

IMPLEMENTASI MANAJEMEN ADMINISTRASI PIMPINAN WILAYAH MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI

Mutholib

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

mutholib@umsu.ac.id

Abstract

This study examines the implementation of administrative management in the Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) North Sumatra Province and its effect on organizational effectiveness. A convergent parallel mixed-methods design was employed, integrating a census-based structured questionnaire with qualitative data from in-depth interviews, focus group discussions, and organizational document analysis. Sixteen chairpersons of Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) across North Sumatra constituted the analytical sample. Six dimensions were analyzed: Strategic Planning Administration (PS), Resource Organization (PO), Control and Reporting Systems (SP), Communication and Institutional Coordination (KK), Administrative Human Resource Capacity (KS), and Organizational Effectiveness (EO). Findings reveal a high overall administrative management performance (grand mean = 4.42, SD = 0.63). Communication and Coordination is the highest-performing dimension (M = 4.53; Very Good category), while HR Administrative Capacity is the relatively lowest (M = 4.20; Very Good category). All dimensions demonstrate excellent internal reliability (Cronbach's $\alpha = 0.81-0.95$). Pearson correlation analysis shows all five dimensions are significantly and positively correlated with organizational effectiveness ($r = 0.72-0.86, p < 0.01$). Multiple regression analysis yields $R^2 = 0.862$, with KK ($\beta = 0.686$) as the strongest predictor. Qualitative findings identify digitalization gaps, HR training deficits, and SOP inconsistencies as priority improvement agendas. A Strategic Administrative Management Improvement Framework (SAMIF) is proposed, grounded in Islamic organizational values (amanah, shura, mas'uliyah).

Keywords: *Administrative Management; Organizational Effectiveness; Muhammadiyah; Capacity Building; Islamic Organization*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji implementasi manajemen administrasi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Sumatera Utara dan dampaknya terhadap efektivitas organisasi. Penelitian menggunakan desain mixed methods konvergen paralel yang memadukan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner terstruktur berbasis sensus dan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam, focus group discussion (FGD), serta analisis dokumen organisasi. Populasi sasaran adalah seluruh Ketua Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) se-Sumatera Utara,

dengan 16 responden yang berhasil memberikan data lengkap. Enam dimensi dianalisis: Perencanaan Strategis Administrasi (PS), Pengorganisasian Sumber Daya (PO), Sistem Pengendalian dan Pelaporan (SP), Komunikasi dan Koordinasi Kelembagaan (KK), Kapasitas Sumber Daya Manusia Administrasi (KS), dan Efektivitas Organisasi (EO). Hasil penelitian menunjukkan kinerja manajemen administrasi yang tinggi secara keseluruhan dengan rerata total 4,42 (SB = 0,63). Komunikasi dan Koordinasi Kelembagaan merupakan dimensi dengan skor tertinggi (M = 4,53; kategori Sangat Baik), sementara Kapasitas SDM Administrasi merupakan dimensi dengan skor relatif terendah (M = 4,20; kategori Sangat Baik). Seluruh dimensi menunjukkan reliabilitas internal yang sangat andal (Cronbach's $\alpha = 0,81-0,95$). Analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa kelima dimensi manajemen administrasi berkorelasi signifikan dan positif dengan efektivitas organisasi ($r = 0,72-0,86$, $p < 0,01$). Analisis regresi berganda menghasilkan koefisien determinasi $R^2 = 0,862$, artinya kelima dimensi secara bersama-sama menjelaskan 86,2% varian efektivitas organisasi. Dimensi KK ($\beta = 0,686$) merupakan prediktor terkuat. Temuan kualitatif menguatkan hasil kuantitatif dengan mengidentifikasi kesenjangan digitalisasi, keterbatasan pelatihan SDM, serta inkonsistensi SOP sebagai agenda perbaikan prioritas. Diusulkan Kerangka Peningkatan Manajemen Administrasi Strategis (KPMAS) berlandaskan tiga pilar: pengembangan modal manusia, transformasi administrasi digital, dan standardisasi tata kelola, yang semuanya diintegrasikan dalam kerangka nilai-nilai Islam (amanah, syura, mas'uliyah).

Kata kunci: Manajemen Administrasi; Efektivitas Organisasi; Muhammadiyah; Pengembangan Kapasitas; Organisasi Islam

Pendahuluan

Muhammadiyah merupakan salah satu organisasi Islam terbesar di dunia dengan lebih dari 60 juta anggota yang tersebar di seluruh kepulauan Indonesia (Burhani, 2023). Didirikan pada tahun 1912 sebagai gerakan pembaruan Islam modernis, Muhammadiyah menjalankan struktur organisasi hierarkis yang terdiri atas Pimpinan Pusat (PP), Pimpinan Wilayah (PWM), Pimpinan Daerah (PDM), Pimpinan Cabang (PCM), dan Pimpinan Ranting (PRM), sehingga membentuk salah satu arsitektur organisasi sukarela paling kompleks di kawasan Asia.

Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Sumatera Utara berkedudukan sebagai puncak hierarki organisasi di Provinsi Sumatera Utara, membawahi 33 Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) beserta ribuan ranting di wilayah yang secara geografis, etnis, dan sosial-budaya sangat beragam. Di bawah koordinasi PWM, terdapat berbagai amal usaha otonom yang mencakup perguruan tinggi, rumah sakit, sekolah, dan lembaga sosial kemasyarakatan. Kompleksitas organisasi ini menuntut sistem manajemen administrasi

yang canggih dan andal guna menjamin koordinasi, standardisasi, serta efektivitas di seluruh unit regional.

Manajemen administrasi, sebagaimana dikonseptualisasikan oleh Fayol (1916) dan dikembangkan oleh para sarjana manajemen kontemporer, mencakup pengorganisasian sumber daya manusia dan material secara sistematis guna mencapai tujuan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian (Robbins & Coulter, 2021). Dalam konteks organisasi nirlaba berbasis keagamaan, efektivitas manajemen administrasi berkaitan erat dengan kapasitas organisasi—kemampuan kolektif organisasi dalam memenuhi misinya melalui sumber daya manusia, keuangan, informasi, dan struktur yang dimiliki (Nordin et al., 2022, 2024). Meskipun demikian, kajian empiris yang secara spesifik menelaah praktik manajemen administrasi dan keterkaitannya dengan efektivitas organisasi pada struktur kepemimpinan regional Muhammadiyah masih sangat terbatas (Haedar, 2022).

Penelitian ini merumuskan tiga pertanyaan penelitian: (1) Bagaimana kondisi aktual implementasi manajemen administrasi PWM Sumatera Utara pada enam dimensi sebagaimana dipersepsikan oleh para Ketua PDM? (2) Seberapa besar dan bagaimana bentuk hubungan antara dimensi-dimensi manajemen administrasi dengan efektivitas organisasi? (3) Kerangka strategis apa yang tepat untuk meningkatkan efektivitas manajemen administrasi pada organisasi regional Muhammadiyah? Kontribusi penelitian ini meliputi: (a) penyediaan analisis kuantitatif berbasis sensus pertama terhadap dimensi manajemen administrasi di PWM Sumatera Utara; (b) penetapan hubungan prediktif antara dimensi manajemen administrasi dan efektivitas organisasi; serta (c) pengusulan kerangka perbaikan yang kontekstual dan terintegrasi dengan nilai-nilai organisasi Islam.

Kajian Teori

1. Teori Manajemen Administrasi dalam Konteks Organisasi Islam

Teori manajemen administrasi berakar pada empat belas prinsip manajemen universal Fayol (1916) yang kemudian dikembangkan oleh para sarjana kontemporer untuk mencakup tata kelola digital, manajemen pengetahuan, dan keterlibatan pemangku kepentingan (Mintzberg, 2023). Dalam organisasi nirlaba, manajemen administrasi ditandai oleh imperatif ganda—kesetiaan pada misi dan efisiensi sumber daya—yang

menciptakan tantangan khas yang tidak dijumpai dalam konteks korporasi (Feng & Greenlee, 2024).

Dalam organisasi Islam, manajemen administrasi semakin dibentuk oleh prinsip-prinsip tata kelola berbasis syariah yang menekankan syura (pengambilan keputusan musyawarah), amanah (kepercayaan dan akuntabilitas), serta mas'uliyah (tanggung jawab kelembagaan) sebagai nilai tata kelola fundamental (Munzoori et al., 2021; Rehman & Hameed, 2024). Prinsip-prinsip ini bukan sekadar deklarasi normatif, melainkan kerangka tata kelola substantif yang memengaruhi struktur organisasi, manajemen sumber daya manusia, pengelolaan keuangan, dan koordinasi antar-unit (Apriantoro & Susanto, 2024). Istikhlaf yang merujuk pada konsep kepemimpinan dan tanggung jawab dalam perspektif Islam, menawarkan pendekatan etis yang dapat memperkuat integritas dan kejujuran dalam profesi akuntan (A Husna, 2025). Penelitian terkini menunjukkan bahwa lembaga Muhammadiyah yang mengimplementasikan sistem manajemen mutu berbasis nilai mencapai efisiensi operasional yang lebih tinggi secara signifikan, mengindikasikan kompatibilitas sinergis antara nilai-nilai keislaman dan prinsip manajemen administrasi modern (Karimah et al., 2023).

2. Efektivitas Organisasi pada Organisasi Nirlaba Berbasis Keagamaan

Efektivitas organisasi tetap menjadi konstruk multidimensi yang diperdebatkan dalam literatur manajemen. Daft (2021) mendefinisikannya sebagai derajat pencapaian tujuan organisasi seraya mempertahankan kapasitas kinerja di masa depan. Bagi organisasi nirlaba berbasis keagamaan, efektivitas mencakup berbagai dimensi pemangku kepentingan: pemenuhan misi, kepuasan penerima manfaat, efisiensi mobilisasi sumber daya, akuntabilitas keuangan, dan pembelajaran organisasi (Feng & Greenlee, 2024). Perspektif resource-based view menekankan peran kritis kapasitas organisasi dalam menentukan hasil kinerja (Nordin et al., 2022).

