan melihat jumlah residual yang dihasilkan model tersebut. Batas keamanan untuk jumlah residual adalah 0.05%. Bila jumlah residual \geq (lebih besar atau sama dengan) 0.05% dari semua residual kovarians yang dihasilkan oleh model cukup besar (yaitu > 2.00), maka cara lain dalam memodifikasi adalah dengan mempertimbangkan

untuk menambah sebuah alur baru terhadap model yang diestimasi. Nilai residual value yang lebih besar dari 2.00 diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistik pada tingkat 0.05% dan residual yang signifikan ini menunjukkan adanya prediction error yang substansial untuk sepasang indikator.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam melakukan pengolahan data diperlukan terlebih dahulu pengujian kualitas indikator variabel tersebut. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan koefisien cronbach alpha guna mengestimasi reliabilitas dan validitas setiap skala (indikator observarian).

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji validitas dari indikator pada setiap konstruk. Meskipun variabel yang akan diuji sudah diuji oleh penelitian sebelumnya namun karena pertimbangan perbedaan waktu 85 dan kondisi dalam melakukan penelitian maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas kembali. Nilai instrument yang diukur dinyatakan valid, bila semua indikator yang digunakan benar-benar mewakili konstruk yang diteliti dengan score loading factor minimal 0,6 (Silalahi, 2015) atau sama dengan yang diteliti dengan score loading atau Jika nilai koefisien indikator masingmasing konstruk lebih besar dua kali dari masing-masing standard errornya, maka dikatakan bahwa indikator valid

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel yang menunjukkan tingkat dimana variabel independen dianggap bebas dari kesalahan (error free). Guna uji reliabilitas adalah untuk mengukur konsistensi data yang dikumpulkan oleh peneliti, Menurut (Ghozali, 2011) dikatakan bahwa variabel atau konstruk dikatakan reliabel bila Alpha Cronbach $> 0,600$ dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{K r}{1 + (K-1) r}$$

Keterangan:

K = Jumlah item pertanyaan

r = rata-rata korelasi item pertanyaan

Uji reliabilitas konstuk dalam penelitian ini menggunakan program AMOS untuk mengetahui apakah suatu indikator memiliki derajat kesesuaian yang baik dalam sebuah model 1 dimensi. Undimensional merupakan asumsi yang digunakan dalam menghitung reliabilitas yang menggambarkan ukuran konsistensi dari indikator yang mengindikasikan sebuah konstruk. Uji reliabilitas pada dasarnya merupakan sebuah uji untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali di obyek yang sama. Ada dua cara untuk melihat construct reliability dan variance extracted, yang keduanya memiliki cut off value masing-masing minimal 0.70 dan 0.50. Hasil perhitungan dari pengujian construct reliability dan variance extracted diuraikan sebagai berikut: pertama, uji reliabilitas akan memberikan nilai reliabilitas konstruk yang baik dan diterima adalah ≥ 0.70 . Uji reliabilitas dalam SEM dapat diperoleh melalui rumus sebagai berikut :

$$\text{Reliabilitas Konstruk} = \frac{(\text{Jumlah standar Loading})^2}{\text{Jml. std Loading}^2 + (\text{Jml kesalahan pengukuran})}$$

Keterangan:

jumlah standar loading diperoleh dari standardized loading untuk tiaptiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan computer

Kedua, uji reliabilitas akan memberikan nilai reliabilitas konstruk yang baik dan diterima bila nilai yang dapat diterima adalah minimal 0.05, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Variance Extrakte} = \frac{(\text{Jumlah standar Loading})^2}{(\text{Jml.kuadran std Loading})^2 + (\text{Jml kesalahan pengukuran})}$$

3. Evaluasi kriteria goodness of fit

Untuk melakukan evaluasi terhadap pengujian sebuah model terhadap kriteria goodness of fit, maka perlu melakukan uji kesesuaian dan cut off value dalam pengujian sebuah model. Model dapat diterima atau ditolak, dapat dilihat dari:

a. χ^2 – Chi-Square Statistik.

Uji Chi-Square dan probabilitas yaitu ukuran kesesuaian model berbasis Maximum Likelihood (ML) atau ukuran fundamental dari overall fit adalah likelihood ratio chi square (χ^2). Sebuah model dianggap baik atau memuaskan apabila memiliki nilai Chi - Square yang rendah. Semakin kecil nilai Chi-Square semakin baik model tersebut dan dapat diterima berdasarkan probabilitas dengan cut off value sebesar $p > 0.05$ atau $p > 0.10$.

b. RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)

Adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi Chi-Square Statistic dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA menunjukkan goodness-of-fit yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai $\text{RMSEA} \leq$ (lebih kecil atau sama dengan) 0.08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah close fit dari model dapat dilihat berdasar degrees of freedom.

c. GFI (Goodness of Fit Index)

Merupakan pengukuran non statistik yang memiliki rentang nilai berkisar antara 0 (poor fit) sampai dengan 1.0 (perfect fit). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah 'better fit. Jadi nilai yang mendekati angka 1 akan dinilai bahwa model yang telah diuji memiliki nilai yang bagus.

d. AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)

Nilai AGFI yang direkomendasikan untuk diterima apabila memiliki nilai ≥ 0.90 .

e. Cmin/df (The Minimum Sample Discrepancy Functions)

Adalah sebuah ukuran yang diambil dari nilai yang ada di Chi-Square kemudian dibagi dengan degree of freedom (df). Model data dikatakan fit apabila nilai Cmin/df (The Minimum Sample Discrepancy Function) \leq (lebih kecil atau sama dengan) 2.00.

f. TLI (Trucker Lewis Indeks)

Adalah indeks kesesuaian incremental yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model. Nilai TLI dapat dikatakan fit apabila nilai yang diharapkan atau direkomendasikan untuk diterima sebagai model yaitu \geq (lebih besar atau sama dengan) 0.90 dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan a very good fit

g. CFI (Comparative Fit Index)

Adalah ukuran kesesuaian model berbasis komparatif dengan membandingkan model yang diuji dengan null model. Nilai CFI berkisar antara 0 sampai dengan 1. CFI \geq (lebih besar atau sama dengan) 0.90 dikatakan model fit dengan data. CFI yang mendekati 1 mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi. Nilai yang direkomendasikan adalah CFI ≥ 0.95 .

Dengan demikian indeks-indeks yang dapat digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah seperti yang diringkas dalam tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Indeks Pengujian Kelayakan Model

Goodness of fit index	Cut-off value
X ² – Chi Square	Diharapkan kecil
Significance Probability	≥ 0,05
RMSEA	≤ 0,08
GFI	≥ 0,90
AGFI	≥ 0,90
CMIN/ DF	≤ 2,00
TLI	≥ 0,95
CFI	≥ 0,95

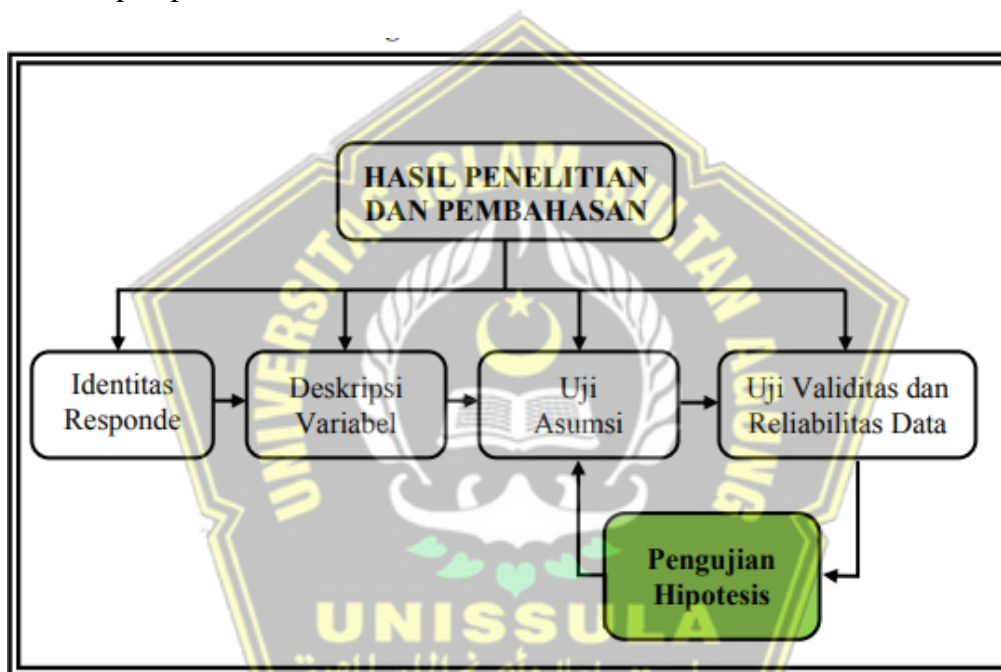
Sumber : (Ferdinand, 2011)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab 4 hasil penelitian dan pembahasan ini menjawab masalah dan tujuan penelitian. Rincian Bab ini mencakup pembahasan terkait pemaknaan konsep *Malakah knowledge Quality* (MKQ) berikut pengukurannya. Selanjutnya disajikan : Identitas responden, deskripsi variabel, uji asumsi, uji validitas dan reliabilitas, pengujian hipotesis dan pengaruh total. Secara piktografis nampak pada Gambar 4.1

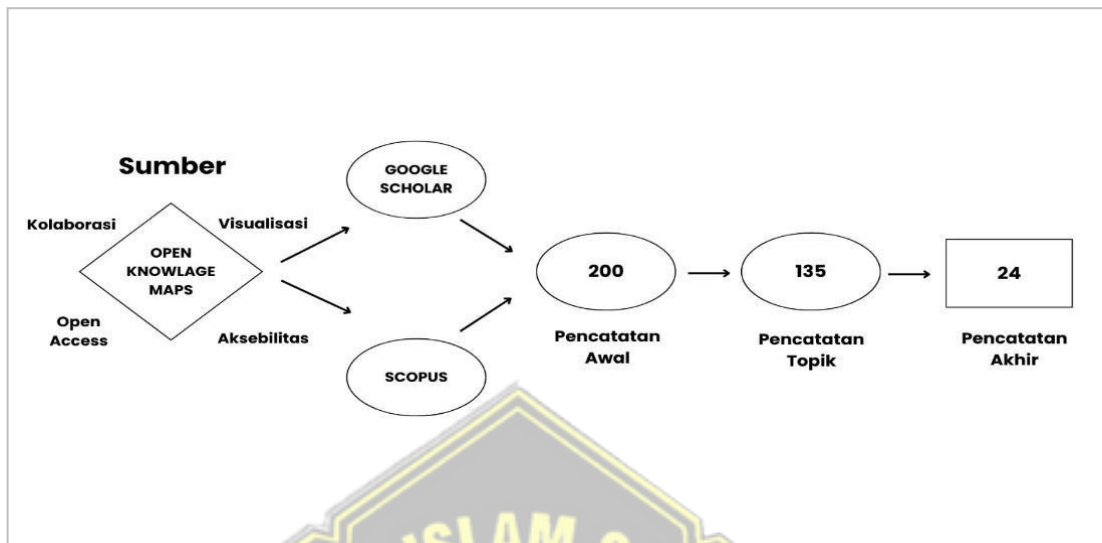


Gambar 4. 1 Piktograf Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian pada **tahap explorasi**, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Studi dokumentasi untuk melakukan *explorasi* makna dan pengembangan konsep baru. Meta Analisis dengan menggunakan *Open Knowledge Maps (OKM)*, (OKM) adalah sebuah platform pencarian ilmiah yang memungkinkan pengguna untuk menemukan dan menjelajahi pengetahuan akademis secara visual. Platform ini

menyajikan hasil pencarian dalam bentuk peta konsep yang memungkinkan pengguna untuk melihat hubungan antara topik-topik yang berbeda dalam bidang ilmu tertentu.

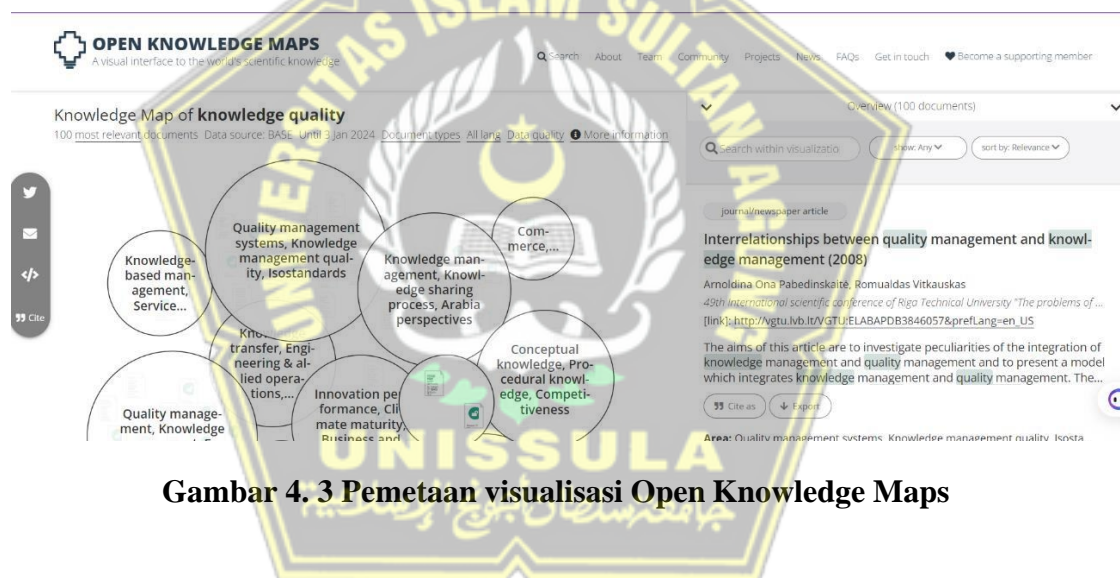


Gambar 4. 2 Metadata Analisis *Knowledge Quality*

Hasil penelusuran literatur tersebut, dianalisis pada *keypoints* kelemahan sebagai hasil *review* kritis sehingga memberikan satu rujukan dan referensi bagi peneliti dalam membentuk konsep baru dan pengembangan model dengan mengintegrasikan *human capital* pada dimensi *knowledge quality* dan manajemen pengetahuan pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan serta konsep malakah by Ibnu Khaldun sehingga dapat membentuk dan mengembangkan konsep baru yaitu *Malakah Knowledge Quality (MKQ)*

2. Hasil *Open Knowledge Maps (OKM)* telah ditemukan bahwa penelitian manajemen pengetahuan (KM) sudah banyak diteliti, namun studi yang ada masih memiliki beberapa kelemahan **Pertama** masih sedikit praktek KM di di level individu, padahal pengetahuan individu adalah prasyarat dan dasar untuk penciptaan pengetahuan **kedua** hanya focus pada penerapan pengetahuan dan mengabaikan penciptaan pengetahuan dilevel organisasi **ketiga** orientasinya KM masih berkisar pada tataran ukuran

transaksional, material dan belum memasukan nilai nilai yang holistik (religius). Sedangkan penelitian *Knowledge quality* pada **human capital** sudah dikembangkan oleh banyak peneliti sebelumnya, namun studi yang ada masih memiliki beberapa kelemahan **pertama** masih hanya fokus pada *body of knowledge* saja belum pada proses penciptaan pengetahuan berkualitas **kedua** belum melibatkan aspek jiwa dan raga serta aspek hubungan vertikal (spiritualitas), adanya *research gap* dalam *Resource based theory* dalam dimensi *human capital* yaitu *knowledge quality* dan *manajemen pengetahuan* pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan sehingga hasil penelitian tersebut menyisakan ruang untuk mengelaborasi konsep baru berdasar nilai islam yaitu *Malakah Knowledge Quality (MKQ)*.



Gambar 4. 3 Pemetaan visualisasi Open Knowledge Maps

3. Kegiatan *Focus Group Discussion (FGD)* telah dilakukan 3 kali, kegiatan FGD (Focus Group Discussion) yang pertama digunakan untuk mengumpulkan informasi, pandangan, dan pendapat. dilakukan dalam suasana diskusi terbuka dan terstruktur, yang memungkinkan peserta untuk saling berinteraksi dan bertukar pendapat dengan tujuan utama dari FGD adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang konsep *Malakah* dari Ibnu Khaldun dihadiri 12 orang terdiri dari pakar *Islamic word view* (1 orang) dan mahasiswa S3 manajemen, kegiatan *focus group discussion*

(FGD) kedua, digunakan untuk melakukan pengembangan konsep baru yang dihadiri oleh 8 peserta yang terdiri dari para ahli yang *expert* di bidang manajemen (1 orang), keislaman (1 orang) dan individu (6 Orang) untuk mendapatkan review dan masukan item-item pengukuran indikator *Malakah Knowledge Quality (MKQ)*, Kegiatan *focus group discussion* (FGD) ketiga digunakan untuk memaknai dan memvalidasi item indikator yang akan diukur dari konsep *Malakah Knowledge Quality (MKQ)* sehingga diperoleh *face validity*. *Focus group discussion* (FGD) dihadiri juga oleh para ahli yang *expert* di bidang manajemen (2 orang) dan sebagai pakar keislaman khususnya hukum islam dan filsafat islam (dua orang). Hasil dari *face validity* ini menghasilkan **16 skala** pengukuran, dari skala sebelumnya yaitu **24 skala**. Selanjutnya untuk mendapatkan validitas konstruks peneliti melakukan penyebaran kuesioner secara *online* dengan *google form* kepada 100 responden individu di LLDIKTI wilayah IV Jawa Tengah. Hasil tersebut di tabulasi untuk dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan melakukan uji *exploratory factor analysis* (EFA) dan *confirmatory factor analysis* (CFA). Hasil validasi item pengukuran (*construct validity*) dengan menggunakan uji *exploratory factor analysis* (EFA) dan *confirmatory factor analysis* (CFA), sebagaimana disarankan oleh (Cooper, 1995), maka diperoleh 4 indikator dengan 16 item pengukuran .

4. Wawancara dengan 10 (sepuluh) individu untuk memastikan kembali bahwa pengukuran *Malakah Knowledge Quality (MKQ)* dapat dipahami dengan baik oleh individu. Hasil dari indikator yang diperoleh dilakukan wawancara kembali untuk memastikan bahwa pengukuran konsep *Malakah Knowledge Quality (MKQ)* dapat dengan baik oleh individu.

Adapun kesimpulan hasil pemaknaan dan pengukuran variable *Malakah Knowledge Quality (MKQ)* sebagai berikut :

1) Kualitas proses perolehan pengetahuan

Tanggapan beberapa informan terkait pemaknaan “Kualitas proses perolehan pengetahuan” sebagai berikut

Informan 1	Sebagai seorang pendidik, mengkolaborasikan akal, pikiran, dan hati penting karena melakukan pekerjaan dianggap sebagai ibadah
Informan 2	Dalam mengembangkan pendekatan pengajaran yang efektif dan bermakna, penting untuk mengintegrasikan akurasi, relevansi, dan kedalaman pengetahuan dengan seimbang senses, mind, dan heart
Informan 3	kualitas perolehan pengetahuan dipandang sebagai sesuatu yang melibatkan akal, pikiran, dan hati dan lebih menekankan pentingnya mengintegrasikan aspek-aspek tersebut dalam proses pendidikan dan pengajaran
Informan 4	Kualitas perolehan pengetahuan harus menekankan pentingnya menyampaikan pengetahuan dengan penuh rasa tanggung jawab dan kepedulian . Hal ini mencakup tidak hanya aspek akademis, tetapi juga aspek emosional dan psikologis dari proses pembelajaran
Informan 5	berproses dengan logika, berpikir kritis , dan menggunakan empati .
Informan 6	Menggunakan pikiran, akal, dan hati dalam proses perolehan pengetahuan
Informan 7	Memperoleh pengetahuan dengan berpikir jernih, analitis, dan penuh perhatian .
Informan 8	Dalam perolehan pengetahuan menggabungkan akal, pikiran, dan hati untuk memberikan pemahaman yang baik.
Informan 9	Memperoleh pengetahuan melalui pemikiran logis, analisis kritis , dan kepedulian terhadap lingkungan
Informan 10	Dalam perolehan pengetahuan mengintegrasikan akal, pikiran, dan hati .
Hasil kesimpulan dari beberapa informan dapat dimaknai bahwa kualitas perolehan pengetahuan individu berupa kualitas perolehan pengetahuan oleh individu, dengan fokus pada akurasi, relevansi, dan kedalaman pengetahuan yang diperoleh. Hal ini melibatkan keseimbangan input dari indera, pikiran, dan perasaan untuk memastikan pemahaman yang holistic, Pemahaman yang holistik merujuk pada pemahaman yang komprehensif dan menyeluruh terhadap suatu konsep atau topik.	

2) Kualitas proses implementasi pengetahuan

Tanggapan beberapa informan terkait pemaknaan “Kualitas proses implementasi pengetahuan” adalah sebagai berikut :

Informan 1	Sebagai seorang individu, tidak hanya bertugas untuk menyampaikan materi dan pengetahuan, tetapi juga untuk memastikan bahwa pengetahuan tersebut dapat diterapkan dan dipahami.
Informan 2	Transfer pengetahuan melalui kegiatan praktis di industri
Informan 3	Praktis dan aplikasi pengetahuan dalam kehidupan sehari-hari merupakan aspek penting dalam mengevaluasi kualitas pengetahuan.
Informan 4	Penting untuk memastikan bahwa pengetahuan yang diperoleh oleh individu tidak hanya akurat dan relevan, tetapi juga dapat diaplikasikan dalam konteks dunia nyata
Informan 5	Kemampuan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan orang lain merupakan aspek penting dalam mengembangkan kualitas pengetahuan
Informan 6	kualitas pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk menghargai keragaman pengetahuan dan sudut pandang yang berbeda
Informan 7	Menerapkan pengetahuan yang saya miliki dengan cara mengaitkan teori dengan praktik dalam setiap pengajaran yang saya lakukan.
Informan 8	Memastikan bahwa pengetahuan yang disampaikan dapat diterapkan oleh orang lain dalam kehidupan nyata dengan memberikan contoh kasus dan situasi yang relevan.
Informan 9	Dalam proses implementasi pengetahuan, menggunakan pengalaman pribadi dan pengetahuan yang dimiliki untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam
Informan 10	Mengintegrasikan pengetahuan baru yang diperoleh melalui riset dan pengalaman lapangan ke dalam materi pengajaran agar relevan dan mutakhir.

Hasil kesimpulan dari beberapa informan dapat dimaknai bahwa kualitas implementasi pengetahuan mengacu pada sejauh mana individu mengimplementasikan pengetahuan secara efektif dan efisien dalam praktik, serta memastikan bahwa pengetahuan yang diperoleh dapat diterjemahkan ke dalam tindakan dengan cara yang konsisten dengan praktik terbaik dan mencapai hasil yang maksimal serta dapat memberikan manfaat. Kualitas perolehan pengetahuan dipandang sebagai suatu hal yang kompleks dan holistik. Individu-individu menekankan pentingnya aspek akademis, praktis, emosional, dan sosial dalam proses pendidikan dan pembelajaran, dan juga menyoroti pentingnya berpikir kritis, berkomunikasi, berkolaborasi, dan menghargai keberagaman dalam mengembangkan kualitas pengetahuan. Selain itu, penerapan pengetahuan dalam kehidupan sehari-hari juga dianggap penting. Dengan demikian, kualitas perolehan pengetahuan melibatkan berbagai aspek yang saling terkait dan saling memperkuat.

3) Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan

Tanggapan beberapa informan terkait pemaknaan “keterikatan kognitif dalam proses perolehan dan implementasi pengetahuan”

Informan 1	Perlu adanya motivasi yang tinggi yang perlu disampaikan kepada orang lain agar orang lain dapat tergerak untuk mengimplementasikan ilmu yang didapat bisa bermanfaat untuk masyarakat
Informan 2	Individu harus mampu mendorong keterlibatan kognitif dalam proses perolehan dan implementasi pengetahuan.
Informan 3	Memberikan contoh dan teladan kepada orang lain
Informan 4	Individu dapat mendorong keterlibatan kognitif dengan mendorong diskusi, tanya jawab, dan pemecahan masalah dalam konteks proses pembelajaran
Informan 5	Individu yang mendorong keterlibatan kognitif mahasiswa dalam proses pembelajaran dan memberikan teladan yang baik juga mencerminkan konsep "Ihsan" dalam Islam. Hal ini menunjukkan bahwa dalam ajaran Islam, nilai-nilai keilmuan dan pendidikan sangat ditekankan, dan upaya untuk mengajarkan ilmu dengan penuh kesadaran dan kecerdasan dianggap sebagai bentuk pengabdian yang mulia
Informan 6	Individu yang mendorong keterlibatan kognitif dan menggunakan kata-kata yang lembut, mudah diterima, dan mulia dalam berinteraksi yang mencerminkan sikap kesabaran, pengertian, dan kebaikan dalam berkomunikasi.
Informan 7	Individu yang mendorong keterlibatan kognitif dengan menggunakan kata-kata yang lembut dan mudah diterima menunjukkan kecerdasan emosional dalam berinteraksi
Informan 8	Keterlibatan kognitif sangat penting dalam proses implementasi. Sebagai individu, selalu berusaha untuk mendorong mahasiswa agar aktif terlibat dalam proses berpikir, bertanya, dan mencari solusi.
Informan 9	Menggunakan berbagai metode untuk meningkatkan keterlibatan kognitif
Informan 10	Menggunakan kata-kata yang memotivasi dan memberikan dorongan positif.
<p>Hasil kesimpulan dapat dimaknai pada tingkat upaya dan pemrosesan mental yang diinvestasikan seseorang dalam proses memperoleh dan menerapkan pengetahuan. Keterlibatan kognitif dalam akuisisi dan implementasi pengetahuan membutuhkan motivasi yang tinggi, peran aktif dari individu dalam pembelajaran, dan keteladanan sebagai contoh yang baik. Keterlibatan kognitif dalam akuisisi dan implementasi pengetahuan merupakan hal yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Individu perlu mendorong keterlibatan kognitif melalui berbagai cara, seperti menggunakan metode</p>	

pembelajaran efektif, mendorong diskusi, tanya jawab, dan pemecahan masalah, serta memberikan teladan yang baik. Semua ini menunjukkan bahwa keterlibatan kognitif tidak hanya melibatkan aspek-aspek intelektual, tetapi juga aspek emosional, moral, dan spiritual. Dengan demikian, keterlibatan kognitif merupakan bagian integral dari proses pembelajaran yang holistik, yang mencakup berbagai aspek keilmuan, karakter, dan interaksi dengan sesama.

