

**PERAN *ENERGIZING ULUL ALBAB INTELLECTUAL*
DALAM MENINGKATKAN KINERJA**

Disertasi



**ZULKIFLI
NIM. 10401700034**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor Ilmu
Manajemen Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Islam Sultan Agung
Semarang

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2023**



YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)

Jl. Raya Kaligawe Km. 4 Semarang 50112 Telp. (024) 6583584(8 Sal) Fax. (024)6582455
email : informasi@unissula.ac.id web : www.unissula.ac.id

PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN

Bismillah Membangun Generasi Khaira Ummah

PENGESAHAN DISERTASI

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
Doktor yang Dipromosikan

Zulkifli
10401700034

Judul Disertasi:

Peran Energizing Ulul Albab Intellectual dalam Meningkatkan Kinerja

Telah dipromosikan pada tanggal Jum'at, 26 Januari 2023 dengan hasil yudisium **Memuaskan**


NO	TIM PENGUJI	TANDA TANGAN
1	<u>Prof. Dr. Heru Sullistyo, SE, M.Si.</u> Ketua Sidang	
2	<u>Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si.</u> Sekretaris Sidang	
3	<u>Prof. Dr. Tatiek Nurhayati, MM.</u> Tim Promotor	
4	<u>Prof. Dr. Mutamimah, SE, M.Si.</u> Tim Promotor	
5	<u>Prof. Dr. Suliyanto, SE, MM.</u> Penguji Eksternal	
6	<u>Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si.</u> Penguji Internal	
7	<u>Dr. Moch Zulfa, MM.</u> Penguji Internal	

Semarang, 26 Januari 2023

Ketua Program Studi Doktor Ilmu Manajemen



Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si.
NIK 210499045



**Terlahir dari seorang Ayah yang Buta Aksara dan Ibu Seorang Pedagang,
Bukan alasan untuk tidak berpendidikan tinggi.
Seorang Ayah Yang mengajarkan anaknya untuk menjadi PEJUANG
BERMORAL dan seorang ibu yang berpesan kepada anaknya menjaga
INTEGRITAS menjadi Modal Utama dalam menjalankan Kehidupan.**

**Kami adalah orang-orang yang senantiasa
menyiapkan diri untuk masa depan.
Kami bukanlah orang yang suka berleha-leha,
minimalis dan loyo.
Kami senantiasa bertebaran di dalam kehidupan, melakukan eksperimen
yang terencana, dan kami adalah orang-orang progressif yang bebas dari
kejumudan, karena kami memandang bahwa kehidupan ini adalah tempat
untuk belajar, agar kami dan para penerus kami menjadi perebut
kemenangan yang hanya akan kami persembahkan untuk Masa Depan
Islam, Bangsa dan Negera.**

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan Semesta Alam Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan berbagai rahmat, anugrah, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat mampu menyelesaikan disertasi dengan judul **“Peran Energizing Ulul Albab Intellektual Dalam Meningkatkan Kinerja”**.

Terselesainya Disertasi ini adalah wujud karunia-Nya dan tidak lepas dari peran serta berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, Oleh karena itu pula pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Tercinta Abu Bakar Sidik, Ibuku Tersayang Julia, Bapak Ibu Ibu Metua beserta Saudara 8 Saudara kandung, Kakak/Abang Ipar, Keponakan dan Cucu yang telah memberikan do'a, *support* baik materil maupun moril dan pengertiannya dalam proses penyusunan penelitian disertasi ini.
2. Istri Tercinta Ririn Listyawati, Anak Tersayang Qiana Zuliya Alamahyra yang telah memberikan do'a, *support* baik materil maupun moril dan pengertiannya dalam proses penyusunan penelitian disertasi ini.
3. Prof. Dr. Heru Sulisty, SE, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung, atas *support* dan bimbingannya.
4. Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si selaku ketua Program Doktor Ilmu Manajemen Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, atas *support* dan bimbingannya.
5. Prof. Dr. Hj. Tatiek Nurhayati. SE. MM dan ibu Prof. Dr. Mutamimah. SE. M.Si selaku Tim Promotor, yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dengan penuh komunikatif, kesabaran dan keteladanan dalam proses penyusunan Penelitian Disertasi ini.
6. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si serta Dr. Moch Zulfa, MM selaku dosen Penguji Internal yang telah memberikan masukan yang sangat bernilai dan bermanfaat untuk pengembangan dan penyempurnaan Disertasi ini.
7. Prof. Dr. Suliyanto, SE, M.Si, selaku dosen Penguji Eksternal yang telah memberikan masukan yang sangat bernilai dan bermanfaat untuk pengembangan dan penyempurnaan Disertasi ini

8. Seluruh Dosen Program Doktor Ilmu Manajemen Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah menginspirasi untuk selalu belajar dan memberikan dinamika keilmuan.
9. Seluruh Pimpinan Desa di Provinsi Aceh dan Provinsi Jawa Tengah yang telah bersedia membantu mengisi kuesioner dan berpartisipasi secara aktif memberi masukan demi kelancaran memperoleh data lapangan selama penulis menyelesaikan Disertasi ini.
10. Rekan-rekan Program Doktor ilmu Manajemen, khususnya angkatan II Program Doktor Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
11. Rekan-rekan Komisaris, Direksi, Jajaran Struktural dan Karyawan Zuliya Consulting, atas *support* dan motivasinya,
12. Rekan rekan Pusat Kajian PROGRESSIF (*Professional Governance Sustainable Institute For Local Government*), atas *support* dan motivasinya.
13. Seluruh pengelola dan staf administrasi PDIM FE Unissula yang telah memberikan fasilitas dan dukungan pada penulis selama menempuh studi.
14. Akhirnya kepada semua pihak dan sanak saudara yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang secara langsung maupun tidak langsung membantu kami dalam penyusunan penelitian disertasi ini.

Penulis sangat menyadari segala kekurangan dan keterbatasan dalam proses penyusunan Disertasi ini. Semoga Disertasi ini dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Manajemen Strategi dan dapat menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Semarang, Januari 2022

Penyusun

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengeksplorasi sebuah model konseptual baru yang dapat mengisi keterbatasan studi terdahulu dan kesenjangan penelitian antara peran *Organizational Learning Capabilities* dengan *Kinerja Organisasi* yang berpusat pada konsep *Energizing Ulul Albab Intellectual*. Konsep *Energizing Ulul Albab Intellectual* diharapkan dapat memicu *Kualitas Proses Perencanaan*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan “*Explanatory research*” dan penelitian komparasi antara provinsi Jawa Tengah dan Provinsi Aceh, terhadap Pengelolaan Organisasi Pemerintahan Desa. Populasi pada penelitian ini yaitu Kepala Desa dan . Sampel penelitian ini adalah 400 Responden, yang tersebar di Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi Aceh yang dipilih dengan menggunakan metode *purposive random sampling*. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* dengan software statistik AMOS 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Energizing Ulul Albab Intellectual* merupakan faktor dominan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi, kemudian kualitas proses perencanaan strategis. Sedangkan pengaruh tidak langsung paling besar berkontribusi adalah pembelajaran eksploratif, pembelajaran eksploitatif dan *Energizing Ulul Albab Intellectual*. pembelajaran organisasi eksploratif tidak dapat mendorong kualitas proses perencanaan, sedangkan pembelajaran eksploitatif dapat meningkatkan perencanaan.

Kata Kunci : *Energizing Ulul Albab Intellectual*; kinerja organisasi; kualitas proses perencanaan strategis; pembelajaran eksploratif; pembelajaran eksploitatif.



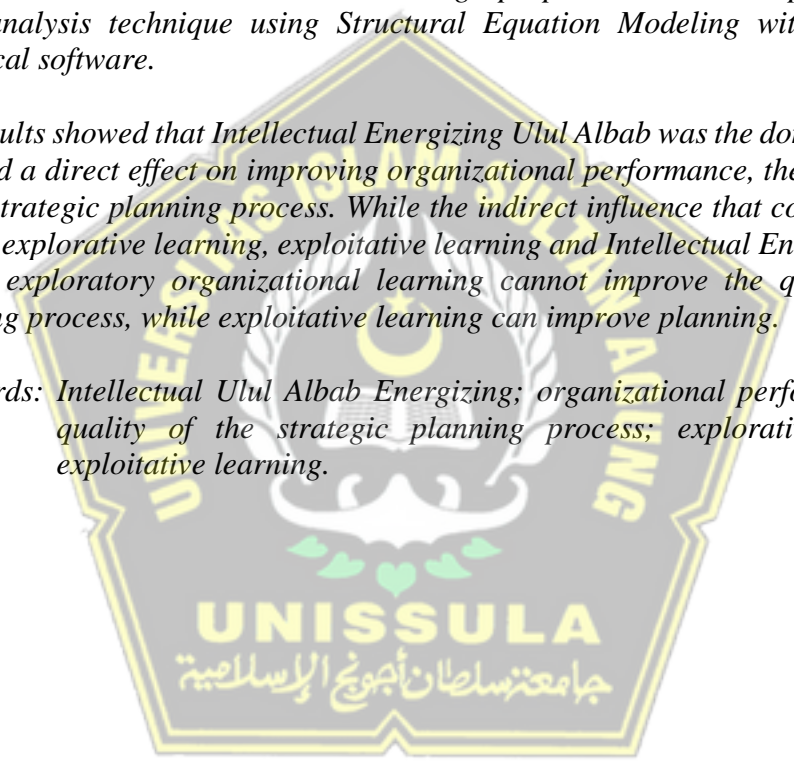
ABSTRACT

This study aims to explore a new conceptual model that can fill the limitations of previous studies and research gaps between the role of Organizational Learning Capabilities and Organizational Performance centered on the concept of Energizing Ulul Albab Intellectual. The concept of Energizing Ulul Albab Intellectual is expected to trigger the Quality of the Planning Process.

This study uses the "Explanatory research" approach and comparative research between the provinces of Central Java and Aceh Province, on the Management of Village Government Organizations. The population in this study are village heads and . The sample for this study was 400 respondents, spread across Central Java and Aceh Provinces who were selected using a purposive random sampling method. Data analysis technique using Structural Equation Modeling with AMOS 24 statistical software.

The results showed that Intellectual Energizing Ulul Albab was the dominant factor that had a direct effect on improving organizational performance, then the quality of the strategic planning process. While the indirect influence that contributes the most is explorative learning, exploitative learning and Intellectual Energizing Ulul Albab. exploratory organizational learning cannot improve the quality of the planning process, while exploitative learning can improve planning.

Keywords: Intellectual Ulul Albab Energizing; organizational performance; the quality of the strategic planning process; explorative learning; exploitative learning.



INTISARI

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah Tantangan organisasi sektor publik dalam menghadapi perkembangan zaman dalam abad 21, salah satunya adalah perubahan cara kerja kearah yang lebih fleksibel, yang sering kita kenal sebagai Revolusi Industri. 4.0, sehingga kompetensi dan kolaborasi menjadi syarat utama, kompetensi yang di kembangkan dalam konsep Resource Based View (RBV), menurut (Gerhart and Feng 2021) dan (AlAbri, Siron et al. 2022) kompetensi berbasis intelektualitas cenderung bersifat transaksional. Hal ini diperkuat oleh pendapat (Wamalwa 2022) bahwa pemimpin yang memiliki tingkat intelektualitas tinggi cenderung lebih transaksional, dibandingkan dengan pemimpin yang memiliki nilai-nilai sensing tinggi cenderung lebih transformasional. Selain itu (Estensoro, Larrea et al. 2022) menjelaskan bahwa dimensi yang diambil dalam penerapan konsep Resource Based View (RBV) berorientasi pada capital. Atas dasar tersebut menjadi perisai dalam penelitian bahwa konsep yang bersifat transaksional, harus di kembangkan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan nilai-nilai sosial. Menurut (Van den Broeck, Howard et al. 2021) konsep pengembangan pada motivation intrinsic berfokus pada bagaimana membangun semangat individualisme. Hal ini tidak selaras dengan perkembangan zaman di era post trust bahwa manusia diharapkan dapat berkolaborasi dalam mengembangkan ide dan gagasan (Ikhsan, Fithriani et al. 2021).

Research Gap dalam penelitian ini dimana menurut hasil studi (Sucahyo, Utari et al. 2016); Hussain, Wahab et al. (2018); (Budihardjo 2017) menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja, sednagkan hasil penelitian dari Song, Chai et al. (2018); Gomes and Wojahn (2017); (Kim, Watkins et al. 2017), sebaliknya tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Fenomena Gap bahwa **tingkatan capaian** pembangunan desa, mengalami ketimpangan yang sangat tinggi antara daerah yang di pulau jawa dan diluar pulau jawa. Terlihat dari ketimpangan dalam desa tertinggal, berkembang dan mandiri antara provinsi Aceh dengan Provinsi Jawa Tengah. ketimbangan IPD antara provinsi Jawa Tengah dan Provinsi Aceh terlihat dari semua indikator.

Rumusan masalah penelitian ini adalah, “*Bagaimana model Energizing Ulul Albab Intellectual berbasis pengetahuan berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan pendekatan kualitas strategic*”.

Tujuan Penelitian untuk mengeksplorasi sebuah model konseptual baru yang dapat mengisi keterbatasan studi terdahulu dan kesenjangan penelitian antara peran *Organizational Learning Capabilities* dengan *Kinerja Organisasi* yang berpusat pada konsep *Energizing Ulul Albab Intellectual*. Konsep *Energizing Ulul Albab Intellectual* diharapkan dapat memicu *Kualitas Proses Perencanaan*.

KAJIAN PUSTAKA

Motivation Theory yang dikebangkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam state of art dari Motivation Theory

Tahun	Penulis	Temuan Konsep
1985	(Deci and Ryan)	Teori motivasi dibagi atas dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berorientasi pada motivasi yang timbul dari internal atau diri sendiri.
1990	(Kanfer)	Mengembangkan teori motivasi yang berorientasi pada penentuan sikap individu, dengan menentukan tujuan, komitmen akan tujuan dan memperjuangkan tujuan.
2006	(Chen and Kanfer)	Motivasi yang berorientasi pada sikap terbagi atas dua motivasi individu dan motivasi team. Motivasi individu adalah individu yang terus menginisiasi, mengarahkan, selalu intensif dan memiliki kegigihan dalam mencapai tujuan organisasi, serta memiliki energi untuk mengendalikan hambatan yang terjadi dalam organisasi.
2011	(Schippers, Hogenes et al.)	Individu yang memiliki energizing yang baik akan mampu mencapai tujuan dengan cepat, dengan syarat menyenangkan pekerjaannya, memiliki tujuan yang jelas dan dapat memberikan inspirasi kepada orang lain
2017	(Luthans, Youssef-Morgan et al.)	Salah satu motivasi behavior adalah modal psikologi yang terdiri dari Self Efficacy, Memiliki Harapan, memiliki ketahanan dan optimis dalam mencapai tujuan.
2019	(Rego, Yam et al.)	Energizing merupakan kemampuan individu untuk memberikan semangat dan menginspirasi teman kerja dalam satu organisasi.
2020	(Parent-Rocheleau, Bentein et al.)	Pemimpin yang memberikan semangat secara berlebihan belum tentu dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2020

Resource Based View Theory yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam rumusan *state of art* dari *resource based view*

Tahun	Penulis	Temuan Konsep
1991	(Barney)	berpendapat bahwa RBV yang bersifat langka, berharga, sulit ditiru dan sulit digantikan, tidak cukup untuk mengembangkan keunggulan kompetitif. RBV mencakup specific Physical, Human dan Organizational
1996	(Bontis 1996)	Konsep Modal intelektual yang di kembangkan dibagi atas dua yaitu Sumber Daya berwujud (<i>Tangible Resources</i>) dan Sumber Daya tidak berwujud (<i>intangible resources</i>)
2001	(Barney)	Salah satu agenda yang perlu di pertimbangkan dalam mengembangkan keunggulan kompetitif

Tahun	Penulis	Temuan Konsep
		adalah pengembangan sumber daya tidak berwujud.
2001	(Fiol)	Keunggulan kompetitif berkelanjutan dalam perkembangan zaman tidak hanya sebatas tidak mudah ditiru, namun dikembangkan ke meningkatkan kompetensi sumber daya manusia bersifat keahlian spesifik
2009	(O'Sullivan, Sequeira et al.)	Sumber daya tidak berwujud (<i>Resources Intangible</i>) adalah kemampuan untuk memecahkan masalah, menangkap informasi dan mengaplikasikan pengetahuan melalui pengembangan <i>relation</i> , penguatan <i>structur dan human</i>
2016	(Finch, Peacock et al.)	Mengembangkan model Integrated Competency yang terdiri dari Personality Resources, Intellectual Resources, Job Specific Resources dan Meta Skill Resources. Sumber daya intelektual adalah keterampilan kognitif yang kompleks pada diri manusia yang terdiri dari kecerdasan kinerja, kecerdasan verbal dan kecerdasan skala penuh atau semua lini.
2019	(Galleli, Hourneaux Jr et al.)	Kompetensi sumber daya manusia terdiri dari <i>pertama</i> kompetensi manajemen sistemik yaitu kemampuan menganalisis interdisipliner mulai dari lingkungan, sosial dan ekonomi untuk mencapai tujuan organisasi, <i>kedua</i> manajemen strategis yaitu kompetensi mentransformasi, mentransisi visi dan strategi tata kelola organisasi berkelanjutan, <i>ketiga</i> diversity manajemen yaitu kompetensi mengkolaborasikan semua potensi yang ada dalam organisasi dan <i>keempat</i> inovasi yaitu kemampuan menganalisis dan mengevaluasi untuk menciptakan peluang yang berkelanjutan
2019	(Prikshat, Nankervis et al.)	<i>Intellectual Resource</i> merupakan kemampuan individu yang terdiri dari <i>Diagnosing capabilities</i> , <i>Lateral thinking</i> , <i>Decision-making skills</i> , <i>Critical Thinking and Problem solving</i>

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2020

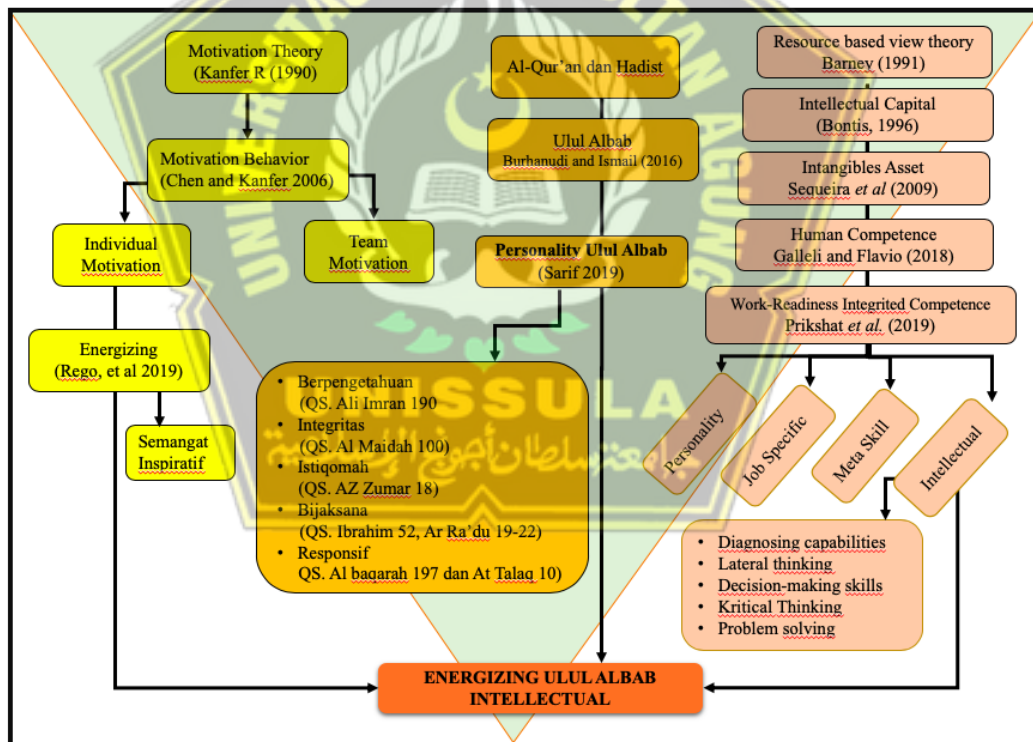
Konsep Ulul Albab Dalam Al Quran dan Hadist Islam merupakan agama yang mengatur segala dimensi kehidupan manusia, termasuk didalam mengatur tentang pengelolaan kecerdasan individu (penggunaan akal). Untuk melihat konsep ulul albab yang dikembangkan dalam peneltian ini dapat dilihat apda *state of art* dari *ulul albab*.

Tahun	Penulis	Temuan Konsep
	Al-Qur'an	Konsep Ulul Albab yang terdapat dalam Al-Qur'an terdapat 16 kali, di antaranya QS.al-Baqarah [2]: 179, 197, 269; QS.Ali „Imrân [3]: 7, 90; QS.al-Mâidah [5]: 100; QS.Yusuf [12]: 111; QS.al-Ra'd [13]: 19; QS.Ibrahiim [14]: 52; QS.Shâd [38]: 29, 43; QS.al-Zumar [39]: 9, 18, 21; QS.al-Mukmin [40]: 54, dan QS.al-Thalâq [65]: 10.
	Hadits	Ulul albab pengetahuan yang bersumber dari Al-Qur'an atas kemurnian hati.. (HR. Ahmad); (Hadits riwayat Ath-Thabrani); (HR. Bukhari no. 52 dan Muslim no. 1599).
1992	(Al-Faruqi 1992)	Konsep at-tauhid merupakan tingkat pemahaman yang mendalam tentang makna hidup yang sebenarnya diantaranya manusia sebagai orang yang dapat dipercaya (<i>al-amanah</i>), dan manusia pemimpin (<i>khalifatul fil ardh</i>) yang didasari atas kemampuan
2015	(Rahman and Shah 2015)	Mengembangkan konsep Islamic spiritual intelligence (ISI) dalam domain kepemimpinan, kepemimpinan islam mengamalkan nilai-nilai siddiq (kebenaran), manah (Tanggung jawab), Tabligh (kebijaksanaan) dan Fathanah (Kebijaksanaan)
2016	(Baharuddin and Ismail 2016)	<i>Islamic spiritual intelligence</i> merupakan kekuatan batin manusia yang datang dari kecerdasan al-ruh (ruh), al-qalb (hati), al-nafs (jiwa) dan al-aql (akal). Kecerdasan akal merupakan sumber kekuatan imajinasi untuk berfikir dan menafsirkan yang tergambar atas pribadi musaddiq dan musyahidin.
2016	Baharuddin and Ismail (2016)	Kecerdasan Personal yang bersumber dari akal dapat digambarkan dari kepribadian Ulul Albab yang terdiri dari kepribadian Muslim, muhsin, muttaqin, muslihin, mukhlisin, musaddiq dan musyahidin.
2019	(Aziz, Bukhari et al. 2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai <i>Islamic spiritual intelligence</i> yang digambarkan dari sifat kepemimpinan nabi Muhammad SAW yaitu Siddiq, Tabligh dan Fathanah merupakan nilai dasar kepemimpinan yang dapat diterima di indonesia.
2019	Febriani, Sa'diyah et al. (2019)	Terdapat empat pilar pondasi utama mendapatkan integritas tinggi dalam islam pertama siddiq (jujur). kedua amanah (dapat dipercaya) utamanya membangun kepercayaan sosial. ketiga fathanah (bijaksana) utamanya prinsip profesional dan

Tahun	Penulis	Temuan Konsep
		memahami pekerjaan. keempat tabligh (menyampaikan) utamanya mampu mengadvokasi semua persoalan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan islam mampu membangun etika kerja dan budaya kerja yang islami.
2020	(Sarif and Ismail 2020)	karakteristik personality ulul albab yaitu pengetahuan, memiliki integritas, istiqomah dalam menyampaikan kebenaran, bijaksana dalam mengambil keputusan dan responsif terhadap lingkungan.