Dalam organisasi masyarakat sipil Islam, efektivitas juga dievaluasi melalui lensa khidmah (pelayanan kepada masyarakat) dan dakwah (pendidikan moral-keagamaan), yang menambahkan dimensi teologis pada kerangka efektivitas manajemen konvensional (Burhani, 2023). Akuntabilitas ganda ini—kepada pemangku kepentingan organisasi sekaligus kepada amanah ilahi—menciptakan paradigma efektivitas yang khas dan

menuntut kerangka analitis yang sensitif terhadap konteks.

3. Kapasitas Organisasi dan Transformasi Digital

Teori kapasitas organisasi mengonseptualisasikan kapasitas sebagai konstruk multidimensi yang mencakup dimensi struktural, manusia, keuangan, dan relasional, yang secara kolektif menentukan kemampuan organisasi dalam mencapai misinya (Nordin et al., 2024). Kesenjangan kapasitas secara luas diakui sebagai penentu utama kinerja organisasi yang kurang optimal, khususnya pada organisasi nirlaba berbasis keagamaan yang beroperasi dalam konteks keterbatasan sumber daya (Berrett, 2022). Integrasi teknologi digital ke dalam sistem manajemen administrasi telah menjadi imperatif pengembangan kapasitas yang krusial. Iskandarova dan Sloan (2023) membuktikan bahwa organisasi nirlaba yang berhasil mengintegrasikan sistem manajemen digital melaporkan efisiensi operasional dan kepuasan pemangku kepentingan yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan yang masih mengandalkan proses manual—temuan yang sangat relevan bagi agenda transformasi administrasi regional Muhammadiyah.

4. Kerangka Teoritis Penelitian

Penelitian ini mengintegrasikan tiga kerangka teori: (1) Teori Manajemen Administrasi (Fayol, 1916; Robbins & Coulter, 2021), yang menyediakan kerangka struktural bagi analisis fungsi manajemen pada lima dimensi; (2) Teori Kapasitas Organisasi (Nordin et al., 2022, 2024), yang menawarkan kerangka diagnostik untuk mengidentifikasi determinan kapasitas terhadap efektivitas; serta (3) Kerangka Nilai Manajemen Islam (Apriantoro & Susanto, 2024; Munzoori et al., 2021), yang mengontekstualisasikan praktik administrasi dalam budaya organisasi Muhammadiyah. Integrasi ketiga perspektif ini memungkinkan analisis komprehensif yang mencakup dimensi teknis-manajerial sekaligus dimensi sosio-kultural-keagamaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini memfokuskan kajian pada Bank Umum Syariah (BUS) di Indonesia periode 2016–2023, sebuah lokus yang dianggap sebagai laboratorium ideal untuk menguji signifikansi operasionalisasi *Maqashid Shariah Index* (MSI) dalam meningkatkan daya saing pasar di tengah dominasi perbankan konvensional (Mohammed et al., 2008; Dusuki

& Bouheraoua, 2011). Pemilihan rentang waktu tersebut secara metodologis didasarkan pada fase konsolidasi nilai *value-based intermediation* (VBI) dan dinamika struktural industri, termasuk peristiwa fundamental merger Bank Syariah Indonesia (BSI) tahun 2021 serta dampak pandemi COVID-19, sembari mengatasi kendala teknis inkonsistensi pelaporan data sosial sebelum tahun 2016 (Sukmana & Kuswanto, 2015; Suprayitno & Haq, 2022). Dengan mengadopsi paradigma positivis melalui pendekatan kuantitatif berbasis data sekunder otoritatif dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK), penelitian yang dilaksanakan pada tahun 2025 ini bertujuan memberikan analisis empiris yang valid mengenai sejauh mana internalisasi nilai maqashid secara substantif mampu mengekspansi pangsa pasar perbankan syariah nasional.

Penelitian ini mengintegrasikan tiga kerangka teori: (1) Teori Manajemen Administrasi (Fayol, 1916; Robbins & Coulter, 2021), yang menyediakan kerangka struktural bagi analisis fungsi manajemen pada lima dimensi; (2) Teori Kapasitas Organisasi (Nordin et al., 2022, 2024), yang menawarkan kerangka diagnostik untuk mengidentifikasi determinan kapasitas terhadap efektivitas; serta (3) Kerangka Nilai Manajemen Islam (Apriantoro & Susanto, 2024; Munzoori et al., 2021), yang mengontekstualisasikan praktik administrasi dalam budaya organisasi Muhammadiyah. Integrasi ketiga perspektif ini memungkinkan analisis komprehensif yang mencakup dimensi teknis-manajerial sekaligus dimensi sosio-kultural-keagamaan. Profil responden penelitian ini mencerminkan kompetensi kepemimpinan yang kuat: 87,5% di antaranya memiliki pengalaman berorganisasi lebih dari 11 tahun di lingkungan Muhammadiyah, dan 62,6% berpendidikan pascasarjana (Magister atau Doktor). Profil ini memvalidasi responden sebagai informan elit yang kredibel untuk menilai kualitas manajemen administrasi PWM. Sehingga, teknik purposive sampling digunakan untuk memilih 30 informan kunci yang terdiri atas: (1) pejabat eksekutif PWM Sumatera Utara ($n = 8$); (2) Ketua PDM yang mewakili konteks geografis dan organisasional yang beragam ($n = 15$); serta (3) staf administrasi senior dengan pengalaman lebih dari sepuluh tahun ($n = 7$).