4) **Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan**

Tanggapan beberapa informan terkait pemaknaan “keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan” adalah sebagai berikut :

Informan 1	Seorang individu harus dapat melibatkan emosional dalam memperoleh dan mengimplementasikan pengetahuan diantaranya, Mampu menciptakan Lingkungan yang nyaman dan memberikan umpan balik positif, dan menciptakan iklim yang inklusif.
Informan 2	Pengetahuan akademik yang baik, sikap / prilaku yang terpuji dan ketrampilan yang diinginkan industri merupakan muara dari sebuah pendidikan, sikap dan keterampilan memudahkan untuk mencapai keinginan yang sudah direncanakan sebelumnya
Informan 3	Keterlibatan afektif dalam proses perolehan dan implementasi pengetahuan penting dalam mencapai hasil yang diinginkan , Sebagai individu berusaha untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung perkembangan emosional mahasiswa, mendorong sikap social yang positif, dan memberikan pemahaman tentang nilai spiritualitas.
Informan 4	Keterlibatan afektif dapat membantu mengimplementasikan pengetahuan dengan lebih baik dan mencapai hasil yang diinginkan , dan memahami pentingnya ketaatan hukum agama.
Informan 5	Hubungan emosional yang kuat dengan pengetahuan dapat mempengaruhi sejauh mana pengetahuan tersebut dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari
Informan 6	Dengan menggabungkan keterlibatan afektif, sikap social yang positif, dan pemahaman akan aturan dan regulasi, dapat membantu mengimplementasikan pengetahuan dengan penuh kesadaran dan mencapai hasil yang diinginkan dalam kehidupan mereka.
Informan 7	keterlibatan emosional dalam proses akuisisi pengetahuan sangat penting.
Informan 8	Penting untuk memahami bahwa keterlibatan emosional juga memainkan peran kunci dalam implementasi pengetahuan.
Informan 9	Keterlibatan emosional mencakup rasa antusiasme dan motivasi dalam belajar .

Informan 10	Keterlibatan afektif mendorong untuk mengeksplorasi dimensi spiritualitas karena aspek spiritualitas memainkan peran penting dalam penerapan pengetahuan.
Hasil kesimpulan dapat dimaknai mengacu pada tingkat hubungan atau keterlibatan emosional yang dimiliki seseorang dalam proses akuisisi dan mengimplementasikan serta sejauh mana manfaat pengetahuan dapat diterapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.	

Setelah selesai pada tahap pertama maka dilanjutkan hasil penelitian dan pembahasan untuk **tahap explanatory research sebagai berikut :**

4.1. Identitas Responden

Bagian ini menyajikan gambaran statistik tentang kondisi responden. Deskripsi responden ini memberikan beberapa informasi singkat tentang kondisi responden yang disurvei. Penelitian ini dilakukan selama 2 (dua) bulan dari bulan desember 2023 dan Januari 2024 melalui penyebaran kuesioner dilakukan dengan dua cara yang pertama adalah mendatangi dan menghubungi pimpinan Perguruan tinggi serta bagian kepegawaian di setiap perguruan tinggi dengan membawa surat permohonan penelitian dengan lampiran rekomendasi penelitian dari Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan kepala LLDIKTI Wilayah 6 Jawa Tengah selanjutnya responden mengisi kuesioner melalui *google form* yang disebarkan kepada individu yang memiliki kriteria penelitian dengan meminta bantuan kepada pimpinan serta bagian terkait untuk mengisi kuesioner yang dibagikan serta mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh perguruan tinggi yang melibatkan individu sehingga peneliti bisa menjelaskan secara langsung kepada responden disaat pengisian kuesioner.

Dengan mempertimbangkan waktu penelitian maka di dapatkan jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian sebanyak 234 responden berasal dari 18 Perguruan Tinggi di wilayah eks karasidenan Pekalongan yaitu : Universitas Pekalongan, Universitas Muhammadiyah Pekajangan, Universitas Pancasakti, Universitas Bhamada Slawi, Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS), Institut Teknologi dan Sains NU Pekalongan, STKIP Nahdlatul Ulama Kabupaten Tegal, Institut Teknologi dan Bisnis Adias, AKBID Harapan Ibu

pekalongan, Akademi Analis Kesehatan Pekalongan, STMIK YMI Tegal, Akademi Keperawatan Al-Hikmah, Politeknik Harapan Bersama, Politeknik Muhammadiyah Tegal, Politeknik Purbaya, Politeknik Stibisnis, Politeknik Trisila Dharma, Politeknik Baja Tegal. Hasil pengumpulan data responden dapat diolah karena ukuran sampel minimal berkisar 100 – 150 bisa digunakan untuk diolah dengan SEM (Hair et al., 2012). Hasil pengumpulan data selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Hasil Pengumpulan Data

No.	Keterangan	Jumlah Responden
1.	Kuesioner yang disebar	281
2.	Kuesioner yang masuk	250
3.	Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	15
4.	Kuesioner yang diolah	234

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Jumlah sampel dalam penelitian yang di sebar ke Individu sebanyak 281 responden yang berada di wilayah eks karesidenan pekalongan, namun dari waktu yang ditentukan hanya 250 responden yang merespon, dengan response rate sebesar $(250/281) \times 100\% : 88,9\%$. Dari 250 kuesioner yang di respon oleh responden ternyata yang dapat digunakan sebanyak 234, sehingga respon rate sebesar $(234/250) \times 100\% : 94\%$. Sebagian responden mengisi diluar waktu yang telah ditentukan, dan sebagian tidak mengembalikan kuesioner dengan alasan sibuk serta tidak mau mengisi karena tidak ada waktu, sedangkan alasan kuesioner tidak dapat digunakan adalah karena responden mengisi data asal asalan seperti mengisi umur yang tidak sesuai, lama bekerja juga tidak sesuai.

Tabel 4.3 Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Nama Perguruan Tinggi	Jumlah
1	Akademi Keperawatan Al-Hikmah	3
2	Akademika Analisa Kesehatan Pekalongan	3
3	AKBID Harapan Ibu pekalongan	3
4	Institut Teknologi dan BBisnis Adias	6
5	Institut Teknologi dan Sains NU Pekalong	13
6	Politeknik Baja Tegal	5
7	Politeknik Harapan Bersama	33
8	Politeknik Muhammadiyah Tegal	10
9	Politeknik Purbaya	4
10	Politeknik Stibisnis	7
11	Politeknik Trisila Dharma (Politeknik Pancasakti)	4
12	STKIP Nahdlatul Ulama Kabupaten Tegal	5
13	STMIK YMI Tegal	4
14	Universitas Bhamada Slawi	16
15	Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS)	19
16	Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan	28
17	Universitas Pancasakti	45
18	Universitas Pekalongan	26
Total		234

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Deskripsi responden dalam hal ini dapat disajikan sesuai karakteristik responden berikut :

4.2. Deskripsi Responden

Untuk analisis pendahuluan, akan disajikan deskripsi mengenai karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner responden yang menjadi obyek penelitian.

Deskripsi responden dalam hal ini dapat diuraikan meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja dan tingkat Pendidikan dan wilayah tempat responden bekerja, yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi Responden

No.	Karakteristik Responden	Dimensi	Jumlah	Prosentase
1.	Usia	25 - 35 Tahun	97	41%
		36 - 45 Tahun	95	41%
		46 - 55 Tahun	35	15%
		Lebih dari 55 Tahun	7	3%
2.	Jenis kelamin	Laki-laki	104	44%
		Perempuan	130	56%

3. Masa Kerja	1 - 5 Tahun	75	32%
	6 - 10 Tahun	94	40%
	11 - 15 Tahun	32	14%
	16 - 20 Tahun	18	8%
	21 - 25 Tahun	8	3%
	Lebih dari 25 Tahun	7	3%
4. Pendidikan	S2	226	97%
	S3	8	3%

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.4. Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 234 responden, ditunjukkan bahwa dari 134 responden berusia 25 – 45 sebanyak 82 persen, hal ini menunjukkan responden yang merupakan individu dimungkinkan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah perempuan lebih banyak daripada jumlah lelaki, sebanyak 56 persen. Data karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dijelaskan bahwa responden dengan masa kerja terbanyak adalah 5-10 tahun, yang mendominasi responden dengan prosentase 94 persen, Individu dengan masa kerja 5 hingga 10 tahun di perguruan tinggi biasanya telah mengembangkan keterampilan pengajaran dan penelitian yang kuat selama periode tersebut, telah membangun jaringan profesional yang luas, memperoleh pengalaman dalam mengelola kelas, telah melakukan penelitian yang signifikan dalam bidang studi. Berdasarkan tingkat pendidikan ditunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir didominasi lulusan S2 sebesar 97%.

4.3. Deskripsi Variabel

Untuk mendapatkan gambaran atas data penelitian yang dikumpulkan maka perlu melakukan analisis deskripsi variabel yaitu teknik analisis indeks dengan dilakukan pembobotan dari kriteria skoring masing-masing indikator (Ferdinand, 2011). Analisis ini dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif rerata dan nilai indeks pada skala 1 sampai dengan 7 sebagai tanda penilaian atas persepsi responden. Pernyataan persepsi responden akan mendapat skor 1 yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan skor 7 yaitu sangat setuju. Perhitungan nilai indeks indikator dilakukan pada setiap indikator dari masing-masing variabel

yang diteliti yaitu Identitas personal pemegang pengetahuan, identitas peran pemegang pengetahuan, identitas social pemegang pengetahuan, kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, dan kinerja sumber daya manusia.

Melihat nilai jawaban responden pada skala 1 sampai dengan skala 7, maka angka indeks yang dihasilkan dari angka 1 sampai dengan 7, sehingga kategorisasi jawaban menggunakan ketentuan ketentuan rentang (r) = skor rata-rata tertinggi hingga skor rata-rata terendah yaitu $r = 7-1 = 6$. Interpretasi nilai indeks dengan menggunakan kriteria 3 kotak (*three box method*) atau (k) = 3 dan didapatkan panjang kelas atau interval kelas = (P) = r / k , maka rentang nilai sebesar 6 ini dibagi menjadi 3 sehingga akan menghasilkan rentang nilai sebesar 2 ($6/3$). Nilai angka 2 akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks. Adapun interpretasi nilai indeks dari tree box method adalah sebagai berikut:

NI = 1.0 s/d 3.0 Dikategorikan RENDAH

NI = 3.01 s/d 5.0 Dikategorikan SEDANG

NI = 5.01 s/d 7.0 Dikategorikan TINGGI

Tabel 4.5 Deskripsi Rata-Rata skor Variabel

No.	Variabel	Nilai Indeks	Kategori
1.	Identitas personal pemegang pengetahuan	6,0974	Tinggi
2.	Identitas peran pemegang pengetahuan	6,0641	Tinggi
3.	Identitas sosial pemegang pengetahuan	5,9967	Tinggi
4.	Kualitas proses perolehan pengetahuan	6,1076	Tinggi
5.	Kualitas proses implementasi pengetahuan	6,1260	Tinggi
6.	Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan	6,1143	Tinggi
7.	Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan	6,1396	Tinggi
8.	Kinerja sumber daya manusia	6,0622	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Hasil dari skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan dalam kuesioner ini akan dideskripsikan sebagai berikut:

a. Identitas personal pemegang pengetahuan

Indikator variabel Identitas personal pemegang pengetahuan (PI) meliputi : Persepsi pengetahuan, Peradaban yang lebih baik, Keberlangsungan masa depan, Penentu masa depan. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dapat di sajikan pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Identitas personal pemegang pengetahuan(PI)

N o.	Indikator	1	2	3	4	5	6	7	Jml	Nilai Indeks	Kate gori
1.	Persepsi pengetahuan	5	1	1	6	31	61	129	234	6,2308	Tinggi
		5	2	3	24	155	366	903	1458		
2.	Peradaban yang lebih baik	3	3	5	6	35	81	101	234	6,0513	Tinggi
		3	6	15	24	175	486	707	1416		
3.	Keberlangsungan masa depan	3	1	0	14	31	79	106	234	6,1197	Tinggi
		3	2	0	56	155	474	742	1432		
4.	Penentu masa depan	4	1	4	10	50	77	88	234	5,9231	Tinggi
		4	2	12	40	250	462	616	1386		
5.	Evaluasi	3	0	1	7	33	87	103	234	6,1624	Tinggi
		3	0	3	28	165	522	721	1442		
									Rata-Rata	6,0974	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Data pada Tabel 4.6. diatas memberikan informasi bahwa rata-rata keseluruhan nilai indeks rata-rata jawaban responden terhadap variabel Identitas personal pemegang pengetahuan(PI) sebesar 6.09, dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum individu telah mempunyai identitas diri sebagai pemegang pengetahuan (orang yang mempunyai pengetahuan) yang tinggi dalam diri, artinya individu yang memiliki persepsi pengetahuan yang luas, berkontribusi pada peradaban yang lebih baik, memperhatikan keberlangsungan masa depan, dan menjadi penentu masa depan yang positif, dengan menggunakan pengetahuan dan wawasan yang luas untuk membantu membentuk masa depan yang lebih baik bagi individu, masyarakat, dan dunia pada umumnya, namun masih ada yang belum memiliki identitas diri sebagai pemegang pengetahuan karena beberapa alasan di antaranya keterbatasan akses dan sumber daya, kurangnya kesempatan dan dukungan, **tuntutan tugas dan beban**

kerja yang tinggi, ketidakmampuan untuk beradaptasi, dan faktor personal yang memengaruhi kemampuan mereka. Dalam mengatasi hal ini, penting bagi institusi pendidikan dan masyarakat untuk memberikan dukungan, sumber daya, dan lingkungan yang memungkinkan individu untuk berkembang dan mengembangkan identitas personal yang baik.

b. Identitas peran pemegang pengetahuan

Indikator variabel Identitas peran pemegang pengetahuan meliputi : Individu yang membagikan pengetahuan, pencipta pengetahuan, membangun pengetahuan, memiliki akses dan memanfaatkan pengetahuan yang efektif.

Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Identitas peran pemegang pengetahuan

No	Indikator	1	2	3	4	5	6	7	Jml	Nilai Indeks	Kategori
1.	Individu yang membagikan pengetahuan	3	0	1	12	31	80	107	234	6,1453	Tinggi
		3	0	3	48	155	480	749	1438		
2.	Pencipta pengetahuan	1	2	5	16	50	90	70	234	5,8291	Tinggi
		1	4	15	64	250	540	490	1364		
3.	Membangun pengetahuan	2	0	2	7	29	93	101	234	6,1795	Tinggi
		2	0	6	28	145	558	707	1446		
4.	Memiliki akses dan memanfaatkan pengetahuan yang efektif	3	1	2	8	32	91	97	234	6,1026	Tinggi
		3	2	6	32	160	546	679	1428		
Rata - Rata									6,0641	Tinggi	

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Data Tabel 4.7. tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata nilai indeks keseluruhan jawaban responden pada variabel Identitas peran pemegang pengetahuan(RI) yang diukur dengan 7 indikator adalah sebesar 6.06. Nilai indeks tersebut masuk dalam kategori tinggi.

Hasil ini memberikan informasi bahwa seorang individu dikatakan memiliki peran sebagai pemegang pengetahuan yang baik adalah ketika individu aktif dalam membagikan pengetahuan, terlibat dalam penciptaan dan pembangunan pengetahuan, serta mampu memanfaatkan pengetahuan secara efektif. Individu tersebut berperan sebagai fasilitator dalam

proses pembelajaran, berkontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan melalui riset, publikasi, dan inovasi, serta terlibat dalam diskusi ilmiah dan kolaborasi dengan rekan sejawat. Mereka juga memiliki akses yang baik terhadap sumber daya pengetahuan dan teknologi, serta mampu memanfaatkannya secara efektif dalam proses pengajaran, penelitian, dan pengembangan pribadi, namun masih ada yang belum memiliki beberapa alasan mengapa masih ada individu yang belum memiliki perannya sebagai pemegang pengetahuan, yaitu termasuk keterbatasan akses dan sumber daya, kurangnya kesempatan untuk terlibat dalam penciptaan pengetahuan, hambatan dalam membangun pengetahuan melalui kolaborasi, serta kendala dalam memanfaatkan pengetahuan secara efektif. Dalam mengatasi hal ini, perlu adanya dukungan institusi pendidikan dan lingkungan kerja yang memungkinkan individu untuk aktif dalam berbagai peran sebagai pemegang pengetahuan.

c. Identitas sosial pemegang pengetahuan

Indikator variabel Identitas sosial pemegang pengetahuan meliputi : Asosiasi, Hubungan, Komitmen, Afiliasi Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dapat di sajikan pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Identitas sosial pemegang pengetahuan

No	Indikator	1	2	3	4	5	6	7	Jml	Nilai Indeks	Kategori
1.	Asosiasi	2	2	0	9	44	94	83	234	6,0128	Tinggi
		2	4	0	36	220	564	581	1407		
2.	Hubungan	3	1	1	10	30	96	93	234	6,0897	Tinggi
		3	2	3	40	150	576	651	1425		
3.	Komitmen	0	2	0	13	53	102	64	234	5,9017	Tinggi
		0	4	0	52	265	612	448	1381		
4.	Afiliasi	1	1	1	14	38	105	74	234	5,9829	Tinggi
		1	2	3	56	190	630	518	1400		
									Rata-Rata	5,9967	Tinggi

Data Tabel 4.8. tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata nilai indeks keseluruhan jawaban responden pada variabel Identitas sosial pemegang pengetahuan (SI) yang diukur dengan 7 indikator adalah sebesar 5.99. Nilai indeks tersebut masuk dalam kategori tinggi.

Hasil ini memberikan informasi bahwa rata-rata individu memiliki identitas sosial sebagai pemegang pengetahuan yang baik, terlihat dari keterlibatan dalam asosiasi yang relevan, menjalin hubungan yang kuat, memiliki komitmen terhadap kelompok sosial atau komunitas akademis, dan memperlihatkan afiliasi yang kuat terhadap nilai-nilai bersama. Ini mencakup keterlibatan dalam berbagai kelompok sosial atau komunitas yang berkaitan dengan bidang keahliannya, serta menjalin hubungan yang kuat dengan rekan sejawat dan mahasiswa. Selain itu, individu tersebut juga memiliki komitmen dan afiliasi yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan kelompok sosial atau komunitas akademis tempat mereka terlibat, namun masih ada individu yang belum memiliki identitas sosial tersebut dimungkinkan kurangnya keterlibatan dalam komunitas akademis, kurangnya jaringan profesional yang kuat, kurangnya afiliasi dengan kelompok sosial atau komunitas yang relevan, atau kurangnya komitmen terhadap tujuan bersama dalam lingkungan akademis. Selain itu, faktor-faktor seperti kurangnya dukungan institusi, kesulitan dalam membangun hubungan yang kuat, atau perubahan lingkungan kerja juga dapat memengaruhi kemampuan individu untuk mengembangkan identitas sosial yang kuat sebagai pemegang pengetahuan.

d. Malakah knowledge quality (MKQ)

Indikator variabel *Malakah Knowledge Quality (MKQ)* meliputi : **Kualitas proses perolehan pengetahuan** (Berbagai sumber, Akurasi Sumber dan Ketepatan, Tingkat konteks, Memenuhi kebutuhan indra, pikiran, dan hati) , **Kualitas proses implementasi pengetahuan** (berbagai format, Manfaat pengetahuan , Integritas (al amin), Akuntability (Tsiqah)), **Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan** (Communication quality, Quality of knowledge content , Creative Critical thinking, Kolaborasi) **Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan** (Sikap sosial, Tindakan spiritualitas, Ketatan regulasi). Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dapat di sajikan pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel *Malakah Knowledge Quality (MQK)*

No	Variabel	Indikator	1	2	3	4	5	6	7	Jml	Nilain Indeks	Kategori
1.	Kualitas proses perolehan pengetahuan	Berbagai sumber	3	0	0	9	26	88	108	234	6,2094	Tinggi
			3	0	0	36	130	528	756	1453		
		Akurasi Sumber dan Ketepatan	2	0	1	8	33	100	90	234	6,1197	Tinggi
			2	0	3	32	165	600	630	1432		
		Tingkat konteks	1	1	0	10	34	104	84	234	6,0897	Tinggi
			1	2	0	40	170	624	588	1425		
		Memenuhi kebutuhan	2	0	2	10	40	102	78	234	6,0085	Tinggi
			2	0	6	40	200	612	546	1406		
indra, pikiran, dan hati	1	1	2	9	35	92	94	234	6,1111	Tinggi		
	1	2	6	36	175	552	658	1430	6,1076			
Rata-Rata										6,1076	Tinggi	
2.	Kualitas proses implementasi pengetahuan	berbagai format	1	2	2	7	30	104	88	234	6,1068	Tinggi
			1	4	6	28	150	624	616	1429		
		Manfaat pengetahuan	1	1	2	12	31	88	99	234	6,1239	Tinggi
			1	2	6	48	155	528	693	1433		
		Integritas (al amin)	1	2	3	5	36	92	95	234	6,1154	Tinggi
			1	4	9	20	180	552	665	1431		
		Akuntabilit y (Tsiqah)	0	2	3	4	33	97	95	234	6,1581	Tinggi
			0	4	9	16	165	582	665	1441		
Rata-Rata										6,1260	Tinggi	
3.	Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan	Communication quality	3	1	0	6	33	95	96	234	6,1368	Tinggi
			3	2	0	24	165	570	672	1436		
		Quality of knowledge content	1	3	4	7	37	88	94	234	6,0598	Tinggi
			1	6	1	28	185	528	658	1418		
		Creative Critical thinking	1	3	1	8	29	95	97	234	6,1368	Tinggi
			1	6	3	32	145	570	679	1436		
		Kolaborasi	1	1	2	7	33	99	91	234	6,1239	Tinggi
			1	2	6	28	165	594	637	1433		
Rata-Rata										6,1143	Tinggi	
4.	Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan	Sikap sosial	2	2	2	5	26	101	96	234	6,1538	Tinggi
			2	4	6	20	130	606	672	1440		
		Tindakan spiritualitas	1	3	1	7	33	101	88	234	6,0897	Tinggi
			1	6	3	28	165	606	616	1425		
		Ketatan regulasi	1	1	2	6	31	94	99	234	6,1752	Tinggi
			1	2	6	24	155	564	693	1445		
Rata-Rata										6,1396	Tinggi	

	an			
Total Rata-Rata			6,1218	

Sumber data primer yang diolah, 2024

Data Data pada Tabel 4.9. diatas memberikan informasi bahwa rata-rata keseluruhan nilai indeks rata-rata jawaban responden terhadap variabel *Malakah Knowledge Quality (MKQ)* sebesar 6.1218 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum individu telah mempunyai *Malakah Knowledge Quality (MKQ)* yang tinggi dalam diri mereka, Seorang individu dikatakan memiliki *Malakah Knowledge Quality (MKQ)* yang baik atau tinggi jika mereka menunjukkan kemampuan dalam beberapa hal berikut:

1. Kualitas proses perolehan pengetahuan: Individu mampu memperoleh pengetahuan dari berbagai sumber dengan akurasi, ketepatan, dan konteks yang tepat. Individu juga memastikan bahwa pengetahuan yang diperoleh memenuhi kebutuhan indra, pikiran, dan hati.
2. Kualitas proses implementasi pengetahuan: Individu mampu mengimplementasikan pengetahuan dalam berbagai format, memastikan manfaat pengetahuan, serta menunjukkan integritas (al amin) dan akuntabilitas (tsiqah) dalam penggunaan pengetahuan.
3. Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan: Individu terlibat dalam komunikasi berkualitas, menyajikan konten pengetahuan yang berkualitas, menggunakan pemikiran kritis yang kreatif, dan berkolaborasi secara efektif.
4. Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan: individu menunjukkan sikap sosial yang baik, tindakan spiritualitas yang sesuai, dan kemampuan dalam mengatur regulasi diri dengan baik.