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini. 2020

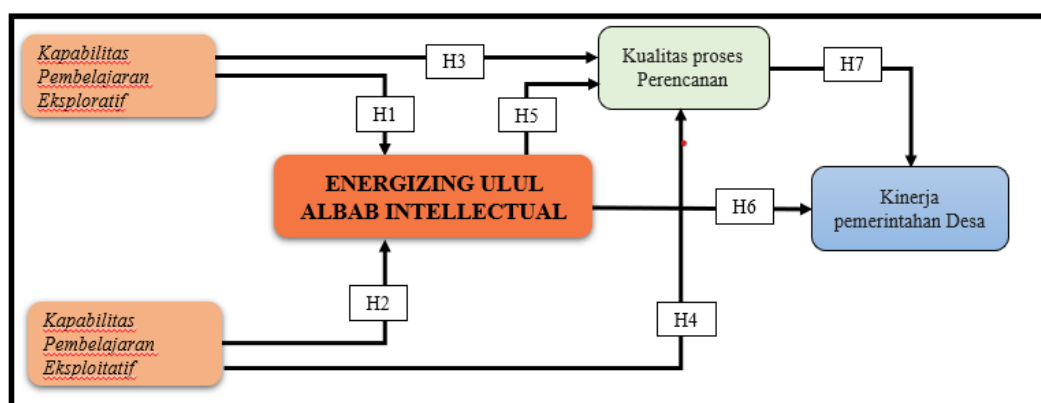
Energizing Ulul Albab Intellectual merumuskan hasil sintesis dari teori berbasis sumber daya (*Resource Based View Theory*) dan teori Motivasi (*Motivation Theory*), serta menambahkan nilai-nilai islam berbasis ulul albab, yang secara komprehensif dan mendalam, sehingga dapat terintegrasi menjadi sebuah pembaharuan (*Novelty*). Pembaharuan dalam studi ini adalah *Energizing Ulul Albab Intellectual*.



Integrasi Motivation Theory dan Resource Based View Theory

Sumber : Kebaruan yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2022

Model Empirik Penelitian yang dikebangkan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut



Model Empirik Penelitian

Sumber : Dikembangkan dalam studi ini, 2020

Kualitas strategik yang mencakup : Kualitas perencanaan strategik, kualitas implementasi strategik dapat meningkatkan kinerja organisasi. Untuk meningkatkan kualitas strategik dibutuhkan *Energizing Ulul Albab Intellectual* yang mumpuni. Selanjutnya *Energizing Ulul Albab Intellectual* yang baik didorong oleh kapabilitas pembelajaran organisasi yang tinggi, baik kapabilitas pembelajaran eksploratif maupun eksploitatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan “*Explanatory research*” dan penelitian komparasi antara provinsi Jawa Tengah dan Provinsi Aceh, terhadap Pengelolaan Organisasi Pemerintahan Desa. Populasi pada penelitian ini yaitu Kepala Desa dan . Sampel penelitian ini adalah 400 Responden, yang tersebar di Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi Aceh yang dipilih dengan menggunakan metode *purposive random sampling*. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* dengan software statistik AMOS 24.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, yaitu *Energizing Ulul Albab Intellectual* merupakan faktor dominan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi, kemudian kualitas proses perencanaan strategis. Atas dasar tersebut menggambarkan bahwa konsep yang dikembangkan dengan mengintegrasikan nilai-nilai islam dalam pandangan ulul albab serta nilai-nilai dalam penguatan pengelolaan sumber daya dengan memberikan inspirasi dan semangat baru dalam organisasi, dengan dorongan energizing diambil dari dimensi *motivation behavior* individu dengan indikator dapat menularkan semangat dan menginspirasi anggota organisasi (Rego, Yam et al. 2019). Ditambah lagi kemampuan intelektual merupakan sintesis dari kompetensi manusia yang dikembangkan oleh Galleli, Hourneaux Jr et al. (2019). Atas dasar tersebut konsep *Energizing Ulul Albab Intellectual* diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui dorongan dari pembelajaran organisasi. pembelajaran organisasi yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah pembelajaran organisasi yang berorientasi pada membangun paradigma baru dan berkelanjutan (Nieves and Haller 2014) (Valaei, Rezaei et al. 2017). Pembelajaran organisasi tersebut dibagi

atas pembelajaran eksploitatif, yang berorientasi pada pengembangan, dan pembelajaran eksploratif berorientasi pada penemuan hal hal baru (Lisboa, Skarmeas et al. 2011). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi melalui *Energizing Ulul Albab Intellectual*. Hal ini dapat memperbaharui temuan penelitian yang dilakukan oleh Song, Chai et al. (2018) menyatakan bahwa pembelajaran organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja secara langsung. Sedangkan hasil penelitian (Mardi, Arief et al. 2018) pembelajaran eksploitatif dan eksploratif berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Dengan kehadiran *Energizing Ulul Albab Intellectual* dapat memediasi pembelajaran organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi variabel yang paling besar terhadap pengaruh tidak langsung adalah eksploratif, eksploitatif dan *Energizing Ulul Albab Intellectual*. Hal ini menggambarkan bahwa variabel dari pembelajaran organisasi tidak dominan mempengaruhi kinerja organisasi pemerintahan desa, hal ini karena karakteristik pekerjaan pemerintahan desa memiliki pedoman yang sudah jelas, sehingga prinsip-prinsip penggalan dan pengembangan cenderung lebih sedikit.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi eksploratif tidak dapat mendorong kualitas proses perencanaan, sedangkan pembelajaran eksploitatif dapat meningkatkan perencanaan. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat memperbaharui hasil penelitian yang dikembangkan oleh Yu, Zhang et al. (2017) menyatakan bahwa pembelajaran eksploratif berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Selain itu peran serta *Energizing Ulul Albab Intellectual* dalam mendorong kinerja organisasi terbukti mampu, sehingga hal ini dapat mengkonfirmasi bahwa hasil penelitian (Broekema, Porth et al. 2019) bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, yaitu *Energizing Ulul Albab Intellectual* merupakan faktor dominan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi, kemudian kualitas proses perencanaan strategis. Atas dasar tersebut menggambarkan bahwa konsep yang dikembangkan dengan mengintegrasikan nilai nilai islam dalam pandangan ulul albab serta nilai-nilai dalam penguatan pengelolaan sumber daya dengan memberikan inspirasi dan semangat baru dalam organisasi, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi variabel yang paling besar terhadap pengaruh tidak langsung adalah eksploratif, eksploitatif dan *Energizing Ulul Albab Intellectual*. Hal ini menggambarkan bahwa variabel dari pembelajaran organisasi tidak dominan mempengaruhi kinerja organisasi pemerintahan desa, hal ini karena karakteristik pekerjaan pemerintahan desa memiliki pedoman yang sudah jelas, sehingga prinsip-prinsip penggalan dan pengembangan cenderung lebih sedikit. Sedangkan pembelajaran organisasi eksploratif tidak dapat mendorong kualitas proses perencanaan, sedangkan pembelajaran eksploitatif dapat meningkatkan perencanaan. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat memperbaharui hasil penelitian yang dikembangkan oleh Yu, Zhang et al. (2017) menyatakan bahwa pembelajaran eksploratif berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Selain itu

peran serta *Energizing Ulul Albab Intellectual* dalam mendorong kinerja organisasi terbukti mampu, sehingga hal ini dapat mengkonfirmasi bahwa hasil penelitian (Broekema, Porth et al. 2019) bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pada uji hipotesis menunjukkan bahwa dari tujuh hipotesis enam hipotesis di terima dan satu hipotesis tidak diterima.

IMPLIKASI DAN AGENDA PENELITIAN MENDATANG

Implikasi Teoritis konsep yang di kembangkan dalam RBV, berkonsentrasi terhadap pengembangan kompetensi sumber daya manusia internal. Sedangkan kebutuhan di era *Post Truth* (era ketidakpastian) ini, dimana kolaborasi dan kompetisi dijadikan satu dimensi dalam mencapai tujuan organisasi (Harjuniemi 2022). Sehingga dibutuhkan kemampuan untuk menggerakkan, memotivasi serta menginspirasi orang di sekeliling kita untuk berbuat baik, hal tersebut tercermin dalam konsep "*Energizing Ulul Albab Intellectual*". Sehingga konsep "*Energizing Ulul Albab Intellectual*" dapat memperkaya pengembangan RBV dalam dimensi kemampuan sumber daya manusia untuk menggerakkan, memotivasi serta menginspirasi berdasarkan nilai nilai ulul albab. Konsep utama dalam teori motivasi yang dikembangkan dalam penelitian ini, berorientasi pada pengembangan kemampuan individu dalam memberikan semangat dan inspirasi kepada orang lain. Konsep memberikan semangat dan inspirasi kepada orang lain dalam islam dinamakan fungsi syiar atau dakwah, didasari pada kekuasaan pengetahuan dan keteladanan (Hasriani 2022). Sehingga konsep yang dikembangkan dalam "*Energizing Ulul Albab Intellectual*" bernilai penguatan pengetahuan, dimana individu yang memiliki pengetahuan yang luas, memiliki integritas yang baik akan mampu memberikan inspirasi dan semangat kepada orang lain, karena sudah memberikan contoh dan mampu memberikan nilai lebih atas pengetahuan yang dimiliki. Atas dasar tersebut kontribusi "*Energizing Ulul Albab Intellectual*" akan mampu memberikan pengayaan terhadap pengembangan konsep motivasi, khususnya pada pengembangan motivasi individu. Pengembangan konsep Ulul Albab yang dikembangkan dalam penelitian ini, berorientasi pada kompetensi dan integritas Sumber Daya Manusia. Sehingga di era global yang penuh dengan kompetisi ini dibutuhkan sebuah kemampuan untuk *show up* sebagai dasar untuk pengembangan organisasi, dimana kemampuan seseorang harus mampu ditransformasikan kepada orang lain (Li and Wang 2022). Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu "*Energizing Ulul Albab Intellectual*", mampu memberikan kontribusi bahwa individu yang memiliki pengetahuan luas, harus memiliki kemampuan untuk memotivasi orang lain, untuk mencapai tujuan organisasi. Pembelajaran organisasi adalah *proses internal organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan wawasan baru yang diwujudkan dari proses eksploratif dan eksploitatif*. Sehingga konsep "*Energizing Ulul Albab Intellectual*" yang berorientasi pada kemampuan individu, harus dibentuk dari pembelajaran baik yang bersumber dari Internal maupun eksternal. Atas dasar tersebut kontribusi konsep kontribusi "*Energizing Ulul Albab Intellectual*" yang di kembangkan dalam penelitian ini dapat berkontribusi pada

pengembangan kepribadian yang tumbuh dari konsep berbasis islam yakni ulul albab, dimana peran integritas dijadikan sebagai dimensi penting dalam dimensi pembelajaran kognitif. Parashkevova, Chipriyanov et al. (2022) mengembangkan bahwa proses perencanaan di sektor publik, sangat ditentukan oleh cara berpikir dalam organisasi dan metode yang ada dalam regulasi. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian ini bahwa, dalam proses perencanaan ditentukan oleh organisasi dan regulasi. Sehingga kontribusi “*Energizing Ulul Albab Intellectual*” dapat memberikan warna pada cara berpikir organisasi, dimana konsep “*Energizing Ulul Albab Intellectual*” mengembangkan konsep berpikir yang dapat menggerakkan dan memotivasi organisasi, agar mampu melahirkan ide dan gagasan yang baik dalam perencanaan strategis.

Implikasi Manajerial Dalam pengembangan organisasi, diharapkan dapat menjadikan nilai-nilai yang dikembangkan dalam konsep *Energizing Ulul Albab Intellectual* menjadi instrumen dalam pengembangan organisasi. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel *Energizing Ulul Albab Intellectual* pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Organisasi. Pembelajaran organisasi yang berorientasi pada pengalihan hal hal baru, berupa *eksplorasif* terhadap sangat berdampak positif terhadap Kinerja Organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *eksplorasif* mampu meningkatkan kinerja organisasi lebih dari 50%. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya-budaya pembelajaran yang berorientasi pada pengalihan hal baru, pendalaman akan tugas pokok dan fungsi sangat dibutuhkan dalam organisasi pemerintahan. Prinsip-prinsip perencanaan yang berkualitas merupakan salah satu unsur penting dalam perencanaan. Variabel Kualitas Proses Perencanaan Strategik dalam organisasi pemerintahan sangat dibutuhkan. Hal tersebut tercermin dari hasil penelitian ini bahwa Kualitas Proses Perencanaan Strategik sangat berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi melebihi dari 45%. Atas dasar tersebut dalam meningkatkan kinerja organisasi perlu mengedepankan perencanaan yang berkualitas, terukur dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Konsep pengembangan terhadap tugas pokok dan fungsi dari organisasi pemerintahan, yang tercermin dalam konsep *eksploratif* merupakan faktor paling kecil berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini disebabkan karena dimensi yang digunakan dalam penelitian ini berfokus pada pengembangan hal yang sudah ada, sehingga dalam pengembangan ke depan perlu dilakukan pengkajian dan pengaturan dimensi yang lebih baik dan terukur, untuk mencerminkan faktor-faktor pendukung kinerja organisasi.

Keterbatasan Penelitian yang ada dalam penelitian ini antara lain: **a.** Keterbatasan penelitian ini dilihat dari hasil uji hipotesis dengan nilai estimate bahwa pengaruh variabel pembelajaran organisasi terhadap *energizing ulul albab intelektual* paling rendah, hal ini karena dimensi dalam pembelajaran organisasi merupakan antitesa dari nilai-nilai yang dikembangkan dalam *energizing ulul albab intelektual*. **b.** Hasil uji hipotesis terdapat bahwa satu hipotesis tidak diterima yaitu, kemampuan pembelajaran *eksploratif* akan mampu meningkatkan *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*, hal ini disebabkan karena objek penelitian merupakan organisasi yang bergerak dalam sektor publik, dimana dalam menjalankan kegiatannya sudah mendapatkan panduan atau regulasi yang mengikat, sehingga pembelajaran *eksploratif* tidak dapat mempengaruhi kualitas proses perencanaan. Sehingga hal ini menjadi salah satu keterbatasan untuk melakukan generalisir

terhadap temuan penelitian. c. Penelitian ini hanya fokus pada pimpinan Organisasi yaitu Kepala Desa dan Sekretaris Desa, namun masih terdapat penyelenggara Organisasi yang lain yaitu Badan Permusyawaratan Desa dan Pengelola Badan Usaha Milik Desa, yang merupakan elemen penting dalam Penyelenggaraan Organisasi di tingkat desa. Sehingga hal ini menjadi salah satu keterbatasan untuk melakukan generalisir terhadap temuan penelitian.

Agenda Penelitian Mendatang yang direkomendasikan untuk agenda penelitian yang dapat dikembangkan pada penelitian mendatang, diantaranya: a. Dimensi yang dikembangkan dalam variabel pembelajaran organisasi dalam penelitian selanjutnya dapat dikembangkan ke arah pengembangan intelektual berbasis Teknologi, agar tidak berbenturan dengan konsep yang dikembangkan dalam konsep baru *energizing ulul albab intelektual*. b. Hasil uji hipotesis terdapat bahwa satu hipotesis tidak diterima yaitu, kemampuan pembelajaran *eksploratif* akan mampu meningkatkan *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*, hal ini disebabkan karena objek penelitian ada sektor publik yang dalam menjalankan kegiatan sudah terdapat panduan. Sehingga indikator yang dijadikan sulit untuk dikembangkan di organisasi. c. Penelitian kedepan diharapkan objek yang dijadikan responden semua penyelenggara organisasi dapat ditambahkan, yaitu Badan Permusyawaratan Desa dan Pengelola Badan Usaha Milik Desa, yang merupakan elemen penting dalam Penyelenggaraan Organisasi.



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
INTISARI.....	vii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. LATAR BELAKANG MASALAH.....	2
1.2. RUMUSAN MASALAH	13
1.3. TUJUAN PENELITIAN	14
1.4. MANFAAT PENELITIAN.....	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	16
2.1. <i>MOTIVATION THEORY</i>	16
2.1.1. Motivasi Individu	17
2.1.2. <i>Energizing</i>	18
2.2. <i>RESOURCE BASED VIEW THEORY</i>	20
2.2.1. <i>Intellectual Capital</i>	21
2.2.2. <i>Human Competence</i>	22
2.2.3. <i>Intellectual Resources</i>	23
2.3. KONSEP ULUL ALBAB DALAM AL QURAN DAN HADIST	26
2.4. PERSONALITY ULUL ALBAB.....	28
2.5. ENERGIZING ULUL ALBAB INTELLECTUAL.....	32
2.6. KINERJA ORGANISASI.....	34
2.7. MODEL TEORITIKAL DASAR.....	36
2.8. MODEL EMPIRIK PENELITIAN.....	38
2.7.1. Pembelajaran Organisasi	38
2.7.2. Kualitas Strategik	44
2.7.3. Komparasi.....	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	52
3.1. JENIS PENELITIAN.....	53
3.2. PENGUKURAN VARIABEL	53

3.3.	SUMBER DATA	54
3.4.	METODE PENGUMPULAN DATA.....	55
3.5.	RESPONDEN.....	56
3.6.	TEKNIK ANALISIS.....	58
3.6.1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	58
3.6.2.	Model Pengukuran (<i>Measurement Model</i>).....	59
3.6.3.	Uji Hipotesis.....	62
3.6.4.	Uji Komparasi	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		71
4.1.	DESKRIPSI KARAKTERISTIK RESPONDEN.....	72
4.1.1.	Peta Sebaran Responden.....	72
4.1.2.	Kriteria Jabatan, Pendidikan dan Masa Kerja	73
4.1.3.	Kriteria Jabatan, Umur dan masa Kerja Responden.....	78
4.1.4.	Kriteria Jabatan, Pendidikan dan Umur.....	82
4.1.5.	Kriteria Jabatan, Jenis Kelamin dan Masa Kerja.....	85
4.2.	DESKRIPSI VARIABEL.....	88
4.2.1.	Pembelajaran Eksploratif.....	88
4.2.2.	Pembelajaran Eksploitatif.....	91
4.2.3.	Kualitas Proses Perencanaan Strategik.....	94
4.2.4.	<i>Energizing Ulul Albab Intellectual</i>	96
4.2.5.	Kinerja Organisasi.....	100
4.3.	UJI ASUMSI	103
4.3.1.	Evaluasi Normalitas Data	104
4.3.2.	Evaluasi Outliers	106
4.3.3.	Evaluasi Multikolinieritas	107
4.3.4.	Pengujian Residual	108
4.4.	UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA.....	109
4.4.1.	<i>Content Validity dan Face Validity</i>	109
4.4.2.	Uji Validitas Data	111
4.4.3.	Uji Reliabilitas Data	111
4.5.	ANALISIS FAKTOR KONFIRMATORI (<i>CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS</i>) ..	115
4.5.1.	<i>Confirmatory Factor Analysis I</i>	115

4.5.2. <i>Confirmatory factor Analysis II</i>	119
4.5.3. Full Model Energizing Ulul Albab Intellectual.....	124
4.6. ANALISIS KOMPARASI (UJI T-TEST).....	129
4.7. PENGUJIAN HIPOTESIS.....	131
4.7.1. Pengaruh Kapabilitas Pembelajaran eksploratif terhadap <i>Energizing Ulul Albab Intellectual</i>	131
4.7.2. Pengaruh Kapabilitas Pembelajaran Eksploratif terhadap <i>Energizing Ulul Albab Intellectual</i>	134
4.7.3. Pengaruh Kapabilitas Pembelajaran eksploratif terhadap kualitas proses perencanaan	137
4.7.4. Pengaruh Kapabilitas Pembelajaran Eksploratif terhadap kualitas proses perencanaan	139
4.7.5. Pengaruh <i>Energizing Ulul Albab Intellectual</i> terhadap kualitas proses perencanaan strategik	142
4.7.6. Pengaruh <i>Energizing Ulul Albab Intellectual</i> terhadap kinerja organisasi	144
4.7.7. Pengaruh Kualitas proses perencanaan strategik terhadap kinerja organisasi	147
4.7.8. Analisa Pengaruh Langsung	149
4.8. PENGARUH LANGSUNG, TIDAK LANGSUNG DAN TOTAL.....	151
4.8.1. Pengaruh Tidak Langsung.....	153
4.8.2. Pengaruh Total.....	155
BAB V PENUTUP.....	156
5.1. SIMPULAN	157
5.1.1. Simpulan Masalah Penelitian	157
5.1.2. Simpulan Hipotesis Penelitian.....	160
5.1.3. Simpulan Komparasi Penelitian	164
BAB VI IMPLIKASI DAN AGENDA PENELITIAN MENDATANG	173
6.1. IMPLIKASI TEORITIS	174
6.1.1. Implikasi terhadap Resource Based View Theory	174
6.1.2. Implikasi terhadap Motivation Theory	176
6.1.3. Implikasi terhadap Konsep Ulul Albab	178

6.1.4. Implikasi terhadap Organizational Learning Capability	180
5.2.5. Implikasi Terhadap Kualitas Strategis.....	182
6.2. IMPLIKASI MANAJERIAL.....	183
6.3. KETERBATASAN PENELITIAN	185
6.4. AGENDA PENELITIAN MENDATANG	186
DAFTAR PUSTAKA	188
Lampiran I: Daftar Kuesioner	199
Lampiran II. Hasil Analisis Provinsi Jawa Tengah.....	210
Lampiran III. Hasil Analisis Provinsi Aceh.....	232
Lampiran IV. Uji T Test (Uji Komparasi.....	254