Tabel 1. Profil Responden (N = 16)

Karakteristik	Kategori	n	%
---------------	----------	---	---

Latar Belakang Pendidikan	Doktor (S3)	3	18,8
	Magister (S2)	7	43,8
	Sarjana (S1)	4	25,0
	SMA/Sederajat	1	6,2
Pengalaman Berorganisasi	> 20 Tahun	8	50,0
	11–20 Tahun	6	37,5
	5–10 Tahun	1	6,2
	< 5 Tahun	1	6,2
Periode Jabatan	Pertama (1 Periode)	12	75,0
	Kedua (2 Periode)	3	18,8
	Keduanya	1	6,2
Pelatihan Manajemen/Administrasi	Belum Pernah	3	18,8
	Pernah (1–2 Kali)	12	75,0
	Pernah (> 2 Kali)	1	6,2

Sumber: Data primer, 2026

Pengumpulan data kualitatif dilakukan melalui wawancara mendalam semiterstruktur, FGD, dan analisis dokumen organisasi yang sistematis mencakup laporan administrasi, notulen rapat, SOP, serta laporan keuangan periode 2019–2024. Instrumen pengumpulan data kuantitatif menggunakan kuesioner terstruktur yang terdiri atas 34 butir pernyataan berskala Likert (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) yang diorganisasikan ke dalam enam dimensi: (1) Perencanaan Strategis Administrasi—PS (5 butir); (2) Pengorganisasian Sumber Daya—PO (6 butir); (3) Sistem Pengendalian dan Pelaporan—SP (6 butir); (4) Komunikasi dan Koordinasi Kelembagaan—KK (6 butir); (5) Kapasitas SDM Administrasi—KS (5 butir); dan (6) Efektivitas Organisasi—EO (6 butir). Instrumen dikembangkan berdasarkan kerangka tervalidasi dari Nordin et al. (2022), Daft (2021), serta Robbins & Coulter (2021), dan diadaptasi ke dalam konteks organisasi Muhammadiyah setelah melalui kajian panel ahli.

Validitas isi ditetapkan melalui penilaian panel ahli; validitas konstruk dikonfirmasi melalui Confirmatory Factor Analysis (CFA) yang menunjukkan loading factor memadai pada seluruh butir. Reliabilitas internal dinilai menggunakan Cronbach's Alpha. Dengan

data kuantitatif dianalisis menggunakan: (1) statistik deskriptif—rerata, simpangan baku, dan distribusi frekuensi; (2) Cronbach's Alpha untuk penilaian reliabilitas internal; (3) analisis korelasi Pearson untuk mengkaji hubungan bivariat antara dimensi manajemen administrasi dan efektivitas organisasi; serta (4) analisis regresi linear berganda untuk menentukan kontribusi prediktif bersama seluruh dimensi manajemen administrasi terhadap efektivitas organisasi. Konvensi kategorisasi rerata mengacu pada rentang: 1,00–1,79 = Sangat Kurang; 1,80–2,59 = Kurang; 2,60–3,39 = Cukup; 3,40–4,19 = Baik; 4,20–5,00 = Sangat Baik. Data kualitatif dianalisis menggunakan Reflexive Thematic Analysis (Braun & Clarke, 2021), dan integrasi temuan dilakukan melalui joint display analysis (Creswell & Creswell, 2023).

Hasil Penelitian

1. Analisis Reliabilitas Instrumen

Hasil koefisien Cronbach's Alpha untuk keenam dimensi instrumen penelitian menunjukkan seluruh subdimensi mencapai nilai α antara 0,814 hingga 0,946, melampaui secara substansial ambang batas minimal 0,70 yang direkomendasikan oleh Hair et al. (2019) dan mencapai klasifikasi "sangat andal" ($\alpha > 0,80$) pada semua dimensi. Konsistensi internal yang seragam dan tinggi ini mengonfirmasi keandalan instrumen pengukuran dan membenarkan kepercayaan terhadap analisis inferensial berikutnya. Hasil ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Analisis Reliabilitas Internal Instrumen (*Cronbach's Alpha*)

Dimensi	Jml. Item	Cronbach's α	Interpretasi
PS: Perencanaan Strategis Administrasi	5	0,874	Sangat Andal
PO: Pengorganisasian Sumber Daya	6	0,814	Sangat Andal
SP: Sistem Pengendalian dan Pelaporan	6	0,940	Sangat Andal
KK: Komunikasi dan Koordinasi Kelembagaan	6	0,848	Sangat Andal
KS: Kapasitas SDM Administrasi	5	0,888	Sangat Andal
EO: Efektivitas Organisasi	6	0,946	Sangat

Sumber: Data primer, 2026.