Selain itu, individu juga mendasarkan proses perolehan dan implementasi pengetahuan mereka pada nilai keimanan, yang mencerminkan kualitas proses tersebut. Dengan demikian,

seorang individu dikatakan memiliki *Malakah Knowledge Quality* (MKQ) yang baik atau tinggi jika mereka mampu memperoleh dan mengimplementasikan pengetahuan dengan kualitas yang tinggi, serta terlibat secara kognitif dan afektif dalam proses tersebut dengan landasan nilai keimanan, namun masih ada beberapa responden yang belum menunjukkan sikap *Malakah Knowledge Quality* (MKQ), hal ini dapat dilihat dalam indikator *Malakah Knowledge Quality* (MKQ) yang masih berada dibawah nilai angka 5 (lima). masih ada individu yang belum memiliki *Malakah Knowledge Quality* (MKQ) yang baik dimungkinkan karena kurangnya kesadaran, beberapa individu mungkin kurang sadar akan pentingnya nilai keimanan dalam proses perolehan dan implementasi pengetahuan, mereka mungkin lebih fokus pada aspek kognitif dan mengabaikan aspek afektif dan nilai-nilai keimanan. Kurangnya pelatihan, individu mungkin tidak mendapatkan pelatihan yang memadai dalam hal perolehan dan implementasi pengetahuan yang melibatkan aspek kognitif dan afektif serta nilai-nilai keimanan. Kurangnya dukungan institusional, institusi pendidikan mungkin tidak memberikan dukungan yang cukup dalam pengembangan *Malakah Knowledge Quality* (MKQ) bagi individu, seperti kurangnya program pengembangan profesional yang relevan, dengan melibatkan expert dalam bidang keagamaan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, lingkungan kerja yang tidak mendukung kolaborasi, komunikasi berkualitas, dan pengembangan sikap sosial dan spiritualitas juga dapat memengaruhi kemampuan individu untuk mengembangkan *Malakah Knowledge Quality* (MKQ) serta tuntutan waktu dan tugas, beban kerja yang tinggi dan tuntutan waktu yang ketat juga dapat membuat individu kesulitan untuk fokus pada pengembangan aspek yang terkandung dalam *Malakah Knowledge Quality* (MKQ).

Dengan memaksimalkan *Malakah Knowledge Quality* (MKQ) diharapkan individu dapat mengembangkan kualitas pengetahuan yang lebih baik dengan memperhatikan aspek kognitif dan afektif serta nilai-nilai keislaman. Hal ini melibatkan kesadaran, integrasi nilai-

nilai keislaman, pelatihan dan pengembangan, kolaborasi dan komunikasi yang berkualitas, serta penanaman sikap spiritualitas. Dengan demikian, individu dapat memperoleh dan mengimplementasikan pengetahuan dengan kualitas yang lebih baik sesuai dengan nilai-nilai keislaman.

e. Kinerja Sumber Daya Manusia

Indikator variabel Kinerja sumber daya manusia meliputi : Produktifitas, kualitas pekerjaan, kemampuan berkomunikasi, kerjasama

Tabel 4. 10 Deskripsi Variabel Kinerja sumber daya manusia

No	Indikator	1	2	3	4	5	6	7	Jml	Nilai Indeks	Kategori
1.	Produktifitas	1	2	1	9	30	105	86	234	6,0940	Tinggi
		1	4	3	36	150	630	602	1426		
2.	Kualitas pekerjaan	1	2	1	11	29	111	79	234	6,0513	Tinggi
		1	4	3	44	145	666	553	1416		
3.	Kemampuan berkomunikasi	1	1	1	9	39	100	83	234	6,0598	Tinggi
		1	2	3	36	195	600	581	1418		
4.	kerjasama	2	0	2	6	34	99	91	234	6,1239	Tinggi
		2	0	6	24	170	594	637	1433		
5.	Penelitian	1	1	2	6	53	93	78	234	5,9915	Tinggi
		1	2	6	24	265	558	546	1402		
6.	Pengabdian	2	1	0	8	43	102	78	234	6,0214	Tinggi
		2	2	0	32	215	612	546	1409		
7.	pengajaran	1	1	2	7	34	104	85	234	6,0940	Tinggi
		1	2	6	28	170	624	595	1426		
									Rata-Rata	6,0622	Tinggi

Sumber data primer yang diolah, 2024

Data Tabel 4.10. tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari jawaban responden dengan 5 indikator pada variabel Kinerja sumber daya manusia adalah sebesar 6.06, hal ini menunjukkan nilai indeks pada kategori tinggi.

Hasil menunjukkan bahwa Seorang individu memiliki Kinerja sumber daya manusia yang tinggi jika mereka menunjukkan tingkat produktivitas, kualitas pekerjaan, kemampuan berkomunikasi, dan kerjasama yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. Hal ini mencakup kemampuan untuk menghasilkan karya yang bermutu dan sesuai dengan standar, memberikan pengajaran dan penelitian yang berkualitas tinggi, memiliki

kemampuan berkomunikasi yang baik, serta mampu bekerja sama dengan rekan individu dan staf administrasi, mahasiswa dan stake holder.

4.4. Uji Asumsi

Uji asumsi pada studi ini mencakup evaluasi yang meliputi evaluasi normalitas, evaluasi Outliers, evaluasi multikolinearitas yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.3.1. 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 24. Uji 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. Dalam penelitian ini dengan sampel sebesar 234, standar skor dinyatakan outlier jika nilainya ≥ 3 . Kategori data observasi yang memiliki nilai z-score dalam rentang ± 3 dikategorikan tidak univariate outlier. Hasil pengolahan data untuk pengujian univariate outlier selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 11 Uji Univariate Outliers

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(PI1)	234	-1,94380	1,89999	,0000000	1,00000000
Zscore(PI2)	234	-1,93833	1,87318	,0000000	1,00000000
Zscore(PI3)	234	-1,91385	1,82855	,0000000	1,00000000
Zscore(PI4)	234	-1,94077	1,86488	,0000000	1,00000000

Zscore(PI5)	234	-1,87152	1,87686	,0000000	1,00000000
Zscore(RI1)	234	-1,87491	1,86320	,0000000	1,00000000
Zscore(RI2)	234	-1,97302	1,83104	,0000000	1,00000000
Zscore(RI3)	234	-1,83004	1,86424	,0000000	1,00000000
Zscore(RI4)	234	-1,93676	1,92082	,0000000	1,00000000
Zscore(SI1)	234	-1,82623	1,97064	,0000000	1,00000000
Zscore(SI2)	234	-1,89417	1,93343	,0000000	1,00000000
Zscore(SI3)	234	-1,91558	1,97094	,0000000	1,00000000
Zscore(SI4)	234	-1,86816	1,98678	,0000000	1,00000000
Zscore(QKA1)	234	-1,88384	1,97960	,0000000	1,00000000
Zscore(QKA2)	234	-1,94348	1,90185	,0000000	1,00000000
Zscore(QKA3)	234	-1,79684	1,87531	,0000000	1,00000000
Zscore(QKA4)	234	-1,86949	1,86949	,0000000	1,00000000
Zscore(QKA5)	234	-1,88800	1,78340	,0000000	1,00000000
Zscore(QKI1)	234	-1,83183	1,97105	,0000000	1,00000000
Zscore(QKI2)	234	-1,94813	1,90206	,0000000	1,00000000
Zscore(QKI3)	234	-1,83236	1,87995	,0000000	1,00000000
Zscore(QKI4)	234	-1,84561	1,87208	,0000000	1,00000000
Zscore(QCE1)	234	-1,86870	2,02685	,0000000	1,00000000
Zscore(QCE2)	234	-1,90076	1,94625	,0000000	1,00000000
Zscore(QCE3)	234	-1,95043	1,99596	,0000000	1,00000000
Zscore(QCE4)	234	-1,90635	1,87618	,0000000	1,00000000
Zscore(QAE1)	234	-1,93709	2,04720	,0000000	1,00000000
Zscore(QAE2)	234	-1,87973	1,97303	,0000000	1,00000000
Zscore(QAE3)	234	-1,91871	1,87708	,0000000	1,00000000
Zscore(EP1)	234	-1,98270	1,95856	,0000000	1,00000000
Zscore(EP2)	234	-1,92419	1,90782	,0000000	1,00000000
Zscore(EP3)	234	-1,93961	2,01166	,0000000	1,00000000
Zscore(EP4)	234	-1,93462	1,93132	,0000000	1,00000000
Zscore(EP5)	234	-2,10078	2,01403	,0000000	1,00000000
Zscore(EP6)	234	-1,90776	1,99733	,0000000	1,00000000
Zscore(EP7)	234	-1,93969	1,84902	,0000000	1,00000000
Valid N (listwise)	234				

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai z-score dari indikator-indikator dengan nilai z-skor terendah -2.10078 pada indikator EP5 dan tertinggi sebesar 2.04720 pada indikator QAE1. 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 (Mahalanobis 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 36 (jumlah indikator) pada tingkat signifikansi > 0.001 adalah $\chi^2 (36:0.001) = 67.99$. Hasil perhitungan *Mahalanobis distance* selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Mahalanobis Distance

<i>Observation number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>	p1	p2
62	63,447	,003	,525
22	62,180	,004	,269
142	61,525	,005	,117
61	59,200	,009	,151
197	55,890	,018	,429

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Mahalanobis d-squared* tertinggi diperoleh pada observasi 62 sebesar sebesar 63.447. Hasil ini membuktikan bahwa semua nilai observasi lebih rendah dari Mahalanobis d-squared < 67.99 , dapat disimpulkan bahwa data observasi tidak ada 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. 3 Hasil Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
EP1	1,000	7,000	-,080	-,501	-,672	-2,097
EP6	1,000	7,000	,064	,401	-,722	-2,255
QCE4	1,000	7,000	-,076	-,472	-,608	-1,897
EP2	1,000	7,000	-,029	-,180	-,636	-1,986
QCE1	1,000	7,000	,082	,512	-,565	-1,765
QCE2	1,000	7,000	-,008	-,051	-,676	-2,110
QCE3	1,000	7,000	-,079	-,493	-,627	-1,959
QKI4	1,000	7,000	,022	,140	-,647	-2,021
QKI3	1,000	7,000	,007	,046	-,609	-1,903
RI2	1,000	7,000	-,138	-,865	-,594	-1,856
RI1	1,000	7,000	-,027	-,166	-,573	-1,790
EP7	1,000	7,000	,023	,145	-,713	-2,225
EP5	1,000	7,000	,041	,253	-,398	-1,243
EP4	1,000	7,000	,034	,214	-,679	-2,119
EP3	1,000	7,000	,065	,403	-,794	-2,479
QKI2	1,000	7,000	-,019	-,116	-,622	-1,942
QKA3	1,000	7,000	,038	,238	-,674	-2,106
QKA4	1,000	7,000	,000	,000	-,676	-2,110
QKA5	1,000	7,000	-,079	-,491	-,665	-2,077
QKI1	1,000	7,000	,061	,382	-,734	-2,291
QAE3	1,000	7,000	,053	,329	-,689	-2,150
QAE2	1,000	7,000	,024	,152	-,737	-2,302
QAE1	1,000	7,000	,031	,191	-,806	-2,517
PI1	1,000	7,000	,004	,027	-,578	-1,806
PI2	1,000	7,000	-,052	-,323	-,615	-1,919
PI3	1,000	7,000	-,074	-,462	-,697	-2,176
PI4	1,000	7,000	-,099	-,617	-,546	-1,706
PI5	1,000	7,000	,013	,083	-,567	-1,772
RI3	1,000	7,000	,014	,087	-,672	-2,098
RI4	1,000	7,000	-,135	-,841	-,498	-1,556
SI1	1,000	7,000	,054	,340	-,601	-1,877
SI2	1,000	7,000	,010	,060	-,683	-2,134
SI3	1,000	7,000	,004	,024	-,639	-1,994
SI4	1,000	7,000	,071	,444	-,580	-1,812
QKA1	1,000	7,000	,017	,104	-,636	-1,987
QKA2	1,000	7,000	,030	,185	-,645	-2,014
Multivariate					30,587	4,473

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *critical ratio* (CR) *skewness* terkecil pada indikator RI1 -0.865 dan tertinggi pada indikator QCE1 sebesar 0.512. Nilai CR kurtosis terendah pada indikator QAE1 sebesar -2.517 dan nilai CR tertinggi pada indikator EP5 sebesar -1.243. Dari hasil nilai pada semua indikator baik *skewness* dan

kurtosis memiliki nilai *critical ratio* antara ± 2.58 sehingga semua indikator normal univariate. Sedangkan nilai kurtosis multivariate sebesar 30.587 dan CR 4.473. Nilai ini masih berada dalam rentang antara ± 2.58 yang menunjukkan bahwa data tidak normal multivariate.

4.3.2. 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 dilihat pada lampiran.

Pada hasil di atas menunjukkan bahwa nilai *Determinant of sample covariance matrix* sebesar $313.165 > 0.1$, artinya bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dan singularitas pada data yang diamati.

4.3.3. Pengujian Residual

Pengujian residual menunjukkan bahwa model yang dimodifikasi dapat diterima secara signifikan dan residual yang ditentukan adalah $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 5% (Hair et al., 2014). Berdasarkan hasil olahan AMOS menunjukkan tidak terdapat nilai residual yang melebihi 2,58.

4.5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur untuk mengetahui valid atau tidaknya variabel. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur. Adapun alat untuk menguji validitas instrument dengan menggunakan uji analisis faktor (faktor loading). Analisis ini untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan

terklasifikasi pada setiap variabel. Adapun nilai faktor loading mencapai lebih besar atau sama dengan 0.5 ($P > 0.5$).

I. Pengukuran *Malakah Knowledge Quality (MKQ)* (*Tahap 1 explorasi*)

Malakah Knowledge Quality (MKQ), sebagai konstruk baru yang perlu dikembangkan pada skala pengukuran dan validasidasi pengukurannya. Sebagai patokan dalam mengembangkan definisi teoritis konstruk dan ukuran yang diusulkan, peneliti menggunakan dimensi instrumen yang ada pada nilai kemampuan individu dan konsep malakah dari Ibnu Kaldun yang bersumber pada kitab Mukaddimah serta studi yang telah ada. Guna mendapatkan validitas konten yang baik telah dilakukan wawancara dan diskusi dalam focus group discussion (FGD) bersama para ahli dibidang yang relevan dan individu. Focus group discussion (FGD) telah dilakukan sebanyak tiga kali dengan melibatkan para ahli di bidang sumber daya manusia, ahli di bidang kajian Islam khususnya hukum Islam dan filsafat Islam dan individu. Hasil *focus group discussion* (FGD), telah menghasilkan pemaknaan dan skala pengukuran sebanyak **16 item** (data pada lampiran) dari skala pengukuran awal sebanyak **24 item** (lampiran FGD). Selanjutnya untuk mendapatkan validasi item pengukuran (*construct validity*) dilakukan penyebaran kuesioner kepada 100 responden individu di LLDIKTI Wilayah IV Jawa Tengah. Hasil pengumpulan data kuesioner dilakukan uji *exploratory factor analysis* (EFA) dan *confirmatory factor analysis* (CFA), sebagaimana disarankan oleh (Cooper, 1995) Adapun proses pengurutan dan validasi items menggunakan kriteria Kaiser, yang menggunakan nilai eigen lebih dari 1 dan komponen analisis dengan rotasi ortogonal sebagai kriteria umum dalam penentuan faktor retensi yang sering digunakan (Adawiyah, 2017).

a. Exploratory Factor Analysis (EFA)

Berdasarkan hasil analisis SPSS, nilai eigen yang di atas 0,1 mengelompok menjadi 4 faktor. Kaiser-Meyer-Olkin pada *Sampling Adequacy* berada di atas nilai 0.5 dan

Signifikansi dibawah 0,05 sehingga karena memenuhi syarat semua dapat dilanjutkan. Nilai *Anti Image Correlation* semua dimensi berada di atas nilai 0.5 sehingga memenuhi syarat semua dapat dilanjutkan. Nilai *Communalities* dari 16 item pertanyaan juga telah memenuhi syarat.

Setelah melalui rotasi komponen matriks, item pertanyaan mengelompok menjadi 4 faktor. Dari 16 item yang memenuhi syarat semua dengan faktor loading sama dengan atau lebih dari 0.5. Nilai MSA dari KMO adalah 0.847 mengindikasikan bahwa data dapat diterima untuk dilakukan analisis faktor karena nilai lebih dari 0.6. Hasil analisis faktor eksploratori sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Exploratory Factor Analysis

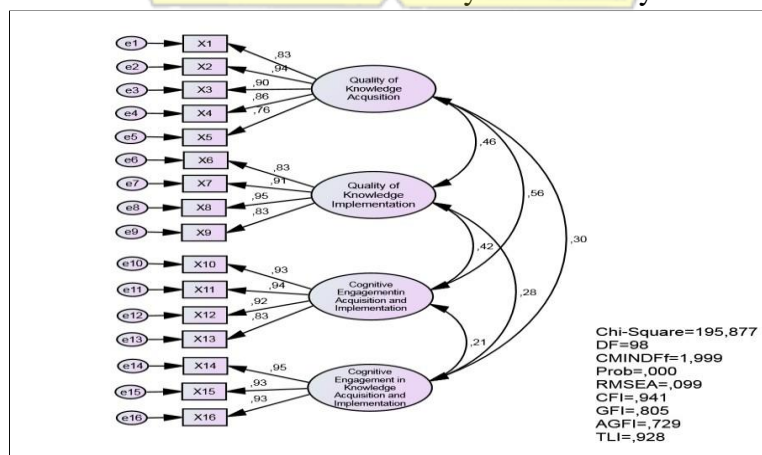
Indikator	EFA	
	Faktor loading	<i>Eigen Values</i>
X1. Saya mengandalkan kitab-kitab suci (Al-Quran dan Hadits) sebagai sumber utama dalam memperoleh pengetahuan	0.820	7.381
X2. Saya memastikan akurasi sumber dan ketepatan dalam memperoleh pengetahuan	0.877	
X3. Saya memperhatikan tingkat konteks dalam proses memperoleh pengetahuan	0.892	
X4. Saya selalu memperhatikan kebutuhan individu atau kelompok dalam proses memperoleh pengetahuan	0.795	
X5. Saya menggunakan pendekatan yang holistik dalam memperoleh pengetahuan, dengan menyeimbangkan penggunaan indera, akal, dan emosi.	0.712	
X6. Saya memastikan bahwa pengetahuan yang saya miliki dapat diimplementasikan dalam berbagai format, seperti presentasi, laporan, atau artikel	0.867	2.502
X7. Saya memastikan bahwa pengetahuan yang saya implementasikan dapat memberikan manfaat bagi orang lain dan masyarakat secara luas.	0.897	
X8. Saya sangat mengedepankan nilai integritas dalam proses implementasi pengetahuan	0.905	
X9. Saya sangat mengedepankan nilai akuntabilitas dalam proses implementasi pengetahuan	0.820	
X10. Saya menjunjung tinggi kualitas komunikasi dalam memperoleh dan mengimplementasikan pengetahuan	0.878	2.116
X11. Saya sangat mengedepankan kualitas isi pengetahuan yang saya terima dan implementasinya.	0.883	
X12. Saya senantiasa pengembangan kemampuan berpikir kritis dan kreatif dalam memperoleh dan mengimplementasikan pengetahuan	0.920	
X13. Saya mengutamakan kolaborasi dan kerja sama dalam memperoleh dan mengimplementasikan pengetahuan.	0.827	

Indikator		EFA	
		Faktor loading	Eigen Values
X14. Saya selalu mengembangkan sikap sosial yang positif, seperti empati, kerjasama, dan kepedulian terhadap kebutuhan orang lain dalam proses akuisisi dan implementasi pengetahuan		0.955	1.632
X15. Saya senantiasa mengembangkan tindakan spiritualitas dalam proses akuisisi dan implementasi pengetahuan.		0.931	
X16. Saya memahami dan menghargai aturan dan regulasi yang berlaku dalam masyarakat, baik itu hukum agama maupun hukum negara.		0.936	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,847	
Bartlett's Test of Sphericity	Df	120	
	Approx. Chi-Square	1681.583	
	Sig.	0.000	

b. Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Dari hasil analisis CFA dengan AMOS diperoleh nilai *Comparative Fit Index* (CFI) sebesar 0.941 berada di atas nilai *cut off* yaitu 0.90 artinya model fit diterima. Nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) diperoleh sebesar 0,099 berada di luar rentang yang nilai *cut off* yaitu di bawah 0,08 tetapi masih lebih kecil dari 0.1 artinya model fit diterima (acceptable). Nilai *Tucker Lewis Index* (TLI) sebesar 0.928 lebih besar dari 0.90 artinya model fit diterima. Demikian untuk nilai chi square sudah rendah yaitu 195.877 dan nilai *cmin/df* sebesar 1.999 lebih rendah dari batas nilai 2 dan secara keseluruhan model fit. Model CFA selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini

Gambar. Hasil Confirmatory Factor Analysis



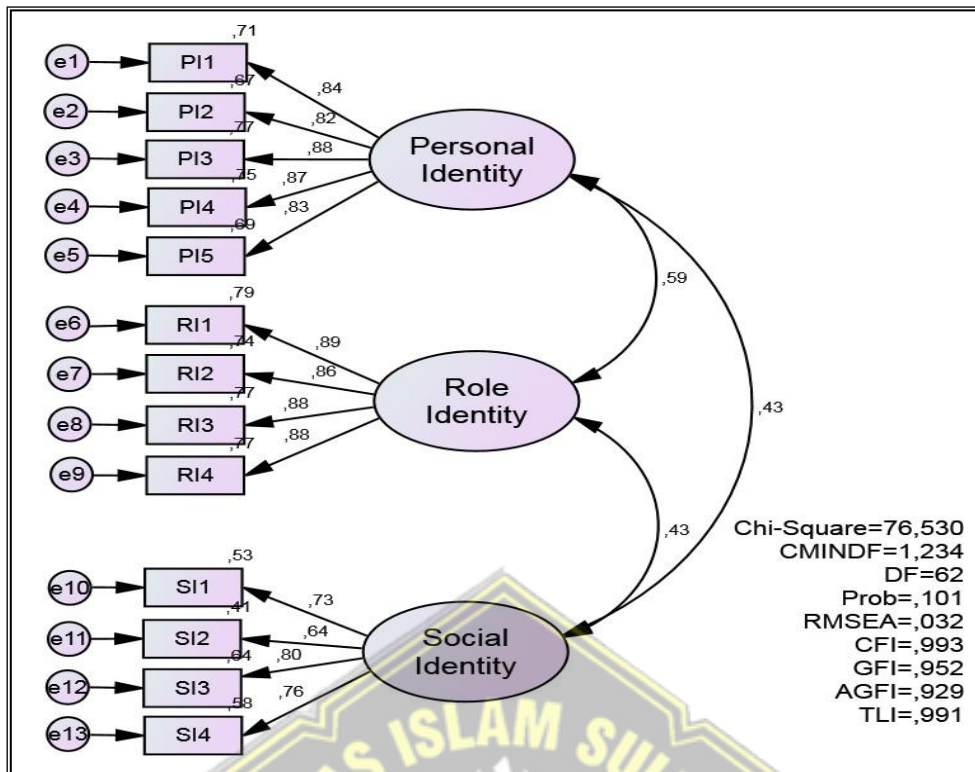
Nilai faktor loading masing-masing indikator untuk X1 0.749, X2 0.891, X3 0.848, X4 0.773, X5 0.811, X6 0.792, X7 0.868, X8 0.920, X9 0.870, X10 0.894, X11 0.904, X12 0.880, X13 0.781, X14 0.890, X15 0.854 dan X16 0.828. Hasil analisis faktor konfirmatori menunjukkan bahwa ada 16 indikator dari X1-X16 dengan faktor loading di atas 0.6 sehingga indikator-indikator sudah valid. Nilai loading faktor indikator selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Gambar. Hasil Nilai loading indikator CFA

			Estimate
X1	<---	Quality_of_Knowledge_Acquisition	0,831
X2	<---	Quality_of_Knowledge_Acquisition	0,939
X3	<---	Quality_of_Knowledge_Acquisition	0,896
X4	<---	Quality_of_Knowledge_Acquisition	0,858
X5	<---	Quality_of_Knowledge_Acquisition	0,758
X6	<---	Quality_of_Knowledge_Implementation	0,833
X7	<---	Quality_of_Knowledge_Implementation	0,914
X8	<---	Quality_of_Knowledge_Implementation	0,951
X9	<---	Quality_of_Knowledge_Implementation	0,827
X10	<---	Cognitive_Engagementin Acquisition_andImplementation	0,926
X11	<---	Cognitive_Engagementin Acquisition_andImplementation	0,938
X12	<---	Cognitive_Engagementin Acquisition_andImplementation	0,917
X13	<---	Cognitive_Engagementin Acquisition_andImplementation	0,829
X14	<---	Cognitive Engagementin Knowledge Acquisition and Implementation	0,954
X15	<---	Cognitive Engagementin Knowledge Acquisition and Implementation	0,934
X16	<---	Cognitive Engagementin Knowledge Acquisition and Implementation	0,929

2. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Eksogen (Tahap 2 Explanatory Research)

Variabel laten eksogen terdiri dari 3 variabel yaitu *Personal Identity*, *Role Identity* dan *Social Identity*. Hasil uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) variabel eksogen selengkapnya disajikan pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. 4 Model CFA Variabel Eksogen

Pada model di atas menunjukkan bahwa model memperoleh nilai chi-square sebesar 76.530, probabilitas (p) 0.101, RMSEA 0.032, CFI 0.993, GFI 0.952, AGFI 0.929 dan TLI sebesar 0.991.