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Ikhtisar <i>Research Gap</i>	9
Tabel 1. 2 Capaian Indeks Desa Membangun (IDM) Tahun 2020	11
Tabel 2. 1 <i>State of Art</i> dari <i>Motivation Theory</i>	19
Tabel 2. 2 <i>State of Art</i> dari <i>Resource Based View Theory</i>	24
Tabel 2. 3 Kriteria Kepribadian Ulul Albab.....	28
Tabel 2. 4 <i>State of Art</i> dari Kepribadian Ulul Albab.....	30
Tabel 2. 5 Dimensi <i>Energizing Ulul Albab Intellectual</i>	33
Tabel 2. 6 Indikator Kinerja Non Profit Berdasarkan Bcs	35
Tabel 2. 7 <i>State of Art</i> Dari Pembelajaran Organisasi	39
Tabel 2. 8 Hubungan Kapabilitas Pembelajaran Eksploratif terhadap <i>Energizing Ulul Albab Intellectual</i>	41
Tabel 2. 9 Hubungan Kapabilitas Pembelajaran Eksploitatif terhadap <i>Energizing Ulul Albab Intellectual</i>	43
Tabel 2. 10 <i>State of Art</i> dari Kualitas Strategik	44
Tabel 2. 11 Hubungan <i>Energizing Ulul Albab Intellectual</i> terhadap Kualitas Perencanaan Dan Kinerja Organisasi	48
Tabel 3. 1 Indikator Variabel	54
Tabel 3. 2 Distribusi Populasi Penelitian	56
Tabel 3. 3 Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit	68
Tabel 4. 1 Peta Sebaran Responden	73
Tabel 4. 2 Kriteria Jabatan, Pendidikan dan Masa Kerja Responden Provinsi Aceh.....	74
Tabel 4. 3 Kriteria Jabatan, Pendidikan dan Masa Kerja Responden Provinsi Jawa Tengah	76
Tabel 4. 4 Kriteria Jabatan, Umur dan Masa Kerja Responden Provinsi Aceh... ..	78
Tabel 4. 5 Kriteria Jabatan, Umur dan Masa Kerja Responden Provinsi Jawa Tengah	80
Tabel 4. 6 Kriteria Jabatan, Pendidikan dan Umur Provinsi Aceh	82
Tabel 4. 7 Kriteria Jabatan, Pendidikan dan Umur Provinsi Jawa Tengah.....	84
Tabel 4. 8 Kriteria Jabatan, Jenis Kelamin dan Masa Kerja Provinsi Aceh	86
Tabel 4. 9 Kriteria Jabatan, Jenis Kelamin dan Masa Kerja Provinsi Jawa Tengah	87
Tabel 4. 10 Statistik Deskriptif Pembelajaran Eksploratif.....	89
Tabel 4. 11 Deskriptif Pembelajaran Eksploratif	89
Tabel 4. 12 Statistik Deskriptif Pembelajaran Eksploitatif	91
Tabel 4. 13 Deskriptif Pembelajaran Eksploitatif	92
Tabel 4. 14 Statistik Deskriptif Proses Perencanaan Strategik	94
Tabel 4. 15 Deskriptif Proses Perencanaan Strategik	95
Tabel 4. 16 Statistik Deskriptif <i>Energizing Ulul Albab Intellectual</i>	96

Tabel 4. 17 Deskriptif <i>Energizing Ulul Albab Intellectual</i>	98
Tabel 4. 18 Statistik Deskriptif Kinerja Organisasi	100
Tabel 4. 19 Deskriptif Kinerja Organisasi	101
Tabel 4. 20 Uji Normalitas Data Provinsi Jawa Tengah.....	104
Tabel 4. 21 Uji Normalitas Data Provinsi Aceh	105
Tabel 4. 22 Hasil Uji <i>Validity, Reliability & Variance Extracted Model Structural</i> Provinsi Jawa Tengah	114
Tabel 4. 23 Hasil Uji <i>Validity, Reliability, Dan Variance Extracted Model</i> <i>Structural</i> Provinsi Aceh	114
Tabel 4. 24 Indeks Pengujian Kelayakan Konfirmatori Antar Variabel Eksogen Provinsi Jawa Tengah.....	116
Tabel 4. 25 Indeks Pengujian Kelayakan Konfirmatori Antar Variabel Eksogen Provinsi Aceh.....	117
Tabel 4. 26 <i>Standardized Regression Weight Variabel</i> Eksogen Provinsi Jawa Tengah	118
Tabel 4. 27 <i>Standardized Regression Weight Variabel</i> Eksogen Provinsi Aceh	118
Tabel 4. 28 Indeks Pengujian Kelayakan Konfirmatori Antar Variabel Endogen Provinsi Jawa Tengah.....	120
Tabel 4. 29 Indeks Pengujian Kelayakan Konfirmatori Antar Variabel Endogen Provinsi Aceh.....	121
Tabel 4. 30 <i>Standardized Regression Weight Variabel</i> Endogen Provinsi Jawa Tengah	122
Tabel 4. 31 <i>Standardized Regression Weight Variabel</i> Endogen Provinsi Aceh	123
Tabel 4. 32 Indeks Pengujian Kelayakan <i>Structural Equation Model (SEM)</i> <i>Energizing Ulil Albab Intellectual</i> Provinsi Jawa Tengah.....	126
Tabel 4. 33 Indeks Pengujian Kelayakan <i>Structural Equation Model (SEM)</i> <i>Energizing Ulil Albab Intellectual</i> Provinsi Aceh	127
Tabel 4. 34 Hasil Uji Regresi Model Persamaan Struktural Provinsi Jawa Tengah	128
Tabel 4. 35 Hasil Uji Regresi Model Persamaan Struktural Provinsi Aceh	128
Tabel 4. 36 Hasil Uji T Test (Uji Komparasi)	130
Tabel 4. 37 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Provinsi Jawa Tengah	148
Tabel 4. 38 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Provinsi Aceh.....	148
Tabel 4. 39 Ringkasan Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Provinsi Jawa Tengah	152
Tabel 4. 40 Ringkasan Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Provinsi Aceh.....	153

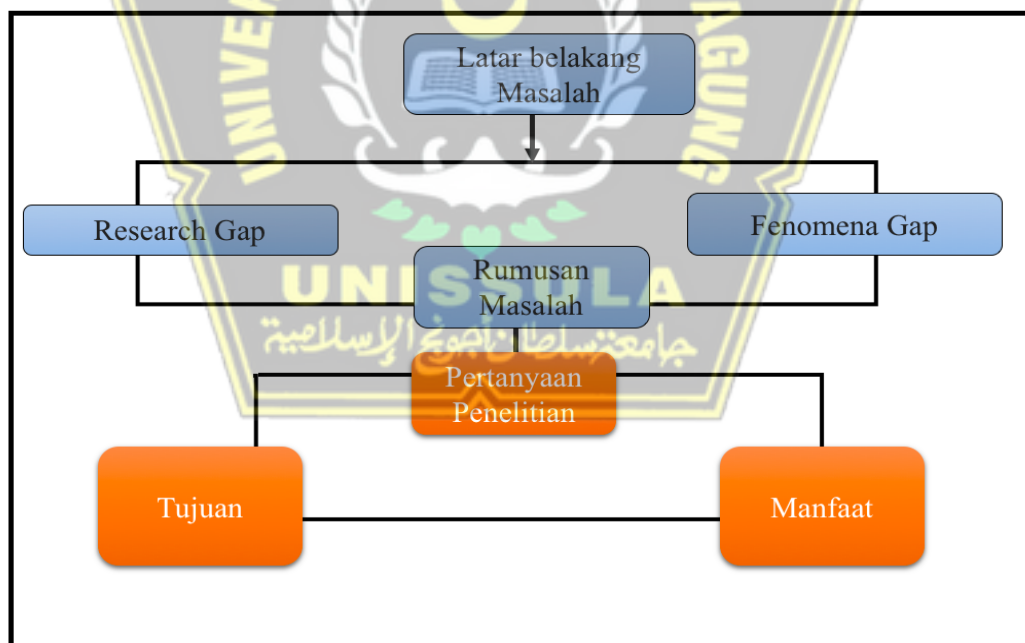
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Piktografis Bab Pendahuluan	1
Gambar 2. 1 Piktografis Bab Kajian Pustaka.....	16
Gambar 2. 2 Pendekatan <i>Energizing</i>	20
Gambar 2. 3 Pendekatan <i>Intellectual</i>	26
Gambar 2. 4 Dimensi Ulul Albab	30
Gambar 2. 5 Pendekatan Ulul Albab.....	32
Gambar 2. 6 Integrasi <i>Motivation Theory</i> dan <i>Resource Based View Theory</i>	33
Gambar 2. 7 Proposisi I.....	36
Gambar 2. 8 Proposisi II	37
Gambar 2. 9 Model Teoritikal Dasar	38
Gambar 2. 10 Model Empirik Penelitian	49
Gambar 3. 1 Piktografis Bab Metode Penelitian.....	52
Gambar 3. 2 <i>Structural Equation Model Energizing Ulul Albab Intellectual</i>	64
Gambar 4. 1 Piktografis Hasil Penelitian dan Pembahasan	71
Gambar 4. 2 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Antar Variabel Eksogen Provinsi Jawa Tengah	115
Gambar 4. 3 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Antar Variabel Eksogen Provinsi Aceh.....	116
Gambar 4. 4 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Antar Variabel Endogen Provinsi Jawa Tengah	120
Gambar 4. 5 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Antar Variabel Endogen Provinsi Aceh.....	121
Gambar 4. 6 <i>Full Model Energizing Ulil Albab Intellectual</i> Provinsi Jawa Tengah	124
Gambar 4. 7 <i>Full Model Energizing Ulil Albab Intellectual</i> Provinsi Aceh.....	125
Gambar 4. 8 Pengaruh Langsung Model <i>Energizing Ulil Albab Intellectual</i> Provinsi Jawa Tengah	152
Gambar 4. 9 Pengaruh Langsung Model <i>Energizing Ulil Albab Intellectual</i> Provinsi Aceh.....	152
Gambar 5. 1 Piktografis Bab Kesimpulan.....	156

BAB I

PENDAHULUAN

Bab I merupakan bab pendahuluan membahas tentang latar belakang yang mencakup *research gap* dan *fenomena gap* Organisasi yang merupakan integrasi dari permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini. Berdasarkan latar belakang yang sudah dirumuskan secara komprehensif akan memunculkan rumusan masalah penelitian dan pertanyaan penelitian. Selanjutnya dengan adanya masalah dan pertanyaan penelitian tersebut, akan menjadi alur dalam merumuskan tujuan penelitian dan manfaat penelitian, untuk lebih jelas dapat melihat alur dalam Bab I pada Gambar 1.1.



Gambar 1. 1 Piktografis Bab Pendahuluan

Sumber : Alur Pendahuluan, 2022

1.1. Latar Belakang Masalah

Tantangan organisasi sektor publik dalam menghadapi perkembangan zaman dalam abad 21, salah satunya adalah perubahan cara kerja kearah yang lebih fleksibel, yang sering kita kenal sebagai Revolusi Industri. 4.0. (2017) berpendapat bahwa dalam era revolusi industri 4.0 akan mampu mengubah pola hidup, pola pikir dan cara kerja manusia dari arah konvensional ke arah fleksibel dengan memanfaatkan perkembangan teknologi. Perkembangan teknologi harus mampu dimanfaatkan oleh organisasi sektor publik, sehingga akan mampu mengubah cara kerjanya. Organisasi publik yang orientasi kerjanya pada pelayanan, sudah semestinya mampu mengikuti perkembangan zaman.

Salah satu prasyarat untuk mengikuti perkembangan zaman adalah adanya motivasi individu dalam organisasi sektor publik untuk melakukan perubahan dan saling memberikan semangat antar aktor. Perkembangan teori motivasi selama ini masih berorientasi pada pengaruh lingkungan atau tim terhadap individu (Chen and Kanfer 2006). Motivasi terbagi atas dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Deci and Ryan 1985, Deci and Moller 2005). Selama ini motivasi intrinsik masih berorientasi pada melakukan pekerjaan karena adanya kepuasan dan kesenangan (Ryan and Deci 2000). Perkembangan zaman yang terus dinamis, tentu tidak selamanya bisa membuat nyaman seseorang dalam bekerja, untuk itu dibutuhkan pengembangan konsep motivasi yang berorientasi pada tujuan.

Pendekatan terbaru tentang teori motivasi yang dikembangkan oleh (Kanfer 1990) adalah motivasi yang berorientasi pada penentuan sikap individu, dengan nilai-nilai kemampuan menentukan tujuan, komitmen terhadap tujuan yang sudah ditentukan dan memperjuangkan tujuan. Salah satu ciri kerja organisasi publik

adalah memiliki *roll of the game* yang berorientasi pada mencapai tujuan hakiki yaitu meningkatkan kualitas hidup masyarakat (Zulkifli, Susanti et al. 2019). Motivasi individu akan mampu mengatur arah, intensitas, ketekunan, perhatian energi dan perilaku dalam bekerja (Kanfer 1990). Semangat dalam bekerja tentu tidak terlepas dari adanya energi baru yang tertanam baik yang bersumber dari diri sendiri maupun lingkungan. Konsep Energizing yang dikembangkan oleh Rego, Yam et al. (2019) adalah energi yang disalurkan oleh pemimpin berupa memberikan semangat dan menjadi inspirasi bagi orang lain. Hasil penelitian Parent-Rochelleau, Bentein et al. (2020) pemimpin yang menginspirasi dengan cara berlebihan belum tentu mampu meningkatkan kinerja organisasi. Untuk itu modal energizing saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja. Seorang pemimpin harus memiliki kompetensi yang lebih luas dan lebih tinggi, sehingga setiap kebijakan yang dikeluarkan mampu membaca perkembangan zaman yang terus dinamis. Khususnya organisasi publik kemampuan membaca perkembangan regulasi merupakan syarat utama bagi pemimpin, yang cara kerjanya didasari pada *roll of the game*.

Kompetensi yang di kembangkan dalam teori *Resource Based View* (RBV) terdiri dari kemampuan untuk membaca perkembangan yang dinamis dan kemampuan pengelolaan organisasi berkelanjutan merupakan aset strategis dalam organisasi (Barney 1991). Kompetensi dapat berasal dari diri sendiri dan juga dari lingkungan (Liu, Ruan et al. 2005). Selanjutnya Galleli, Hourneaux Jr et al. (2019) menjelaskan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi terdiri dari *pertama* kompetensi manajemen sistemik yaitu kemampuan menganalisis interdisipliner mulai dari lingkungan, sosial dan ekonomi untuk mencapai tujuan

organisasi, *kedua* manajemen strategis yaitu kompetensi mentransformasi, mentransisi visi dan strategi tata kelola organisasi berkelanjutan, *ketiga* diversity manajemen yaitu kompetensi mengkolaborasikan semua potensi yang ada dalam organisasi dan *keempat* inovasi yaitu kemampuan menganalisis dan mengevaluasi untuk menciptakan peluang yang berkelanjutan.

Kesuksesan organisasi yang digambarkan oleh Oakland (2011) tercermin dari kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, proses mengelola organisasi dan budaya dalam organisasi. secara teknis kesuksesan tersebut tergambar atas kualitas perencanaan, kekuatan pengambil keputusan, komitmen yang tinggi, kolektivitas individu-individu dalam organisasi dan kualitas komunikasi (Pimentel and Major 2016). Masalah lain yang mendasar dalam organisasi sektor publik adalah bagaimana organisasi mampu meningkatkan kinerja yang maksimal dan mempertahankan keunggulan, bersaing yang merupakan konsep dasar dalam manajemen strategik (Teece, Pisano et al. 1997). untuk mewujudkan kesuksesan organisasi, konsekuensinya sumber daya manusia dalam organisasi harus memiliki kemampuan *Diagnosing capabilities*, *Lateral thinking*, *Decision-making skills*, *Critical Thinking and Problem solving* (Priksat, Kumar et al. 2019).

Berdasarkan penjelasan diatas kompetensi yang di kembangkan dalam konsep Resource Based View (RBV), menurut (Gerhart and Feng 2021) dan (AlAbri, Siron et al. 2022) kompetensi berbasis intelektualitas cenderung bersifat transaksional. Hal ini diperkuat oleh pendapat (Wamalwa 2022) bahwa pemimpin yang memiliki tingkat intelektualitas tinggi cenderung lebih transaksional, dibandingkan dengan pemimpin yang memiliki nilai-nilai sensing tinggi cenderung

lebih transformasional. Selain itu (Estensoro, Larrea et al. 2022) menjelaskan bahwa dimensi yang diambil dalam penerapan konsep Resource Based View (RBV) berorientasi pada capital. Atas dasar tersebut menjadi perisai dalam penelitian bahwa konsep yang bersifat transaksional, harus di kembangkan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan nilai-nilai sosial.

Menurut Van den Broeck, Howard et al. (2021) konsep pengembangan pada motivation intrinsic berfokus pada bagaimana membangun semangat individualisme. Hal ini tidak selaras dengan perkembangan zaman di era post trust bahwa manusia diharapkan dapat berkolaborasi dalam mengembangkan ide dan gagasan (Ikhsan, Fithriani et al. 2021)

Hasil penelitian (Sarif 2018) kompetensi yang diiringi dengan kecerdasan spiritual akan mendorong individu untuk bekerja maksimal mensukseskan organisasi, dengan cara-cara yang benar. Sehingga untuk mencapai kesuksesan organisasi yang hakiki dibutuhkan sebuah kesadaran kolektif akan kekuatan spiritualitas. Penelitian ini akan konsen pada pengembangan *ulul albab* sebagai landasan intelektualitas dalam menuju kesuksesan organisasi. Kecerdasan spiritual yang dimaksud merupakan manifestasi dari nilai-nilai kepribadian *ulul albab* dalam Al-Qur'an. (Sarif and Ismail 2013). kepribadian *ulul albab* menurut Sarif and Ismail (2020) yaitu individu yang berpengetahuan, memiliki integritas, istiqomah dalam menyampaikan kebenaran, bijaksana dalam mengambil keputusan dan responsif terhadap lingkungan. Nilai-nilai *Ulul Albab* sudah berkrystal dalam QS. Al-Imran 190-191 yang artinya :

“Sesungguhnya, dalam penciptaan langit dan bumi, dan pergantian malam dan siang, terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang yang berakal, (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri, duduk,

atau dalam keadaan berbaring, dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata), “Ya Tuhan kami, tidaklah Engkau menciptakan semua ini sia-sia; Maha Suci Engkau, lindungilah kami dari azab neraka.” (QS. Ali-Imran: 190-191).

Ayat diatas menggambarkan kriteria kepribadian *ulul albab* adalah mereka yang disebut *Pribadi Ulul albab* senantiasa menggunakan akal nya untuk mentadabburi, mengobservasi, memikirkan, menghayati, mengintrospeksi akan adanya sesuatu yang telah diciptakan oleh Allah swt. *Pribadi ulil albab* tersebut senantiasa terbenak dalam mindsetnya bahwa semua yang ada di alam semesta ini yang telah diciptakan oleh Allah swt, tidak ada satupun yang sia sia. Semua makhluk yang Allah swt ciptakan mestinya dan pastinya ada kebermanfaatan dan kebermaslahatan. Lebih lanjut lagi ayat tersebut dapat dijelaskan bahwa ciri-ciri manusia *Ulil albab* antara lain: mereka senantiasa yang mengingat dan melibatkan Allah swt dalam kondisi apapun seperti keadaan berdiri, duduk, berbaring yang senantiasa mengingat Allah swt. Sehingga dalam setiap dimensi kehidupan khususnya pemimpin harus memiliki pengetahuan dan kedalaman iman dalam menjalankan amanah Allah SWT sebagai Khalifah di muka bumi.

Konsekuensi yang harus dimiliki oleh pemimpin organisasi publik dalam menghadapi tantangan zaman yang terus dinamis, adalah meningkatkan kapasitas, dengan nilai-nilai dasar kehidupan manusia, seperti membangun kolaborasi, menjaga integritas, bijaksana dalam mengambil keputusan serta adaptif terhadap perkembangan zaman. Hal tersebut merupakan cerminan dari konsep baru yang ditawarkan dalam pengelolaan organisasi yaitu konsep Society 5.0, dimana tidak hanya mengedepankan kemampuan teknologi melainkan harus memperkuat relasi

dan interaksi sosial (Prasetyo and Arman 2017). Sehingga tujuan utama dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat bisa terwujud (Man 2018).

Integrasi ketiga konsep ini, menemukan konsep baru yaitu *Energizing Ulul Albab Intellectual*, merupakan pengembangan dari dua teori dasar dalam manajemen strategik yaitu *Motivation Theory* dan *Resource Based View (RBV) Theory*, serta menambahkan nilai-nilai islam yaitu Konsep Ulul Albab. Konsep *Energizing Ulul Albab Intellectual* orientasi utamanya adalah membangun individu yang berintegritas dan bijaksana serta memiliki jiwa sosial. Sehingga dapat berkontribusi terhadap pengembangan nilai-nilai baru dalam modal intelektual khususnya pada bagian sumber daya yang tidak berwujud. Pembelajaran organisasi merupakan prasyarat utama dalam mewujudkan *Energizing Ulul Albab Intellectual*. Dimana dalam islam diwajibkan untuk meningkatkan kapasitas melalui proses pembelajaran. konsep ini menggambarkan bahwa pembelajaran eksploitatif dan eksploratif, merupakan salah satu proses pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip islam. Konsekuensi dari individu yang berintegritas yang diwujudkan dari proses pembelajaran akan mampu meningkatkan kualitas hidup masyarakat, yang merupakan wujud dari tugas manusia sebagai pemimpin (*khalifatul fil ardh*) di muka bumi (Hassan 2010).

Penelitian Kasemsap (2019) menjelaskan bahwa Pembelajaran organisasi dapat mendorong karyawan untuk, berbagi pengetahuan dan mempelajari dengan tepat apa yang relevan dengan tugas spesifik mereka. Selain itu menggabungkan semua kemampuan sumber daya dalam proses internal organisasi dapat diwujudkan melalui proses pembelajaran (Giniuniene, Jurksiene et al. 2015). Pembelajaran organisasi yang orientasinya kepada perkembangan zaman adalah pembelajaran

menggali (*Eksploratif*) dan mengembangkan (*Eksploratif*) keterampilan sumber daya dalam organisasi. Kemampuan pembelajaran eksploitatif akan berorientasi pada pengembangan, sedangkan kemampuan pembelajaran eksploratif akan berorientasi pada penemuan hal hal baru dari proses yang dilakukan dalam organisasi (Lisboa, Skarmeas et al. 2011).

Pembelajaran organisasi harus menjadi perisai dalam menyelesaikan persoalan organisasi dalam menghadapi persaingan global yang dinamis. Hasil penelitian Widodo (2015) menjelaskan bahwa pengetahuan diwujudkan dalam bentuk keterampilan merupakan modal sumber daya paling penting dalam keunggulan kompetitif. Oleh karena itu diperlukan sebuah spirit pengetahuan yang berkelanjutan bersumber dari interaksi sosial dan kemampuan mengikuti perkembangan zaman, yang terkandung didalamnya kualitas personaliti, memiliki keterampilan individu, mampu beradaptasi dalam perkembangan zaman. Sehingga akan mampu meningkatkan kinerja organisasi (Real, Roldán et al. 2014).