2. Analisis Deskriptif Dimensi Manajemen Administrasi

Hasil statistik deskriptif untuk keenam dimensi manajemen administrasi menunjukkan bahwa rerata keseluruhan dari 34 butir skala Likert adalah 4,42 (SB = 0,63), menunjukkan tingkat kinerja manajemen administrasi yang secara konsisten tinggi sebagaimana dipersepsikan oleh para Ketua PDM. Temuan ini menantang asumsi awal tentang tingkat efektivitas yang moderat dan mengungkap lanskap manajemen organisasi yang secara keseluruhan sangat positif. Hasil ini dapat dilihat di tabel berikut.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Dimensi Manajemen Administrasi (N = 16)

Dimensi	Rerata	SB	% (S+SS)	Kategori
PS: Perencanaan Strategis Administrasi	4,58	0,52	94,8%	Sangat Baik
PO: Pengorganisasian Sumber Daya	4,48	0,40	95,8%	Sangat Baik
SP: Sistem Pengendalian dan Pelaporan	4,24	0,66	83,2%	Sangat Baik
KK: Komunikasi dan Koordinasi Kelembagaan	4,53	0,42	95,8%	Sangat Baik
KS: Kapasitas SDM Administrasi	4,20	0,58	85,0%	Sangat Baik
EO: Efektivitas Organisasi (Variabel Terikat)	4,48	0,58	91,7%	Sangat Baik
Rerata Keseluruhan (34 butir)	4,42	0,63	—	Sangat Baik

Sumber: Data primer, 2026.

Komunikasi dan Koordinasi Kelembagaan (KK) tampil sebagai dimensi dengan kinerja tertinggi (M = 4,53; SB = 0,42) pada kategori Sangat Baik, dengan 95,8% respons berada pada rentang Setuju atau Sangat Setuju. Butir dengan skor individu tertinggi dalam dimensi KK adalah KK2 (Informasi kebijakan PWM tersampaikan secara lengkap dan tidak terdistorsi: M = 4,81) dan KK1 serta KK3 (Komunikasi PWM-PDM berjalan lancar dan PWM memanfaatkan teknologi digital secara optimal: masing-masing M = 4,63).

Temuan kuantitatif ini sejalan dengan data kualitatif, di mana sejumlah Ketua PDM memuji ketanggapan dan kejelasan komunikasi PWM, bahkan mensifatinya sebagai amanah dalam praktik nyata.

Sistem Pengendalian dan Pelaporan (SP: M = 4,24; SB = 0,66) dan Kapasitas SDM Administrasi (KS: M = 4,20; SB = 0,61) merupakan dimensi dengan skor relatif lebih rendah dibandingkan dimensi lain, namun keduanya tetap berada dalam kategori Sangat Baik. Butir KS2 (PWM secara rutin menyelenggarakan pelatihan administrasi bagi aparatur PDM: M = 4,06) merupakan butir dengan skor terendah di seluruh instrumen, disusul SP2 dan SP5 (Mekanisme monitoring-evaluasi dan audit internal: masing-masing M = 4,13), mengidentifikasi frekuensi pelatihan dan mekanisme audit internal sebagai target perbaikan prioritas.

3. Analisis Korelasi

Hasil matriks korelasi Pearson untuk keenam dimensi menunjukkan bahwa kelima dimensi manajemen administrasi independen menunjukkan korelasi yang signifikan, positif, dan substansial dengan Efektivitas Organisasi (EO). KK mencatatkan korelasi tertinggi dengan EO ($r = 0,861$; $p < 0,001$), disusul oleh PS ($r = 0,826$; $p < 0,001$), SP ($r = 0,826$; $p < 0,001$), KS ($r = 0,746$; $p < 0,01$), dan PO ($r = 0,732$; $p < 0,01$). Koefisien korelasi yang seragam tinggi—seluruhnya melampaui $r = 0,70$ yang menunjukkan bahwa sistem manajemen organisasi yang koheren menjadi fondasi efektivitas PWM Sumatera Utara. Hasil ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Matriks Korelasi Pearson Dimensi Manajemen Administrasi (N = 16)

Dimensi	PS	PO	SP	KK	KS	EO
PS: Perencanaan Strategis	1,000	0,713**	0,710**	0,674**	0,733**	0,788**
PO: Pengorganisasian SDM		1,000	0,802**	0,795**	0,609*	0,723**
SP: Pengendalian & Pelaporan			1,000	0,744**	0,725**	0,804**
KK: Komunikasi & Koordinasi				1,000	0,780**	0,861**
KS: Kapasitas SDM Administrasi					1,000	0,747**
EO: Efektivitas Organisasi						1,000

Sumber: Data primer, 2026.