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

Tabel 4. 14 Nilai Loading CFA Variabel Eksogen

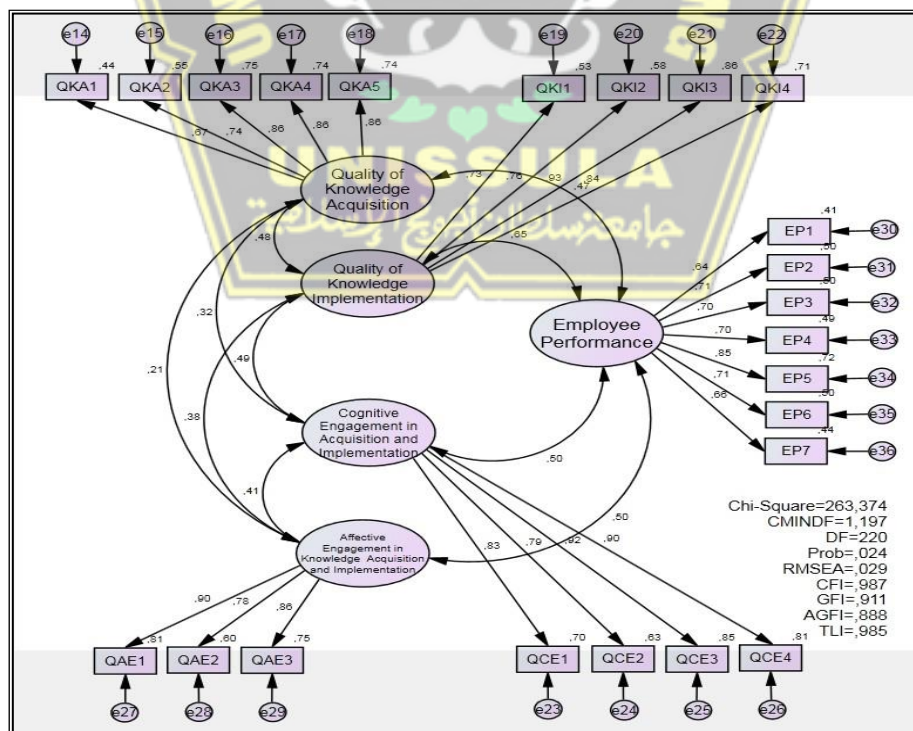
	Estimate
PI1 <--- Personal_Identity	,845
PI2 <--- Personal_Identity	,821
PI3 <--- Personal_Identity	,880
PI4 <--- Personal_Identity	,867
PI5 <--- Personal_Identity	,833
SI1 <--- Social_Identity	,731
SI2 <--- Social_Identity	,637
SI3 <--- Social_Identity	,803
SI4 <--- Social_Identity	,765
RI1 <--- Role_Identity	,888
RI2 <--- Role_Identity	,861

	Estimate
RI3 <--- Role_Identity	,877
RI4 <--- Role_Identity	,877

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa setiap indikator masing-masing variabel *Personal Identity*, *Role Identity* dan *Social Identity* memiliki nilai loading faktor >0.6. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut valid sebagai pengukur variabel latennya.

3. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Endogen

Variabel laten endogen terdiri dari 5 variabel yaitu kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan dan keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan dan Kinerja sumber daya manusia. Hasil uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) variabel endogen selengkapnya disajikan pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. 5 Model CFA Variabel Endogen

Pada model di atas menunjukkan bahwa model memperoleh nilai *chi-square* sebesar 263.374, probabilitas (p) 0.024, RMSEA 0.029, CFI 0.987, GFI 0.911, AGFI 0.888 dan TLI sebesar 0.985.

Hasil uji nilai loading dari indikator-indikator pada variabel endogen selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 15 Nilai Loading Model CFA Variabel Endogen

		Estimate
QKA1	<--- Quality_of_Knowledge_Acquisition	0,667
QKA2	<--- Quality_of_Knowledge_Acquisition	0,742
QKA3	<--- Quality_of_Knowledge_Acquisition	0,864
QKA4	<--- Quality_of_Knowledge_Acquisition	0,858
QKA5	<--- Quality_of_Knowledge_Acquisition	0,863
QKI1	<--- Kualitas proses perolehan pengetahuan	0,727
QKI2	<--- Kualitas proses perolehan pengetahuan	0,758
QKI3	<--- Kualitas proses perolehan pengetahuan	0,926
QKI4	<--- Kualitas proses perolehan pengetahuan	0,841
QCE1	<--- Cognitive_Engagement_in Acquisitionand_Implementation	0,835
QCE2	<--- Cognitive_Engagement_in Acquisitionand_Implementation	0,791
QCE3	<--- Cognitive_Engagement_in Acquisition_and_Implementation	0,924
QCE4	<--- Cognitive_Engagement_in Acquisition_and_Implementation	0,902
QAE1	<--- Affective_Engagement_in_Knowledge Acquisition_and_Implementation	0,901
QAE2	<--- Affective_Engagement_in_Knowledge Acquisition_and_Implementation	0,777
QAE3	<--- Affective_Engagement_in_Knowledge Acquisition_and_Implementation	0,863
EP1	<--- Kinerja sumber daya manusia	0,639
EP2	<--- Kinerja sumber daya manusia	0,709
EP6	<--- Kinerja sumber daya manusia	0,708
EP7	<--- Kinerja sumber daya manusia	0,663
EP5	<--- Kinerja sumber daya manusia	0,850
EP4	<--- Kinerja sumber daya manusia	0,699
EP3	<--- Kinerja sumber daya manusia	0,704

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa setiap indikator masing-masing variabel kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan dan keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan memiliki nilai loading faktor >0.6. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut valid sebagai pengukur variabel latennya.

4. 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 :

- Standard 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 :

- Standard 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 4.16 di bawah ini.

Tabel 4.16 *construct reliability* dan *variance extracted*

No	Variabel	Indikator	Std Loading (Loading Factor)	Standar Loading ²	Measurement Error (1-Std Loading ²)	Construct Reliability	Variance Extracted
1	Personal Identity	PI1	0,844	0,712	0,288	0,928	0,721
		PI2	0,823	0,677	0,323		
		PI3	0,881	0,776	0,224		
		PI4	0,867	0,752	0,248		
		PI5	0,828	0,686	0,314		
		Σ	4,243	3,603	1,397		
		Σ^2	18,003				
2	Role Identity	RI1	0,892	0,796	0,204	0,929	0,767
		RI2	0,863	0,745	0,255		
		RI3	0,873	0,762	0,238		
		RI4	0,874	0,764	0,236		
		Σ	3,502	3,066	0,934		
		Σ^2	12,264				
3	Social Identity	SI1	0,719	0,517	0,483	0,823	0,540
		SI2	0,64	0,410	0,590		
		SI3	0,802	0,643	0,357		
		SI4	0,768	0,590	0,410		
		Σ	2,929	2,160	1,840		
		Σ^2	8,58				
4	Kualitas proses perolehan pengetahuan	QKA1	0,668	0,446	0,554	0,900	0,645
		QKA2	0,74	0,548	0,452		
		QKA3	0,862	0,743	0,257		
		QKA4	0,863	0,745	0,255		
		QKA5	0,861	0,741	0,259		
		Σ	3,994	3,223	1,777		
		Σ^2	15,95				
5		QKI1	0,73	0,533	0,467	0,889	0,668

No	Variabel	Indikator	Std Loading (Loading Factor)	Standar Loading ²	Measurement Error (1-Std Loading ²)	Construct Reliability	Variance Extracted
	Kualitas proses implementasi pengetahuan	QKI2	0,763	0,582	0,418		
		QKI3	0,92	0,846	0,154		
		QKI4	0,843	0,711	0,289		
		Σ	3,256	2,672	1,328		
		Σ^2	10,60				
6	Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan	QCE1	0,835	0,697	0,303	0,922	0,747
		QCE2	0,791	0,626	0,374		
		QCE3	0,922	0,850	0,150		
		QCE4	0,903	0,815	0,185		
		Σ	3,451	2,988	1,012		
		Σ^2	11,91				
7	Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan	QAE1	0,904	0,817	0,183	0,885	0,720
		QAE2	0,781	0,610	0,390		
		QAE3	0,856	0,733	0,267		
		Σ	2,541	2,160	0,840		
		Σ^2	6,46				
8	Kinerja sumber daya manusia	EP1	0,619	0,383	0,617	0,867	0,484
		EP2	0,69	0,476	0,524		
		EP3	0,687	0,472	0,528		
		EP4	0,681	0,464	0,536		
		EP5	0,837	0,701	0,299		
		EP6	0,689	0,475	0,525		
		EP7	0,644	0,415	0,585		
		Σ	4,847	3,385	3,615		
		Σ^2	23,49				

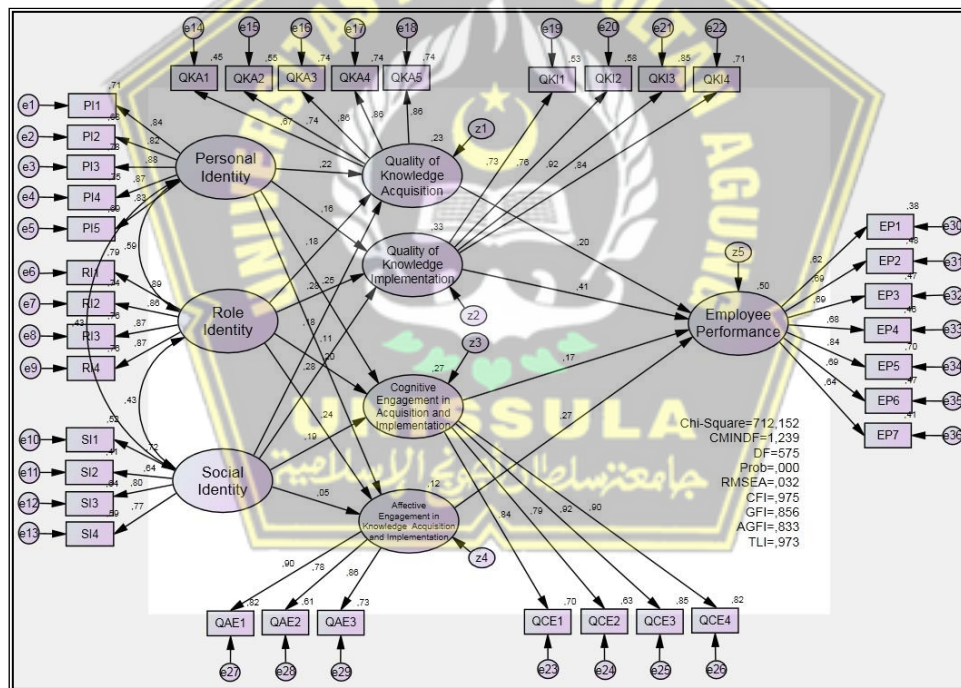
Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas di atas menunjukkan bahwa *construct reliability* variabel personal Identity 0.928, role Identity 0.929, social Identity 0.823, kualitas proses perolehan pengetahuan 0.900, kualitas proses implementasi pengetahuan 0.889, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan 0.922, keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan 0.885 dan kinerja sumber daya manusia 0.867 semua variabel laten memenuhi kriteria syarat *cut off value* >0.70. Demikian

untuk nilai *variance extracted* variabel *personal identity*, *role identity* 0.929, *social identity*, kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan memenuhi syarat cut off value >0.50 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel laten tersebut memenuhi kriteria reliabilitas. Hanya satu variabel kinerja sumber daya manusia yang memiliki nilai *variance extracted* kurang dari 0,05 yaitu hanya sebesar 0.484.

4.1 .Model Persamaan Struktural

Dari model CFA eksogen dan endogen di atas kemudian digabungkan menjadi satu model struktural. Hasil model struktural selengkapnya disajikan sebagai berikut :



Gambar 4. 6 Model Struktural 1

Pada model di atas menunjukkan bahwa model memperoleh nilai chi-square sebesar 712,152, cmin/df sebesar 1.239, probabilitas (p) 0.000, RMSEA 0.032, CFI 0.975, GFI

0.855, AGFI 0.833 dan TLI sebesar 0.973. Dari hasil ini tersebut nilai chi square masih tinggi dan dapat diturunkan lebih rendah dengan melakukan modifikasi model.

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

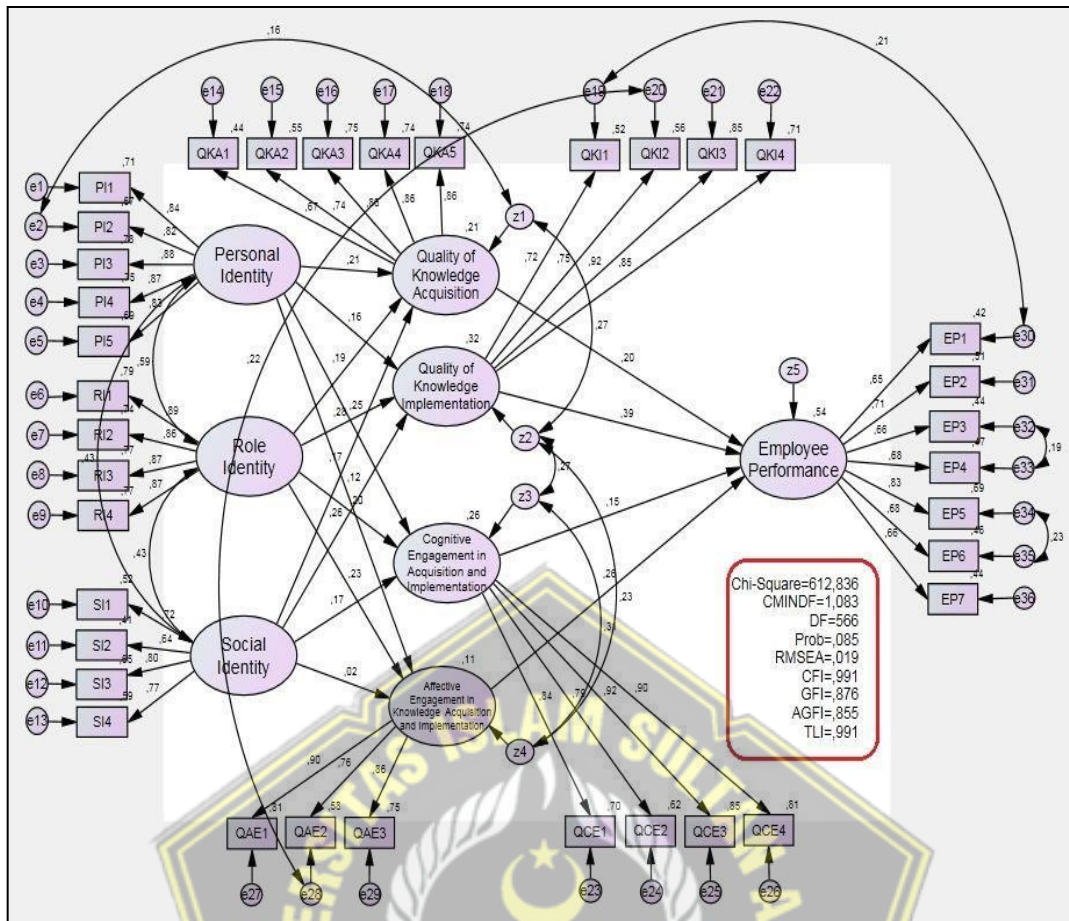
Tabel 4. 17 Modification Indices

	M.I.	Par Change
zeta4 <--> zeta3	17,204	,427
zeta2 <--> zeta3	14,617	,294
zeta2 <--> zeta4	11,043	,300
zeta1 <--> zeta2	16,163	,260
eror34 <--> eror35	9,156	,198
eror32 <--> eror33	7,196	,230
eror19 <--> eror30	7,899	,252
eror28 <--> eror20	4,289	,153
eror2 <--> zeta1	5,110	,138

Pada tabel di atas memberikan modifikasi model yang dilakukan yaitu mengkorelasi antara eror zeta4 dengan zeta3 akan menurunkan chi-square sebesar 17.204. Mengkorelasikan zeta2 dengan zeta3 nilai chi square akan turun 14.617, zeta2 dengan zeta4 menurunkan chi square 11.043, zeta1 dengan zeta2 menurunkan chi square 16.163,

Demikian untuk korelasi antara eror34 dengan eror35 menurunkan chi square 9.156, eror32 dengan eror33 menurunkan chi square 7.196, eror19 dengan eror30 menuurnkan chi square 7.899, korelasi eror28 dengan eror20 menurunkan chi square 4.289 sedangkan eror2 dengan zeta 1 menurunkan chi square sebesar 5.110.

Hasil model struktural 2 setelah dilakukan modifikasi model disajikan pada gamnbar di bawah ini.



Gambar 4. 7 Model Struktural 2

Pada model di atas menunjukkan bahwa model memperoleh nilai chi-square turun menjadi sebesar 621.836, cmin/df menjadi 1.083, probabilitas (p) 0.085, RMSEA turun menjadi 0.019, CFI naik menjadi 0.991, GFI 0.876, AGFI 0.885 dan TLI sebesar 0.991. Dari hasil ini tersebut nilai chi square turun lebih rendah dan probabilitas $0.085 > 0.05$ sehingga model fit dan layak diterima.

1. Absolute Fit Measures

Absolute fit measures adalah ukuran langsung digunakan untuk mengetahui seberapa baik model yang ditetapkan dalam penelitian mampu memproduksi data yang diamati. Berdasarkan hasil kesesuaian model yang fit, karena memenuhi indeks pengujian berdasarkan *rule of thumb* yang disyaratkan. Artinya, model tersebut secara

empirik dapat diujikan (terdapat kesesuaian dengan data) yang digunakan dalam studi ini. Ukuran yang digunakan berdasarkan jenis *absolute fit measures* sebagai berikut :

1) χ^2 –Chi-Square

Chi-Square (χ^2) merupakan ukuran fundamental dari overall fit, jika nilai chi-square kecil maka akan menghasilkan nilai probabilitas (p) yang besar, hal ini menunjukkan bahwa input matriks kovarian antara prediksi dengan observasi sesungguhnya, tidak berbeda secara signifikan. Dengan kata lain, pengujian ini nilai chi-square (χ^2) yang rendah akan menghasilkan sebuah tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0.05 akan menghasilkan tidak adanya perbedaan yang signifikan antara matriks kovarians data dan matriks kovarians yang diestimasi. Hasil pengujian diperoleh nilai chi-square kecil/rendah yaitu 612.836 dan probabilitas 0.085. Karena nilai probabilitas $0.085 > 0.05$ maka menghasilkan adanya kesamaan yang signifikan antara matrik sampel dengan matrik model.

2) CMIN/DF

CMIN/DF merupakan nilai chi-square dibagi dengan *degree of freedom*. Indeks ini diperoleh dengan cara CMIN (*the Minimum sample discrepancy function*) dibagi dengan *degree of freedom*-nya. Indeks ini umumnya dilaporkan para peneliti sebagai salah satu indikator untuk mengukur fit-nya sebuah model. Dalam hal ini CMIN/DF tidak lain adalah statistic χ^2 dibagi DF-nya sehingga disebut χ^2 -relatif. Nilai χ^2 relatif kurang dari 2.00 atau bahkan kurang dari 3.00 adalah indikasi dari acceptable fit antara model dan data. Dalam penelitian ini model menghasilkan CMIN/DF sebesar 1.083, nilai ini kurang dari 2 termasuk fit sehingga dikategorikan model fit diterima.

3) RMSEA

Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA) adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi chi-square statistic dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA menunjukkan goodness of fit yang dapat diharapkan bila model estimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil dari 0.08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah close fit dari model. Hasil nilai RMSEA model penelitian sebesar 0.052 artinya bahwa model fit diterima. Ukuran RMSEA lebih tahan dengan jumlah sampel atau tidak dipengaruhi oleh jumlah sampel yang digunakan. Sehingga ukuran yang mudah untuk menguji kelayakan model SEM lebih tepat menggunakan nilai RMSEA.

4) GFI

Goodness of Fit Index (GFI) adalah ukuran relative jumlah varians dan kovarians dalam S (matriks kovarians data sampel) yang dijelaskan oleh Σ (matriks kovarians populasi). Indeks kesesuaian dit ini akan menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi yang terestimasi. GFI adalah ukuran nonstatistikal yang mempunyai rentang nilai antara 0-1. Nilai >0.9 menunjukkan model fit. Nilai GFI penelitian ini sebesar $0.820 > 0.8$ artinya bahwa model moderat fit.

Tabel 4. 18 Absolute Fit Measures

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut off value</i>	Estimasi	Keterangan
<i>Absolute Fit Measures</i>			
χ^2 -Chi-square	612,836	Kecil	Fit
CMIN/DF	≤ 2.00	1.083	Fit
Probabilitas	≥ 0.05	0.085	Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.052	Fit
GFI	≥ 0.90	0.876	Moderat Fit

Sumber: data yang diolah, 2024

2. *Incremental fit Measures*

Incremental fit Measures dimaksudkan untuk menilai seberapa baik model yang diestimasi oleh peneliti dibandingkan dengan beberapa model alternative. Beberapa ukuran yang digunakan sebagai berikut :

1) **AGFI**

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) adalah analog dari R^2 dalam regresi berganda. Fit Index ini dapat di-*adjust* terhadap *degrees of freedom* (df) yang tersedia untuk menguji diterima tidaknya model. Nilai AGFI yang direkomendasikan ≥ 0.90 . Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai AGFI sebesar 0.855 artinya bahwa model moderat fit..

2) **TLI**

Tucker Lewis index (TLI) adalah sebuah alternative *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji dengan terhadap baseline model. Nilai yang direkomendasikan kriteria fit ≥ 0.95 . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai TLI sebesar 0.991 artinya bahwa model fit.

3) **CFI**

Nilai *Comparative Fit Index* (CFI) indeks ini adalah pada rentang nilai antara 0-1, dimana semakin mendekati 1 mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi a *very good fit*. Nilai CFI yang direkomendasikan sebesar ≥ 0.95 . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai CFI sebesar $0.991 > 0.90$ artinya bahwa model fit.

4) **NFI**

Normed Fit Index (NFI) nilai *cut of value* untuk indeks ini adalah mendekati 0.90. NFI sebesar 1.0 mengindikasikan bahwa model *perfect fit*. Dalam penelitian ini nilai NFI sebesar $0.900 > 0.8$ artinya bahwa model moderat fit.