Kinerja organisasi akan baik sejauh memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yang dilahirkan dari proses pembelajaran. Sehingga Kualitas strategik yang terdiri dari kualitas proses perencanaan akan mampu menjadi sandaran awal dalam meningkatkan kinerja organisasi, yang didorong oleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan yang baik, agar dapat tercapai kinerja organisasi dengan optimal.

A. *Research Gap*

Berdasarkan hasil telaah yang mendalam terhadap penelitian terdahulu yang sudah dilakukan, berkaitan dengan pembelajaran organisasi terhadap kinerja organisasi, yang sudah banyak dilakukan yang mengukur tentang dampak

pembelajaran organisasi terhadap kinerja organisasi, yang dijadikan sandaran dalam penelitian ini. Secara jelas research gap dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Ikhtisar Research Gap

No	Peneliti	Hasil Studi
1	Kontroversi hasil studi (Suchahyo, Utari et al. 2016) dengan Song, Chai et al. (2018)	Hasil studi Suchahyo, Utari et al. (2016) menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Sedangkan hasil studi Song, Chai et al. 2018) menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
2	Kontroversi hasil studi (Hussain, Wahab et al. 2018) dengan (Gomes and Wojahn 2017)	Hasil studi Hussain, Wahab et al. (2018) menunjukkan bahwa kemampuan pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan hasil studi Gomes and Wojahn (2017) menunjukkan hasil bahwa kemampuan pembelajaran organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
3	Kontroversi hasil studi (Kim, Watkins et al. 2017) dengan (Budihardjo 2017)	Hasil studi (Kim, Watkins et al. 2017) menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. sedangkan hasil penelitian (Budihardjo 2017) menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja.
4	Kontroversi hasil studi (Song, Chai et al. 2018) dengan (Mardi, Arief et al. 2018)	Hasil penelitian Song, Chai et al. (2018) menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja secara langsung. Sedangkan hasil penelitian (Mardi, Arief et al. 2018) pembelajaran eksploitatif dan eksploratif berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Sumber : Hasil Penelitian Terdahulu, diolah 2020

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa masih ada kontroversi hasil penelitian dan kekosongan hasil penelitian yang dapat di isi, khususnya mengisi nilai-nilai keislaman, dalam proses pembelajaran dan proses menyusun perencanaan dan melaksanakan program dalam suatu organisasi. Sehingga peneliti

berkesimpulan bahwa perlu mengembangkan konsep-konsep baru yang dapat mengisi kontroversi dan rekomendasi penelitian tersebut. Sehingga kualitas strategik semakin tinggi, yang berdampak langsung terhadap kinerja organisasi.

B. Fenomena Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi sektor publik khususnya organisasi pada realitasnya memang perlu peningkatan sumber daya manusia yang mumpuni, agar dalam perencanaan dan implementasi kebijakan dapat berjalan maksimal. Kewenangan penuh dalam pemberdayaan masyarakat yang dilimpahkan kepada Organisasi, telah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Pembangunan Kawasan perdesaan memiliki tujuan akhir untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat, meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat, serta mengurangi angka kemiskinan. Tujuan berkelanjutan yang diharapkan dari pembangunan Kawasan perdesaan adalah tercapainya kemandirian desa, peningkatan pendapatan desa dan meningkatkan daya saing desa (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014).

Tujuan akhir yang ingin dicapai oleh organisasi adalah kesejahteraan masyarakat yang berkelanjutan. Hal tersebut dapat tercapai sejauh organisasi mampu pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan secara berkelanjutan, pengembangan teknologi tepat guna, pengembangan potensi ekonomi lokal dan akses kegiatan ekonomi, pengembangan usaha bersama untuk meningkatkan daya saing, peningkatan efektivitas organisasi, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, percepatan pembangunan desa, pemberdayaan masyarakat, pembinaan

kelembagaan masyarakat dan menjaga stabilitas keamanan dan ketentraman (Irawan 2017).

Dampak lain yang diharapkan dari program dana desa yang dikeluarkan, yang setiap tahun terus bertambah untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat pedesaan, melalui proses pengelolaan kinerja organisasi. Salah satu penilaian atas kinerja pemerintahan adalah Indeks Desa Membangun (IDM). Capaian IDM tergambar pada tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Capaian Indeks Pembangunan Desa (IPD) tahun 2018

No	Provinsi	Nilai IDM	Status
1	Bali	0,7879	Maju
2	DI Yogyakarta	0,7684	Maju
3	Jawa Timur	0,7026	Berkembang
4	Sumatera Barat	0,6996	Berkembang
5	Jawa Barat	0,6967	Berkembang
6	Kepulauan Bangka Belitung	0,6927	Berkembang
7	Nusa Tenggara barat	0,6870	Berkembang
8	Jawa Tengah	0,6820	Berkembang
9	Kalimantan Timur	0,6752	Berkembang
10	Jambi	0,6734	Berkembang
11	Sulawesi Utara	0,6716	Berkembang
12	Lampung	0,6656	Berkembang
13	Riau	0,6588	Berkembang
14	Gorontalo	0,6580	Berkembang
15	Kalimantan Barat	0,6575	Berkembang
16	Kepualaun Riau	0,6562	Berkembang
17	Kalimantan Selatan	0,6482	Berkembang
18	Sulawesi Selatan	0,6446	Berkembang
19	Bengkulu	0,6417	Berkembang
20	Sumatera Selatan	0,6402	Berkembang
21	Sulawesi Tengah	0,6378	Berkembang
22	Banten	0,6361	Berkembang
23	Kalimantan Tengah	0,6179	Berkembang
24	Kalimantan Utara	0,6149	Berkembang
25	Aceh	0,6129	Berkembang

No	Provinsi	Nilai IDM	Status
26	Sulawesi Tenggara	0,6079	Berkembang
27	Maluku	0,6039	Berkembang
28	Sumatera Utara	0,5956	Tertinggal
29	Sulawesi Barat	0,5915	Tertinggal
30	Maluku Utara	0,5811	Tertinggal
31	Nusa Tenggara Timur	0,5804	Tertinggal
32	Papua Barat	0,4963	Tertinggal
33	Papua	0,4632	Sangat Tertinggal

Sumber : Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, 2020

Berdasarkan Data pada tabel 1.2 menggambarkan bahwa Indeks Desa Membangun Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi Aceh mengalami perbedaan dimana Provinsi Jawa Tengah Masuk Nomor 8 Provinsi Tertinggi sedangkan Provinsi Aceh termasuk daerah 9 terendah. Selain itu kultur budaya antara kedua provinsi berbeda, dimana Provinsi Aceh menjadi Provinsi Istimewa di Indonesia, sedangkan Jawa Tengah Tidak. Sehingga kinerja organisasi berbeda, hal lain juga terlihat dari sisi faktor geografis dan homogenitas penduduk. Salah satu faktor ketimpangan pembangunan daerah adalah budaya, pengetahuan sumber daya manusia, antara satu daerah dengan daerah lain yang bersumber dari kedekatan relasi (Wei and Fan 2000). Sedangkan faktor utama yang menentukan Kualitas Strategik kualitas pemangku pengetahuan kepentingan atau pejabat dalam organisasi, baik yang bersumber dari internal maupun eksternal (Johnsen 2018). Penjelasan tersebut membutuhkan konsep baru untuk menyelesaikannya, yang dapat diimplementasikan baik di daerah berkembang maupun daerah maju.

Dalam mewujudkan kinerja organisasi yang baik, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Hal tersebut merupakan tujuan utama

dari desentralisasi organisasi, tentu untuk mewujudkan hal tersebut banyak faktor yang mempengaruhi seperti kualitas sumber daya manusia, lingkungan, peraturan dan kebijakan dari pemerintah pusat, serta rencana dan implementasi program yang berjalan. Kendala-kendala tersebut pada hakikat dapat diminimalisir melalui peningkatan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kualitas strategik, berupa penyusunan perencanaan yang berkualitas dan implementasi yang baik. Selain itu strategi yang dapat dirumuskan dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah memilih pemimpin yang berintegritas.

Selanjutnya selama ini penelitian kuantitatif di manajemen, cenderung hanya melakukan penilaian terhadap satu objek penelitian dengan melakukan analisis terhadap kausalitas variabel penelitian. Pengembangan konsep penelitian yang dikembangkan oleh (Ragin 1987, Ragin 1998, Drass and Ragin 1999, Rihoux and Ragin 2008, Fiss 2011, Schneider and Wagemann 2012), Fainshmidt, Witt et al. (2020) dalam memperkuat hasil penelitian dapat menerapkan *fuzzy-set qualitative comparative analysis (fsQCA)* merupakan pengujian secara kualitatif atas hasil temuan pada dua objek penelitian.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan research gap kontroversi studi pengaruh *organizational learning* terhadap *Performance Organization*; keterbatasan studi dalam literatur peran penting *Ulul albab* dalam meningkatkan kapasitas individu dan perdebatan konsep *Intellectual Capital* yang berkembang; serta *future research* peran *Kompetensi* dalam pengembangan *meningkatkan kinerja organisasi* yang menjadikan *Kualitas Perencanaan* sebagai sandaran utamanya. Kemudian

fenomena gap adanya ketimpangan capaian Indeks pembangunan Desa antara Provinsi Aceh dan Provinsi Jawa Tengah.

Oleh karena itu diperlukan Energizing Ulul ALbab Intellectual dalam meningkatkan kinerja organisasi, dengan didorong oleh Kapabilitas Pembelajaran Eksploitatif dan Eksploratif agar dapat mencapai perencanaan yang baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi, maka rumusan masalah penelitian ini adalah, “Bagaimana model Energizing Ulul Albab Intellectual berbasis pengetahuan berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan pendekatan kualitas strategic”. Kemudian pertanyaan penelitian yang muncul adalah sebagaimana berikut :

1. Apakah *Organizational Learning Capabilities (Capabilities exploration dan Capabilities exploitation)* mampu mendorong *Energizing Ulul Albab Intellectual* sehingga dapat Meningkatkan Kinerja Organisasi di Provinsi Aceh dan Provinsi Jawa Tengah.
2. Apakah *Organizational Learning Capabilities (Capabilities exploration dan Capabilities exploitation)* mampu mendorong *Kualitas Proses Perencanaan* sehingga dapat meningkatkan Kinerja Organisasi di Provinsi Aceh dan Provinsi Jawa Tengah.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sebuah model konseptual baru yang dapat mengisi keterbatasan studi terdahulu dan kesenjangan penelitian antara peran *Organizational Learning Capabilities* dengan *Kinerja Organisasi* yang berpusat pada konsep *Energizing Ulul Albab Intellectual*. Konsep *Energizing*

Ulul Albab Intellectual diharapkan dapat memicu *Kualitas Proses Perencanaan*.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut :

1) Teoritis

Studi ini diharapkan memiliki manfaat mengembangkan manajemen strategi, khususnya teori sumber daya (*Resource Based View theory*), yakni *Energizing Ulul Albab Intellectual*.

2) Praktis

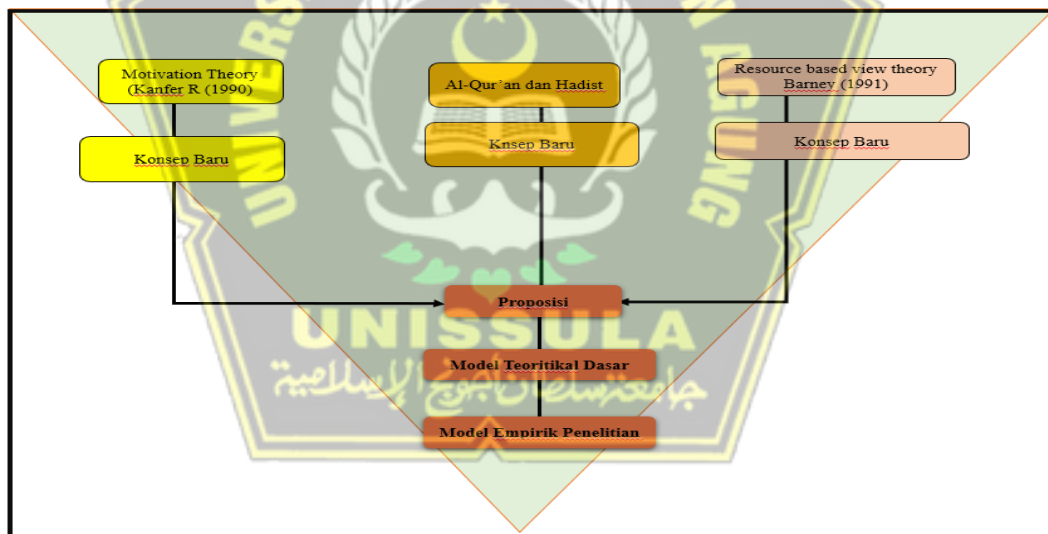
Studi ini diharapkan memiliki manfaat dalam pengelolaan organisasi dalam mengambil keputusan, yakni menempatkan *Energizing Ulul Albab Intellectual*. Untuk meningkatkan kinerja.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Bab ini akan membahas tentang kajian pustaka yang akan menguraikan tentang *Energizing Ulul Albab Intellectual*. Dimensi yang dikembangkan dari *Motivation Theory* dan teori *resource based view* menghasilkan konsep baru, yaitu “*Energizing Ulul Albab Intellectual*”. Selanjutnya keterlibatan antara konsep baru dengan konsep sebelumnya yang sudah ada akan membentuk “*Proposisi*”. Serta menghasilkan “*Model Teoritikal Dasar*”. Akhirnya berdasarkan *research gap* dan fenomena gap, muncul “*Model Empirik Penelitian*”. Lebih jelasnya dapat dilihat secara piktografis alur kajian pustaka pada Gambar 2.1



Gambar 2. 1 Piktografis Bab Kajian Pustaka

Sumber : Alur kajian pustaka penelitian, 2022

2.1. *Motivation Theory*

Menurut (Cole, Bruch et al. 2012) motivasi adalah individu yang memiliki psikologis yang bergairah, memiliki arah yang jelas, intensitas yang tinggi dan memiliki kegigihan yang sukarela untuk mencapai tujuan organisasi. Deci and Ryan

(1985) membagi motivasi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari internal dan motivasi ekstrinsik motivasi yang bersumber dari eksternal. Ditambahkan oleh Ryan and Deci (2000) motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari diri sendiri, untuk melakukan pekerjaan karena kesenangan. Meskipun banyak teori motivasi yang sudah berkembang, namun konsep motivasi yang berorientasi pada mencapai tujuan sangat sedikit. Teori motivasi yang dikembangkan oleh (Kanfer 1990) berorientasi pada motivasi untuk mencapai tujuan dengan mengarahkan sikap dari tidak produktif menjadi produktif, dengan cara mengembangkan proses modal psikologi yang terdiri dari modal kemampuan mengatur arah, intensitas, ketekunan, perhatian, energi dan perilaku dalam bekerja.

Menurut Chen and Kanfer (2006) motivasi dalam pengertian perilaku adalah perubahan perilaku yang dipengaruhi oleh kesamaan tujuan dalam sebuah organisasi, manajemen kebijakan *top down* atau *bottom up* dan keberhasilan organisasi. Ditambahkan oleh Jungert, Van den Broeck et al. (2018) perilaku yang termotivasi akan mampu meningkatkan kinerja. Motivasi behavior terbagi atas dua yaitu motivasi individu dan motivasi kelompok (Chen and Kanfer 2006).

2.1.1. Motivasi Individu

Menurut Chen and Kanfer (2006) motivasi individu merupakan individu yang mampu menginisiasi, mengarahkan, selalu intensif dan memiliki kegigihan dalam mencapai tujuan organisasi, serta mampu mengendalikan hambatan yang terjadi. Ditambahkan oleh Cole, Bruch et al. (2012) motivasi individu dapat membangun energi pada individu untuk meningkatkan kinerja organisasi secara kolektif. Selanjutnya Luthans, Youssef-Morgan et al. (2017) menerangkan bahwa

motivasi individu yang tercermin dari modal psikologi terdiri dari *self efficacy*, harapan, ketahanan dan optimisme. Orientasi utama dari motivasi individu adalah mencapai tujuan dan mengembangkan relasi dengan cara respek terhadap profesionalisme, afektif, loyal, kontribusi dan kognition (Liao 2017). Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi individu merupakan semangat yang tertanam dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan organisasi dengan memiliki optimisme.

2.1.2. Energizing

Energi adalah jenis afektif yang tertanam dalam individu yang memiliki emosional positif dan responsif terhadap lingkungan (Quinn and Dutton 2005). Ditambahkan oleh Cole, Bruch et al. (2012) pengalaman bersama yang dapat merangsang kognitif dan merubah perilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Energizing merupakan rangsangan kognitif individu untuk memberikan semangat dan inspirasi kepada sesama tim untuk mencapai tujuan organisasi (Rego, Yam et al. 2019). Ditambahkan oleh (Schippers, Hogenes et al. 2011) individu yang energetik akan mampu mencapai tujuan dengan cepat, dengan syarat senang dengan pekerjaannya, memiliki tujuan yang jelas dan dapat memberikan inspirasi kepada orang lain. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan energizing merupakan energi yang tertanam dalam diri individu yang dapat merangsang perilaku individu untuk memberikan semangat dan inspirasi kepada anggota tim, dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rego, Yam et al. (2019) tingkat energizing seseorang dapat dilihat dari tingkat kemampuan individu memberikan inspirasi dan membangkitkan semangat tim kerja. Ditambahkan oleh Parent-Rochelleau, Bentein et al. (2020)

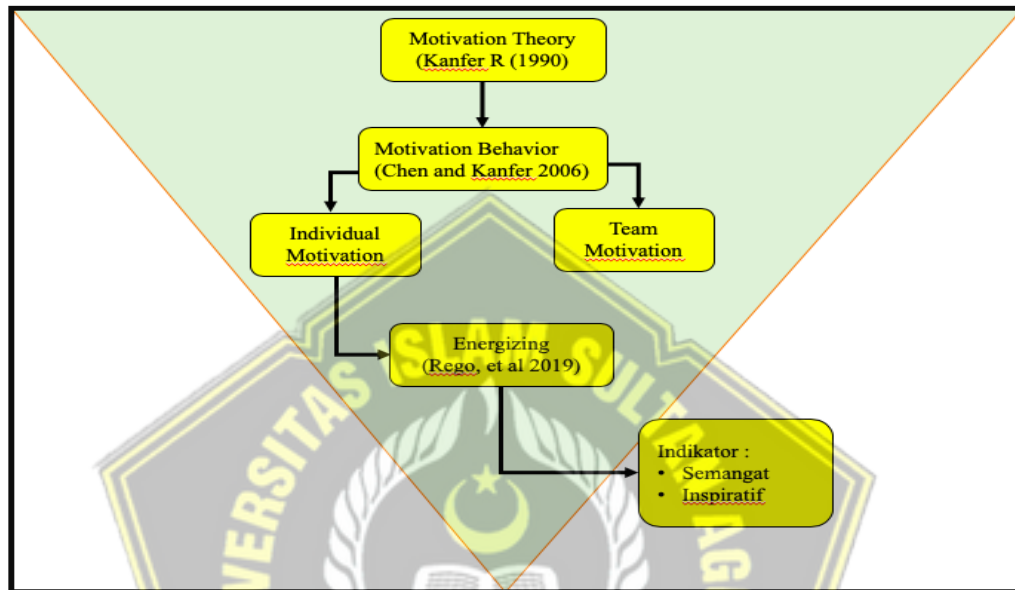
kemampuan individu dalam memberikan semangat kepada orang lain, belum tentu dapat meningkatkan kinerja. Berangkat dari pembahasan secara komprehensif dan mendalam diatas dapat dirumuskan *state of art* dari *Motivation Theory* pada tabel 2.1.

Tabel 2. 1 State Of Art dari Motivation Theory

Tahun	Penulis	Temuan Konsep
1985	(Deci and Ryan)	Teori motivasi dibagi atas dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berorientasi pada motivasi yang timbul dari internal atau diri sendiri.
1990	(Kanfer)	Mengembangkan teori motivasi yang berorientasi pada penentuan sikap individu, dengan menentukan tujuan, komitmen akan tujuan dan memperjuangkan tujuan.
2006	(Chen and Kanfer)	Motivasi yang berorientasi pada sikap terbagi atas dua motivasi individu dan motivasi team. Motivasi individu adalah individu yang terus menginisiasi, mengarahkan, selalu intensif dan memiliki kegigihan dalam mencapai tujuan organisasi, serta memiliki energi untuk mengendalikan hambatan yang terjadi dalam organisasi.
2011	(Schippers, Hogenes et al.)	Individu yang memiliki energizing yang baik akan mampu mencapai tujuan dengan cepat, dengan syarat menyenangkan pekerjaannya, memiliki tujuan yang jelas dan dapat memberikan inspirasi kepada orang lain
2017	(Luthans, Youssef-Morgan et al.)	Salah satu motivasi behavior adalah modal psikologi yang terdiri dari Self Efficacy, Memiliki Harapan, memiliki ketahanan dan optimis dalam mencapai tujuan.
2019	(Rego, Yam et al.)	Energizing merupakan kemampuan individu untuk memberikan semangat dan menginspirasi teman kerja dalam satu organisasi.
2020	(Parent-Rocheleau, Bentein et al.)	Pemimpin yang memberikan semangat secara berlebihan belum tentu dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2020

Hasil pembahasan *state of art* dari *Motivation Theory* secara komprehensif dan mendalam pada tabel 2.2 dapat dirumuskan pendekatan *Energizing*, yang dapat dilihat pada gambar 2.2.



Gambar 2. 2 Pendekatan Energizing

Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini, 2022

2.2. *Resource Based View Theory*

Aset berbasis sumber daya adalah aset yang tidak berwujud, merupakan aset yang berharga. Menurut Barney (1991) yang menjadi tantangan dalam organisasi adalah menjaga keunggulan bersaing secara kompetitif. Ditambahkan oleh Hunt and Morgan (1995) bahwa keunggulan bersaing secara kompetitif itu terdiri atas dua bagian mikro dan makro, mikro terdiri dari keuangan dan kinerja, sedangkan makro terdiri dari kualitas, efficiency dan inovasi. Selain itu (Barney 1991) berpendapat bahwa RBV yang bersifat langka, berharga dan sulit ditiru dan sulit digantikan, tidak cukup untuk mengembangkan keunggulan kompetitif.

Selanjutnya hasil penelitian yang sudah dilakukan Day (2000) bahwa keunggulan bersaing secara kompetitif belum sepenuhnya mengintegrasikan relasi dengan kekuatan internal seperti *market based assets*. Organisasi atau perusahaan harus dapat menambah investasi jangka panjang, dengan membuat terobosan untuk memperbaharui sumber dayanya, dengan tujuan mengantisipasi perubahan lingkungan organisasi dan perusahaan yang terus menerus berubah (Haeckel 1999).