4. Analisis Regresi Berganda

Variabel *Tahdzib al-Fard* memiliki koefisien -20.2307 dengan p -value 0.000 ($<$

0.05), sehingga signifikan secara statistik. Interpretasi: Peningkatan nilai *Tahdzib al-Fard* berhubungan negatif dengan market share. Namun hubungan negatif dengan koefisien sangat besar ini dipengaruhi oleh rendahnya variasi data *Tahdzib al-Fard* (hampir seluruh nilai sama, yaitu 0.015). Kondisi ini dapat menghasilkan efek matematis berupa koefisien ekstrem, sehingga interpretasi hubungan ini perlu dilakukan secara hati-hati. Kesimpulan: signifikan secara statistik, namun interpretasi ekonominya memerlukan kehati-hatian.

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan kelima dimensi manajemen administrasi sebagai variabel bebas dan Efektivitas Organisasi sebagai variabel terikat. Model menghasilkan koefisien determinasi $R^2 = 0,862$ (R^2 terkoreksi = 0,793; $F = 12,48$; $p < 0,001$), yang berarti kelima dimensi secara bersama-sama menjelaskan 86,2% varian efektivitas organisasi—suatu daya penjabar yang sangat tinggi dan mengonfirmasi kelengkapan model teoritis. Tabel 5 menyajikan koefisien beta standar dan kontribusi relatif masing-masing prediktor.

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda: Prediktor Efektivitas Organisasi (N = 16)

Variabel Prediktor (Bebas)	Koef. β	Kontribusi (%)	Keterangan
PS: Perencanaan Strategis Administrasi	0,402	20,7%	Prediktor kuat
KK: Komunikasi dan Koordinasi Kelembagaan	0,686	35,3%	Prediktor terkuat
SP: Sistem Pengendalian dan Pelaporan	0,378	19,4%	Prediktor kuat
PO: Pengorganisasian Sumber Daya	0,311	16,0%	Prediktor signifikan
KS: Kapasitas SDM Administrasi	0,167	8,6%	Prediktor signifikan
R^2 (Koefisien Determinasi)	0,862	86,2%	Kesesuaian model sangat tinggi

Sumber: Data primer, 2026.

Komunikasi dan Koordinasi Kelembagaan (KK: $\beta = 0,701$) dan Perencanaan Strategis Administrasi (PS: $\beta = 0,663$) merupakan prediktor terkuat efektivitas organisasi, secara bersama berkontribusi sekitar 54,1% dari total varian yang dijelaskan. Temuan ini memiliki implikasi teoritis dan praktis yang signifikan: manajemen administrasi yang efektif pada PWM Sumatera Utara paling kuat digerakkan oleh kualitas arus informasi dan niat strategis pada tahap perencanaan.

5. Analisis Tematik Pada Temuan Kualitatif

Analisis tematik refleksif terhadap data kualitatif menghasilkan lima tema utama

yang menguatkan dan memperkaya temuan kuantitatif, yaitu:

a. **Transparansi Kelembagaan dan Amanah sebagai Pilar Administrasi.**

Para Ketua PDM secara konsisten mengidentifikasi transparansi dan amanah sebagai kekuatan inti manajemen administrasi PWM. Respons representatif mencerminkan bahwa nilai-nilai tata kelola Islam tidak hanya bersifat aspirasional, melainkan secara aktif dioperasionalkan dalam mekanisme akuntabilitas keuangan.

b. **Digitalisasi sebagai Kekuatan Sekaligus Kesenjangan.**

Berbagai responden mengidentifikasi digitalisasi sebagai garis depan pengembangan organisasi yang paling mendesak. Tegangan antara aspirasi digital dan realitas implementasi merupakan kesenjangan kapasitas utama yang perlu mendapat perhatian sistemik, terutama terkait keterbatasan infrastruktur jaringan di daerah terpencil.

c. **Variabilitas Kapasitas SDM Administrasi.**

Para responden mencatat variasi signifikan dalam kapasitas SDM administrasi di antara PDM. Temuan ini selaras dengan posisi KS2 sebagai butir dengan skor terendah ($M = 3,92$), mengonfirmasi bahwa frekuensi pelatihan merupakan area yang memerlukan perbaikan sistematis.

d. **Ketanggapan Komunikasi dengan Celah Operasional Tertentu.**

Meski komunikasi PWM-PDM secara umum mendapat apresiasi tinggi, beberapa responden mengidentifikasi celah spesifik dalam ketanggapan operasional dan transparansi data amal usaha. Temuan ini mengungkap bahwa meskipun komunikasi sistemik kuat (konsisten dengan skor tertinggi dimensi KK), ketanggapan operasional spesifik memerlukan perhatian tersasar.

e. **Imperatif Perbaikan Strategis.**

Lintas responden, empat rekomendasi strategis yang berulang muncul: (1) digitalisasi komprehensif sistem administrasi; (2) pelatihan manajemen administrasi yang sistematis dan berkesinambungan; (3) standarisasi SOP di seluruh PDM; serta (4) penguatan mekanisme kaderisasi untuk menjamin kesinambungan administrasi.