Tabel 4. 19 Incremental Fit Measures

<i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut off value</i>	<i>Estimasi</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Incremental fit Measures</i>			
AGFI	≥ 0.90	0.855	Moderat Fit
TLI	≥ 0.95	0.991	Fit
CFI	≥ 0.95	0.991	Fit
NFI	≥ 0.90	0.900	Fit

Sumber : data yang diolah, 2024

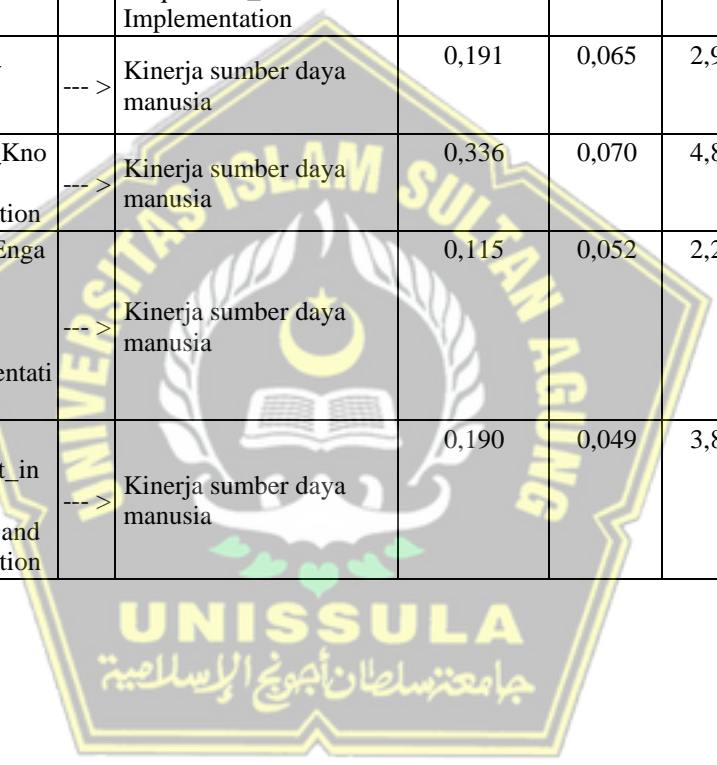
Selanjutnya untuk hasil output *Structural Equation Modeling* selengkapnya disajikan pada gambar ringkasan statistic deskriptif dibawah ini :

HIPOTESIS			KETERANGAN	
KNOWLEDGE HOLDER IDENTITY		MALAKAH KNOWLEDGE QUALITY	SIGNIFIKAN	TIDAK SIGNIFIKAN
Identitas personal (H1a, H1d)	→	<ul style="list-style-type: none"> Kualitas proses perolehan pengetahuan Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan 	★	
Identitas Pribadi (H1b, H1c)	→	<ul style="list-style-type: none"> Kualitas proses implementasi pengetahuan Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan 		★
Identitas peran (H2a, H2b, H2c, H2d)	→	<ul style="list-style-type: none"> Kualitas proses perolehan pengetahuan kuualitas proses implementasi pengetahuan Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan 	★	
Identitas social (H3a, H3b, H3C)	→	<ul style="list-style-type: none"> Kualitas proses perolehan pengetahuan kuualitas proses implementasi pengetahuan Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan 	★	
Identitas social (H3d)	→	Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan		★
MALAKAH KNOWLEDGE QUALITY (H4a – H4d)	→	KINERJA SDM	★	

Tabel 4. 21 Regression weight Pengujian Hipotesis Model Struktural

No.	Hipotesis		Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
1.	H1a	Personal_Identity --- > Quality_of_Knowledge Acquisition	0,161	0,069	2,334	0,020	Signifikan
2.	H1b	Personal_Identity --- > Quality_of_Knowledge Implementation	0,133	0,070	1,888	0,059	Tidak Signifikan
3.	H1c	Personal_Identity --- > Cognitive_Engagement_in Acquisition and Implementation	0,246	0,082	3,015	0,003	Signifikan
4.	H1d	Personal_Identity --- > Affective_Engagement_in Knowledge Acquisition_and Implementation	0,124	0,094	1,315	0,189	Tidak Signifikan
5.	H2a	Role_Identity --- > Quality_of_Knowledge Acquisition	0,134	0,063	2,144	0,032	Signifikan
6.	H2b	Role_Identity --- > Quality_of_Knowledge Implementation	0,221	0,066	3,362	0,000	Signifikan
7.	H2c	Role_Identity --- > Cognitive_Engagement	0,177	0,075	2,358	0,018	Signifikan

				in_Acquisition and Implementation					
8.	H2d	Role_Identity	--- >	Affective_Engagement in Knowledge Acquisition_and Implementation	0,221	0,088	2,521	0,012	Signifikan
9.	H3a	Social_Identity	--- >	Quality_of Knowledge Acquisition	0,155	0,073	2,123	0,034	Signifikan
10	H3b	Social_Identity	--- >	Quality_of_Knowledge Implementation	0,256	0,078	3,289	0,001	Signifikan
11	H3c	Social_Identity	--- >	Cognitive_Engagement in Acquisition and Implementation	0,196	0,088	2,214	0,027	Signifikan
12	H3d	Social_Identity	--- >	Affective_Engagement in Knowledge Acquisition_and Implementation	0,022	0,101	,213	0,831	Tidak Signifikan
13	H4a	Quality_of_Knowledge Acquisition	--- >	Kinerja sumber daya manusia	0,191	0,065	2,953	0,003	Signifikan
14	H4b	Quality_of_Knowledge Implementation	--- >	Kinerja sumber daya manusia	0,336	0,070	4,804	0,000	Signifikan
15	H4c	Cognitive_Engagement_in Acquisition andImplementation	--- >	Kinerja sumber daya manusia	0,115	0,052	2,210	0,027	Signifikan
16	H4d	Affective_Engagement_in Knowledge Acquisition and Implementation	--- >	Kinerja sumber daya manusia	0,190	0,049	3,890	0,000	Signifikan



Tabel 4.22 Standardized Regression Weights

No	Hipotesis			Nilai Estimasi (urutan Z-A)	
1	H4b	Quality_of_KnowledgeAcquisition	--- >	Kinerja sumber daya manusia	0,387
2	H2b	Role_Identity	--- >	Quality_of_Knowledge Implementation	0,281
3	H4d	Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan	--- >	Kinerja sumber daya manusia	0,262
4	H3b	Social_Identity	--- >	Quality_of_Knowledge Implementation	0,26
5	H1c	Personal_Identity	--- >	Cognitive_Engagement in_Acquisition and implementatiion	0,253
6	H1d	Personal_Identity	--- >	Affective_Engagement_in_Knowledge acquisition and implementation	0,233
7	H1a	Personal_Identity	--- >	Quality_of_KnowledgeAcquisition	0,206
8	H4b	Quality_of_Knowledge_Acquisition	--- >	Kinerja sumber daya manusia	0,201
9	H3c	Role_Identity	--- >	Cognitive_Engagement in_Acquisition and implementatiion	0,197
10	H2b	Role_Identity	--- >	Quality_of_Knowledge Implementation	0,186
11	H3c	Social_Identity	--- >	Cognitive_Engagement in_Acquisition and implementatiion	0,174
12	H3b	Social_Identity	--- >	Quality_of_KnowledgeAcquisition	0,172
13	H1a	Personal_Identity	--- >	Quality_of_Knowledge Implementation	0,155
14	H4c	Cognitive_Engagement_in_Acquisition and implementatiion	--- >	Kinerja sumber daya manusia	0,151
15	H1d	Personal_Identity	--- >	Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan	0,121
16	H3d	Social_Identity	--- >	Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan	0,018

Koefisien beta adalah ukuran statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengukur hubungan antara variabel independen (variabel prediktor) dan variabel dependen. *Koefisien beta* menunjukkan seberapa besar perubahan dalam variabel independen akan berdampak pada perubahan dalam variabel dependen, setelah mengontrol variabel lain yang ada dalam model. *Koefisien beta* memberikan informasi tentang kekuatan dan arah hubungan

antara variabel-variabel tersebut dalam analisis regresi. Untuk melihat nilai koefisien beta dilihat pada nilai *standardized regression weight*, pengaruh yang lebih tinggi (dominan) adalah pengaruh kualitas proses implementasi pengetahuan terhadap Kinerja sumber daya manusia dengan nilai koefisien beta sebesar 0.387 dan pengaruh yang paling rendah adalah identitas sosial terhadap keterikatan afektif proses perolehan dan implementasi pengetahuan sebesar 0,018 .

4.2 Pembahasan

Malakah knowledge quality (MKQ) merujuk pada kualitas proses perolehan dan implementasi pengetahuan yang melibatkan aspek kognitif dan afektif individu berdasarkan nilai keimanan. Dengan meningkatkan MKQ, individu dapat lebih efektif dalam memperoleh, memproses, dan menerapkan pengetahuan dalam konteks pekerjaan mereka. Identitas pribadi sebagai pemegang pengetahuan yang mencakup latar belakang budaya, pendidikan, kepercayaan, dan pengalaman pribadi individu akan memengaruhi cara individu untuk memperoleh dan menerapkan pengetahuan. Dengan memperkuat identitas pribadi sebagai pemegang pengetahuan, individu akan lebih mampu mengelola pengetahuan mereka dengan lebih baik dan mengaplikasikannya dalam lingkungan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan identitas individu sebagai pemegang pengetahuan, maka individu akan lebih termotivasi untuk meningkatkan MKQ yaitu dengan meningkatkan kualitas perolehan pengetahuan, kualitas implelementasi pengetahuan dengan melibatkan aspek kognitif dan afektif mereka. Sebagai hasilnya, kinerja sumber daya manusia dapat ditingkatkan karena individu akan lebih efektif dalam menggunakan pengetahuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian peningkatan kinerja sumber daya manusia dapat dicapai melalui Malakah Knowledge Quality (MKQ), di mana MKQ dapat ditingkatkan melalui identitas pribadi sebagai pemegang pengetahuan.

Berdasarkan hasil *Regression weight* pengujian hipotesis model struktural yang disajikan pada Tabel 4.21 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Personal identity of knowledge holder (PI)* terhadap *malakah knowledge quality (MKQ)*

Pengujian hipotesis pengaruh personal identity of knowledge holder (PI) terhadap kualitas proses perolehan pengetahuan (QKA), kualitas proses implementasi pengetahuan (QKI), keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan (CEAI), keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan(AEKAI)

1) Uji Hipotesis 1a : Pengaruh Personal identity of knowledge holder (PI) terhadap kualitas proses perolehan pengetahuan (QKA)

Personal identity of knowledge holder mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas proses perolehan pengetahuan sehingga hipotesis 1a yang menyatakan bahwa “personal identity of knowledge holder akan semakin meningkatkan kualitas proses perolehan pengetahuan (QKA)” **dapat diterima**

Identitas pribadi sebagai pemegang pengetahuan, yang mencakup karakteristik unik, sifat, dan kualitas individu, memainkan peran penting dalam kualitas pengetahuan yang diperoleh. Nilai-nilai tertentu yang dimiliki oleh pemegang pengetahuan, seperti cara mereka melihat pengetahuan, aspirasi untuk kemajuan, keberlanjutan, dan pengaruh masa depan, membentuk identitas pribadi mereka sebagai pemegang pengetahuan. Kualitas pengetahuan yang diperoleh juga terkait dengan sumber pengetahuan, akurasi, relevansi, konteks, pemenuhan kebutuhan, dan keseimbangan antara indera, pikiran, dan hati.

Dengan meningkatnya identitas pribadi sebagai pemegang pengetahuan yang didasari oleh nilai-nilai positif dan aspirasi yang kuat,

individu dapat mengoptimalkan kualitas perolehan pengetahuan. Dengan identitas pribadi yang kuat sebagai pemegang pengetahuan, individu dapat memperoleh, mengelola, dan mengaplikasikan pengetahuan dengan lebih baik, akurat, dan lebih bermakna.

2) Uji hipotesis 1b : Pengaruh Personal identity of knowledge holder (PI) terhadap kualitas proses implementasi pengetahuan

Personal identity of knowledge holder tidak berpengaruh terhadap kualitas proses implementasi pengetahuan sehingga hipotesis 1b yang menyatakan bahwa “personal identity of knowledge holder akan semakin meningkatkan kualitas proses implementasi pengetahuan” **tidak didukung** (Identitas Personal lebih kepada hal hal yang tidak berkaitan dengan profesi pekerjaan sehingga pada hal ini tidak berpengaruh kepada proses implementasi pengetahuan yang lebih berfokus pada kemampuan individu dalam lingkup profesional dan pekerjaannya)

Dalam konteks profesional, kemampuan untuk menerapkan dan mengeksekusi pengetahuan dengan tepat akan berdampak pada kinerja seseorang. Pentingnya memiliki keterampilan praktis dalam mengubah pengetahuan teoritis menjadi tindakan nyata. Implementasi pengetahuan dalam penelitian ini **berorientasi pada output dan dampak dari implementasi pengetahuan** yaitu

dengan bagaimana pengetahuan tersebut diimplementasikan dalam berbagai format, memberikan manfaat, mengedepankan nilai integritas dan nilai akuntabilitas. Meskipun identitas pribadi dapat memengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan pengetahuan, namun kualitas implementasi pengetahuan lebih banyak ditentukan oleh **faktor-faktor praktis** seperti pengalaman dan kemampuan untuk mengelola terkait dengan penerapan dan pelaksanaan

pengetahuan tersebut yang lebih berfokus pada aspek internal individu yang memengaruhi **proses** implementasi pengetahuan.

3) Uji Hipotesis 1c : pengaruh personal identity of knowledge holder terhadap keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan

Personal identity of knowledge holder (PI) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, sehingga hipotesis 1c yang menyatakan bahwa “*Personal identity of knowledge holder* (PI) akan semakin meningkatkan keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan” dapat **diterima**

Identitas personal pemegang pengetahuan memainkan peran penting dalam mendorong individu untuk terlibat secara aktif dalam memperoleh pengetahuan dan melaksanakannya dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa identitas pribadi seseorang dapat memengaruhi sejauh mana individu terlibat secara kognitif dalam mengasimilasi dan mengimplementasikan pengetahuan yang dimiliki. Identitas yang kuat mencerminkan nilai-nilai dan keyakinan individu terhadap pengetahuan, memotivasi untuk belajar dan menggunakan pengetahuan. Dengan memahami identitas pribadi, individu dapat menyadari kebutuhan mereka terhadap pengetahuan. Pengalaman positif memperkuat identitas dan keterlibatan kognitif. Melalui penguatan identitas pribadi sebagai pemegang pengetahuan dengan nilai, motivasi, kesadaran diri, pengalaman, dan pembelajaran, individu cenderung terlibat secara lebih aktif dan kognitif dalam proses perolehan dan implementasi pengetahuan. Hal ini mencakup kualitas komunikasi yang baik dan kemampuan berfikir kritis, sehingga pengetahuan menjadi lebih berisi untuk kolaborasi dan kerjasama. Hal ini membantu individu dalam mengoptimalkan pemanfaatan

pengetahuan yang dimiliki untuk mencapai hasil yang lebih baik dan berkelanjutan dalam konteks profesional maupun pribadi.

4) Hipotesis 1d : pengaruh personal identity of knowledge holder terhadap keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan

Personal identity of knowledge holder (PI) tidak berpengaruh terhadap keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, sehingga hipotesis 1d yang menyatakan bahwa “personal identity of knowledge holder (PI) akan semakin meningkatkan keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan” **tidak didukung** (Personal identity mencakup berbagai aspek di luar konteks profesional, sedangkan keterlibatan afektif dalam perolehan dan implementasi pengetahuan lebih terkait dengan aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga Meskipun personal identity dapat membentuk kepribadian individu secara umum, namun tidak secara spesifik memengaruhi bagaimana seseorang terlibat secara emosional dan motivasional dalam mengelola pengetahuan terkait pekerjaannya.

Keterlibatan afektif dalam perolehan dan implementasi pengetahuan

diukur dengan sikap social, tindakan spiritualitas dan ketatan regulasi. Pengukurannya lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor emosional, motivasi, dan persepsi individu terhadap pengetahuan yang diperoleh, daripada oleh identitas pribadi mereka. Meskipun identitas pribadi dapat memengaruhi cara seseorang memahami dan memproses pengetahuan, keterlibatan afektif lebih terkait dengan respon emosional dan motivasi intrinsik individu terhadap pengetahuan yang dipelajari, daripada dengan identitas pribadi mereka.

Identitas pribadi individu sebagai knowledge holder akan meningkatkan kualitas proses perolehan pengetahuan (QKA) dan keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan (CEAI), sejalan dengan penelitian (Rauf et al., 2019) identitas pribadi seorang individu sebagai pemegang pengetahuan memiliki dampak positif dalam cara individu memandang dirinya sebagai sumber pengetahuan berharga. Identitas diri dapat membantu untuk memperjelas keputusan masa depan (Crone, 2021), namun tidak mampu memperkuat kualitas implementasi pengetahuan dan keterlibatan afektif dalam perolehan dan implementasi pengetahuan, sejalan dengan penelitian (Disgustingness et al., 2012), konsep identitas pribadi hanya menjelaskan siapa seseorang, tanpa mempertimbangkan kebutuhan apa yang sebenarnya diperlukan untuk membangun identitas tersebut, dalam (Review, 1916) pertanyaan tentang pentingnya identitas pribadi tidak memiliki jawaban yang jelas dan meragukan seberapa pentingnya pertanyaan tentang identitas pribadi.

2. Pengaruh *Role identity of knowledge holder* terhadap *malakah knowledge quality* (*kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan*)

1) Uji hipotesis 2a. pengaruh *role identity of knowledge holder* terhadap kualitas proses perolehan pengetahuan

Role identity of knowledge holder mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas proses implementasi pengetahuan, sehingga hipotesis 2a yang menyatakan bahwa “ role identity of knowledge holder akan semakin meningkatkan kualitas proses implementasi pengetahuan” **dapat diterima**

Identitas peran merujuk pada keyakinan, nilai, dan perilaku yang menentukan bagaimana seseorang merasakan dan menjalankan perannya sebagai pemegang pengetahuan. Sebagai individu yang bertugas membagikan pengetahuan, menciptakan pengetahuan, memperluas pengetahuan yang dimiliki, dan memanfaatkan pengetahuan dengan efektif, identitas peran sangat memengaruhi perspektif, motivasi, dan keterlibatan dalam aktivitas terkait. Identitas peran mencakup harapan, tugas, dan tanggung jawab yang melekat pada peran tersebut. **Seseorang yang mengidentifikasi diri sebagai pemegang pengetahuan cenderung lebih terlibat dalam aktivitas ilmiah dan mencari pengetahuan yang relevan dengan bidangnya.**

2) **Uji hipotesis 2b : pengaruh role identity of knowledge holder terhadap kualitas proses implementasi pengetahuan**

Role identity of knowledge holder mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas proses implementasi pengetahuan, sehingga hipotesis 2b yang menyatakan bahwa “role identity of knowledge holder akan semakin meningkatkan kualitas proses implementasi pengetahuan” **dapat diterima**

Identitas peran sebagai pemegang pengetahuan dapat mempengaruhi kemauan dan kemampuan dalam **kualitas implementasi pengetahuan** secara efektif. Oleh karena itu, identitas peran pemegang pengetahuan berkontribusi penting dalam kualitas implementasi pengetahuan, **seseorang dengan identitas profesional sebagai pemegang pengetahuan akan cenderung menerapkan pengetahuan mereka dalam konteks yang terkait dengan perkembangan ilmu pengetahuan.** Latar belakang pendidikan dan pengalaman keilmuan akan memengaruhi cara merancang metode dan aturan, cara menyampaikan materi, dan melibatkan orang lain. Selain itu, nilai-nilai pribadi, seperti keinginan untuk

memberikan kontribusi positif kepada pihak lain, juga akan memengaruhi cara menerapkan pengetahuan dalam praktik. Identitas sebagai pemegang pengetahuan juga dapat memotivasi seseorang untuk terus mengembangkan diri, melakukan riset, dan berkontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan.

3) Uji Hipotesis 2c : pengaruh role identity of knowledge holder terhadap keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan

Role identity of knowledge holder mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, sehingga hipotesis 2c yang menyatakan bahwa “role identity of knowledge holder akan semakin meningkatkan keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan” **dapat diterima**

Identitas peran pemegang pengetahuan dapat memengaruhi respon emosional dan motivasi intrinsik terhadap pengetahuan yang dipelajari, cara seseorang mengidentifikasi diri sebagai pemegang pengetahuan dapat memengaruhi **keterlibatan kognitif dalam proses perolehan dan implementasi pengetahuan**. individu yang memiliki identitas sebagai pemegang pengetahuan dalam lingkungan akademis, latar belakang pendidikan, pengalaman riset, dan nilai-nilai pribadi akan memengaruhi keterlibatan afektif dalam proses perolehan dan implementasi pengetahuan, **hal ini dapat dilihat dari kualitas komunikasi yang ada pada dirinya, serta isi dari pengetahuan yang di sampaikan dan terus berusaha beningkatkan kemampuan berfikir kritis dan kreatif**. Seorang dengan latar belakang budaya yang menghargai pendidikan mungkin akan merespons secara emosional yang kuat terhadap topik-topik tertentu. Selain itu, kecintaan terhadap bidang studi dan keinginan untuk berbagi pengetahuan juga akan memengaruhi keterlibatan afektifnya *share knowledge*.

4) Uji Hipotesis 2d : pengaruh role identity of knowledge holder terhadap keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan

Role identity of knowledge holder mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, sehingga hipotesis 2d yang menyatakan bahwa “role identity of knowledge holder akan semakin meningkatkan keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan” **dapat diterima.**

Identitas peran sebagai pemegang pengetahuan dapat memengaruhi cara individu merespons secara emosional terhadap bidang ilmu tertentu dan motivasi intrinsik dalam *sharing knowledge*, individu dengan latar belakang budaya yang menghargai pengetahuan dan pendidikan akan menunjukkan keterlibatan afektif yang tinggi dalam proses, merasa terdorong secara emosional untuk menyampaikan pengetahuan dengan penuh semangat kepada pihak lain dan merasa bahagia ketika melihat orang lain mendapatkan pemahaman yang mendalam. Selain itu, cara individu mengidentifikasi diri mereka sebagai pemegang pengetahuan juga dapat memengaruhi keterlibatan afektif mereka dalam proses perolehan dan implementasi pengetahuan. Individu yang menganggap dirinya sebagai seseorang yang memiliki tanggung jawab besar dalam mentransfer pengetahuan kepada generasi mendatang akan menunjukkan **keterlibatan afektif dalam proses perolehan dan implementasi pengetahuan** yang tinggi dalam setiap melakukan tugasnya **ditunjukkan dengan sikap sosial yang positif, mentaati aturan dan regulasi serta bertindak yang berkaitan dengan pencarian makna, koneksi dengan hal yang lebih besar dari diri sendiri, dan pengembangan dimensi spiritual.**

Role identity of knowledge holder yang kuat akan semakin meningkatkan *kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan*, hasil ini mendukung beberapa hasil penelitian tentang role identity, keterlihatan identitas peran berperan penting dalam menentukan berbagai tindakan kehidupan (Salience & Callero, 2014), semakin seseorang mengikuti pola atau norma yang umum dalam identitas perannya maka identitas tersebut akan lebih dominan dan terasa kuat dalam kehidupan sehari-hari (Carter & Mangum, 2022), semakin penting identitas peran bagi seseorang, semakin besar kemungkinan identitas tersebut memberikan rasa tujuan dan makna dalam hidup (Thoits, 2012).

3. Pengaruh *Social identity of knowledge holder* terhadap *malakah knowledge quality* (kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan)

- 1) Uji Hipotesis 3a : pengaruh social identity of knowledge holder terhadap kualitas proses perolehan pengetahuan

Social identity of knowledge holder mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas proses perolehan pengetahuan, sehingga hipotesis 3a yang menyatakan bahwa “social identity of knowledge holder akan semakin meningkatkan kualitas proses perolehan pengetahuan” **dapat diterima**

Identitas sosial mengacu pada bagaimana identitas individu sebagai pemegang pengetahuan dipengaruhi oleh keanggotaan mereka dalam berbagai

kelompok sosial atau komunitas, dan hal ini dapat memengaruhi cara individu memandang, memproses, dan mengasimilasi pengetahuan. Oleh karena itu, identitas sosial pemegang pengetahuan dapat berdampak pada kualitas perolehan pengetahuan yang dimiliki. Dalam konteks individu, identitas sosialnya sebagai seorang yang bekerja di bidang pendidikan, pengalaman mengajar, nilai-nilai akademik yang dianut, dan budaya akademik di lingkungan perguruan tinggi dapat memengaruhi cara individu memperoleh pengetahuan yang berkualitas, seorang individu yang terlibat dalam komunitas akademik dan asosiasi tertentu memiliki kecenderungan memperoleh pengetahuan dengan cara yang sesuai dengan nilai-nilai dan praktik yang dominan dalam komunitas tersebut. Hal ini dapat mempengaruhi cara dia menyampaikan materi pelajaran, menafsirkan informasi, dan berinteraksi dengan pihak lain. Oleh karena itu, pemahaman akan identitas sosial individu dapat membantu dalam menilai kualitas perolehan pengetahuan yang dia miliki.

2) **Uji Hipotesis 3b : pengaruh social identity of knowledge holder terhadap kualitas proses implementasi pengetahuan**

Social identity of knowledge holder mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas proses implementasi pengetahuan, sehingga hipotesis 3b yang menyatakan bahwa “social identity of knowledge holder akan semakin meningkatkan kualitas proses implementasi pengetahuan” **dapat diterima**

Identitas sosial sebagai pemegang pengetahuan memengaruhi cara seseorang menerapkan pengetahuan dalam konteks praktis. Cara individu mengidentifikasi diri dalam kelompok sosial tertentu juga dapat memengaruhi preferensi, keputusan, dan tindakan mereka dalam proses **mengimplementasikan pengetahuan yang berkualitas**. Oleh karena itu, identitas sosial pemegang

pengetahuan dapat berperan dalam kualitas implementasi pengetahuan, dalam konteks individu, identitas sosialnya sebagai anggota komunitas akademik, budaya akademik yang dianut, dan nilai-nilai yang diyakini dapat memengaruhi cara dia mengimplementasikan pengetahuan dalam proses pengajaran, seorang individu dengan afiliasi keilmuan tertentu cenderung menerapkan pengetahuan dengan cara yang sesuai dengan pendekatan atau metode yang umum diakui dalam komunitas akademik tersebut. Selain itu, budaya akademik dapat mempengaruhi cara merancang kurikulum, mengevaluasi kinerja, dan berinteraksi. Dengan demikian, pemahaman akan identitas sosial seorang individu dapat membantu dalam mengevaluasi kualitas implementasi pengetahuan yang dia miliki dalam konteks pengajaran.

3) **Uji Hipotesis 3c : pengaruh social identity of knowledge holder terhadap keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan**

Social identity of knowledge holder mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, sehingga hipotesis 3c yang menyatakan bahwa “social identity of knowledge holder akan semakin meningkatkan keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan” **dapat diterima**

Identitas sosial pemegang pengetahuan dapat memainkan peran penting dalam tingkat keterlibatan kognitif individu dalam perolehan dan implementasi pengetahuan, identitas social individu sebagai anggota komunitas, budaya yang dianut, dan pengalaman dapat mempengaruhi tingkat **keterlibatan kognitif dalam akuisisi dan implementasi** yang tinggi, dalam konteks individu yang merasa terhubung dengan nilai-nilai tertentu serta memiliki pengalaman positif dalam menerapkan pengetahuan lebih termotivasi dan terlibat secara kognitif dalam

implementasi pengetahuan secara efektif dengan memperhatikan sumber, akurasi serta ketepatan pengetahuan yang digunakan sehingga tingkat konteksnya sesuai dengan kebutuhan individu ataupun kelompok. Oleh karena itu, pemahaman akan identitas sosial seorang individu dapat membantu dalam mengevaluasi tingkat keterlibatan kognitifnya dalam proses perolehan dan implementasi pengetahuan.