Teori *Resource Based View (RBV)* yang di kembangkan oleh Barney (1991) mencakup penilaian terhadap spesifik *Physical*, *Human* dan *Organizational*. Ditambahkan oleh Lentjušenkova and Lapina (2016) bahwa *Intellectual Capital (IC)* dalam pandangan RBV merupakan sumberdaya organisasi yang dipertahankan untuk keunggulan kompetitif.

2.2.1. Intellectual Capital

Konsep *Intellectual Capital (IC)* sangat kompleks dan beragam, banyak perbedaan pendapat tentang IC dari berbagai perspektif, secara bahasa IC terdiri dari dua Kata *Intellectual* dalam bahasa latin *Intellectus* yang artinya Pikiran, Kecerdasan dan kemampuan Berpikir. Sedangkan *Capital* dalam bahasa latin *capitalis* yang artinya domina, kepala atau dasar. Beberapa pendapat tentang IC diantaranya (Edvinsson and Malone 1997) berpendapat bahwa IC sebagai pengetahuan yang dapat dikonversikan menjadi nilai. Lain halnya (Roos and Roos 1997) berpendapat bahwa IC adalah sumber daya penting dalam organisasi untuk keunggulan kompetitif yang orientasinya pengembangan pengetahuan. Penelitian ini fokus pada pengertian IC menurut (Bontis 1996) dan (Bontis, Keow et al. 2000) IC adalah modal sumber daya dalam organisasi baik berwujud maupun tidak berwujud untuk bersaing dan meraih kesuksesan organisasi.

Modal intelektual terdiri dari modal manusia, modal struktur dan modal sosial (Bontis 1996). Perkembangan tentang konsep modal intelektual terus berkembang Khalique, Shaari et al. (2011) terdiri dari *human capital*, *customer capital*, *structural capital*, *social capital*, *technological capital* dan *spiritual capital*. Kemudian Mohtar, Safura et al. (2015) menambahkan dimensi intelektual *capital business capital* yang terdiri dari *physical capital* dan *financial capital*. Oleh karena itu organisasi yang memahami konsep modal intelektual akan mampu memanfaatkan modal intelektual secara efektif dan efisien (Khalique, Shaari et al. 2011). Lebih lanjut (Lentjušenkova and Lapina 2016) menegaskan IC merupakan sumber keunggulan kompetitif yang bersumber dari internal organisasi.

Konsep Modal intelektual yang di kembangkan oleh (Bontis 1996) dibagi atas dua yaitu Sumber Daya berwujud (*Tangible Resources*) dan Sumber Daya tidak berwujud (*intangible resources*). Selanjutnya menurut Lentjušenkova and Lapina (2016) sumberdaya tidak berwujud adalah kemampuan memecahkan masalah, mampu mengenali informasi dan mengaplikasikan pengetahuan untuk tujuan kemajuan organisasi. Terdiri dari *relation*, *structure* dan *human* (O'Sullivan, Sequeira et al. 2009).

2.2.2. Human Competence

Salah satu agenda yang perlu di pertimbangkan dalam mengembangkan keunggulan kompetitif adalah meningkatkan kemampuan dinamis dengan pengembangan sumber daya manusia (Barney 2001). Menurut Nieves and Haller (2014) pengembangan sumber daya manusia fokus pada dua tujuan, *pertama* proses pengembangan sumber daya dari nilai-nilai organisasi sebagai faktor internal. *kedua* beradaptasi terhadap perkembangan zaman sebagai faktor eksternal.

Konsep kompetensi sumber daya manusia yang di kembangkan oleh (Galleli, Hourneaux Jr et al. 2019) dibagi atas empat kompetensi, *pertama* kompetensi manajemen sistemik yaitu kemampuan menganalisis interdisipliner mulai dari lingkungan, sosial dan ekonomi untuk mencapai tujuan organisasi, *kedua* manajemen strategis yaitu kompetensi mentransformasi, mentransisi visi dan strategi tata kelola organisasi berkelanjutan, *ketiga* diversity manajemen yaitu kompetensi mengkolaborasikan semua potensi yang ada dalam organisasi dan *keempat* inovasi yaitu kemampuan menganalisis dan mengevaluasi untuk menciptakan peluang yang berkelanjutan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Giannakos, Mikalef et al. (2018) kemampuan sumber daya manusia dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan dari individu dalam organisasi. Ditambahkan oleh Harris and differences (2004) penilaian kemampuan sumber daya manusia terdiri dari keterbukaan, intelektualitas dan kreatifitas.

2.2.3. Intellectual Resources

Menurut Reid and Anderson (2012) sumber daya intelektual adalah keterampilan kognitif yang kompleks pada diri individu dalam menghadapi pengambilan keputusan, pemecahan masalah, penalaran dan kemauan belajar dari situasi sebelumnya. Ditambahkan oleh Sumber daya intelektual adalah keterampilan kognitif yang kompleks ada pada sumber daya manusia dalam organisasi, yang terdiri dari kecerdasan kinerja, kecerdasan verbal dan kecerdasan kompleks (Finch, Peacock et al. 2016). Selanjutnya Prikshat, Nankervis et al. (2019) menjelaskan bahwa sumber daya intelektual merupakan proses kesiapan

sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, diantaranya kognitif skill dan foundation skill.

Intelektual merupakan faktor pembentuk kemampuan dinamis (Nieves and Haller 2014). Selanjutnya Prikshat, Nankervis et al. (2019) menunjukkan bahwa individu yang memiliki intelektual yang baik, akan mampu meningkatkan nilai tambah organisasi. Simon, Bartle et al. (2015) berpendapat individu yang memiliki intelektualitas akan mampu menjaga strategi organisasi dan mampu memodifikasi strategi organisasi dalam menghadapi tantangan yang terus dinamis.

Menurut Simon, Bartle et al. (2015) Nilai intelektualitas yang orientasinya untuk meningkatkan kemampuan dinamis terdiri dari : pengembangan proses, perhatian terhadap pelanggan, pemimpin yang fleksibel, budaya organisasi, networking dan membangun aliansi, fleksibel penggunaan teknologi, manajemen pengetahuan, responsif terhadap inovasi, memperbaharui kompetensi, dan memiliki pemikiran kritis. Ditambahkan oleh (Prikshat, Kumar et al. 2019) dimensi dari *intellectual resources* terdiri dari kemampuan mendiagnosa permasalahan, berpengetahuan luas, kemampuan mengambil keputusan, critical thinking dan kemampuan menyelesaikan permasalahan. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nieves and Haller (2014) menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan baik di tingkat individu maupun organisasi berbasis sumber daya dalam organisasi, merupakan faktor pembentuk kemampuan dinamis. Berangkat dari pembahasan secara komprehensif dan mendalam diatas dapat dirumuskan *state of art* dari *resource based view* pada tabel 2.2.

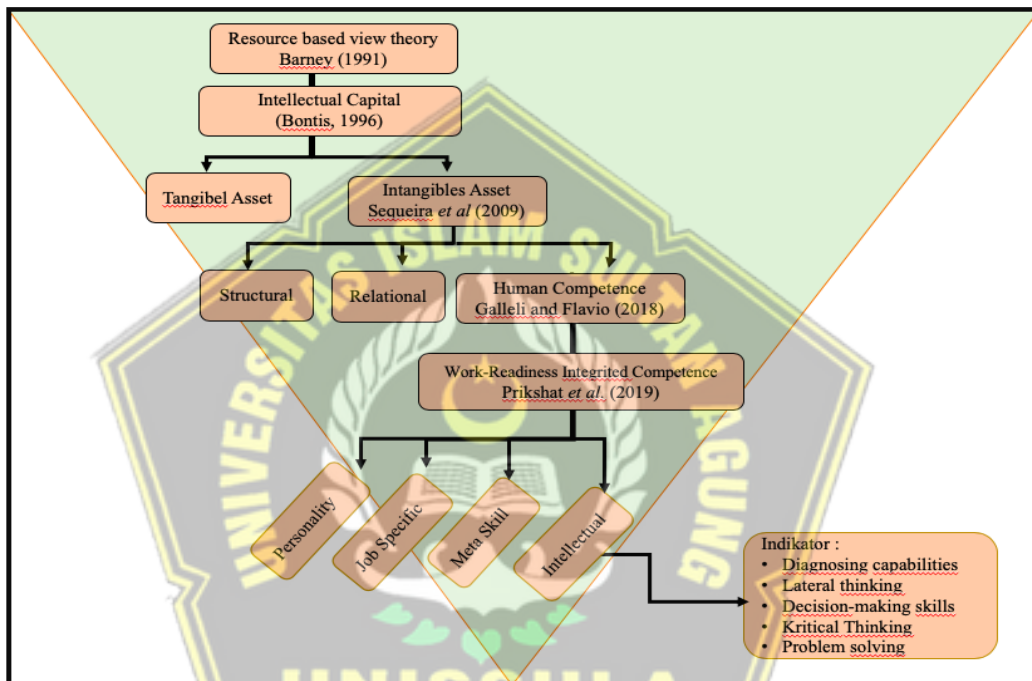
Tabel 2. 2 State of Art dari Resource Based View Theory

Tahun	Penulis	Temuan Konsep
1991	(Barney)	berpendapat bahwa RBV yang bersifat langka, berharga, sulit ditiru dan sulit digantikan, tidak cukup untuk mengembangkan keunggulan kompetitif. RBV mencakup specific Physical, Human dan Organizational
1996	(Bontis 1996)	Konsep Modal intelektual yang di kembangkan dibagi atas dua yaitu Sumber Daya berwujud (<i>Tangible Resources</i>) dan Sumber Daya tidak berwujud (<i>intangible resources</i>)
2001	(Barney)	Salah satu agenda yang perlu di pertimbangkan dalam mengembangkan keunggulan kompetitif adalah pengembangan sumber daya tidak berwujud.
2001	(Fiol)	Keunggulan kompetitif berkelanjutan dalam perkembangan zaman tidak hanya sebatas tidak mudah ditiru, namun dikembangkan ke meningkatkan kompetensi sumber daya manusia bersifat keahlian spesifik
2009	(O'Sullivan, Sequeira et al.).	Sumber daya tidak berwujud (<i>Resources Intangible</i>) adalah kemampuan untuk memecahkan masalah, menangkap informasi dan mengaplikasikan pengetahuan melalui pengembangan <i>relation</i> , penguatan <i>struktur dan human</i>
2016	(Finch, Peacock et al.)	Mengembangkan model Integrated Competency yang terdiri dari Personality Resources, Intellectual Resources, Job Specific Resources dan Meta Skill Resources. Sumber daya intelektual adalah keterampilan kognitif yang kompleks pada diri manusia yang terdiri dari kecerdasan kinerja, kecerdasan verbal dan kecerdasan skala penuh atau semua lini.
2019	(Galleli, Hourneaux Jr et al.)	Kompetensi sumber daya manusia terdiri dari <i>pertama</i> kompetensi manajemen sistemik yaitu kemampuan menganalisis interdisipliner mulai dari lingkungan, sosial dan ekonomi untuk mencapai tujuan organisasi, <i>kedua</i> manajemen strategis yaitu kompetensi mentransformasi, mentransisi visi dan strategi tata kelola organisasi berkelanjutan, <i>ketiga</i> diversity manajemen yaitu kompetensi mengkolaborasikan semua potensi yang ada dalam organisasi dan <i>keempat</i> inovasi yaitu kemampuan menganalisis dan mengevaluasi untuk menciptakan peluang yang berkelanjutan
2019	(Prikshat, Nankervis et al.)	<i>Intellectual Resource</i> merupakan kemampuan individu yang terdiri dari <i>Diagnosing capabilities</i> ,

Tahun	Penulis	Temuan Konsep
		<i>Lateral thinking, Decision-making skills, Critical Thinking and Problem solving</i>

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2020

Hasil pembahasan *state of art* dari *resource based view Theory* secara komprehensif dan mendalam pada tabel 2.2 dapat dirumuskan pendekatan *Intellectual*, yang dapat dilihat pada gambar 2.3.



Gambar 2. 3 Pendekatan Intellectual

Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini, 2022

2.3. Konsep Ulul Albab Dalam Al Quran dan Hadist

Islam merupakan agama yang mengatur segala dimensi kehidupan manusia, termasuk didalam mengatur tentang pengelolaan kecerdasan individu (penggunaan akal). Allah SWT meletakkan Al-Qur'an Sebagai Pedoman hidup manusia, sebagaimana dijelaskan dalam Surat Al-Baqarah, 269, , yang bunyinya :

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

“dia memberikan kebijaksanaan kepada yang dia kehendaki, dan barang siapa yang telah diberi kebijaksanaan, sesungguhnya telah diberi kebaikan yang berlimpah, namun tidak ada yang mengetahuinya kecuali orang-orang yang berakal” (QS Al-Baqarah, 269)

Menurut Tafsir Al-Mukhtashar makna QS Al baqarah Ayat 269 terdapat dua poin penting diantaranya :

1. Allah menganugerahkan **hikmah** kepada siapa yang dikehendaki-Nya) Yakni berupa ilmu, pemahaman berbagai hal, pemahaman terhadap al-Qur'an dan as-Sunnah. Dan kesantunan dan ketepatan dalam perkataan.
2. Allah menganugerahi seseorang dengan **hikmah** yang tinggi nilainya. Berupa mampu meletakkan segala urusan pada tempatnya, dapat mengukur segala urusan dengan tepat, dan memiliki kemampuan dalam mengurus urusan tersebut.

Salah satu manifestasi dari ayat tersebut adalah tingkat penghambaan seseorang kepada sang pencipta. Dalam hal ini Al-Faruqi (1992) menyebutkan sebagai konsep at-tauhid merupakan tingkat pemahaman yang mendalam tentang makna hidup yang sebenarnya diantaranya manusia sebagai orang yang dapat dipercaya (*al-amanah*), dan manusia pemimpin (*khalifatul fil ardh*) yang didasari atas kemampuan. Ditambahkan oleh (Hassan 2010) paradigma tauhid merupakan keyakinan atas kebesaran Allah SWT, dilihat dari keyakinan seseorang *pertama* konteks personal kesejahteraan datang dari Allah SWT (*ar-rahman*), pemimpin (*khalifatul fil ardh*), dapat dipercaya (*al mukminun*). *Kedua* konteks sosial, konsep interaksi sosial menggunakan *khaira ummatin ukhrijat lil-Nas* dan *ummatan wasathan litakunu syuhada ala al-nas*.

Berangkat dari pemahaman tersebut paradigma tauhid dalam kepemimpinan yang di kembangkan (Sarif and Law 2014) adalah kepercayaan personal bahwa manusia dilahirkan sebagai khalifah di muka bumi, yang membawa kemaslahatan bagi segenap isi bumi, dengan konsep menjaga hubungan dengan Allah SWT (*hablumminannas*), hubungan dengan manusia (*Hablumminannas*) dan hubungan dengan alam (*Hablumminallah*). Sehingga konsekuensi yang harus tertanam pada individu, khususnya pemimpin adalah memiliki kecerdasan dan kebijaksanaan (Jaffar, Razak et al. 2019). Kecerdasan yang dimaksud merupakan manifestasi dari nilai-nilai kepribadian ulul albab dalam Al-Qur'an. Gambaran kepribadian ulul albab yang dijelaskan oleh Sarif and Ismail (2013) adalah pribadi yang memiliki kemampuan dan kecerdasan spiritual yang kuat. Sehingga konsep ulul albab dibahas sebanyak 16 kali dalam Al-Qur'an (Jaffar, Razak et al. 2019).

2.4. Personality Ulul Albab

Menurut Subirin, Alwi et al. (2018) ulul albab merupakan orang yang memiliki kecerdasan intelektual yang menghubungkan antara pengetahuan dan nilai-nilai agama dalam menjalankan aktivitas kerja. Selanjutnya Baharuddin and Ismail (2016) menjelaskan bahwa ada delapan kriteria kecerdasan spiritual dalam konsep kepribadian ulul albab , untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah 2.3.

Tabel 2. 3 Kriteria Kepribadian Ulul Albab

Kriteria	Sumber	Defenisi
Kepribadian Muslim	Al-An'am (163)	Kepribadian muslim adalah kepribadian yang menjaga hak-hak dalam hubungan dengan Tuhan dan Sesama Manusia.
Kepribadian Mukmin	Al-Anfal (2)	Kepribadian mukmin adalah kepribadian merasa malu untuk melakukan dosa atau

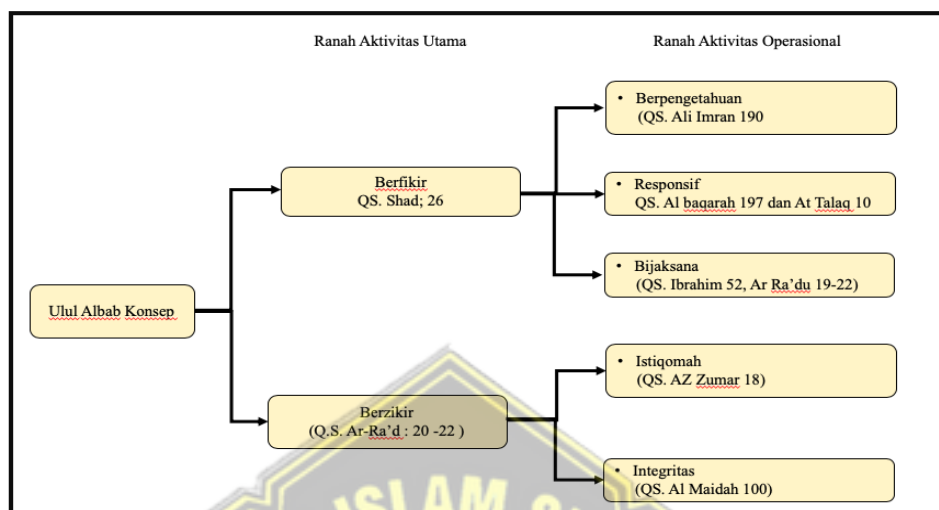
Kriteria	Sumber	Defenisi
		tindakan yang bertentangan dengan ajaran islam yang dapat merugikan orang lain.
Kepribadian Muhsin	Al-Baqarah (112)	Kepribadian muhsin adalah karakter untuk berbuat baik kepada Tuhan, Manusia dan Alam.
Kepribadian Muttaqin	Al-Baqarah (2)	Kepribadian Muttaqin adalah pribadi yang membentengi dirinya dengan jiwa, perasaan, roh, keyakinan, dan akal sehat untuk menghindari keburukan dalam mendapatkan rezeki dan kedudukan.
Kepribadian Muslihin	Al-Anbiya (105)	Kepribadian Muslihin adalah pribadi yang selalu berbuat baik, mengamalkan hukum-hukum Allah dalam setiap fase kehidupannya, sehingga mendapatkan rahmat dari Allah SWT.
Kepribadian Mukhlisin	Al-Bayyinah (5)	Kepribadian mukhlisin adalah pribadi yang melakukan aktivitas dengan niat hanya kepada Allah SWT.
Kepribadian Musaddiq	As-Saffat (52)	Kepribadian Musaddiq adalah pribadi yang selalu mengedepankan hukum Allah dalam aktivitasnya, untuk mendapatkan berkah dari Allah SWT.
Kepribadian Musyahidin	An-Nisa (135)	Kepribadian Mujahidin adalah pribadi yang mengedepankan hati dan kebesaran Allah SWT dalam setiap aktivitas.

Sumber : Baharuddin and Ismail (2016)

Menurut Sarif and Ismail (2013) cerminan dari ulul albab dalam bekerja dapat dilihat dari bekerja giat untuk mencapai tujuan, individu yang selalu menganggap dirinya sebagai khalifah Allah dan menggabungkan iman dan pengetahuan dalam bekerja.

Menurut (Aziz 2006) karakter personaliti ulul albab dapat dilihat dari bersemangat dalam bekerja, menegakan kebenaran dan mencegah kemungkaran (*Amar Ma'ruf nahi Munkar*), aktif dalam belajar dan memiliki pengetahuan yang luas. Ditambahkan (Sarif and Ismail 2020) karakteristik personality ulul albab yaitu pengetahuan, memiliki integritas, istiqomah dalam menyampaikan kebenaran,

bijaksana dalam mengambil keputusan dan responsif terhadap lingkungan. Konsep ulul albab yang di kembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.4.



Gambar 2. 4 Dimensi Ulul Albab

Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini, 2020

Berangkat dari pembahasan secara komprehensif dan mendalam, serta sudah di gambarkan secara piktografi pada gamabr 2.4 dapat dirumuskan *state of art* dari *ulul albab* pada Tabel 2.4.