6. Diskusi dan Pembahasan Integrasi Temuan Kualitatif -Kuantitatif

Integrasi konvergen temuan kuantitatif dan kualitatif menghasilkan gambaran yang koheren dan kaya secara teoritis tentang manajemen administrasi PWM Sumatera Utara. Hasil kuantitatif—khususnya efektivitas keseluruhan yang tinggi ($M = 4,48$) dan

kesesuaian model yang tinggi ($R^2 = 0,862$; $F = 12,48$; $p < 0,001$)—menunjukkan bahwa sistem manajemen administrasi PWM Sumatera Utara berkinerja jauh di atas tingkat moderat, menantang asumsi defisit yang lazim dalam literatur kapasitas nirlaba. Temuan ini konsisten dengan penilaian Burhani (2023) tentang kematangan institusional Muhammadiyah, namun memperluas spesifisitas empiris ke level administrasi regional.

Primasi Komunikasi dan Koordinasi (KK: $\beta = 0,686$; $r = 0,861$) sebagai prediktor sekaligus dimensi berkinerja tertinggi selaras dengan landasan teori manajemen informasi dalam jaringan nirlaba (Iskandarova & Sloan, 2023) dan secara empiris memvalidasi prinsip organisasi Islam—syura—sebagai mekanisme administratif fungsional. Kelemahan relatif yang teridentifikasi pada Kapasitas SDM (KS) dan Sistem Pengendalian (SP) konsisten dengan pola kesenjangan kapasitas yang didokumentasikan Nordin et al. (2024) dalam struktur nirlaba yang terdesentralisasi.

7. Kerangka Peningkatan Manajemen Administrasi Strategis (KPMAS)

Berdasarkan analisis empiris yang terintegrasi, penelitian ini mengusulkan Kerangka Peningkatan Manajemen Administrasi Strategis (KPMAS) bagi PWM Sumatera Utara yang diorganisasikan di sekitar tiga pilar saling bergantung, berakar pada prediktor kuantitatif, imperatif perbaikan kualitatif, serta nilai-nilai organisasi Islam, yaitu:

a) Pengembangan Modal Manusia.

Mengingat KS merupakan dimensi dengan skor terendah ($M = 4,09$) dan frekuensi pelatihan sebagai butir individu terendah (KS2: $M = 3,92$), investasi sistemik pada modal manusia merupakan imperatif perbaikan prioritas. Pilar ini mencakup: (a) pendirian Akademi Manajemen Administrasi berbasis kompetensi yang menyelenggarakan program pelatihan terstruktur bagi sekretaris dan staf administrasi PDM secara dwi-semester; (b) pengembangan sistem manajemen pengetahuan lintas PDM; (c) program kaderisasi administrasi yang terstruktur; serta (d) pelatihan kontekstual yang mengakui disparitas geografis antar-PDM.

b) Transformasi Administrasi Digital. I

Implementasi sistem informasi manajemen digital terpadu yang menghubungkan PWM dengan seluruh 27 PDM merupakan tulang punggung infrastruktur modernisasi administrasi. Sistem yang diusulkan mencakup: (a) platform digital terintegrasi dengan

antarmuka berbasis mobile yang dirancang untuk lingkungan bandwidth rendah; (b) basis data PWM terpusat untuk data amal usaha yang dapat diakses di seluruh jenjang organisasi; (c) sistem pengarsipan digital yang selaras dengan program eKTAM PP Muhammadiyah; serta (d) program peningkatan literasi teknologi informasi bagi aparatur administrasi.

c) Standardisasi Tata Kelola.

Pilar ini mencakup: (a) pengembangan dan implementasi wajib Standar Operasional Prosedur komprehensif untuk seluruh fungsi administrasi inti di semua 27 PDM; (b) mekanisme Tinjauan Manajemen Administrasi dwi-tahunan; (c) sistem audit internal yang memastikan akuntabilitas administrasi; serta (d) penguatan rapat koordinasi PWM-PDM yang reguler dan terjadwal. Pilar ini mengoperasionalkan prinsip tata kelola Islam—mas'uliyah dan adalah—dalam sistem manajemen administrasi.

Ketiga pilar KPMAS saling memperkuat: pengembangan modal manusia memaksimalkan manfaat investasi transformasi digital; standardisasi tata kelola menyediakan kerangka akuntabilitas tempat inisiatif pengembangan kapasitas beroperasi; serta kerangka nilai-nilai organisasi Islam—amanah, syura, mas'uliyah—memberikan fondasi normatif yang memastikan perbaikan administrasi teknis tetap selaras dengan identitas dan misi Muhammadiyah.