4) Uji Hipotesis 3d : Pengaruh Social identity of knowledge holder terhadap keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan

Social identity of knowledge holder tidak berpengaruh terhadap keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, sehingga hipotesis 3d yang menyatakan bahwa “social identity of knowledge holder akan semakin meningkatkan keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan” **tidak dapat diterima**

Identitas sosial mengacu pada identitas yang berkaitan dengan hubungan **eksternal individu**, seperti status, peran, dan asosiasi dalam lingkungan sosial, Sementara, afektif lebih terkait dengan emosi, perasaan, dan aspek motivasional **dalam diri individu**, dengan demikian, identitas sosial sebagai pemegang pengetahuan mungkin tidak secara langsung mempengaruhi respons emosional individu terkait dengan sikap sosial yang positif terhadap pengetahuan, aturan regulasi, dan tindakan spiritualitas.

Social identity of knowledge holder yang kuat akan semakin meningkatkan kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, hasil ini mendukung beberapa hasil penelitian (Rauf et al., 2019) bahwa identitas sosial seorang pemegang pengetahuan memainkan peran

penting dalam menciptakan rasa persatuan dan kebersamaan dalam kelompok atau konteks social, namun tidak mampu memperkuat keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, hasil ini mendukung penelitian (Ellemers et al., 2002) bahwa masalah-masalah yang terkait dengan identitas pribadi dan sosial seseorang dapat mempengaruhi berbagai respons pada tingkat persepsi, emosi, dan perilaku.

4. Pengaruh *Malakah knowledge quality* (kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan) terhadap *Kinerja sumber daya manusia*

1) Uji Hipotesis 4a : pengaruh kualitas proses perolehan pengetahuan terhadap **Kinerja sumber daya manusia**

Kualitas proses perolehan pengetahuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sumber daya manusia, sehingga hipotesis 4a yang menyatakan bahwa “bila kualitas proses perolehan pengetahuan diterapkan maka Kinerja sumber daya manusia semakin meningkat” **dapat diterima**

Kualitas perolehan pengetahuan merujuk pada akurasi, relevansi, dan kedalaman pengetahuan yang diperoleh individu dengan seimbang antara senses, mind, dan heart. Hal ini melibatkan evaluasi sumber informasi utama, akurasi, dan ketepatan sumber, serta mempertimbangkan konteks dan kebutuhan individu atau kelompok. Proses ini melibatkan penggunaan seimbang indera, akal, dan hati untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik. **Individu yang memiliki kualitas perolehan pengetahuan yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam hal produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam**

menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Dengan kemampuan mereka dalam memahami, menerapkan, dan menyampaikan materi, individu dengan pengetahuan yang tinggi biasanya mampu memberikan pemahaman yang mendalam, menjelaskan konsep dengan jelas, dan menyajikan informasi secara terstruktur. Hal ini dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka secara keseluruhan.

2) Uji Hipotesis 4b : pengaruh kualitas proses implementasi pengetahuan terhadap Kinerja sumber daya manusia

Kualitas proses implementasi pengetahuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sumber daya manusia, sehingga hipotesis 4b yang menyatakan bahwa “bila kualitas proses implementasi pengetahuan diterapkan maka Kinerja sumber daya manusia semakin meningkat ” **dapat diterima.**

Dengan memastikan pengetahuan diterjemahkan dan diimplementasikan ke dalam tindakan yang efektif dan efisien, sesuai dengan praktik terbaik, dan mencapai hasil maksimal yang bermanfaat, individu dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam berbagai aspek pekerjaan. Implementasi pengetahuan yang baik dapat membantu sumber daya manusia bekerja lebih efisien, membuat keputusan yang lebih baik, dan menghadapi tantangan dengan lebih baik. Selain itu, hal ini juga dapat mendorong inovasi, peningkatan proses kerja, dan pencapaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menerapkan pengetahuan secara efektif dalam proses pengajaran, individu dapat menciptakan pengalaman belajar yang lebih bermakna bagi mahasiswa, meningkatkan kualitas materi pembelajaran, dan memfasilitasi pemahaman yang lebih baik. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja individu, termasuk kepuasan mahasiswa, hasil belajar yang lebih baik, dan reputasi sebagai pendidik yang berkualitas. **Dengan demikian, implementasi**

pengetahuan yang optimal memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja individu.

3) Uji Hipotesis 4c : Pengaruh keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, terhadap Kinerja sumber daya manusia

Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sumber daya manusia, sehingga hipotesis 4b yang menyatakan bahwa “bila keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan diterapkan maka Kinerja sumber daya manusia semakin meningkat” dapat **diterima**

Ketika individu terlibat secara kognitif dalam memperoleh dan menerapkan pengetahuan, mereka cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik, mempunyai kemampuan berkomunikasi serta berfikir kritis dan kreatif, mempunyai kemampuan berkolaborasi serta bekerja sama untuk beradaptasi dengan pengembangan keilmuan. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari dan mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, **keterlibatan kognitif dalam perolehan dan implementasi pengetahuan dapat berperan penting apabila diterapkan secara optimal dan berdampak positif pada kinerja.** Dalam konteks individu keterlibatan kognitif yang optimal dari individu dapat meningkatkan kualitas pekerjaan, produktifitas dan kinerja secara menyeluruh.

4) Hubungan keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan terhadap Kinerja sumber daya manusia

Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sumber daya manusia, sehingga hipotesis 4b yang menyatakan bahwa “bila keterikatan afektif

pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sumber daya manusia semakin meningkat” **dapat diterima**

Keterlibatan afektif yang positif merujuk pada tingkat keterlibatan emosional seseorang yang dapat memengaruhi interaksi antar individu, memotivasi, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Hal ini memungkinkan manfaat pengetahuan diterapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Individu yang menunjukkan keterlibatan afektif tinggi dalam proses perolehan dan implementasi pengetahuan cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan tim, mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta dapat memotivasi dan menginspirasi rekan tim. Selain itu, **keterlibatan afektif positif juga dapat memengaruhi komunikasi interpersonal, respons terhadap kebutuhan tim, dan kepedulian terhadap perkembangan individu dan organisasi.** Semua ini dapat berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, keterlibatan afektif dalam perolehan dan implementasi pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Bila **kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan dan keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan** diterapkan secara optimal oleh individu maka Kinerja sumber daya manusia semakin meningkat. Beberapa hasil penelitian terdahulu terkait dengan kualitas perolehan dan implementasi dengan keterlibatan kognitif dan afektif (Fachrunnisa et al., 2018) (H. Widiyanti et al., 2023) keterlibatan kolektif kognitif dapat menjadi mediator yang penting dalam hubungan antara sumber daya

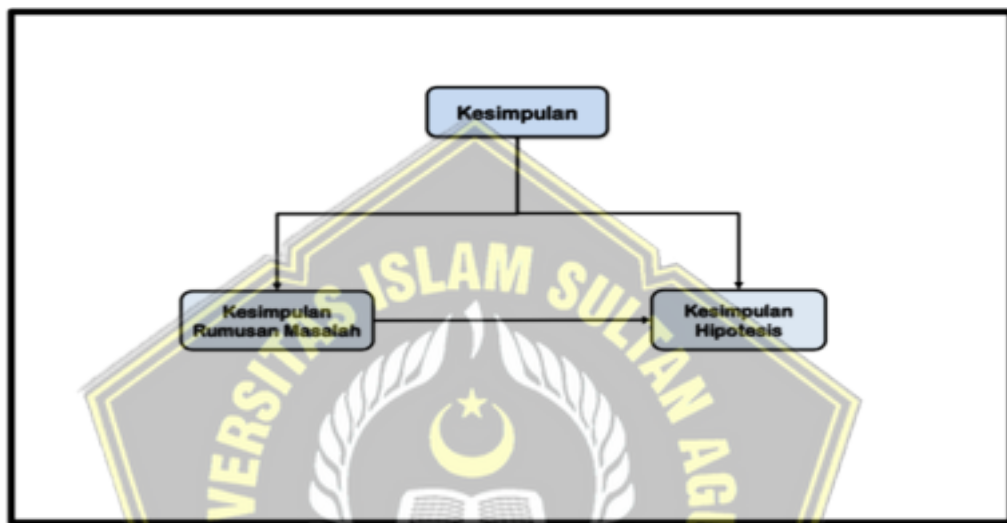
organisasi tersebut dan kinerja inovasi, (Sudarti & Fachrunnisa, 2021b) Pentingnya memperhatikan nilai-nilai pribadi dalam konteks keterampilan kolaborasi untuk meningkatkan kinerja. (Adam et al., 2019) Perusahaan yang mampu mengelola pengetahuan secara efektif dan memfasilitasi berbagi pengetahuan di antara karyawan, hal ini dapat meningkatkan kinerja dan keunggulan kompetitif perusahaan



BAB V

KESIMPULAN

Bab V menguraikan tentang kesimpulan mencakup kesimpulan masalah menjawab tentang rumusan masalah dan kesimpulan hipotesis yang menjawab hipotesis yang diajukan dan. Secara piktografis rangkaian bab penutup ini tersaji Gambar 5.1.



Gambar 5. 1 Sistematika Kesimpulan

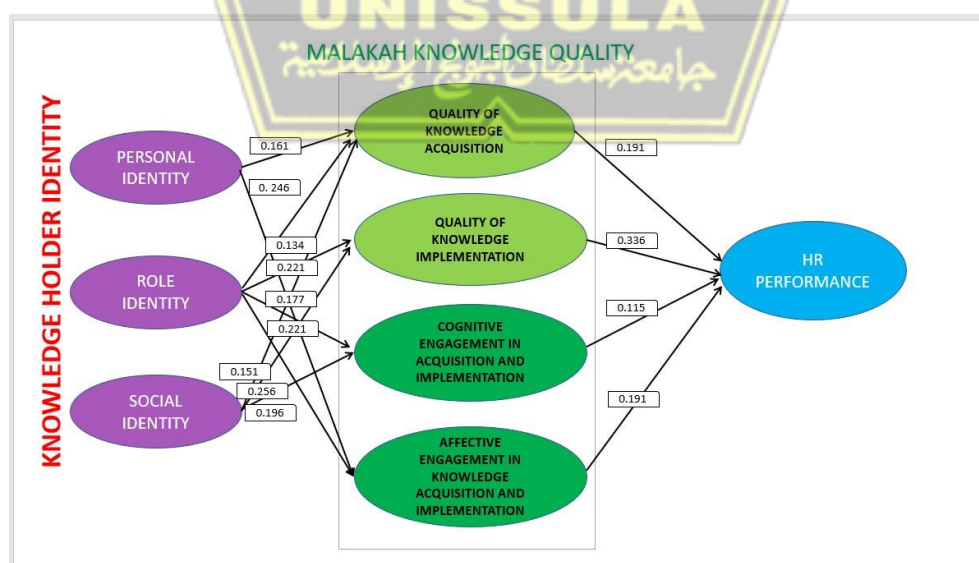
5.1. Kesimpulan Rumusan Masalah

Pada bab pendahuluan telah diuraikan mengenai *research* dan fenomena gap yang mendasari penelitian ini, dan telah dikembangkan rumusan masalah yaitu: **“Bagaimana pengembangan model peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui *malakah knowledge quality* (MKQ) yang didorong oleh *knowledge holder identity* yaitu *personal identity, role identity, social identity*?”**

Penelitian ini menghasilkan satu konsep baru yaitu *“Malakah Knowledge Quality (MKQ)”* yang didefinisikan sebagai kualitas proses perolehan dan proses implementasi pengetahuan yang melibatkan aspek kognitif dan afektif individu dilandasi nilai keimanan. Dengan empat indikator *Malakah knowledge quality* yaitu : kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas

proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan. **Konsep ini dapat dibangun dengan penguatan nilai pada individu , melalui *knowledge holder identity* yaitu *Personal identity*, *social identity* dan *role identity*. Kemudian adanya MKQ akan meningkatkan kinerja individu.**

Malakah Knowledge Quality (MKQ) dapat diterima sebagai konsep baru yang dapat digunakan untuk para *knowledge holder* dalam proses perolehan dan proses implementasi pengetahuan yang melibatkan aspek kognitif dan afektif individu dilandasi nilai keimanan. Individu yang memiliki kemampuan *Malakah Knowledge Quality (MKQ)* akan selalu mengedepankan “**nilai malakah**” dalam perolehan dan implementasi pengetahuan oleh karena itu *Malakah Knowledge Quality (MKQ)* menjadi proses yang penting dan harus dimiliki individu dalam setiap proses baik perolehan maupun implementasi pengetahuan selalu dikaitkan dengan ketaatan dan keimanan kepada pemilik ilmu yaitu Allah SWT. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka secara empiric ditemukan model pengembangan *Malakah Knowledge Quality (MKQ)* dalam meningkatkan kinerja individu, Model tersebut dapat disajikan pada gambar 5.2 sebagai berikut :



Gambar 5. 2 Model Peningkatan kinerja melalui *Malakah Knowledge Quality (MKQ)*

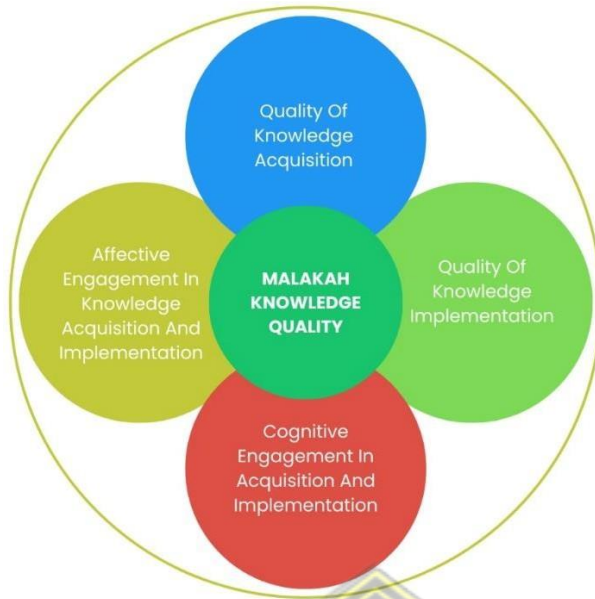
5.2. Kesimpulan Pertanyaan Penelitian

Untuk menjawab rumusan masalah dalam studi ini, perlu dilakukan pemaknaan dari konsep baru yaitu *Malakah Knowledge Quality (MKQ)* dan pengukurannya. Kemudian dalam studi ini perlu pembentukan empat dimensi serta 16 variabel untuk menguji pengaruh *Malakah Knowledge Quality (MKQ)*. Adapun simpulan dari pertanyaan penelitian sebagai berikut:

Pertanyaan penelitian yang pertama yaitu bagaimana pengembangan konsep malakah knowledge quality (MKQ) berikut dengan pengukurannya yang merupakan upaya perbaikan konsep akuisisi dan implementasi pengetahuan di level individu?

- 1. Pemaknaan konsep Knowledge Quality (MKQ) yang meliputi : Kualitas proses perolehan pengetahuan, Kualitas proses implementasi pengetahuan, Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan.** Peningkatan *malakah knowledge quality (MKQ)* dapat membantu meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan mendorong pertumbuhan dan kemakmuran yang berkelanjutan dapat diwujudkan dengan sikap individu sebagai pemegang pengetahuan yang **pertama, memperoleh pengetahuan yang berkualitas** yang merupakan kualitas perolehan pengetahuan yang mengacu pada akurasi, relevansi, dan kedalaman pengetahuan yang diperoleh individu dengan menyeimbangkan senses, mind, and heart dengan indikator berbagai sumber, akurasi sumber dan ketepatan, tingkat konteks, memenuhi kebutuhan indra, pikiran, dan hati. Dikuatkan dengan metode berfikir dalam epistemologi Islam yaitu metode berfikir yaitu bayani, burhani dan irfani. **Kedua kualitas dalam implementasi pengetahuan** yang mengacu pada sejauh mana individu mengimplementasikan pengetahuan secara efektif dan efisien dalam praktik, serta memastikan bahwa pengetahuan yang diperoleh dapat diterjemahkan ke dalam tindakan dengan cara yang konsisten dengan praktik terbaik dan mencapai hasil yang maksimal serta dapat memberikan manfaat, dengan indikator

berbagai format, manfaat pengetahuan, integritas (al amin), akuntability (Tsiqah). Sebagai pendidik, individu memiliki tanggung jawab moral dan etika yang tinggi dalam menjalankan amanah (Surah Al-Ahzab ayat 72), meneladani sikap Nabi Muhammad SAW (Surah Al-Ahzab ayat 21), dan menyebarkan ilmu yang bermanfaat kepada mahasiswa (Surah Taha ayat 114). **Ketiga, keterlibatan kognitif dalam akuisisi dan implementasi pengetahuan** yang mengacu pada tingkat upaya dan pemrosesan mental yang diinvestasikan seseorang dalam proses memperoleh dan menerapkan pengetahuan. Dengan indikator kualitas komunikasi, kualitas isi pengetahuan, berpikir kritis kreatif, kolaborasi. Keterlibatan kognitif merupakan bagian integral dari proses pembelajaran yang holistik, yang mencakup berbagai aspek keilmuan, karakter, dan interaksi antara individu dan mahasiswa salah satunya dengan penggunaan kata-kata yang lembut, mudah diterima, mulia, dan baik (Kitab "Riyadhus Shalihin" (*The Gardens of the Righteous*)) yaitu Kaulan Layina, Kaulan Maisuro, Kaulan Karima, dan Kaulan Makrufa. **Keempat, keterlibatan afektif dalam perolehan dan implementasi pengetahuan** yang mengacu pada tingkat hubungan atau keterlibatan emosional yang dimiliki seseorang dalam proses akuisisi dan mengimplementasikan serta sejauh mana manfaat pengetahuan dapat diterapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan indikator sikap sosial, tindakan spiritualitas, ketatan regulasi. Peran seorang individu menjadi fasilitator dalam membangun kesadaran moral, memotivasi mahasiswa untuk berbuat baik, serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung kolaborasi dalam kebaikan dan penolakan terhadap kerjasama dalam keburukan (Al-Ma'idah: 2 Ayat ini menekankan pentingnya kolaborasi dalam melakukan perbuatan baik dan mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan oleh Allah). Secara ringkas, konsep baru *malakah knowledge quality (MKQ)* dapat terlihat pada Gambar 5.2. sebagai berikut :



Gambar 5. 3 Proses dan Konsep Malakah Knowledge Quality (MKQ)

Penjelasan gambar 5.3. :

Gambar 5.2. menjelaskan tentang proses dan konsep *Malakah Knowledge Quality* (MKQ). MKQ diartikan sebagai proses kualitas perolehan dan implementasi pengetahuan yang melibatkan aspek kognitif dan afektif individu dilandasi nilai keimanan. Diilustrasikan dengan warna **hijau tua** , warna hijau tua seringkali dikaitkan dengan kesuburan, pertumbuhan, kemakmuran, dan kekayaan. Warna hijau juga sering dikaitkan dengan alam dan kehidupan, serta sering dianggap sebagai warna yang disukai oleh Nabi Muhammad (dalam kitab-kitab hadis seperti Sahih Bukhari, Sahih Muslim, Sunan Abu Dawud). Dalam konteks budaya Islam, warna hijau juga dapat melambangkan kesucian, kehidupan yang berkelanjutan, dan harapan. **Dalam konteks MKQ, warna hijau tua dapat mewakili pertumbuhan dan perkembangan pengetahuan yang didasari oleh nilai keimanan, serta keseimbangan antara aspek kognitif dan afektif individu dalam proses perolehan dan implementasi pengetahuan.**

MKQ memiliki 4 dimensi yaitu : kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan.

Dimensi **pertama** QKA merupakan kualitas perolehan pengetahuan yang mengacu pada akurasi, relevansi, dan kedalaman pengetahuan yang diperoleh individu dengan menyeimbangkan *senses, mind, and heart*, diilustrasikan dengan warna biru yang melambangkan kebijaksanaan, ketenangan, kepercayaan, dan keandalan. Dalam konteks kualitas proses perolehan pengetahuan, **warna biru** dapat melambangkan kebijaksanaan dalam mengimplementasikan pengetahuan, kepercayaan dalam praktik terbaik, dan keandalan dalam mencapai hasil yang maksimal serta memberikan manfaat. **yang kedua** QKI mengacu pada sejauh mana individu mengimplementasikan pengetahuan secara efektif dan efisien dalam praktik, serta memastikan bahwa pengetahuan yang diperoleh dapat diterjemahkan ke dalam tindakan dengan cara yang konsisten dengan praktik terbaik dan mencapai hasil yang maksimal serta dapat memberikan manfaat, diilustrasikan dengan **warna hijau muda** yang melambangkan pertumbuhan, keseimbangan, dan harmoni. Dalam konteks kualitas proses implementasi pengetahuan, **warna hijau** dapat melambangkan pertumbuhan yang dihasilkan dari implementasi pengetahuan yang efektif dan efisien, keseimbangan antara praktik terbaik, serta harmoni dalam mencapai hasil yang maksimal dan memberikan manfaat. **yang ketiga** CEI mengacu pada tingkat upaya dan pemrosesan mental yang diinvestasikan seseorang dalam proses memperoleh dan menerapkan pengetahuan, diilustrasikan dengan **warna kuning** yang melambangkan keceriaan, kecerdasan, dan kreativitas. Dalam konteks cognitive engagement, **warna kuning** dapat melambangkan kecerdasan dan kreativitas dalam pemrosesan mental yang diperlukan dalam memperoleh dan menerapkan pengetahuan. dan **yang ke empat** AEI mengacu pada tingkat hubungan atau keterlibatan emosional yang dimiliki seseorang dalam proses memperoleh dan mengimplementasikan serta sejauh mana manfaat pengetahuan dapat diterapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan, diilustrasikan dengan **warna merah muda** yang melambangkan kasih sayang, kehangatan, dan emosi positif. Dalam konteks affective engagement, **warna merah muda** dapat melambangkan keterlibatan emosional yang positif dan

hubungan yang hangat dalam proses memperoleh dan mengimplementasikan pengetahuan, serta kemampuan untuk menerapkan manfaat pengetahuan dengan hasil yang diinginkan.

Karakteristik *Malakah Knowledge Quality* (MKQ) dapat diwujudkan oleh manajemen pengetahuan di tingkat individu dalam bentuk sebagai berikut:

a. Kualitas proses perolehan pengetahuan

Kualitas perolehan pengetahuan seorang individu dapat menerapkan **metode berfikir bayani, burhani dan irfani** dalam proses perolehan pengetahuan dan proses pengajaran untuk memperdalam pemahaman pribadinya terhadap konsep atau topik yang diajarkan sehingga akan mendapatkan “**malakah**”. Selain itu, dengan mengutamakan penggunaan hati atau intuisi untuk merasakan dan memahami pengalaman batin yang dialami dalam peristiwa hidupnya, seorang individu dapat memperdalam pemahaman realitas spiritual keagamaan secara pribadi. Dengan menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung pemahaman holistik, seorang individu juga dapat memfasilitasi pemahaman holistik pada dirinya sendiri terhadap berbagai aspek, elemen, dan perspektif yang saling terkait dalam pembelajaran, dengan demikian, praktik-praktik ini dapat membantu seorang individu dalam meningkatkan proses perolehan pengetahuan pribadinya.

b. Kualitas proses implementasi pengetahuan

Kualitas implementasi pengetahuan seorang individu dapat menerapkan prinsip-prinsip kebaikan yang diajarkan dalam agama, tetap focus pada aspek akademis, praktis, emosional, dan sosial, serta memberikan contoh konkret tentang implementasi pengetahuan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan menerapkan praktik-praktik tersebut, seorang individu dapat memastikan bahwa pengetahuan yang diperoleh dapat diimplementasikan secara efektif dan efisien dalam praktik, konsisten dengan praktik terbaik, dengan implementasi yang komprehensif maka “**malakah**”

individu bisa dipraktikkan dalam proses transfer pengetahuan, **sebagai pendidik, individu memiliki tanggung jawab moral dan etika yang tinggi dalam menjalankan amanah (Surah Al-Ahzab ayat 72), meneladani sikap Nabi Muhammad SAW (Surah Al-Ahzab ayat 21) dan menyebarkan ilmu yang bermanfaat kepada mahasiswa dan masyarakat pada umumnya (Surah Taha ayat 114).**

c. Keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan

Keterlibatan kognitif dalam akuisisi dan implementasi pengetahuan membutuhkan motivasi yang tinggi, peran aktif dari individu dalam pembelajaran, dan keteladanan sebagai contoh yang baik bagi mahasiswa, sehingga akan mendapatkan **“malakah”** dalam proses keterlibatan kognitif baik bagi individu itu sendiri ataupun sebagai mendorong keterlibatan kognitif mahasiswa karena merupakan bagian integral dari proses pembelajaran yang holistik, yang mencakup berbagai aspek keilmuan, karakter, dan interaksi antara individu dan mahasiswa, dalam prosesnya dibutuhkan **perilaku yang baik** dalam islam seperti yang tercantum dalam kitab "Riyadhus Shalihin" (The Gardens of the Righteous), **yaitu Kaulan Layina, Kaulan Maisuro, Kaulan Karima, dan Kaulan Makrufa**, yang mencerminkan pemikiran yang bijaksana dan memperhatikan etika komunikasi. Keempat istilah ini menggambarkan pentingnya individu menggunakan kata-kata dengan bijaksana dan memperhatikan etika komunikasi dalam interaksi social, serta memiliki kecerdasan emosional (fatonah) yang baik.

d. Keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan

Keterlibatan afektif dalam perolehan dan implementasi pengetahuan memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan emosional mahasiswa, mendorong sikap sosial yang positif, dan

memberikan pemahaman tentang nilai spiritualitas. Seorang individu dapat memainkan peran penting dalam proses “**malakah**” yang dimilikinya dengan terus mendorong keterlibatan afektif mahasiswa melalui praktik-praktik yang mendukung kolaborasi dalam kebaikan, memotivasi mahasiswa untuk berbuat baik, dan menjadi teladan dalam berbuat baik. Dengan demikian, peran seorang individu adalah untuk menjadi fasilitator dalam membangun kesadaran moral, memotivasi mahasiswa untuk berbuat baik, serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang **mendukung kolaborasi dalam kebaikan dan penolakan terhadap kerjasama dalam keburukan (Al-Ma'idah: 2)**

Pertanyaan penelitian yang ke dua yaitu Apakah knowledge holder identity berpotensi meningkatkan malakah knowledge quality (MKQ) ?