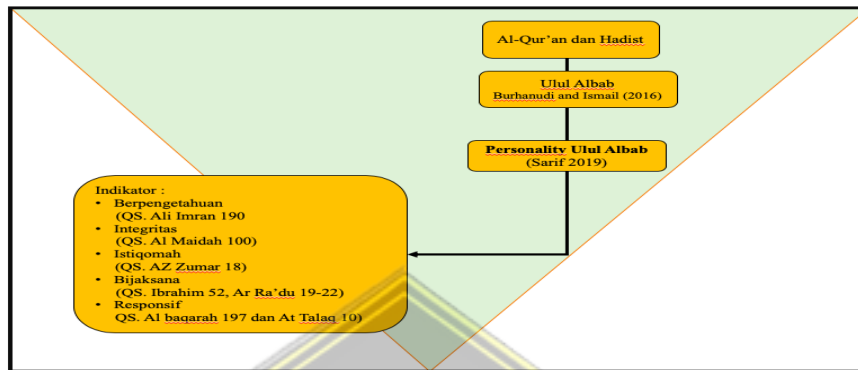
Tabel 2. 4 State of Art dari Kepribadian ulul albab

Tahun	Penulis	Temuan Konsep
	Al-Qur'an	Konsep Ulul Albab yang terdapat dalam Al-Qur'an terdapat 16 kali, di antaranya QS.al-Baqarah [2]: 179, 197, 269; QS.Ali „Imrân [3]: 7, 90; QS.al-Mâidah [5]: 100; QS.Yusuf [12]: 111; QS.al-Ra'd [13]: 19; QS.Ibrahiim [14]: 52; QS.Shâd [38]: 29, 43; QS.al-Zumar [39]: 9, 18, 21; QS.al-Mukmin [40]: 54, dan QS.al-Thalâq [65]: 10.
	Hadits	Ulul albab pengetahuan yang bersumber dari Al-Qur'an atas kemurnian hati.. (HR. Ahmad); (Hadits riwayat Ath-Thabrani); (HR. Bukhari no. 52 dan Muslim no. 1599).
1992	(Al-Faruqi 1992)	Konsep at-tauhid merupakan tingkat pemahaman yang mendalam tentang makna hidup yang sebenarnya diantaranya manusia sebagai orang yang dapat dipercaya (<i>al-amanah</i>), dan manusia

Tahun	Penulis	Temuan Konsep
		pemimpin (<i>khalifatul fil ardh</i>) yang didasari atas kemampuan
2015	(Rahman and Shah 2015)	Mengembangkan konsep Islamic spiritual intelligence (ISI) dalam domain kepemimpinan, kepemimpinan islam mengamalkan nilai-nilai siddiq (kebenaran), manah (Tanggung jawab), Tabligh (kebijaksanaan) dan Fathanah (Kebijaksanaan)
2016	(Baharuddin and Ismail 2016)	<i>Islamic spiritual intelligence</i> merupakan kekuatan batin manusia yang datang dari kecerdasan al-ruh (ruh), al-qalb (hati), al-nafs (jiwa) dan al-aql (akal). Kecerdasan akal merupakan sumber kekuatan imajinasi untuk berfikir dan menafsirkan yang tergambar atas pribadi musaddiq dan musyahidin.
2016	Baharuddin and Ismail (2016)	Kecerdasan Personal yang bersumber dari akal dapat digambarkan dari kepribadian Ulul Albab yang terdiri dari kepribadian Muslim, muhsin, muttaqin, muslihin, mukhlisin, musaddiq dan musyahidin.
2019	(Aziz, Bukhari et al. 2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai <i>Islamic spiritual intelligence</i> yang digambarkan dari sifat kepemimpinan nabi Muhammad SAW yaitu Siddiq, Tabligh dan Fathanah merupakan nilai dasar kepemimpinan yang dapat diterima di Indonesia.
2019	Febriani, Sa'diyah et al. (2019)	Terdapat empat pilar pondasi utama mendapatkan integritas tinggi dalam islam pertama siddiq (jujur). kedua amanah (dapat dipercaya) utamanya membangun kepercayaan sosial. ketiga fathanah (bijaksana) utamanya prinsip profesional dan memahami pekerjaan. keempat tabligh (menyampaikan) utamanya mampu mengadvokasi semua persoalan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan islam mampu membangun etika kerja dan budaya kerja yang islami.
2020	(Sarif and Ismail 2020)	karakteristik personality ulul albab yaitu pengetahuan, memiliki integritas, istiqomah dalam menyampaikan kebenaran, bijaksana dalam mengambil keputusan dan responsif terhadap lingkungan.

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini. 2020

Hasil pembahasan *state of art* dari *Ulul Albab* secara komprehensif dan mendalam pada tabel 2.4 dapat dirumuskan pendekatan *Ulul Albab*, yang dapat dilihat pada Gambar 2.5.

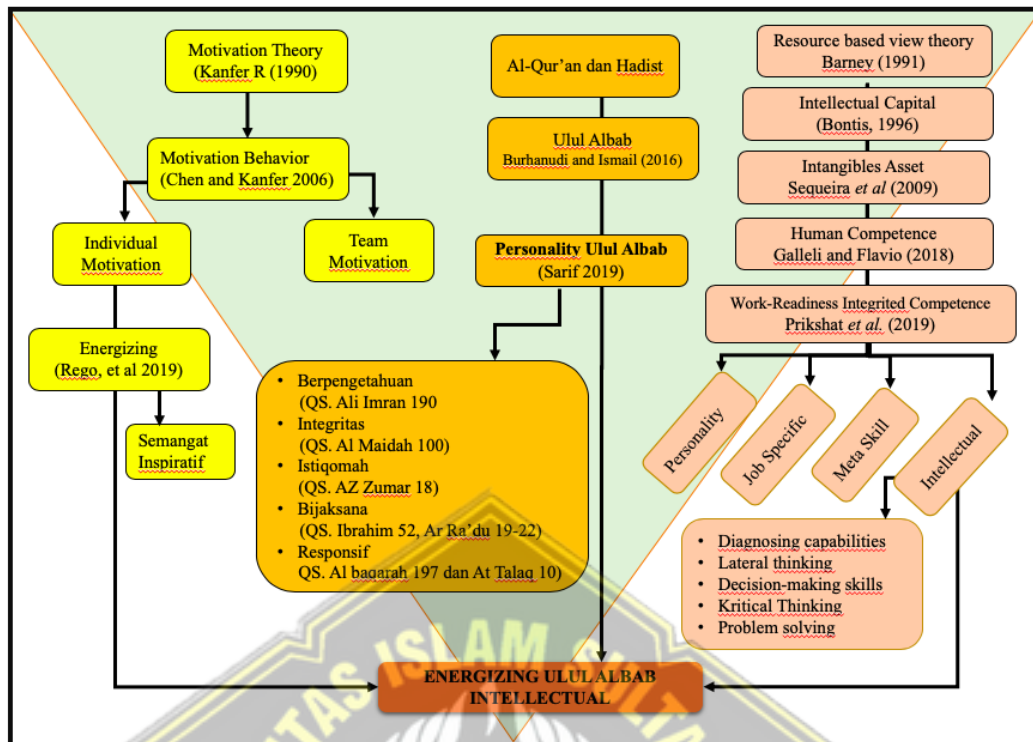


Gambar 2. 5 Pendekatan Ulul Albab

Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini, 2022

2.5. Energizing Ulul Albab Intellectual

Berdasarkan kajian yang telah diuraikan mengenai teori berbasis sumber daya (*Resource Based View Theory*) dan teori Motivasi (*Motivation Theory*), serta menambahkan nilai-nilai islam berbasis ulul albab, yang secara komprehensif dan mendalam, sehingga dapat terintegrasi menjadi sebuah pembaharuan (*Novelty*). Pembaharuan dalam studi ini adalah *Energizing Ulul Albab Intellectual*. Untuk melihat integrasi atas kedua teori mendasar tersebut lebih jelas dapat dilihat pada Gambar 2.6.



Gambar 2. 6 Integrasi Motivation Theory dan Resource Based View Theory

Sumber : Kebaruan yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2022

Berdasarkan uraian integrasi atas perkembangan penelitian dan konsep baru yang diturunkan dari teori berbasis sumber daya (*Resource Based View Theory*) dan teori Motivasi (*Motivation Theory*), yang tergambar dalam gambar 2.5 tersebut perlu dijelaskan penjabaran secara rinci dari dimensi-dimensi yang dijadikan pengukuran *Energizing Ulul Albab Intellectual* dapat dilihat pada Tabel 2.5

Tabel 2. 5 Dimensi Energizing Ulul Albab Intellectual

Energizing	Ulul Albab	Intellectual	Energizing Ulul Albab Intellectual
Semangat	Berpengetahuan	Diagnosing Capabilities	Memiliki integritas yang menginspirasi
Inspiratif	Integritas	<i>Literal thinking</i>	Berpengetahuan luas berbasis teknologi.
-	Istiqomah	<i>Decision Making</i>	Bijaksana dalam mengambil keputusan
-	Bijaksana	<i>Critical Thinking</i>	Istiqomah dalam menyampaikan kebenaran

Energizing	Ulul Albab	Intellectual	Energizing Ulul Albab Intellectual
	Responsif	<i>Problem Solving</i>	Responsif dan bersemangat menyelesaikan masalah

Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini, 2022

Berdasarkan integrasi pada tabel 2.5 dapat di simpulkan pengertian dari

Energizing Ulul Albab Intellectual adalah :

Energizing Ulul Albab Intellectual adalah pemimpin yang memiliki energi kecerdasan intelektual yang tercermin dari memiliki pengetahuan yang luas berbasis teknologi, bijaksana dalam mengambil keputusan, Responsif terhadap masalah dan memiliki semangat untuk menyelesaikannya, selalu istiqomah dalam menyampaikan kebenaran serta memiliki kemampuan dan integritas yang dapat menginspirasi orang lain.

2.6. Kinerja Organisasi

Pengukuran kinerja menggunakan *balanced scorecard* (BSC) terdiri dari pengukuran finansial dan non finansial (Kaplan and Norton 2001). Ditambahkan oleh (Huang 2009) pengukuran kinerja menggunakan BSC merupakan pengukuran kinerja organisasi secara menyeluruh terdiri dari pengukuran keuangan, proses, pembelajaran dan pelanggan. Kinerja finansial adalah ukuran atas peningkatan profitabilitas, stabilitas dan pertumbuhan keuangan organisasi, Sedangkan kinerja non ukuran adalah ukuran atas kepuasan masyarakat (Simon, Bartle et al. 2015). Selanjutnya menurut (Messeghem, Bakkali et al. 2018) kinerja organisasi sektor publik sangat ditentukan oleh proses pembelajaran dan kontrol terdiri dari pengukuran keuangan, kepuasan, proses dan pembelajaran. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ukuran menyeluruh dari organisasi yang dilihat dari pertumbuhan keuangan, kepuasan, proses dan pembelajaran.

Ukuran kinerja organisasi sektor publik menurut Muterera, Hemsworth et al. (2018) diukur dengan indikator tujuan yang rasional, keterbukaan sistem, proses internal dan hubungan. ditambahkan oleh Suprianto (2014) kinerja pemerintahan dapat diukur dari jumlah sumber daya manusia yang terlibat, pertumbuhan kelompok masyarakat, peningkatan kegiatan ekonomi dan penurunan tingkat kemiskinan. Selanjutnya menurut Priansa (2018) kinerja pemerintahan dapat dilihat dari efektivitas operasional, efektivitas struktur, implementasi sasaran organisasi, menjalankan standar operasional organisasi dan mengikuti peraturan yang berlaku Selanjutnya Hadi, Handajani et al. (2018) menjelaskan indikator kinerja keuangan dalam sektor publik dapat dilihat dari rasio ketergantungan pemerintah daerah dan rasio belanja daerah.

Indikator kinerja organisasi organisasi yang digunakan dalam penelitian ini berorientasi pada penilaian kinerja organisasi non profit. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2.6 .

Tabel 2. 6 Indikator Kinerja Non Profit berdasarkan BCS

Bsc Perspektif	Fokus Organisasi Non Profit	Indikator
Finansial	Ukuran finansial berorientasi pada Pengembangan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> ● Business Creation ● Job Creation ● Survival Rate ● Growth in Turnover
Customer	Fokus pada kepuasan masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> ● Satisfaction ● Fit Between Services
Internal Proses	Focus pada proses pengelolaan organisasi non profit	<ul style="list-style-type: none"> ● Integration of Networks ● Knowledge Transfer
Learning and Growth	Pembelajaran organisasi untuk meningkatkan kapasitas penyelenggara	<ul style="list-style-type: none"> ● Quality of Management ● Experience

Bsc Perspektif	Fokus Organisasi Non Profit	Indikator
----------------	-----------------------------	-----------

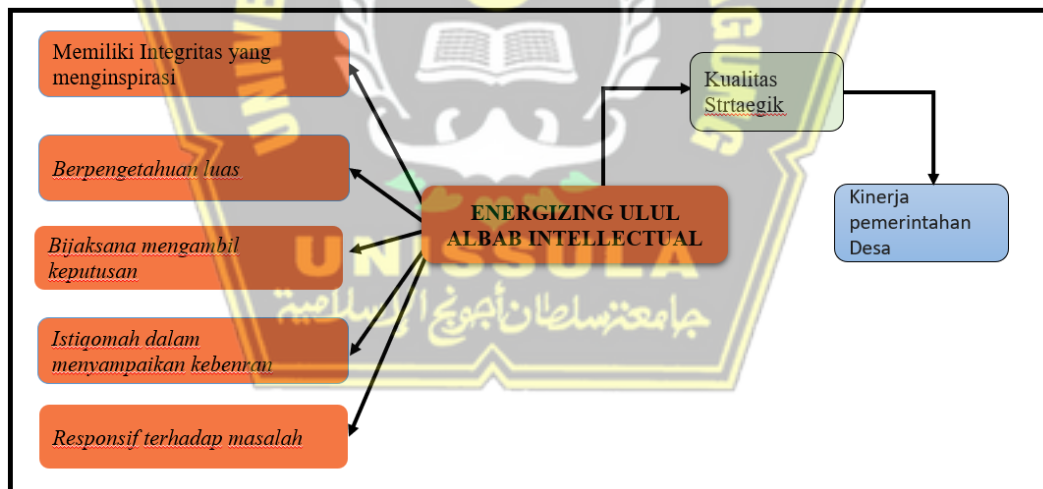
- Competence of Support Staff

Sumber : indikator BCS dari (Messegem, Bakkali et al. 2018)

Berdasarkan penjelasan atas indikator kinerja berdasarkan pengukuran BSC, indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah *kepuasan masyarakat, keterbukaan, kualitas manajemen, kreasi atas pekerjaan dan implementasi sasaran organisasi.*

2.7. Model Teoritikal Dasar

Proposisi I yang ditawarkan dalam penelitian ini adalah dapat dilihat pada Gambar 2.7.

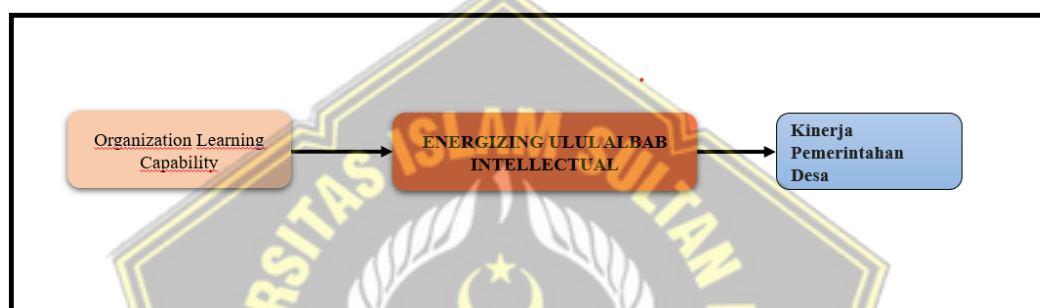


Gambar 2. 7 Proposisi I

Sumber : Kebaruan yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2020

Individu yang memiliki *Energizing Ulul Albab Intellectual* yang baik tercermin dari memiliki pengetahuan yang luas berbasis teknologi bijaksana dalam mengambil keputusan, Responsif terhadap masalah dan memiliki semangat untuk menyelesaikannya, selalu istiqomah dalam menyampaikan kebenaran serta memiliki integritas yang dapat menginspirasi, akan mampu meningkatkan kualitas strategik yang menjadi perisai untuk meningkatkan kinerja pemerintahan desa.

Selanjutnya Proposisi II yang diajukan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar 2.8.

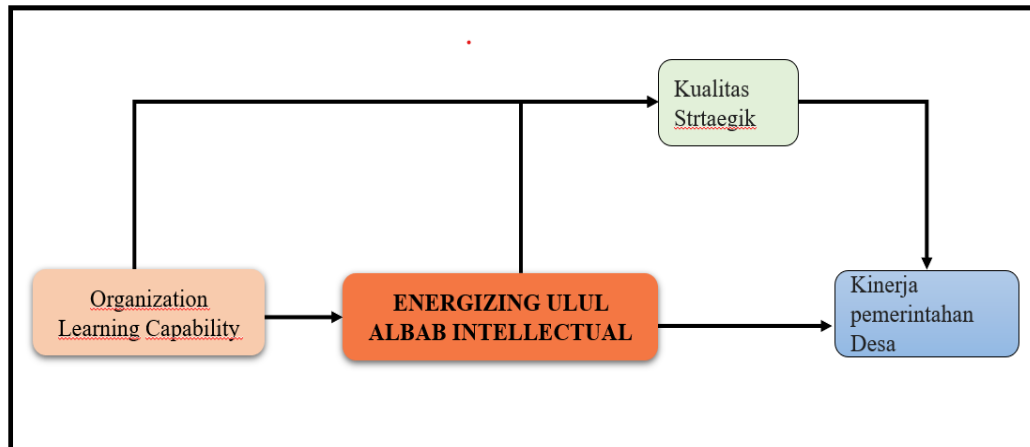


Gambar 2. 8 Proposisi II

Sumber : Kebaruan yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2020

Individu yang memiliki kemauan untuk belajar, baik pembelajaran mengali hal hal baru atau mengembangkan kemampuan yang sudah akan akan mampu meningkatkan kapasitasnya dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan **Energizing Ulul Albab Intellectual**. Semakin tinggi **Energizing Ulul Albab Intellectual** dilihat dari individu yang memiliki pengetahuan yang luas berbasis teknologi, bijaksana dalam mengambil keputusan, Responsif terhadap masalah dan memiliki semangat untuk menyelesaikannya, selalu istiqomah dalam menyampaikan kebenaran serta memiliki integritas yang dapat menginspirasi orang lain maka semakin baik keperibadian individu, sehingga mampu meningkatkan kinerja pemerintahan desa.

Berangkat dari Proposisi I dan Proposisi II, sehingga menghasilkan model teoritikal dasar (*Grand Theory Model*) ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi pemerintahan yang baik ditentukan oleh kualitas strategik yang baik, dan didorong *Energizing Ulul Albab Intellectual*, dengan prasyarat ada proses pembelajaran organisasi lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 2.9.



Gambar 2. 9 Model Teoritikal Dasar

Sumber : Kebaruan yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2022

2.8. Model Empirik Penelitian

2.7.1. Pembelajaran Organisasi

Pembelajaran organisasi yang strategis berorientasi pada pengembangan wawasan baru (Widodo and Shahab 2015). Orientasi pembelajaran organisasi di sektor publik menurut (Broekema, Porth et al. 2019) terdiri dari pembelajaran kognitif, pembelajaran perilaku, pembelajaran akuntabilitas dan pembelajaran komunikasi eksternal. Pembelajaran organisasi merupakan salah satu proses internal yang utama dalam organisasi (Giniuniene, Jurksiene et al. 2015). Ditambahkan oleh (Widodo and Shahab 2015) pembelajaran organisasi yang berorientasi pada menemukan hal hal baru dapat di bangun atas dua kekuatan pertama kekuatan organisasi berupa sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi. Sedangkan kekuatan kedua dapat dibangun berdasarkan individualisasi, kelompok dan organisasi. selanjutnya (Singh 2017) menjelaskan bahwa pembelajaran organisasi merupakan sikap kolaboratif dalam organisasi untuk meningkatkan pengetahuan. (Giniuniene, Jurksiene et al. 2015) berpendapat

bahwa pembelajaran organisasi dapat mengabungkan kemampuan dinamis kedalam proses internal organisasi, untuk tujuan mencapai keunggulan bersaing kompetitif. Nieves and Haller (2014) menggambarkan bahwa pembelajaran organisasi bertujuan untuk mengubah paradigma lama kedalam paradigma baru dalam organisasi.

Proses pembelajaran organisasi terdiri dari kemampuan eksploratif dan eksploitatif (Yalcinkaya, Calantone et al. 2007). Kemampuan eksploitatif berorientasi pada pengembangan, sedangkan kemampuan eksploratif berorientasi pada penemuan hal hal baru dari proses pembelajaran (Lisboa, Skarmeas et al. 2011). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan pembelajaran organisasi adalah *proses internal organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan wawasan baru yang diwujudkan dari proses eksploratif dan eksploitatif*.

Berangkat dari pembahasan secara komprehensif dan mendalam diatas dapat dirumuskan *state of art* dari pembelajaran organisasi eksploratif eksploitatif pada tabel 2.7.

Tabel 2. 7 State Of Art dari pembelajaran organisasi

Tahun	Penulis	Temuan Konsep
2007	(Yalcinkaya, Calantone et al. 2007)	Eksploratif dan eksploitatif, dua konsep utama pembelajaran organisasi, mewakili kemampuan penting dalam proses inovasi.
2011	(Lisboa, Skarmeas et al. 2011)	Kemampuan eksploitatif berorientasi pada pengembangan, sedangkan kemampuan eksploratif berorientasi pada penemuan hal hal baru dari proses pembelajaran.
2014	Nieves and Haller (2014)	Pembelajaran organisasi eksploitatif dan eksploratif bertujuan untuk mengubah paradigma lama kedalam paradigma baru dalam organisasi.
2017	Valaei, Rezaei et al. 2017)	Strategi pembelajaran eksploratif harus dipandang sebagai salah satu strategi yang berorientasi jangka panjang, dengan mempertimbangkan efisiensi dan kedayagunaan atas hasil yang didapatkan dari proses pengembangan.

Tahun	Penulis	Temuan Konsep
2018	(Jarvie and Stewart 2018)	Pembelajaran organisasi yang dapat dieksplorasi dan dieksploitasi dalam sektor public adalah proyek (desain, implementasi dan review), program (strategik pengelolaan, pembangunan sektoral dan pengembangan strategi), operasional (proses administrasi di internal dan eksternal), Strategi (Pengembangan Perencanaan dan strategik anggaran)
2019	(Broekema, Porth et al. 2019)	Pembelajaran organisasi di sektor public yang dapat dieksploitasi terdiri dari pembelajaran kognitif, pembelajaran perilaku, pembelajaran akuntabilitas dan pembelajaran komunikasi eksternal

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini

A. *Kapabilitas Pembelajaran Eksploratif*

Kemampuan eksploitatif merupakan proses pembelajaran yang berorientasi pada pengembangan pengetahuan individu (Lisboa, Skarmeas et al. 2011). Selanjutnya menurut Seo, Chae et al. (2015) kemampuan eksploitatif merupakan kemampuan untuk mengembangkan dan mengatur konten baru dalam organisasi yang berorientasi dari proses pembelajaran yang inovatif. Ditambahkan oleh Valaei, Rezaei et al. 2017) Proses mengembangkan pengetahuan dapat diwujudkan dari proses pembelajaran dari informasi teknologi dan lingkungan. Yu, Zhang et al. (2017) berpendapat pembelajaran organisasi merupakan sejauh mana organisasi mampu mempelajari keterampilan, pengembangan pengetahuan dari lingkungan baik internal maupun eksternal, termasuk bersumber teknologi. Selanjutnya pembelajaran yang dapat dieksplorasi dari organisasi sector public adalah proses pengelolaan organisasi (Jarvie and Stewart 2018). Berdasarkan penjelasan tersebut kemampuan pembelajaran eksploratif adalah *kemampuan individu untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dari konsep yang sudah ada untuk mencapai tujuan organisasi.*

Indikator kemampuan eksploratif yang di kembangkan oleh Seo, Chae et al. (2015) terdiri dari motivasi, solutif, memanfaatkan pengetahuan baru, menjalankan tugas baru, untuk menambahkan kapasitas. Ditambahkan oleh Valaei, Rezaei et al. (2017) kemampuan eksploratif dapat diukur dari pencarian informasi strategis, mengumpulkan informasi strategis memperoleh pengetahuan, mencari informasi baru, mengumpulkan informasi baru dan mengklasifikasi pengetahuan dan informasi. Selanjutnya menurut Jarvie and Stewart (2018) organisasi publik dapat di eksploitasi proyek (desain, implementasi dan review), program (strategik pengelolaan, pembangunan sektoral dan pengembangan strategi), operasional (proses administrasi di internal dan eksternal), Strategi (Pengembangan Perencanaan dan strategik anggaran).