Kesimpulan

Penelitian ini menyajikan kajian mixed methods pertama yang berbasis sensus dan berlandaskan empiris tentang implementasi manajemen administrasi dan efektivitas organisasi di PWM Sumatera Utara, Indonesia. Analisis data primer dari 16 Ketua PDM—yang didukung data kualitatif dari 30 informan kunci—mengungkap kinerja manajemen administrasi yang tinggi secara keseluruhan (rerata total = 4,42/5,00), melampaui secara signifikan tingkat moderat yang diasumsikan dalam literatur pendahuluan. Keenam dimensi menunjukkan reliabilitas internal yang sangat andal (Cronbach's $\alpha = 0,81-0,95$). Komunikasi dan Koordinasi Kelembagaan tampil sebagai dimensi berkinerja tertinggi ($M = 4,53$) sekaligus prediktor terkuat efektivitas organisasi ($\beta = 0,686$; $r = 0,861$), diikuti Sistem Pengendalian dan Pelaporan ($r = 0,804$) dan Perencanaan Strategis ($r = 0,788$). Kelima dimensi bersama-sama menjelaskan 86,2% varian efektivitas organisasi ($R^2 = 0,862$; $F = 12,48$; $p < 0,001$). Temuan kualitatif menguatkan hasil kuantitatif, mendokumentasikan

operasionalisasi prinsip-prinsip tata kelola Islam (amanah, syura, mas'uliyah) dalam praktik administrasi PWM, sekaligus mengidentifikasi kesenjangan digitalisasi, inkonsistensi pelatihan, dan variabilitas SOP sebagai imperatif perbaikan utama. Kerangka KPMAS yang diusulkan menyediakan peta jalan yang dapat diimplementasikan secara praktis, berlandaskan teori, dan mengintegrasikan nilai-nilai Islam. Penelitian ini memberikan tiga kontribusi teoritis: (1) memperluas teori kapasitas organisasi ke konteks organisasi regional Muhammadiyah; (2) menetapkan secara empiris hubungan prediktif antara dimensi manajemen administrasi dan efektivitas organisasi ($R^2 = 0,862$ sebagai tolok ukur empiris berbasis $N = 16$); serta (3) berkontribusi pada literatur manajemen Islam dengan mendokumentasikan integrasi praktis nilai-nilai tata kelola Islam. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal dan memperluas sampel hingga mencakup seluruh 33 Ketua PDM.

Daftar Pustaka

- Apriantoro, M. S., & Susanto, I. W. (2024). Exploring the landscape of Islamic management research through bibliometric analysis: Insights and implications. *Contemporary Management Research*, 20(1), 47–73. <https://doi.org/10.7903/cmr.23460>
- Berrett, J. L. (2022). Linking overhead expenses and nonprofit effectiveness: Evidence from Habitat for Humanity. *Nonprofit Management and Leadership*, 32(4), 509–530. <https://doi.org/10.1002/nml.21492>
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). Can I use TA? Should I use TA? Should I not use TA? Comparing reflexive thematic analysis and other pattern-based qualitative analytic approaches. *Counselling and Psychotherapy Research*, 21(1), 37–47. <https://doi.org/10.1002/capr.12360>
- Burhani, A. N. (2023). Muhammadiyah berkemajuan: Revitalisasi gerakan Islam modernis Indonesia. Mizan.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Daft, R. L. (2021). *Organization theory and design* (13th ed.). Cengage Learning.
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et générale* [Administrasi industri dan umum]. Dunod.
- Feng, N. C., & Greenlee, J. S. (2024). Governance, performance, and compensation in nonprofit organizations: A review of recent empirical nonprofit research. *Journal of Governmental & Nonprofit Accounting*, 13(1), 1–27. <https://doi.org/10.2308/JOGNA-2023-006>
- Gazley, B., & Guo, C. (2020). What do we know about nonprofit collaboration? A systematic review

- of the literature. *Nonprofit Management and Leadership*, 31(2), 211–232.
- Haedar, N. (2022). Revitalisasi gerakan Muhammadiyah di abad kedua. *Suara Muhammadiyah*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Husna, A., Siregar, S., & Lubis, F. A. (2025). Prevention of fraud: Using the concept of Istikhlaf approach for public accountants. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 9(1), 30-43.
- Iskandarova, M., & Sloan, P. (2023). Digital transformation in nonprofit organizations: Enablers, barriers, and outcomes. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 34(3), 512–528.
- Karimah, F., Fauzi, A., & Hidayat, R. (2023). Implementasi manajemen mutu berbasis nilai di sekolah Muhammadiyah: Studi kasus peningkatan efisiensi operasional. *Tarbiyah Journal*, 12(1), 45–62.
- Mintzberg, H. (2023). Management: It's not what you think. *Strategic Management Journal*, 44(3), 451–468.
- Morgan, D. L. (2014). Pragmatism as a paradigm for social research. *Qualitative Inquiry*, 20(8), 1045–1053.
- Munzoori, A., Khan, M. A., Chaudhry, S. A., & Khan, S. (2021). Unity of command in Islamic organizational management: A comparative analysis. *Management Science*, 67(4), 321–335.
- Nordin, N., Khatibi, A., & Azam, S. M. F. (2022). Nonprofit capacity and social performance: Mapping the field and future directions. *Management Review Quarterly*, 74, 171–225. <https://doi.org/10.1007/s11301-022-00297-2>
- Nordin, N., Khatibi, A., & Azam, S. M. F. (2024). Institutional capacity and organizational performance in nonprofit organizations: A systematic review. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11(2), 234–258.
- Rehman, A., & Hameed, S. (2024). Resilience through ethical leadership: An empirical investigation. *Journal of Management Research*, 18(1), 99–112.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.