- 1. Berdasarkan hipotesis yang dikembangkan dalam studi ini dan dukungan data empiris atas hipotesis, bahwa variabel Malakah Knowledge Quality (MKQ) yaitu kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, dapat dibentuk dan dari tiga variabel yaitu knowledge holder identity yang terdiri dari personal identity (PI), social identity (SI) dan role identity (RI).**

Hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian hipotesis pertama maka secara empiris dapat disimpulkan bahwa identitas pribadi sebagai pemegang pengetahuan yang kuat, akan meningkatkan kualitas perolehan pengetahuan dan keterlibatan afektif dalam perolehan dan implementasi pengetahuan
- b. Hasil pengujian hipotesis ke dua identitas social sebagai pemegang pengetahuan yang kuat akan meningkatkan kualitas perolehan pengetahuan, kualitas implementasi

pengetahuan, keterlibatan kognitif dalam proses perolehan dan implementasi pengetahuan, namun tidak mampu meningkatkan keterlibatan afektif dalam proses perolehan dan implementasi pengetahuan

- c. Hasil pengujian hipotesis ke tiga identitas peran sebagai pemegang pengetahuan yang kuat akan meningkatkan kualitas perolehan pengetahuan, kualitas implementasi pengetahuan, keterlibatan kognitif dalam perolehan dan implementasi, namun tidak bisa menguatkan keterlibatan afektif dalam perolehan dan implementasi pengetahuan.

Dalam konteks pengembangan identitas pribadi sebagai pemegang pengetahuan yaitu identitas pribadi, identitas sosial dan identitas peran, penerapan MKQ dapat menjadi landasan yang kuat. **Pengembangan identitas pribadi** yang melibatkan pemahaman tentang persepsi pengetahuan yang membawa ke berlangsungnya masa depan serta peradaban dan penentu masa depan yang mendalam dilandasi nilai-nilai keimanan yang menjadi bagian integral dari MKQ. Individu perlu memperkuat keyakinan dan nilai-nilai keimanannya agar dapat mencerminkan aspek kognitif dan afektif dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Sementara itu, pengembangan **peran individu** dalam konteks MKQ mengacu pada bagaimana individu memandang diri mereka sendiri sebagai *knowledge sharer*, *knowledge creator*, *knowledge integrator*, *knowledge acquirer* yang berlandaskan nilai keimanan. Hal ini melibatkan kesadaran akan tanggung jawab moral dalam menyebarkan pengetahuan yang **tidak hanya berfokus pada aspek akademis, tetapi juga nilai-nilai etika dan keimanan.** **Pengembangan identitas sosial individu** dalam penerapan MKQ melibatkan bagaimana individu memposisikan diri mereka dalam lingkungan akademik dan sosial sebagai agen perubahan yang berlandaskan pada nilai-nilai keimanan. Hal ini dapat mencakup kolaborasi dengan sesama individu dan mahasiswa dalam menciptakan lingkungan belajar yang berlandaskan pada nilai keimanan dan pengetahuan yang bermanfaat.

Pertanyaan penelitian yang ke tiga yaitu Apakah *malakah knowledge quality* (MKQ) mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia ?

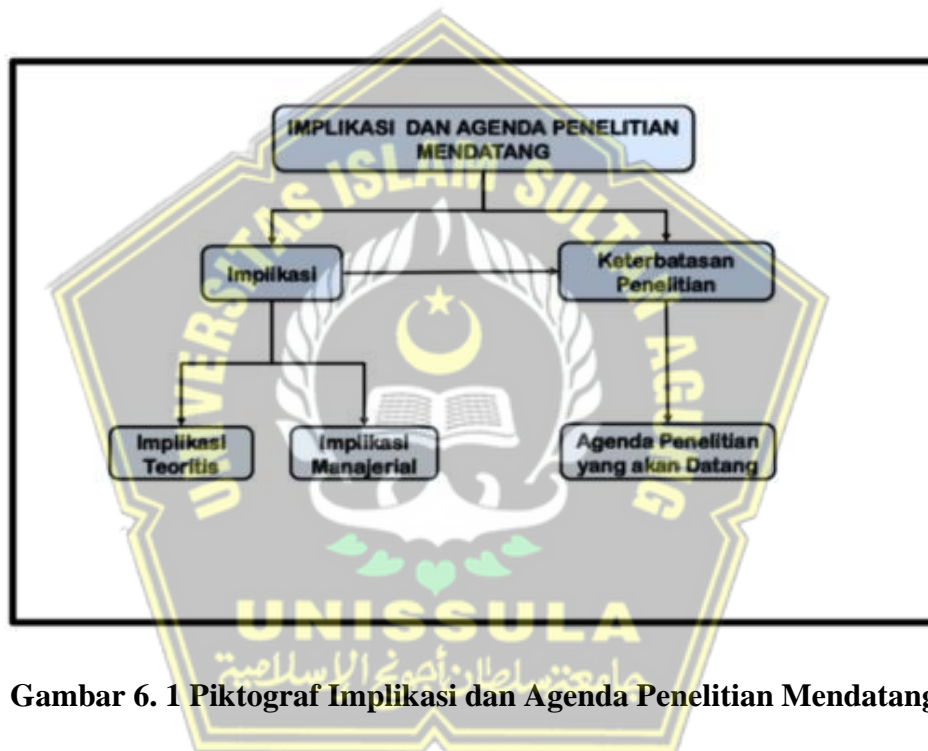
Melalui pengujian empiris dapat disimpulkan bahwa *Malakah Knowledge Quality (MKQ)* yang terdiri dari 4 dimensi yaitu kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan secara signifikan berpengaruh positif pada Kinerja sumber daya manusia , artinya bila *Malakah Knowledge Quality (MKQ)* semakin tinggi, maka Kinerja sumber daya manusia semakin tinggi pula. **Hasil tersebut mengidentifikasi bahwa dengan adanya Malakah Knowledge Quality (MKQ) akan meningkatkan Kinerja sumber daya manusia**



BAB VI

IMPLIKASI DAN AGENDA PENELITIAN MENDATANG

Implikasi dan agenda penelitian mendatang menguraikan tentang konsekuensi teori dan empiris. Implikasi menguraikan implikasi teori yang menjawab konsekuensi kontribusi teori yang di bangun dan implikasi manajerial merupakan konsekuensi praktis dari hasil studi. Mengenali studi ini di keterbatasan, berdasarkan keterbatasan muncul agenda penelitian mendatang. Secara piktografis rangkaian Bab penutup ini tersaji Gambar 6.1.



Gambar 6. 1 Piktograf Implikasi dan Agenda Penelitian Mendatang

6.1. Implikasi Teoritis

Studi ini mengembangkan model kualitas pengetahuan yang baru dengan landasan spiritual transendental yaitu *Malakah Knowledge Quality (MKQ)*, untuk menyempurnakan konsep kualitas pengetahuan yang dikembangkan oleh (Polanyi, 1997), (Alavi & Leidner, 2001), (Bhattacharjee, 2001), (Nonaka et al., 2002), (Soo & Christinesooutseduau, 2003), (Soo et al., 2016), (Durcikova & Gray, 2008), (Sternberg & Sternberg, 2014) (Jayashree et al., 2014)

(Vijai, 2018). Selanjutnya menguji konsep baru tersebut dengan variabel pembentuk dan variabel *outcome* nya.

Hasil studi dan penelitian ini memberikan kontribusi teoritik sebagai berikut:

1. Konsep baru *Malakah Knowledge Quality (MKQ)* menekankan aspek spiritual dan keimanan pada manusia sebagai *human capital* yang dicirikan dengan empat indikator esensial yang mendasari yaitu kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan. Dalam teori *Resource-Based View (RBT)*, fokus utama adalah bagaimana organisasi memanfaatkan *human capital* untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Dengan adanya konsep *Malakah Knowledge Quality (MKQ)* yang menekankan aspek spiritual dan keimanan pada manusia sebagai *human capital* pendekatan ini memberikan dimensi baru yang lebih holistik terhadap **kontribusi kualitas pengetahuan pada human capital, yang tidak hanya melihatnya dari segi keterampilan dan keahlian, tetapi juga dari sudut pandang spiritual dan keimanan kepada pemilik ilmu yaitu Allah SWT.**
2. Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa *personal identity (PI)* yang kuat, akan meningkatkan *kualitas proses perolehan pengetahuan* dan *keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan*, *social identity (SI)* yang kuat akan meningkatkan *kualitas proses perolehan pengetahuan*, *kualitas proses implementasi pengetahuan*, *keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan*, *role identity (RI)* yang kuat akan meningkatkan *kualitas proses perolehan pengetahuan*, *kualitas proses implementasi pengetahuan*, *keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kekuatan masing-masing memiliki pengaruh yang berbeda terhadap aspek-aspek

kualitas pengetahuan dan keterlibatan dalam proses akuisisi dan implementasi pengetahuan.

3. Dimensi *malakah knowledge quality (MKQ)* yaitu kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, serta keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan **memiliki pengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap proses perolehan dan implementasi pengetahuan yang berkualitas serta keterlibatan kognitif dan afektif dalam konteks peningkatan kinerja karyawan. Implikasi teoritisnya adalah bahwa aspek-aspek tersebut memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja individu dalam lingkungan kerja.

6.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil studi menjelaskan bahwa *Malakah Knowledge Quality (MKQ)* memiliki pengaruh yang dominan terhadap *Kinerja* sumber daya manusia. Kesimpulannya adalah bahwa kualitas proses perolehan pengetahuan, kualitas proses implementasi pengetahuan, keterikatan kognitif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, serta keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan **memiliki pengaruh positif dan signifikan** terhadap *Kinerja* sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap proses perolehan dan implementasi pengetahuan yang berkualitas serta keterlibatan kognitif dan afektif dalam peningkatan kinerja individu.

Penerapan kebijakan manajemen dalam praktik penerapan manajemen pengetahuan dengan fokus pada peningkatan kualitas pengetahuan dan keterlibatan sumber daya manusia dalam lingkungan akademik dengan nilai religius dapat diwujudkan melalui berbagai langkah konkret dalam manajemen di institusi pendidikan tinggi.

1) Praktek manajemen pengetahuan dalam akuisisi dan implementasi pengetahuan serta keterlibatan kognitif dan afektif dalam proses pengetahuan

- a. Seleksi calon pegawai dengan keahlian akademis dan nilai-nilai moral yang sejalan dengan ajaran agama di institusi (Tes Kompetensi Akademik, Wawancara Mendalam, Tes Kepribadian dan Psikologis, Penilaian Rekam Jejak, Sesi Refleksi Nilai Agama)
- b. Merancang kurikulum yang mengajarkan pengetahuan akademis dan nilai-nilai moral serta spiritual untuk membentuk karakter sivitas akademika.
- c. Mendukung dosen dalam mengintegrasikan nilai-nilai religius dalam pembelajaran.
- d. Menyusun sistem evaluasi yang mempertimbangkan aspek akademis, spiritual, dan etika dalam penilaian kualitas akuisisi dan implementasi pengetahuan.
- e. Menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan berbasis nilai religius untuk sivitas akademika terkait praktik *knowledge management*.
- f. Memperkuat pemahaman dan keterlibatan individu dalam menerapkan nilai-nilai keimanan dalam proses pendidikan.

Dengan mengaitkan praktik *manajemen pengetahuan* dengan nilai religius, diharapkan perguruan tinggi dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang tidak hanya menghasilkan pengetahuan berkualitas, tetapi juga membentuk karakter dan moral yang sesuai dengan nilai-nilai agama yang dianut.

2) Praktek manajemen pengetahuan dalam menguatkan identitas pemegang pengetahuan mendorong individu untuk **mengidentifikasi dan memperkuat *personal identity*, *social identity*, dan *role identity*** individu sebagai pemegang pengetahuan. Menyediakan ruang untuk refleksi diri dan pengembangan identitas yang berkelanjutan melalui

program **pembinaan dan mentoring**. **Integrasi nilai nilai religius** sebagai bagian dari identitas pemegang pengetahuan untuk memperkuat nilai-nilai moral dan etika.

Dengan menerapkan secara konsisten dan terencana, institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan identitas pemegang pengetahuan, memperkuat nilai-nilai moral dan etika, serta meningkatkan kualitas pengetahuan yang dimiliki oleh seluruh anggota komunitas pendidikan.

6.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini, seperti banyak penelitian lain, menghadapi beberapa keterbatasan, yaitu :

1. Pengujian full model SEM menunjukkan bahwa model sudah fit, namun masih terdapat uji kesesuaian yang masih **moderat fit** yaitu nilai *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) sebesar 0.855 dan nilai *Goodness of Fit Index* (GFI) sebesar 0.876
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa variable *knowledge holder identity* yaitu *personal identity* **tidak berpengaruh** terhadap kualitas proses implementasi pengetahuan dan terhadap keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan, serta variabel *knowledge holder identity* yaitu sosial identity **tidak berpengaruh** terhadap keterikatan afektif pada proses perolehan dan implementasi pengetahuan
3. Penelitian ini belum secara komprehensif mengakomodasi perspektif Islam dalam merancang konsep dan dimensi pengukuran kinerja sumber daya manusia, aspek-aspek penting dalam Islamic worldview, seperti nilai-nilai spiritual, etika, dan norma-norma Islami, belum sepenuhnya terintegrasi dalam kerangka pengukuran kinerja individu. Metode dan indikator pengukuran kinerja yang digunakan masih cenderung berpusat pada pendekatan konvensional, tanpa menyertakan sudut pandang Islami yang dapat memberikan perspektif yang lebih holistik.

4. Penelitian ini belum mengeksplorasi kemungkinan peran mediasi dari konsep *Malakah Knowledge Quality* (MKQ) terhadap hubungan antara berbagai konstruk yang terkait. MKQ sebagai konsep baru yang dikembangkan dalam penelitian ini memiliki potensi untuk berperan sebagai variabel mediasi yang dapat menjelaskan dinamika antar konstruk. Menguji peran mediasi MKQ dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana konsep ini dapat memengaruhi dan menghubungkan berbagai aspek terkait akuisisi dan implementasi pengetahuan.

6.4. Agenda Penelitian Mendatang

1. Penelitian selanjutnya perlu dilakukan kembali oleh peneliti lain dengan memperbanyak referensi literatur sehingga mendapatkan suatu model penelitian dengan *Goodness of Fit Index* yang lebih baik.
2. Agenda penelitian mendatang yang dapat diusulkan adalah untuk menyelidiki bagaimana faktor-faktor seperti budaya, gender, pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, dan peran dalam lingkungan akademis atau profesional memengaruhi pembentukan identitas individu sebagai pemegang pengetahuan. Penelitian mendatang dapat mencakup eksplorasi lebih lanjut tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan memengaruhi persepsi diri individu dalam peran sebagai pemegang pengetahuan. Selain itu, penelitian bisa juga melibatkan peran faktor-faktor ini dalam kesejahteraan individu dan bagaimana identitas pemegang pengetahuan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan-tujuan pribadi dan profesional. Dengan demikian, agenda penelitian mendatang dapat mencakup studi-studi yang lebih komprehensif dan mendalam tentang pengaruh faktor-faktor identitas tersebut dalam konteks knowledge holder identity sehingga para profesional dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk merancang dan mengembangkan praktek manajemen pengetahuan, khususnya

pada kualitas proses penciptaan dan implementasi pengetahuan, dan RBT focus pada human capital pada proses kualitas pengetahuan dan diharapkan dapat menyempurnakan konsep *Malakah knowledge quality (MKQ)*

3. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menguji kembali secara empiris, terutama dalam konteks Islamic worldview atau studi perbandingan dengan perspektif lain seperti dampak MKQ terhadap kinerja dosen dapat menjadi topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Pengukuran kinerja dengan memasukkan unsur Islamic Worldview (IWW) dapat dijadikan sebagai saran untuk penelitian mendatang.
4. Menguji peran mediasi MKQ sebagai variabel yang mempengaruhi hubungan antar konstruk dapat menjadi topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S., & My, A. (2018). *Preserving the CrFatsMAnshiP OF the irOnsMiths OF PekAn DArAt bAseD On theOry OF Malakah by ibn khAlDun 1 (Pelestarian Pertukangan Besi di Pekan Darat Berdasarkan Teori Malakah Ibnu khadun)*. January.
- Adam, Y. A., Anwar, T. M., Siddig, B. I., & Tarig, K. E. (2019). (PDF) Knowledge Acquisition and Knowledge Sharing as Determines of Organizational Competitive Advantage. *American Journal of Business, Economics and Management* , 7(1), 32–39.
- Adhiatma, A., Fachrunnisa, O., & Tjahjono, H. K. (2021). A value creation process for sustainability of knowledge based-society. In *Advances in Intelligent Systems and Computing: Vol. 1194 AISC (Issue January)*. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-50454-0_29
- Adriani, E. (2019). Pengukuran Modal Manusia (Suatu Studi Literatur). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 176. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.86>
- Afsar, B., & Rehman, M. (2015). The relationship between workplace spirituality and innovative work behavior: The mediating role of perceived person-organization fit. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 12(4), 329–353. <https://doi.org/10.1080/14766086.2015.1060515>
- Ajayi, V. O. (2017). *Primary Sources of Data and Secondary Sources of Data*. September, 1–6. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.24292.68481>
- Al-Hayaly, M. A. M. S., & Alnajjar, F. J. S. (2016). Manajemen pengetahuan Processes and Their Impact on Organizational Performance, the Adoption Balanced Scorecard: The Moderating Role of Quality Assurance Standards—An Applied Study on Private Jordanian Universities. *International Journal of Business and Management*, 11(6), 70. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n6p70>
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Manajemen pengetahuan and manajemen pengetahuan systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 25(1), 107–136. <https://doi.org/10.2307/3250961>
- Amin, Z., & Romli, A. (2019). *Investigation of Key Performance Indicators using*. 8, 139–148.
- Argote, L., & Ingram, P. (2000). Knowledge transfer: A basis for competitive advantage in firms. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(1), 150–169. <https://doi.org/10.1006/obhd.2000.2893>
- Argyris, C. (1977). Organizational learning and management information systems. *Accounting, Organizations and Society*, 2(2), 113–123. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(77\)90028-9](https://doi.org/10.1016/0361-3682(77)90028-9)
- Augusty Ferdinand. (2011). *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Azmi, I. A. G. (2009). 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. (2015). Human Capital Development from Islamic Manajemen pengetahuan Perspective. *Revelation and Science*, 5(1), 18–26.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Barro, R. J., Mccleary, R. M., Becker, G., Caselli, F., Chaves, M., Glaeser, E., Harper, C., Hwang, J., Iannaccone, L., Mankiw, G., Montgomery, J., Osang, T., & Woodberry, R. (2003). *NBER WORKING PAPER SERIES INTERNATIONAL DETERMINANTS OF RELIGIOSITY International Determinants of Religiosity*. <http://www.nber.org/papers/w10147>
- Bayat, B. (2016). Designing a Successful KM Strategy: A Guide for the Manajemen

- pengetahuan Professional. *The Electronic Library*, 34(1), 169–171. <https://doi.org/10.1108/el-07-2015-0131>
- BECKER, G. S. (1975). A THEORETICAL AND EMPIRICAL ANALYSIS, WITH SPECIAL REFERENCE TO EDUCATION. *Archives of Neurology*, 43(1), 58–61. <https://doi.org/10.1001/archneur.1986.00520010054022>
- Bereiter, C. (2002). Education and mind in the information age. *Education and Mind*, 1–9.
- Bereiter, Carl, Chan, C., Hong, H. Y., Lee, J., Khanlari, A., Lin, P. Y., Chai, C. S., Tsai, C. C., Scardamalia, M., Tan, S. C., Tong, Y., van Aalst, J., Zhang, J., & Zhang, Y. (2019). The roles of knowledge in knowledge creation. *Computer-Supported Collaborative Learning Conference, CSCL, 2*, 767–774.
- Berta, W., Cranley, L., Dearing, J. W., Dogherty, E. J., Squires, J. E., & Estabrooks, C. A. (2015). Why (we think) facilitation works: Insights from organizational learning theory. *Implementation Science*, 10(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s13012-015-0323-0>
- Bhatt, G. D. (2002). Management strategies for individual knowledge and organizational knowledge. *Journal of Knowledge Management*, 6(1), 31–39. <https://doi.org/10.1108/13673270210417673>
- Bhattacharjee, A. (2001). Understanding information systems Continuance: An Expectation-Confirmation Model. *MIS Quarterly*, 25(3), 351–370.
- Blackwell, T. H. E., & Of, E. (2007). Blackwell encyclopedia of sociology. In *Choice Reviews Online* (Vol. 44, Issue 11). <https://doi.org/10.5860/choice.44-5994>
- Blumentritt, R., & Johnston, R. (1999). Towards a strategy for knowledge management. *Technology Analysis and Strategic Management*, 11(3), 287–300. <https://doi.org/10.1080/095373299107366>
- Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 29(1), 87–111. <https://doi.org/10.2307/25148669>
- Brix, J. (2017). Exploring knowledge creation processes as a source of organizational learning: A longitudinal case study of a public innovation project. *Scandinavian Journal of Management*, 33(2), 113–127. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2017.05.001>
- Carter, M. J., & Mangum, H. (2022). Role identities: Measurement and outcomes of conventional vs. idiosyncratic balance. *Current Psychology*, 41(5), 2586–2597. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00773-6>
- Chen, G., Smith, T. A., Kirkman, B. L., Zhang, P., Lemoine, G. J., Chen, G., Smith, T. A., Kirkman, B. L., & Lemoine, G. J. (2018). *Multiple Team Membership and Empowerment Spillover Effects : Can Empowerment Processes Cross Team Boundaries ? Multiple Team Membership and Empowerment Spillover Effects : Can Empowerment Processes Cross Team Boundaries ?*
- Coleman, J. S. (2009). Social capital in the creation of human capital. *Knowledge and Social Capital*, 94(1988), 17–42. <https://doi.org/10.1086/228943>
- Combs, W., & Peacocke, S. (2007). Leading virtual teams. *T and D*, 61(2), 27–28.
- Cooper, D. R. (1995). *Business research methods* (https://encore.coalliance.org/iii/encore/search/C_SEmory%2C%20William.%20Business%20research%20methods._Orighresult;jsessionid=681F78762635CF2224D2269FD6A6BB17?lang=eng&suite=def (ed.); 5th ed.).
- Crone, K. (2021). Personal identity, transformative experiences, and the future self. *Phenomenology and the Cognitive Sciences*, 20(2), 299–310. <https://doi.org/10.1007/s11097-020-09699-7>
- Darwish, S. (2014). Education and Human Capital Development in Bahrain : " Future International Collaboration with Malaysia ". *International Journal of Academic Research*

- in Management*, 3(4), 321–334.
- Davenport, T. H. (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>
- Davenport, T. H., & Guest, V. G. (2001). Special Issue: Knowledge Management. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 3–4. <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045674>
- Delaney, J. T., & Huselid, M. A. (1996). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*, 39(4), 949–969. <https://doi.org/10.2307/256718>
- DeNisi, A., & Smith, C. E. (2014). Performance Appraisal, Performance Management, and Firm-Level Performance: A Review, a Proposed Model, and New Directions for Future Research. *Academy of Management Annals*, 8(1), 127–179. <https://doi.org/10.1080/19416520.2014.873178>
- Disgustingness, D., Knapp, C., Jacobson, D., & Mcdowell, J. (2012). International Phenomenological Society De-moralizing. *Society*, 66(2), 253–278.
- Djomo, J. M. N., & Sikod, F. (2012). The Effects of Human Capital on Agricultural Productivity and Farmer's Income in Cameroon. *International Business Research*, 5(4), 149–159. <https://doi.org/10.5539/ibr.v5n4p149>
- Donald Schön. (1992). *The Reflective Practitioner How Professionals Think in Action*. Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781315237473>
- Dr. Warul Walidin AK, M. A. (2003). *Konstelasi Pemikiran pedagogik Ibnu Khaldun Perspektif Pendidikan Modern* (Kamaruzzaman Bustamam-Ahmad (ed.); 1st ed.). Yayasan Nadiya (Nadiya Foundation).
- Drucker, P. F. (1993). *MANAGING FOR THE FUTUR E* (Vol. 1). Butterworth-Heinemann. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Durcikova, A., & Gray, P. (2008). How knowledge validation processes affect knowledge contribution. *Journal of Management Information Systems*, 25(4), 81–108. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222250403>
- Dweck, C. S. (2019). The Choice to Make a Difference. *Perspectives on Psychological Science*, 14(1), 21–25. <https://doi.org/10.1177/1745691618804180>
- Eide, E. R., & Showalter, M. H. (2010). Human capital. *International Encyclopedia of Education*, 282–287. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.01213-6>
- Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (2002). S Elf and S Ocial I Dentity *. *Annual Review of Psychology*, 53, 161–186.
- Erden, Z., von Krogh, G., & Nonaka, I. (2008). The quality of group tacit knowledge. *Journal of Strategic Information Systems*, 17(1), 4–18. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2008.02.002>
- Erikson, H. E. (1980). *Identity and the life cycle*. Norton paperback.
- Fachrunnisa, O., Adhiatma, A., & Tjahjono, H. K. (2018). Cognitive Collective Engagement: Relating Knowledge-Based Practices and Innovation Performance. *Journal of the Knowledge Economy*, 11(2), 743–765. <https://doi.org/10.1007/s13132-018-0572-7>**
- Fadli, U. M. (2022). Factor Factor Analysis and Formation Process of Human Capital Lecturers. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 6(1), 54–65. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.06.01.5>
- Firestone, J. M., & Mcelroy, M. W. (2004). Organizational learning and knowledge management: the relationship. *The Learning Organization*, 11(2), 177–184.