Perkembangan pemikiran dan penelitian secara empirik hubungan antara kapabilitas pembelajaran eksploratif terhadap energizing Islamic intellectual terlihat pada tabel 2.8 berikut :

Tabel 2. 8 Hubungan kapabilitas pembelajaran eksploratif terhadap Energizing Ulul Albab Intellectual

Penulis/Tahun	Alat Analisis	Hasil penelitian
(Lisboa, Skarmeas et al. 2011).	Kuantitatif SEM	Menunjukkan bahwa kapasitas pembelajaran Eksploratif dapat meningkatkan produktivitas.
(Seo, Chae et al. 2015)	Kuantitatif PLS	Kemampuan eksploratif akan meningkatkan kreativitas individu dalam organisasi.
(Valaei, Rezaei et al. 2017)	Kuantitatif SEM	Kemampuan eksploratif mampu meningkatkan inovasi dan improvisasi kreativitas, namun tidak mampu meningkatkan komposisi kreativitas.
(Yu, Zhang et al. 2017)	Kuantitatif SPSS	Pembelajaran eksploratif berdampak namun tidak signifikan besar terhadap perkembangan pengetahuan inovasi.

Sumber : Berbagai Penelitian Empirik untuk dikembangkan dalam penelitian ini

Berdasarkan kajian secara mendalam dan komprehensif tersebut, dapat dirumuskan hipotesis yang diajukan dalam studi ini adalah :

H1 : Kapabilitas Pembelajaran eksploratif mempunyai pengaruh positif terhadap *Energizing Ulul Albab Intellectual*.

H3 : Kapabilitas Pembelajaran eksploratif mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas proses perencanaan

B. Kapabilitas Pembelajaran Eksploitatif

Kemampuan eksploitatif tercermin atas pembelajaran melalui proses menggali pengetahuan baru, yang berorientasi untuk meningkatkan kapasitas individu (Lisboa, Skarmeas et al. 2011). Ditambahkan oleh Seo, Chae et al. (2015) menjelaskan bahwa kemampuan eksploitatif mencakup hal-hal menciptakan keandalan baru dari proses pembelajaran. (Yu, Zhang et al. 2017) pembelajaran eksploitatif dilihat dari sejauh mana organisasi mampu menggali pengetahuan dan keterampilan baru, untuk di kembangkan dalam organisasi. Selanjutnya menurut Broekema, Porth et al. (2019) kemampuan eksploitasi yang berorientasi pada penggalian hal baru dalam organisasi untuk pengembangan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan bahwa kemampuan pembelajaran Eksploitatif adalah *proses individu untuk menggali pengetahuan dan potensi baik internal maupun eksternal untuk tujuan meningkatkan kapasitas, dalam mewujudkan tujuan organisasi.*

Seo, Chae et al. (2015) menjelaskan kemampuan eksploitatif dapat diukur dengan pengetahuan berharga, menerapkan kompetensi, menerapkan cara baru dan

menerapkan pembelajaran. Ditambahkan oleh Broekema, Porth et al. (2019) yang yang dapat dieksploitasi terbagi atas dua pembelajaran instrumental adalah a. pembelajaran kognitif (pengumpulan informasi secara sistematis, istirahat kerja, focus dalam acara dan keterbukaan), b. pembelajaran perilaku (perubahan budaya organisasi, pelatihan, relational, sharing ide, dan diskusi ide). Yang kedua pembelajaran politik terdiri atas: a. pembelajaran akuntabilitas (otoritas, kesalahan, evaluasi oleh organisasi eksternal, kecepatan implementasi, prosedur organisasi), b. pembelajaran komunikasi (komunikasi media massa, opini public, relation eksternal, dukungan atas keputusan, keterbukaan informasi). Perkembangan pemikiran, maka dapat dirumuskan penelitian empiris hubungan antara kapabilitas pembelajaran eksploitatif terhadap *energizing Islamic intellectual* terlihat pada Tabel 2.9 berikut :

Tabel 2. 9 Hubungan kapabilitas pembelajaran eksploitatif terhadap Energizing Ulul Albab Intellectual

Penulis/Tahun	Alat Analisis	Hasil penelitian
(Lisboa, Skarmas et al. 2011).	Kuantitatif SEM	Menunjukkan bahwa kapasitas pembelajaran Eksploitatif dapat meningkatkan produktivitas.
(Seo, Chae et al. 2015)	Kuantitatif PLS	Kemampuan eksploitatif dapat meningkatkan kreativitas individu.
(Yu, Zhang et al. 2017)	Kualitatif SPSS	Pembelajaran eksploitatif dapat meningkatkan pengetahuan inovasi

Sumber : Berbagai Penelitian Empirik untuk dikembangkan dalam penelitian ini

Berdasarkan kajian secara mendalam dan komprehensif tersebut, dapat dirumuskan hipotesis yang diajukan dalam studi ini adalah :

- H2 : Kapabilitas Pembelajaran Eksploratif mempunyai pengaruh positif terhadap *Energizing Ulul Albab Intellectual*
- H4 Kapabilitas Pembelajaran Eksploratif mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas proses perencanaan

2.7.2. Kualitas Strategik

Strategik merupakan keseluruhan dari rencana yang bersifat kompetitif dalam suatu organisasi, yang berhubungan dengan pengambilan keputusan organisasi dalam menghadapi masalah lingkungan internal dan eksternal dalam mencapai tujuan (Hambrick 1980). Ditambahkan oleh Widodo (2011) kualitas strategik merupakan tingkat kelengkapan dan keterpaduan antara proses perencanaan strategik dengan kejelasan dalam implementasi strategik dan proses evaluasi strategik. Masalah yang mendasar dalam manajemen strategik adalah bagaimana organisasi mampu meningkatkan kinerja secara maksimal dan mempertahankan keunggulan bersaing (Teece, Pisano et al. 1997). Hasil studi Manning and Larcker (1997) menerangkan bahwa organisasi menempatkan kualitas strategik menjadi unsur pokok dalam meningkatkan kinerja, yang ditekankan pada kualitas perencanaan strategik organisasi. Menurut Menon, Bharadwaj et al. (1996) kualitas strategik adalah strategik yang dikembangkan menjadi *power* yang kuat dalam organisasi melalui kualitas perencanaan strategik, kualitas implementasi strategik dan kualitas evaluasi strategik. Ditambahkan Murangiri (2011) dan Bryson (2018) tingkat kualitas strategic sangat ditentukan oleh kualitas proses perencanaan. Berangkat dari pembahasan secara komprehensif dan mendalam diatas dapat dirumuskan *state of art* dari kualitas strategik pada tabel 2.10.

Tabel 2. 10 State Of Art dari kualitas strategik

Tahun	Penulis	Temuan Konsep
1997	Manning and Larcker (1997)	organisasi menempatkan kualitas strategik menjadi faktor pokok dalam meningkatkan kinerja

Tahun	Penulis	Temuan Konsep
	Widodo (2011)	kualitas strategik merupakan tingkat kelengkapan dan keterpaduan antara proses perencanaan strategik dengan kejelasan dalam implementasi strategik dan proses evaluasi strategik
2013	Wolf and Floyd (2013)	strategik perencanaan harus menganut prinsip praktis, partisipatif dan mudah diaplikasikan
2014	(Dibrell, Craig et al. 2014)	Kualitas perencanaan terdiri atas perencanaan formal berorientasi pada formula strategik jangka panjang, dan perencanaan fleksibel berorientasi pada perkembangan dinamika lingkungan
2016	Said, Andrews et al. (2016)	kualitas implementasi merupakan penilaian atas pelaksanaan kegiatan berdasarkan kualitas perencanaan yang sudah ditetapkan organisasi.
2017	Shields and Wright (2017)	kualitas perencanaan strategik memiliki karakteristik diantaranya formalitas yaitu kedalaman proses penyusunan perencanaan, komprehensif yaitu sejauh mana dalam penyusunan perencanaan mempertimbangkan berbagai alternatif, partisipatif yaitu sejauh mana ragam kepentingan ikut dalam merumuskan perencanaan dan intensitas yaitu sejauh mana komitmen terhadap menyelesaikan proses penyusunan perencanaan
2017	(Dayan, Heisig et al. 2017)	Salah satu faktor yang mempengaruhi Kualitas implementasi adalah pengetahuan dan kecerdasan individu.
2018	Sarif (2018)	Kecerdasan spiritual akan meningkatkan hubungan harmonis antar individu, dan meningkatkan kepribadian kepemimpinan islam yang takut melakukan kesalahan. Konsekuensinya akan mampu meningkatkan kualitas strategik (Perencanaan, Implementasi dan Evaluasi)
2018	(Bryson 2018)	Kesuksesan organisasi sektor publik sangat ditentukan oleh kualitas Proses Perencanaan yang meliputi penyesuaian terhadap pengembangan, amanat regulasi, visi, faktor internal dan eksternal, isu strategis, kebijakan, adopsi atas perencanaan, misi organisasi dan evaluasi.

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini. 2020

A. Kualitas Proses Perencanaan Strategik

Perencanaan menjadi sebuah isu yang menarik dalam penelitian, karena strategik perencanaan merupakan sebuah starting awal dari sebuah implementasi

kerja. Menurut Murangiri (2011) kualitas proses perencanaan sangat menentukan kesuksesan organisasi sektor publik. Dimana Manoharan, Melitski et al. (2015) berpenda kualitas proses perencanaan dalam sektor publik merupakan strategi perumusan kebijakan dengan mempertimbangkan visi organisasi, isu strategis dalam lingkungan untuk mencapai kesuksesan organisasi. Ditambahkan Johnsen (2018) kualitas perencanaan merupakan proses pembentukan perencanaan yang melibatkan pengambil keputusan dan stakeholder. Selanjutnya Said, Andrews et al. (2016) strategik perencanaan merupakan proses serangkaian penyusunan kegiatan yang mengikuti prosedur organisasi, untuk menciptakan perencanaan yang strategik. Berdasarkan penjelasan diatas kualitas proses perencanaan adalah : *proses penyusunan perencanaan yang berorientasi pada peningkatan kinerja yang melibatkan prinsip partisipatif, mempertimbangkan visi organisasi, isu strategis dalam lingkungan untuk mencapai kesuksesan organisasi.*

Bryson (2018) kemampuan menganalisis lingkungan merupakan wujud dari melihat kemampuan internal dan peluang untuk memanfaatkan organisasi di sektor publik. Ditambahkan Wolf and Floyd (2013) dalam perencanaan harus menganut prinsip praktis, partisipatif dan mudah diaplikasikan. Hasil penelitian Napitupulu, Hakim et al. (2016) prinsip partisipasi dan transparansi sangat menentukan kualitas perencanaan. Ditambahkan. Shields and Wright (2017) kualitas perencanaan strategik memiliki karakteristik diantaranya formalitas yaitu kedalaman proses penyusunan perencanaan, komprehensif yaitu sejauh mana dalam penyusunan perencanaan mempertimbangkan berbagai alternatif, partisipatif yaitu sejauh mana ragam kepentingan ikut dalam merumuskan perencanaan dan intensitas yaitu sejauh mana komitmen terhadap menyelesaikan proses penyusunan perencanaan.

Said, Andrews et al. (2016) indikator kualitas perencanaan strategik terdiri dari menentukan misi organisasi, mengembangkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang, lingkungan eksternal, lingkungan internal, menentukan rencana strategis dan membangun komitmen atas perencanaan yang sudah dirumuskan. ditambahkan Widodo (2011) kualitas strategik dalam perencanaan dapat dilihat dari adaptasi, konten, kelengkapan, integrasi, mengembangkan pengetahuan, meningkatkan komitmen dan meningkatkan kualitas komunikasi. Sedangkan Johnsen (2018) kualitas perencanaan dapat dilihat dari konten dokumen perencanaan dan proses penyusunan perencanaan. Kemudian (Murangiri 2011); (Manoharan, Melitski et al. 2015) dan (Bryson 2018) Kualitas Proses Perencanaan sektor publik dapat dilihat dari a. tingkat pengembangan proses, b. menyesuaikan amanat regulasi, c. melihat visi misi yang sudah ditentukan, d. menganalisis faktor lingkungan internal dan eksternal, e. analisis isu strategis yang terjadi, f. merumuskan strategi yang mudah dilaksanakan, g. menetapkan program organisasi yang tepat, h. implementasi dan i. mengevaluasi perencanaan sebelumnya. Berdasarkan penjelasan diatas fokus penelitian ini melihat kualitas proses perencanaan, dengan indikator yang digunakan dalam studi ini adalah : *menyesuaikan amanat regulasi, analisis faktor lingkungan internal dan eksternal dan program mudah diimplementasikan.*

Kualitas perencanaan sangat penting dalam organisasi pemerintahan, yang akan berdampak terhadap implementasi. Hasil penelitian Said, Andrews et al. (2016) menyatakan bahwa semakin baik kualitas perencanaan maka semakin baik implementasinya, implementasi akan lebih baik jika di dorong oleh manajemen organisasi yang baik. Penelitian Temuan Sarif (2018) menjelaskan bahwa

kecerdasan spiritual akan memperkuat kepemimpinan yang berdampak langsung terhadap kualitas perencanaan . Perkembangan pemikiran dan penelitian secara empirik hubungan antara kapabilitas pembelajaran eksploitatif terhadap kualitas perencanaan terlihat pada tabel 2.11 berikut :

Tabel 2. 11 Hubungan Energizing Ulul Albab Intellectual terhadap kualitas perencanaan dan kinerja organisasi

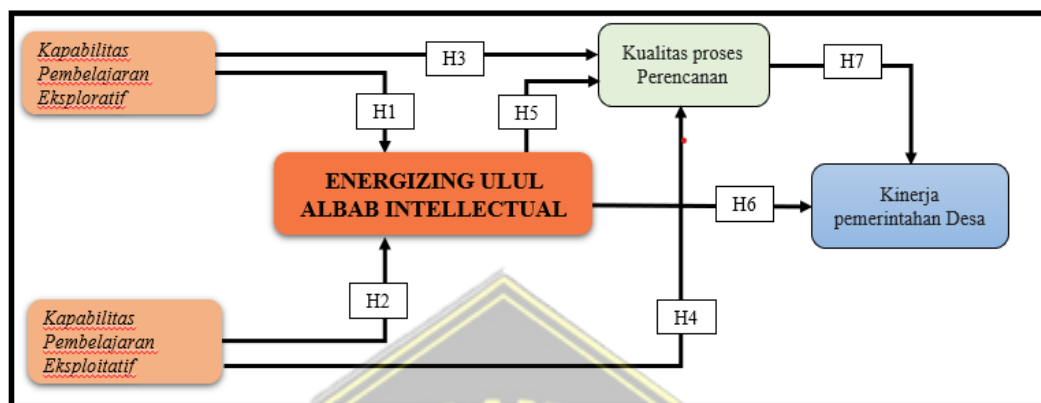
Penulis/Tahun	Alat Analisis	Hasil penelitian
Sarif (2018)	kuantitatif SEM	Kecerdasan spiritual mampu meningkatkan kualitas strategik (Perencanaan, Implementasi dan Evaluasi)
(Dibrell, Craig et al. 2014)	Kuantitatif SEM	Kualitas perencanaan tidak mempengaruhi kinerja organisasi secara langsung, namun harus dimediasi oleh inovasi.
(Zulkifli, Susanti et al. 2019)	Kualitatif	Kinerja organisasi pemerintahan daerah tidak optimal dipengaruhi oleh kualitas perencanaan dan kualitas implementasi rendah, khususnya kurangnya integrasi antar dokumen perencanaan.
(Febriani, Sa'diyah et al. 2019)	Kuantitatif SEM	Kepemimpinan islam dapat membentuk etika kerja secara islami, cara kerja islami yang dapat meningkatkan kinerja organisasi

Sumber : Berbagai Penelitian Empirik untuk dikembangkan dalam penelitian ini

Berdasarkan kajian secara mendalam dan komprehensif tersebut, dapat dirumuskan hipotesis yang diajukan dalam studi ini adalah :

- H5 : *Energizing Ulul Albab Intellectual* berpengaruh positif terhadap kualitas proses perencanaan strategik.
- H6 : *Energizing Ulul Albab Intellectual* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi
- H7 : Kualitas proses perencanaan strategik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan kajian pustaka yang lengkap dan mendalam, model empirik penelitian ini disajikan pada gambar 2.10.



Gambar 2.10 Model Empirik Penelitian

Sumber : Dikembangkan dalam studi ini, 2020

Berdasarkan Gambar 2.10, dapat dijelaskan bahwa kualitas strategik yang mencakup : Kualitas perencanaan strategik, kualitas implementasi strategik dapat meningkatkan kinerja organisasi. Untuk meningkatkan kualitas strategik dibutuhkan *Energizing Ulul Albab Intellectual* yang mumpuni. Selanjutnya *Energizing Ulul Albab Intellectual* yang baik didorong oleh kapabilitas pembelajaran organisasi yang tinggi, baik kapabilitas pembelajaran eksploratif maupun eksploitatif.

2.7.3. Komparasi

Penelitian ini menggunakan pendekatan komparasi lokasi penelitian antara Provinsi Aceh dan Provinsi Jawa Tengah, hal tersebut di dasari dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan sebelumnya. Untuk melihat penelitian terdahulu yang dilakukan dengan pendekatan komparasi dapat dilihat pada tabel 2.12.

Tabel 2. 12 Penelitian Komparasi Terdahulu

Penulis/Tahun	Alat Analisis	Hasil penelitian
(Adha, Gordisona et al. 2019)	Diskriptif Kualitatif, dengan gambaran mengenai perbandingan sistem pendidikan negara Indonesia dan Finlandia	(1) Indonesia sistem pendidikan diwarnai banyak kompetisi sedangkan Finlandia mengedepankan prinsip kesetaraan; (2) Indonesia ada sistem tinggal kelas dan perangkingan siswa, Finlandia tidak ada sistem tinggal kelas dan perangkingan; (3) Indonesia beban belajar setiap minggu +/- 40 jam, Finlandia jam pelajaran +/- 30 jam per minggu; (4) Indonesia pembelajaran banyak dikelas, Finlandia mengedepankan metode problem solving; (5) Indonesia pemberian tugas hampir menjadi agenda rutin setiap tatap muka, Finlandia tidak membebani peserta didik dengan tugas yang banyak, (6) Indonesia kualifikasi Guru minimal D4, Finlandia kualifikasi guru minimal S2 (Master), (7) Indonesia kualifikasi peserta didik memasuki pendidikan dasar minimal 6 tahun (5,5 tahun disertai rekomendasi tertulis dari psikolog profesional), Finlandia kualifikasi peserta didik memasuki pendidikan dasar minimal 7 tahun.
(Suprayogi 2017)	Menggunakan uji t independen	tidak ada perbedaan kinerja antara karyawan yang memiliki kecenderungan locus of control internal dengan eksternal, atau dengan kata lain, lokus kontrol bukanlah faktor yang dapat menjelaskan variasi kinerja.
(Syah and Andrianto 2022)	uji paired sample t test menggunakan bantuan SPSS versi 20	rasio NPM,ROA,dan NPF tidakterdapat perbedaan yang signifikan sebelum dan selama masa pandemicovid-19. Sedangkan pada rasio FDR terdapat perbedaan yang signifikansebelum dan selama masa pandemi covid-19

Penulis/Tahun	Alat Analisis	Hasil penelitian
(Zulfiyah 2019)	uji independent sample t test	kualitas pelayanan, harga, dan cita rasa mempunyai perbedaan terhadap kepuasan pelanggan di ayam nelongso dan ayam bakar wong solo

Sumber : Berbagai Penelitian Empirik untuk dikembangkan dalam penelitian ini

Berdasarkan kajian secara mendalam dan komprehensif tersebut, dapat dirumuskan hipotesis yang diajukan dalam studi ini adalah :

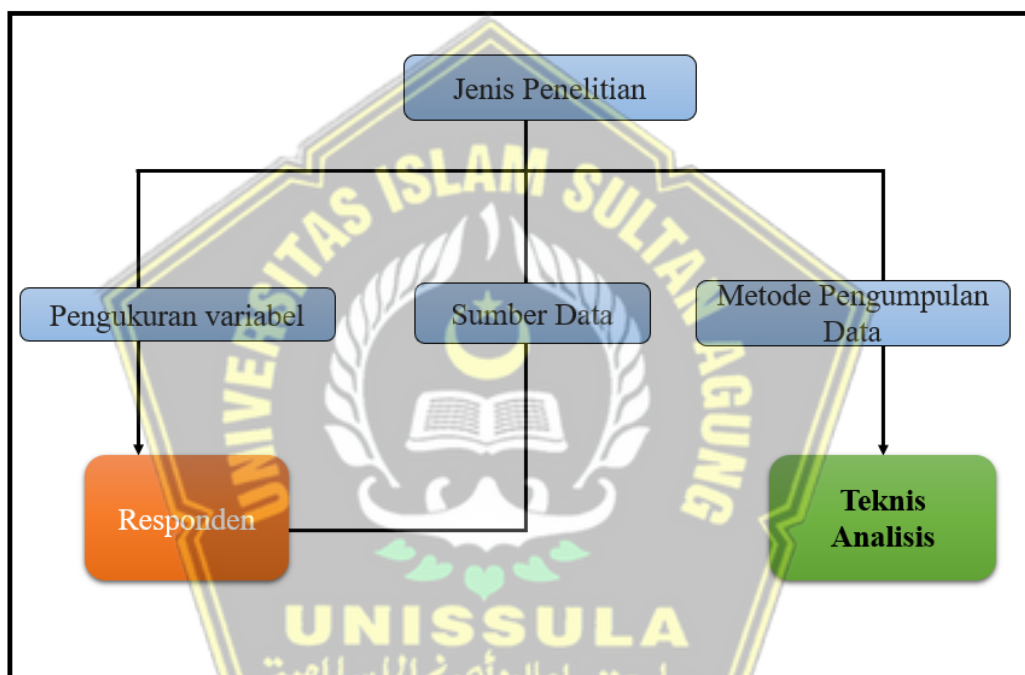
H8 : melihat perbedaan tanggapan responden di Provinsi Aceh dan Provinsi Jawa Tengah.



BAB III

METODE PENELITIAN

Bab III metode Penelitian merupakan bab yang menguraikan tentang : jenis penelitian, pengukuran variabel, sumber data, metode pengumpulan data, responden dan teknik analisis data. Adapun keterkaitan antar komponen dalam Bab III dapat dilihat pada gambar 3.1.