- <https://doi.org/10.1108/09696470410521628>
- Florida, R., Mellander, C., & Stolarick, K. (2008). Inside the black box of regional development - Human capital, the creative class and tolerance. *Journal of Economic Geography*, 8(5), 615–649. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbn023>
- Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C., & Paris, A. H. (2004). School Engagement Potential of The Concept. *Review of Educational Research*, 74(1), 59–109. <https://journals.sagepub.com/doi/10.3102/00346543074001059>
- Fuad Baali & Ali Wardi. (n.d.). *Ibn Khaldun & Pola Pemikiran Islam*.
- Galunic, D. C., & Rodan, S. (1998). Resource recombinations in the firm: knowledge structures and the potential for schumpeterian innovation. *Strategic Management Journal*, 19(12), 1193–1201. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1097-0266\(1998120\)19:12<1193::aid-smj5>3.3.co;2-6](https://doi.org/10.1002/(sici)1097-0266(1998120)19:12<1193::aid-smj5>3.3.co;2-6)
- Gillaerts, P., & Van de Velde, F. (2010). Interactional metadiscourse in research article abstracts. *Journal of English for Academic Purposes*, 9(2), 128–139. <https://doi.org/10.1016/j.jeap.2010.02.004>
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(SUPPL. WINTER), 109–122. <https://doi.org/10.1002/smj.4250171110>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2012). Partial Least Squares: The Better Approach to Structural Equation Modeling? *Long Range Planning*, 45(5–6), 312–319. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2012.09.011>
- Haji Tarip, M. I. (2019). Organizational Moral Development: Insights from Organizational Learning & Islamic Perspectives. *Journal of Business and Economic Analysis*, 02(01), 35–56. <https://doi.org/10.1142/s2737566821900039>
- Haluty, D. (2014). Islam Dan Manajemen Sumber daya manusia Yang Berkualitas. *Jurnal Irfani*, 74, 63–74.
- Han, Y., & Li, D. (2015). Effects of intellectual capital on innovative performance: The role of knowledge-based dynamic capability. *Management Decision*, 53(1), 40–56. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2013-0411>
- Hanapi, M. S., & Saniff, S. M. (2015). Human Performance Measurement in the Human Development Index (HDI): An Analysis of Adequacy From the Perspective of the Islamic-Based Development Worldview. *Sains Humanika*, 4(2), 59–65.
- Hashi, A. A., & A, B. (2009). Human capital development from islamic perspective. *International Conference on Human Capital Development*, 2000, 1–9. <http://irep.iium.edu.my/23273/>
- Hesti Widiанти, Olivia Fachrunnisa, B. santoso. (2023). The Role of Affective and Cognitive Engagement in Process of Knowledge Creation and Implementation. Complex, Intelligent, and Software Intensive Systems. CISIS 2019, 993, 269–277. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-030-22354-0>**
- Higgins, C. A., Judge, T. A., & Ferris, G. R. (2003). Influence tactics and work outcomes: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), 89–106. <https://doi.org/10.1002/job.181>
- Hogg, M. A., Rast, D. E., & van Knippenberg, D. (2012). The social identity theory of leadership: Theoretical origins, Research findings, And conceptual developments. *European Review of Social Psychology*, 23(1), 258–304. <https://doi.org/10.1080/10463283.2012.741134>
- Hoopes, D. G., Madsen, T. L., & Walker, G. (2003). Guest editors' introduction to the special issue: Why is there a resource-based view? Toward a theory of competitive heterogeneity. *Strategic Management Journal*, 24(10 SPEC ISS.), 889–902. <https://doi.org/10.1002/smj.356>
- Hsu, I.-C., & Sabherwal, R. (2012). Relationship between Intellectual Capital and

- Organizational Agility. *Decision Sciences* 3, 43(3), 489–524.
- Hsu, M. H., Ju, T. L., Yen, C. H., & Chang, C. M. (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International Journal of Human Computer Studies*, 65(2), 153–169. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2006.09.003>
- Ibn Khaldûn, I. (2015). The Muqaddimah. *The Muqaddimah*. <https://doi.org/10.1515/9781400866090>
- Icriale, P. (2015). *Proceedings ICRIALE2018.pdf*.
- Islam, K. P. (2008). *KONSEP PENDIDIKAN IBNU KHALDUN 1 (Refleksi Pemikiran Seorang Sosiolog Muslim Abad 14 M tentang Pendidikan) Oleh: Saepul Anwar*. 6(1), 1–10.
- J., A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on Kinerja sumber daya manusia. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- James, W. (1890). *American Science Series-Advanced Course the Principles Op Psychology Professor of Psychology in Harvard University in Two Volumes. 1*.
- Jan E. Stets, J. H. I\irner. (2016). *No Handbook of the Sociology of Emotions*. 6(August), 128.
- Jayashree, S., Malarvizhi, C. A., Dorasamy, M., & Rad, F. (2014). *Antecedents of Knowledge Quality-A Conceptual Study among Malaysian SMEs*. 903, 444–449. <https://doi.org/10.4028/www.scientific.net/AMR.903.444>
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264–1294. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>
- Jogaratanam, G. (2017). The effect of market orientation, entrepreneurial orientation and human capital on positional advantage: Evidence from the restaurant industry. *International Journal of Hospitality Management*, 60, 104–113. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.10.002>
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621–652. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). *Fudge-et-al_2003*. 127(3), 376–407.
- Kahneman, D. (2002). Maps of Bounded Rationality: A Perspective on Intuitive Judgment and Choice (Prize Lecture, December 8, 2002). *Les Prix Nobel: The Nobel Prizes 2002, December*, 449–489.
- Kahu, E. R. (2013). Framing student engagement in higher education. *Studies in Higher Education*, 38(5), 758–773. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.598505>
- Kankanhalli, A., Tan, B. C. Y., & Wei, K. K. (2005). Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: An empirical investigation. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 29(1), 113–143. <https://doi.org/10.2307/25148670>
- Katz, R. L. (1974). Habilidades de un administrador Eficaz. *Harvard Business Review, September*, 33–42. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=6774557&site=ehost-live%5Cnhttp://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=2&hid=3&sid=a6b4b872-3fd8-402f-af88-49b239266bfb@sessionmgr12>
- KAUN, C. G., JHANJHI, N. Z., WEI, G. W., & SUKUMARAN, S. (2021). Quality Model for Knowledge Intensive. *Journal of Engineering Science and Technology*, 16(3), 2696–2718.
- Kengatharan, N. (2019). A knowledge-based theory of the firm: Nexus of intellectual capital,

- productivity and firms' performance. *International Journal of Manpower*, 40(6), 1056–1074. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2018-0096>
- Khadijah Mohd Khambali, Hambali, N. (2015). Pengaruh Al-Azhar Terhadap Sistem Pendidikan Islam di Tanah Melayu-Malaysia. *Jurnal Usuluddin, Volume 22*(Issue 22), 27–56.
- Kianto, A., Ritala, P., Vanhala, M., & Hussinki, H. (2020). Reflections on the criteria for the sound measurement of intellectual capital: A knowledge-based perspective. *Critical Perspectives on Accounting*, 70, 102046. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2018.05.002>
- Koopmans, L., Ramos, P., Barrada, J., & Fernández, E. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire [Evaluación del desempeño laboral mediante breves escalas de autoinforme: el caso del cuestionario de desempeño laboral individual]. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 195–205. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622019000300006
- Koraues, M., & Stern, E. (2013). Exploring the crisis management/manajemen pengetahuan nexus. In *Strategic Intelligence Management: National Security Imperatives and Information and Communications Technologies* (Issue 2008). Copyright © 2013 Elsevier Inc. All rights reserved. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-407191-9.00012-0>
- Kraker, P., Kittel, C., & Enkhbayar, A. (2016). Open Knowledge Maps: Creating a Visual Interface to the World's Scientific Knowledge Based on Natural Language Processing. *027.7 Zeitschrift Für Bibliothekskultur*, 4(2), 98–103. <https://doi.org/10.12685/027.7-4-2-157>
- Kroger, J., & Marcia, J. E. (2011). Handbook of Identity Theory and Research. *Handbook of Identity Theory and Research, December 2013*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9>
- Kuhn, T. (2020). The structure of scientific revolutions. In *Knowledge and Postmodernism in Historical Perspective: Vol. II* (Issue 2). <https://doi.org/10.5840/philstudies196413082>
- Kulkarni, U. R., Ravindran, S., & Freeze, R. (2006). A manajemen pengetahuan success model: Theoretical development and empirical validation. *Journal of Management Information Systems*, 23(3), 309–347. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222230311>
- Kurniawan, E. P., Hariyati, N., Pendidikan, M., Pendidikan, F. I., & Surabaya, U. N. (n.d.). *PERANAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DALAM PENCAPAIAN*.
- Lai, M. C., Baron-Cohen, S., & Buxbaum, J. D. (2015). Understanding autism in the light of sex/gender Dr Meng-Chuan Lai. *Molecular Autism*, 6(1), 1–5. <https://doi.org/10.1186/s13229-015-0021-4>
- LAVE, J., & ETIENNE WENGER. (2016). Situated Learning Legitimate Peripheral Participation. In *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar* (Vol. 6, Issue August). CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS.
- Lee, D., Choi, Y., Youn, S., & Chun, J. U. (2017). Ethical Leadership and Employee Moral Voice: The Mediating Role of Moral Efficacy and the Moderating Role of Leader–Follower Value Congruence. *Journal of Business Ethics*, 141(1), 47–57. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2689-y>
- Leonard-Barton, D. (1998). Wellspring of knowledge. *Harvard Business School Press, Boston, MA, January 1998*, 334.
- Leonard, D. A. (2011). Managing Knowledge Assets, Creativity and Innovation. *Managing Knowledge Assets, Creativity and Innovation, March*. <https://doi.org/10.1142/9789814295505>
- Liebowitz, J., & Suen, C. Y. (2000). Developing manajemen pengetahuan metrics for measuring intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 54–67. <https://doi.org/10.1108/14691930010324160>

- Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). *Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective Knowledge management: An organizational capabilities perspective Andrew H Gold ; Arvind Malhotra ; Albert H Segars. May 2014.*
- Maria Dimova, C., & Stirk, P. M. R. (2019). 濟無No Title No Title No Title. *December 1998*, 9–25.
- Marvel, M. R., Davis, J. L., & Sproul, C. R. (2016). Human Capital and Entrepreneurship Research: A Critical Review and Future Directions. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 40(3), 599–626. <https://doi.org/10.1111/etap.12136>
- Marx, J., Stieglitz, S., Brünker, F., & Mirbabaie, M. (2023). Home (Office) is where your Heart is: Exploring the Identity of the ‘Corporate Nomad’ Knowledge Worker Archetype. *Business and Information Systems Engineering*, 65(3), 293–308. <https://doi.org/10.1007/s12599-023-00807-w>
- Masduki, M. (2015). Konsep Pendidikan Dalam Perspektif Ibnu Khaldun. *QALAMUNA - Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 7(2), 61–74. <http://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/qalamuna/article/view/3140>
- Masturi Irham, L., Malik Supar, L., & Zuhri, A. (n.d.). *MUKADDIMAH* (: M. Nurkholis Ridwan (ed.); 3rd ed.). Dar Al-Kitab Al’Arabi - Beirut.
- Meyer, B., & Sugiyama, K. (2007). The concept of knowledge in KM: A dimensional model. *Journal of Knowledge Management*, 11(1), 17–35. <https://doi.org/10.1108/13673270710728213>
- Muhammad Uthman El-Muhammady. (2008). Building the human capital in the ‘malakah’ concept of ibn khaldun : A historical study based on his ‘Muqaddimah.’ *Jurnal Hadhari . ISSN 1985-6830, Keluaran K, 2000–2001.* <http://www.ukm.my/jhadhari/makalah/khas2008/abstrak-khas2008-n6.pdf>
- Nizam. (2020). *MBKM Guidebook*. 1–42.
- Noh, H., Hong, S., & Han, B. (2015). Learning deconvolution network for semantic segmentation. *Proceedings of the IEEE International Conference on Computer Vision, 2015 Inter*, 1520–1528. <https://doi.org/10.1109/ICCV.2015.178>
- Nonaka, I., & Lewin, A. Y. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation Dynamic Theory Knowledge of Organizational Creation. *International Journal of Technology Management*, 5(1), 14–37.
- Nonaka, I., & Toyama, R. (2015). The Knowledge-creating Theory Revisited: Knowledge Creation as a Synthesizing Process. *The Essentials of Knowledge Management, August*, 95–110. https://doi.org/10.1057/9781137552105_4
- Nonaka, I., Toyama, R., & Konno, N. (2002). SECI, Ba, and Leadership. *Managing Industrial Knowledge - Creation, Transfer and Utilization*, 33, 13–43. www.elsevier.com/locate/Irp
- NOOR HISHAM MD. NAWI. (2012). *No TitIslamisasi kurikulum pendidikan Islam di institusi pendidikan guru: tribulasi dan cadanganle.*
- Obeso, M., Hernández-Linares, R., López-Fernández, M. C., & Serrano-Bedia, A. M. (2020). Manajemen pengetahuan processes and organizational performance: the mediating role of organizational learning. *Journal of Knowledge Management*, 24(8), 1859–1880. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2019-0553>
- Okoronkwo, K., & Grant, R. M. (n.d.). *Toward a Knowledge-Base D Theory of the Firm Firm.*
- Oleksenko, V. (2017). Features of Knowledge Quality of University Students in Ukraine. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 76, 36–42. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.76.36>
- Ordóñez de Pablos, P. (2003). Intellectual capital reporting in Spain: A comparative view. *Journal of Intellectual Capital*, 4(1), 61–81. <https://doi.org/10.1108/14691930310455397>
- Othman, M. S., Ahmad @ Mohammed, A. A. K. S., & Kassim, A. Y. (2017). Konsep Malakah Ibnu Khaldun dalam konteks pengajaran yang menerapkan Kemahiran Berfikir Aras

- Tinggi (KBAT). *Al-Irsyad: Journal of Islamic and Contemporary Issues*, 2(2), 12–26. <https://doi.org/10.53840/alirsyad.v2i2.15>
- Payne, & Grey. (2014). *Quantitative Methodologies*.
- Peteraf, M. A., & Barney, J. B. (2003). Unraveling the resource-based tangle. *Managerial and Decision Economics*, 24(4), 309–323. <https://doi.org/10.1002/mde.1126>
- Peteraf, M. A., & Bergen, M. E. (2003). Scanning dynamic competitive landscapes: A market-based and resource-based framework. *Strategic Management Journal*, 24(10 SPEC ISS.), 1027–1041. <https://doi.org/10.1002/smj.325>
- Pintrich, P. R., & De Groot, E. V. (2003). A Motivational Science Perspective on the Role of Student Motivation in Learning and Teaching Contexts. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 667–686. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.95.4.667>
- Pisol, M., Thuraya, A. (2015). Kemahiran kejuruteraan perahu Melayu: Keahlian jurubinanya berdasarkan teori malakah Ibn Khaldun. *Journal Of Contemporary Islamic Studies*, 1.
- Polanyi, M. (1997). *The Tacit dimension* (1st Editio). Routledge.
- Porter, M. E. (1981). The Contributions of Industrial Organization To Strategic Management , . *Academy of Management Review*, 6(4), 609–620. <https://doi.org/10.5465/amr.1981.4285706>
- Press, C. (2011). *Firm-Specific Human Capital : A Skill-Weights Approach Edward P.* 117(5), 914–940.
- Prince, M. (2004). Does active learning work? A review of the research. *Journal of Engineering Education*, 93(3), 223–231. <https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2004.tb00809.x>
- Pulakos, E. D. (1995). EXPERI ENCE-BASED AND SITUATIONAL I NTERVI EW QUESTIONS: STUDIES OF VALIDITY. *Personnel Psychology*, 48.
- Putnam, R. (1995). *The 1995 Ithiel de Sola Pool Lecture Social Capital in America*. 28(4), 664–683.
- Ramírez, A. M., Morales, V. J. G., & Rojas, R. M. (2011). Knowledge creation, organizational learning and their effects on organizational performance. *Engineering Economics*, 22(3), 309–318. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.22.3.521>
- 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>
- Rastogi, P. N. (2002). Manajemen pengetahuan and intellectual capital as a paradigm of value creation. *Human Systems Management*, 21(4), 229–240. <https://doi.org/10.3233/hsm-2002-21402>
- Rauf, F., Xu, J., & Yasmeen, G. (2019). Role of Individual as a “ Knowledge Holder Identity ” In Knowledge Processes *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.4172/2169-026X.1000255>
- Reed, K. K. (2000). *the Dynamics of Intellectual Capital*. January 2000, 274.
- Review, P. (1916). Philosophical Review. *Mind*, XXV(1), 132–132. <https://doi.org/10.1093/mind/xxv.1.132>
- Riggio, R. E., & Reichard, R. J. (2008). The emotional and social intelligences of effective leadership: An emotional and social skill approach. *Journal of Managerial Psychology*, 23(2), 169–185. <https://doi.org/10.1108/02683940810850808>
- Rodon Modol, J., & Eaton, B. (2021). Digital infrastructure evolution as generative entrenchment: The formation of a core–periphery structure. *Journal of Information Technology*, 36(4), 342–364. <https://doi.org/10.1177/02683962211013362>
- Romer, P. M. (1986). Increasing Returns and Long-Run Growth. *Journal of Political Economy*, 94(5), 1002–1037. <https://doi.org/10.1086/261420>

- Sagan, C. (1973). AGAN The Cosmic Connection. *The Cosmic Connection*, 205.
- Saliency, R., & Callero, P. L. (2014). *Saliency*. 48(3), 203–215.
- Savolainen, R. (1993). The sense-making theory: Reviewing the interests of a user-centered approach to information seeking and use. *Information Processing and Management*, 29(1), 13–28. [https://doi.org/10.1016/0306-4573\(93\)90020-E](https://doi.org/10.1016/0306-4573(93)90020-E)
- Shukla, S. (2020). Concept of Population and Sample. *How to Write a Research Paper*, June, 1–6.
- Silalahi, U. (2015). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. In *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif* (Vol. 11, Issue 3). Refika Aditama.
- Skinner, E., Furrer, C., Marchand, G., & Kindermann, T. (2008). Engagement and Disaffection in the Classroom: Part of a Larger Motivational Dynamic? *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 765–781. <https://doi.org/10.1037/a0012840>
- Skyrme, D. J. (1998). Manajemen pengetahuan solutions - the IT contribution. *ACM SIGGROUP Bulletin*, 19(1), 34–39. <https://doi.org/10.1145/276203.292488>
- Soo, C. W., & Christinesooutseduau, E. (2003). The Role of Knowledge Quality in Firm Performance. *Third European Conference on Organizational Knowledge Learning and Capabilities*, 23.
- Soo, C. W., Devinney, T. M., & Midgley, D. F. (2016). The role of knowledge quality in firm performance. *Organizations as Knowledge Systems: Knowledge, Learning and Dynamic Capabilities*, 252–275. https://doi.org/10.1057/9780230524545_12
- Sopu, S. (1964). *02-Salahuddin Sopu*. 63, 151–160.
- Spencer, L. & Spencer, S. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc.
- Sternberg, R., & Sternberg, R. J. (2014). *Tacit Knowledge and Practical Intelligence: Understanding the Lessons of ARI Research Note 2003-04 Tacit Knowledge and Practical Intelligence: Understanding the Lessons of Experience Jennifer Hedlund. January 2002*.
- Stets, E., & Carter, M. (2006). *the Moral Identity: 1973*.
- Stets, J. E. (2006). Identity Theory and Emotions. *Handbooks of Sociology and Social Research*, 203–223. https://doi.org/10.1007/978-0-387-30715-2_10
- Stets, J. E., Burke, P. J., & Burke, P. J. (2014). Theory and Social Identity Identity. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224–237.
- Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 284–297. <https://doi.org/10.2307/2695840>
- Sudarti, K., & Fachrunnisa, O. (2020). Religiosity Competitiveness on Knowledge Conversion: A New Approach to Boost Adaptive Selling Capability. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 27(1). <https://doi.org/10.20476/jbb.v27i1.11235>**
- Sudarti, K., & Fachrunnisa, O. (2021a). Islamic intrinsic motivation and knowledge conversion process for sales team performance: a theoretical framework. In *Advances in Intelligent Systems and Computing: Vol. 1194 AISC* (Issue January). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-50454-0_37**
- Sudarti, K., & Fachrunnisa, O. (2021b). Religious personal value towards knowledge conversion process: The power of collaboration between sales team. *International Journal of Manajemen pengetahuan Studies*, 12(2), 136–160. <https://doi.org/10.1504/IJKMS.2021.114526>**
- Sveiby K E. (2001). A knowledge-based theory of the firm to guide in strategy formulation. *Journal of Intellectual Capital*, 2(4), 344–358.
- Szulanski, G. (1996). Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm. *Strategic Management Journal*, 17(SUPPL. WINTER), 27–43. <https://doi.org/10.1002/smj.4250171105>

- Thoits, P. A. (2012). Role-Identity Salience, Purpose and Meaning in Life, and Well-Being among Volunteers. *Social Psychology Quarterly*, 75(4), 360–384. <https://doi.org/10.1177/0190272512459662>
- Tslam, K., Kamil, M., & Ab, H. (n.d.). *Pemikiran khaldun amalai\ kepemimpinan*.
- Twitchell, S. (1995). The “aha!” approach or critical thinking and understanding concepts. *Performance + Instruction*, 34(6), 14–17. <https://doi.org/10.1002/pfi.4170340606>
- Vijai, J. P. (2018). Examining the relationship between system quality, knowledge quality and user satisfaction in the success of manajemen pengetahuan system: an empirical study. *International Journal of Manajemen pengetahuan Studies*, 9(3), 203. <https://doi.org/10.1504/ijkms.2018.10015435>
- Wang, K., Wu, M., Xu, J., Wu, C., Zhang, B., Wang, G., & Ma, D. (2019). Effects of dexmedetomidine on perioperative stress, inflammation, and immune function: systematic review and meta-analysis. *British Journal of Anaesthesia*, 123(6), 777–794. <https://doi.org/10.1016/j.bja.2019.07.027>
- Wenerfelt, B. (1984). A resource based view on the firm. In *Strategic Management Journal* (Vol. 5, Issue 2, pp. 171–180).
- Wenger, E., & Trayner, B. (2015). Introduction to communities of practice: A brief overview of the concept and its uses. *Wenger-Trayner.Com*, June, 1–9. <http://wenger-trayner.com/introduction-to-communities-of-practice/>
- Widianti, H. (2022).** *Journal of Business and Social Science Review ISSN 2690-0866 (Print) 2690-0874 (Online) Website : www.jbssrnet.com TA ' AWUN SHARED GOAL : Student of Doctoral Management , Faculty of Economics Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang , Ind. 3(9), 27–34.* <https://doi.org/10.48150/jbssr.v3no9.2022.a2>
- Widianti, H., Handayani, T., Kamal, B., Amaliyah, F., & Widianto, A. (2024).** *Utuhiah Remote Working : A New Conception of Self Efficacy Based on Islamic Value. 07(01), 47–53.* <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i1-06>
- Wiig, K. M. (1997). Knowledge Management: An Introduction and Perspective. *Journal of Knowledge Management*, 1(1), 6–14. <https://doi.org/10.1108/13673279710800682>
- Wright, K. (2005). Personal knowledge management: supporting individual knowledge worker performance. *Manajemen pengetahuan Research & Practice*, 3(3), 156–165. <https://doi.org/10.1057/palgrave.kmrp.8500061>
- 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>
- Yoon, S. W., Song, J. H., & Lim, D. H. (2009). Beyond the learning process and toward the knowledge creation process: Linking learning and knowledge in the supportive learning culture. *Performance Improvement Quarterly*, 22(3), 49–69. <https://doi.org/10.1002/piq.20060>
- Zainuddin, Z., & Perera, C. J. (2019). Exploring students ' competence , autonomy and relatedness in the flipped classroom pedagogical model. *Journal of Further and Higher Education*, December 2018, 1–12. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2017.1356916>
- Zarkhuan, M. Z., H., A., A. R., M. M., & O., M. S. (2022). The Effects of Islamic Teachers Education Training on Teachers Human Capital Quality among Novice Teachers. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 11(2), 494–506. <https://doi.org/10.6007/ijarped/v11-i2/13267>