Gambar 3. 1 Piktografis Bab Metode Penelitian

Sumber : Alur kerja yang dilakukan dalam studi ini, 2022

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah “*Explanatory research*” dan penelitian komparasi. Penelitian “*Explanatory research*” yang sering disebut, penelitian yang bersifat menjelaskan atas keterkaitan (kausalitas) variabel dalam penelitian ini, selanjutnya keterkaitan antar variabel dilakukan pengujian hipotesis yang fokus pembahasan pada hubungan antar variabel (Widodo 2014). Adapun penelitian komparasi mengacu pada pendapat Sugiyono (2014) adalah penelitian untuk membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih lokasi penelitian. Studi komparasi merupakan penelitian membandingkan persamaan dan perbedaan pandangan orang dan organisasi, dan hasil terhadap kasus, peristiwa dan ide (Arikunto 2010).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup : kapabilitas pembelajaran eksploitatif dan kapabilitas pembelajaran eksploratif, kualitas proses perencanaan strategik, kinerja Organisasi, dan *Energizing Ulul Albab Intellectual*. Penelitian ini melihat perbedaan tanggapan daerah atas konsep yang ditawarkan dari daerah yang mempunyai karakteristik berbeda dan antara daerah di pulau jawa dengan daerah diluar pulau jawa yaitu Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi Aceh.

3.2. Pengukuran Variabel

Studi empirik pada penelitian ini mencakup variabel kapabilitas pembelajaran eksploitatif, kapabilitas pembelajaran eksploratif, kualitas proses perencanaan strategik, kinerja organisasi pemerintahan dan *Energizing Ulul Albab Intellectual*. Adapun pengukuran (indikator) dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Eksploratif OL1	1. Proyek 2. Program 3. Operasional	Jarvie and Stewart 2018)
2	Eksplotatif OL2	1. Pembelajaran kognitif, 2. Pembelajaran perilaku, 3. Pembelajaran komunikasi 4. Pembelajaran kebaruan	Seo, Chae et al. (2015); Broekema, Porth et al. (2019)
3	Kualitas proses perencanaan strategik KS1	1. menyesuaikan amanat regulasi. 2. analisis faktor lingkungan internal dan eksternal. 3. program mudah diimplementasikan.	(Murangiri 2011); (Manoharan, Melitski et al. 2015) dan (Bryson 2018)
4	Kinerja Organisasi K	1. kepuasan masyarakat, 2. keterbukaan, 3. kualitas manajemen, 4. kreasi atas pekerjaan dan 5. implementasi sasaran organisasi	(Messeghem, Bakkali et al. 2018)
5	<i>Energizing Ulul Albab Intellectual EUAI</i>	1. Memiliki Pengetahuan Yang Luas Berbasis Teknologi. 2. Bijaksana Dalam Mengambil Keputusan. 3. Responsif Terhadap Masalah Dan Memiliki Semangat Untuk Menyelesaikannya. 4. Istiqomah Dalam Menyampaikan Kebenaran. Dan 5. Memiliki Integritas Yang Dapat Menginspirasi Orang Lain.	

Sumber : Indikator yang dikembangkan dalam penelitian ini.

3.3. Sumber Data

Sumber data dari penelitian ini terdiri dari :

A. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari responden dengan media kuesioner (Widodo 2014). Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepala desa atau sekretaris desa di Provinsi Aceh dan Provinsi Jawa Tengah. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini merupakan tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang digunakan antara lain kapabilitas pembelajaran eksploitatif dan kapabilitas pembelajaran eksploratif, kualitas proses perencanaan strategi, kinerja organisasi pemerintahan, dan *Energizing Ulul Albab Intellectual*.

B. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah oleh orang atau lembaga lain yang kemudian terpublikasi (Widodo 2014). Data tersebut diperoleh dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh, Dinas Pemberdayaan Masyarakat Jawa Tengah, maupun literatur-literatur yang berkaitan dengan studi ini.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, untuk data primer menggunakan kuesioner, yakni suatu daftar pertanyaan yang berisi sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada kepala desa atau sekretaris desa di provinsi Aceh dan Provinsi Jawa Tengah. Selanjutnya untuk data sekunder didapatkan dari proses komunikasi dan website dengan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh, Kementerian Desa, Dinas Pemberdayaan masyarakat Jawa Tengah, serta instansi lain yang terkait.

Proses pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner artinya pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada responden melalui kuesioner. Kuesioner diserahkan secara langsung kepada kepala desa atau sekretaris desa di Provinsi Aceh melalui surveyor. Kuesioner diserahkan dalam amplop tertutup kepada setiap kepala desa atau sekretaris desa, kemudian dikembalikan dalam bentuk tertutup juga untuk menjaga kerahasiaannya. Pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup dan terbuka. Pertanyaan terbuka merupakan pertanyaan yang memberikan kebebasan kepada responden untuk menjawab sesuai dengan jalan pikiran responden. Sedangkan pertanyaan tertutup merupakan pertanyaan yang jawabannya sudah ditentukan dan dibatasi dalam penelitian ini, sesuai dengan indikator-indikator yang diajukan dalam penelitian ini, sehingga menutup kemungkinan responden menjawab panjang lebar.

3.5. Responden

Berdasarkan data Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh (2018) dan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Tengah (2018), jumlah desa di Provinsi Aceh tersebar dalam 23 Kabupaten/Kota, sedangkan untuk Provinsi Jawa Tengah tersebar dalam 29 Kabupaten, Secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3. 2 Distribusi Populasi Penelitian

No	Provinsi Aceh		Provinsi Jawa Tengah	
	Kabupaten/Kota	Jumlah Desa	Kabupaten	Jumlah Desa
1	Aceh Selatan	260	Cilacap	269
2	Aceh Tenggara	385	Banyumas	301
3	Aceh Timur	513	Purbalingga	224

No	Provinsi Aceh		Provinsi Jawa Tengah	
	Kabupaten/Kota	Jumlah Desa	Kabupaten	Jumlah Desa
4	Aceh Tengah	295	Banjarnegara	266
5	Aceh barat	322	Kebumen	449
6	Aceh Besar	604	Purworejo	469
7	Pidie	730	Wonosobo	236
8	Aceh Utara	852	Magelang	367
9	Simeulue	138	Boyolali	261
10	Aceh Singkil	116	Klaten	391
11	Bireuen	609	Sukoharjo	150
12	Aceh Barat Daya	152	Wonogiri	251
13	Gayo Lues	138	Karanganyar	162
14	Aceh jaya	172	Sragen	196
15	Nagan Raya	222	Grobogan	273
16	Aceh Tamiang	213	Blora	271
17	Bener Meriah	232	Rembang	287
18	Pidie Jaya	222	Pati	401
19	Banda Aceh	90	Kudus	123
10	Sabang	18	Jepara	184
21	Lhokseumawe	68	Demak	243
22	Langsa	66	Semarang	208
23	Subulussalam	82	Temanggung	266
24			Kendal	266
25			Batang	239
26			Pekalongan	272
27			Pemalang	211
28			Tegal	281
29			Brebes	292
JUMLAH		6.497	JUMLAH	7.809

Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong, 2020 dan BPS Jawa Tengah 2020.

Responden penelitian adalah kepada desa dan Sekretaris Desa di Provinsi Aceh dan Jawa Tengah. Selanjutnya penentuan sampel yang dijadikan untuk responden dengan metode *purposive random sampling*. Menurut (Wahyuni 2020) sampel harus mencukupi sesuai dengan yang disyaratkan dalam analisis statistik. Dalam analisis SEM menggunakan AMOS jumlah sampel minimal 100 responden (Ferdinand 2014). Menentukan Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pendapat Cooper and Emory (1996) populasi yang homogen dapat

diambil sampel secara random sebanyak 100 dari jumlah populasi 5.000. ditambahkan oleh (Gay and Diehl 1996) penentuan sampel untuk penelitian kausal komparatif minimal 30 dari satu titik penelitian. Ditambahkan (Hair, Joseph et al. 1992) jumlah sampel adalah parameter dikali 5 sampai dengan 10 atau minimal 100 responden. Berdasarkan pendapat tersebut sampel yang diambil dalam penelitian ini jumlah parameter yang akan diestimasi sebanyak 20 parameter, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini minimal $10 \times 20 = 200$ responden dari provinsi Aceh dan 200 Responden dari Provinsi Jawa Tengah, total responden sebanyak 400 Responden. Di tambah untuk *standard error of estimate* sebesar 10%. Sehingga total sampel dalam penelitian ini sebanyak 440 Sampel.

3.6. Teknik Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *The Structural Equation Modelling* (SEM) dari paket software AMOS 20.0. model analisis ini merupakan kumpulan cara untuk menghitung statistik dari hasil penelitian yang tergolong dalam hubungan variabel yang rumit (Ferdinand 2014). Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji analisis statistik deskriptif dan uji non respon bias.

3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif

Setiap penelitian empirik senantiasa dalam analisisnya membutuhkan analisis data secara deskriptif, dimana hasil jawaban responden harus dianalisis secara deskriptif. Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasinya suatu solusi terhadap *research question* dapat ditemukan analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran empirik atas data yang dikumpulkan dalam penelitian.

Pada penelitian ini, metode angka indeks digunakan untuk mendeskripsikan data diperoleh secara empirik. Angka indeks ini digunakan untuk mengetahui derajat persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Nilai indeks dari masing-masing indikator diperoleh dengan rumus yang dikemukakan oleh (Ferdinand 2014) sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = \frac{\{(\%F1x1)\} + \{(\%F2x2)\} + \{(\%F2x2)\} + \dots + \{(\%F10x10)\}}{10}$$

Keterangan :

F :frekuensi jawaban responden

Berdasarkan rentang skor jawaban responden antara 1-10, indeks yang dihasilkan akan berada diantara nilai 10-100 dengan rentang 90. Dengan menggunakan tiga kriteria interpretasi yakni). 1 – 4 = kriteria rendah b). 4,1 – 7 = kriteria sedang c). 7,1 – 10 = kriteria tinggi (Ferdinand 2014).

3.6.2. Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Model pengukuran adalah model yang digunakan untuk mengkonfirmasi variabel manifest (indikator) yang dikembangkan dari sebuah variabel laten (konstruk) yang diteliti (Hair *et al.*, 2010). Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas variabel laten yang menunjukkan bagaimana variabel manifest merepresentasikan variabel laten yang diukur melalui analisis faktor konfirmatori. *Confirmatory factor analysis* merupakan kemampuan yang bermanfaat untuk menilai validitas konstruk dari pengukuran teori yang diusulkan.

1. *Confirmatory factor analysis*

Confirmatory factor analysis merupakan proses awal penentuan dan pengukuran indikator-indikator yang membentuk konstruk laten dalam penyusunan model persamaan struktural. Penggunaan variabel latent dapat

meningkatkan integrasi antara testing teori dan konstruksi teori untuk menyelesaikan kontroversi dalam penelitian ini. *Confirmatory factor analysis* digunakan untuk mengestimasi *measurement model*, yaitu menguji apakah indikator-indikator pembentuk variabel latent valid dan signifikan. Validitas masing-masing indikator dapat dilihat dari seberapa besar loading faktornya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor dengan melihat melalui nilai *loading factor* atau parameter *lambda* (λ) lebih besar dari 0.5 untuk memastikan dan mengkonfirmasi model apakah masing-masing indikator atau variabel yang diamati dapat terklasifikasi atau mencerminkan pada setiap konstruk yang ditentukan atau faktor yang dianalisis.

2. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas terhadap suatu instrumen dilakukan untuk mengetahui sejauhmana ketepatan, kecermatan dan kehandalan suatu instrumen dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dinyatakan memiliki validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan suatu data yang diinginkan dari variabel yang diteliti dengan tepat. Kehandalan suatu instrumen memiliki arti bahwa instrumen tersebut mampu menghasilkan data yang relevan dengan tujuan pengukuran yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur derajat ketepatan dan tingkat kesahihan suatu instrumen. Semakin tinggi validitas suatu instrumen, maka semakin handal instrumen tersebut mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh instrumen tersebut dengan tepat (Sekaran 2006).

Content validity menunjukkan bahwa item item yang dimaksudkan untuk mengukur sebuah konsep, memberikan kesan mampu mengungkap konsep yang hendak diukur atau apakah pengukuran benar benar mengukur konsep (Sekaran 2006). Keputusan valid tidaknya sebuah alat ukur yang akan diujikan dapat dilihat dari keseluruhan konsep yang secara representatif diwakili oleh pernyataan yang diajukan. Kriteria instrumen memiliki *content validity* yang baik, apabila semua definisi operasional variabel yang dirumuskan dapat diungkap melalui setiap indikator dalam setiap instrumen.

Face validity menunjukkan apakah para ahli mengesahkan bahwa instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur (Sekaran 2006). *Face validity* ditentukan dengan menilai indikator-indikator yang akan diuji merupakan representasi secara tepat dari setiap variabel yang akan diuji. *Face validity* ditentukan oleh *professional judgment* dengan meminta pendapat para ahli tentang isi konsep yang akan diujikan. Kriteria instrumen memiliki *face validity*, jika *professional judgment* secara subjektif merefleksikan secara akurat dan representatif indikator yang dinilai dan menunjukkan secara logis dan memadai instrumen yang diukur.

Disamping *content* dan *face validity* dibutuhkan pengukuran validitas konstruk untuk melihat seberapa jauh indikator mampu mengukur dan merefleksikan konstruk latent teoritisnya. Evaluasi model pengukuran validitas konstruk ini dilakukan dengan melihat validitas konvergen (*convergen validity*).

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan uji *validitas konvergen* untuk memastikan bahwa masing-masing indikator dapat mengungkapkan

data yang relevan pada setiap konstruk yang ditentukan. *Validitas konvergen* dapat dilihat dengan memperhatikan pada masing-masing koefisien indikator pada setiap konstruk yang ditunjukkan dengan nilai *critical ratio* (C.R.) pada tabel *regression weights* memiliki nilai dua kali lebih besar dari masing-masing nilai *strandard error* (S.E.) maka indikator tersebut dapat dikatakan sah dalam mengukur variabel laten yang diukurnya. Validitas konvergen dapat dilihat dengan memperhatikan pada probabilitas dari masing-masing indikator lebih kecil dari 0.05.

3. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan memiliki akurasi dan konsistensi dalam memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Uji konsistensi dapat dilakukan dengan menghitung *construct reliability* dan *variance extract* dari setiap instrumen variabel yang diteliti. Nilai reliabilitas konstruk minimum dari dimensi pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah lebih besar atau sama dengan 0.70 (Hair *et al.*, 2010).

3.6.3. Uji Hipotesis

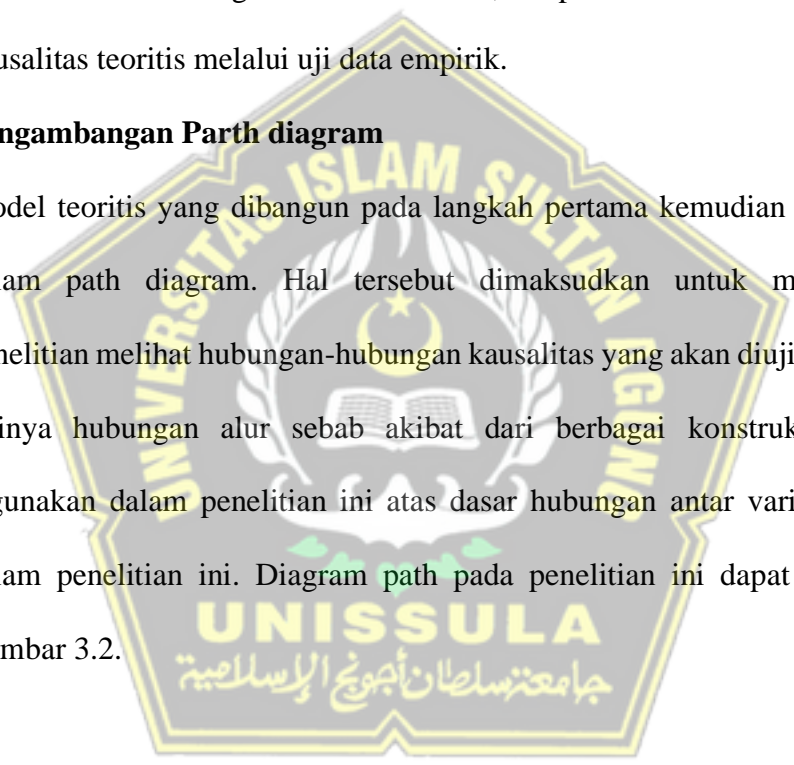
Data yang diperoleh pada penelitian ini akan dianalisis menggunakan path diagram *The Structural Equation Modelling (SEM)* dari paket *software* statistik AMOS 23.0. Menurut Ghazali (2008) langkah-langkah analisis menggunakan SEM sebagai berikut:

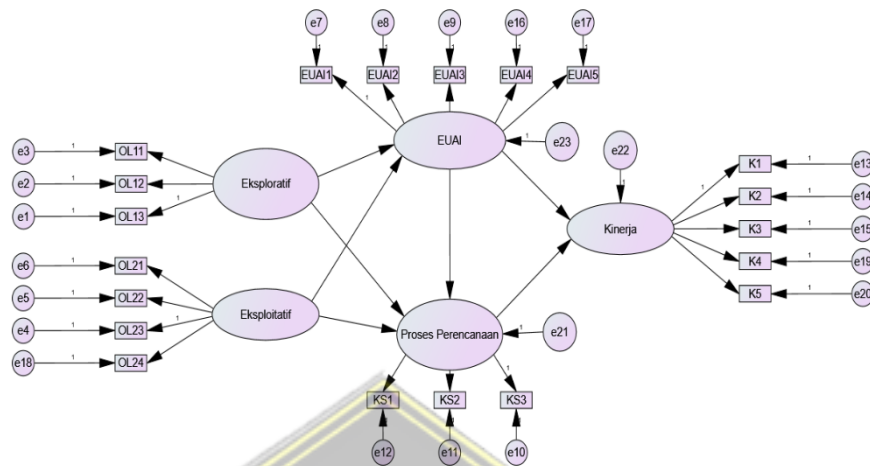
1. Pengembangan Model Berbasis Teori

Langkah pertama dalam pengembangan model SEM adalah pencarian atau pengembangan sebuah model yang mempunyai justifikasi teoritis yang kuat. Kemudian model tersebut divalidasi secara empirik melalui pemrograman SEM. Jadi model yang diajukan berkaitan dengan kausalitas (hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih, bukanya didasarkan pada metode analisis yang digunakan namun harus berdasarkan justifikasi teoritis yang mapan. SEM bukanlah untuk menghasilkan kausalitas, tetapi untuk membenarkan adanya kausalitas teoritis melalui uji data empirik.

2. Pengembangan Parth diagram

Model teoritis yang dibangun pada langkah pertama kemudian digambarkan dalam path diagram. Hal tersebut dimaksudkan untuk mempermudah penelitian melihat hubungan-hubungan kausalitas yang akan diuji. Hal tersebut artinya hubungan alur sebab akibat dari berbagai konstruk yang akan digunakan dalam penelitian ini atas dasar hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian ini. Diagram path pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.2.





Gambar 3. 2 Structural Equation Model Energizing Ulul Albab Intellectual

Sumber : model yang dikembangkan dalam penelitian ini

3. Konversi diagram alur ke dalam persamaan

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari 7 (tujuh) hipotesis, persamaan dapat dilihat sebagai berikut :

Kinerja Organisasi : β_1 Pembelajaran eksploitatif + β_2 Pembelajaran eksploratif + β_3 Kualitas perencanaan strategik + β_4 Kualitas implementasi strategik + Y_1 *Energizing Ulul Albab Intellectual*.

4. Uji Penyimpangan Asumsi

Adapun pengujian terhadap penyimpangan asumsi dengan bantuan AMOS yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

- **Evaluasi Normalitas Data**

Normalitas *univariate* dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio* sebesar ± 2.58 pada tingkat signifikansi 0.01 (1%). *Critical ratio* (c.r) pada *test of normality* tidak boleh lebih besar dari ± 2.58 .

- **Evaluasi atas *Multicollinearity* atau *Singularity***

Bila hasil determinan kecil atau mendekati nol mengindikasikan adanya multikolinearitas atau singularitas, sehingga data itu tidak dapat digunakan untuk penelitian (Ferdinand, 2000). Diharapkan penelitian ini memiliki nilai determinan dari matrik kovarians sampelnya besar dan angka tersebut jauh dari nol. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak ada multikolinearitas atau singularitas sehingga data ini layak digunakan.

- **Pengujian atas *Outliers***

Pengujian *outliers* adalah observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lain dan muncul dalam bentuk titik ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal maupun variabel-variabel kombinasi (Hair, et al, 1995), dan evaluasi ini dilakukan terhadap *multivariate outliers*. Dalam analisis ini *outlier* yang ditemukan tidak dihilangkan dari analisis selanjutnya, karena tidak terdapat alasan khusus dari profil responden itu yang menyebabkan ia harus dikeluarkan dari analisis. Karena data ini menggambarkan keadaan yang sesungguhnya, maka ia harus dianalisis.

5. Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*).

Confirmatory factor analysis digunakan untuk menilai kemampuan validitas konstruk dari *measurement theory* yang diusulkan (Ghozali, 2008). Analisis konfirmatori digunakan untuk mengukur dimensi-dimensi yang membentuk variabel laten/ konstruk laten/ faktor laten dalam model. *Confirmatory factor analysis* juga digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-

dimensi yang menjelaskan faktor laten di atas pada tingkat signifikansi tertentu sehingga menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbedaan antara matrik kovarian sampel dan matrik kovarian populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Pengukuran validitas konstruk dapat dilakukan melalui empat ukuran, antara lain (Ghozali, 2008):

- **Convergent validity**

Indikator suatu konstruk laten harus konvergen atau memiliki *share* proporsi varian yang tinggi (*convergent validity*). Validitas suatu konstruk dapat diketahui melalui nilai faktor loading. Syarat faktor loading yang harus dipenuhi adalah harus signifikan. Faktor loading yang ideal dan harus dipenuhi harus lebih dari 0,70.

- **Varian Extracted**

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) antar indikator merupakan satu set konstruk laten dan merupakan ringkasan dari konvergen indikator. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari 0,50. Nilai AVE dihitung menggunakan nilai *standardized loading*, dengan rumus sebagai berikut:

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

- **Construct Reliability**

Reliabilitas juga menjadi salah satu indikator *validitas convergent*. Banyak cara untuk mengukur reliabilitas, salah satunya adalah *cronbach alpha*, tetapi nilainya masih lebih kecil dibanding *construct reliability*.

Reliability memiliki kriteria baik bila nilai *construct reliability* sebesar 0,70 atau lebih dan bila memiliki nilai reliabilitas 0,60 – 0,70 masih diterima dengan syarat validitas indikator dalam model dalam kategori baik.

- ***Discriminant Validity***

Discriminant validity dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh suatu construct berbeda dari construct lainnya. Bila nilainya tinggi menunjukkan bukti bahwa construct tersebut mampu menangkap fenomena yang diukur. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE dengan korelasi antar construct. Bila nilai akar kuadrat dari AVE lebih besar dari nilai korelasi antar construct, maka terjadi *convergent validity* yang baik.

6. **Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit***

Pengujian terhadap kesesuaian model dapat dilakukan dengan melakukan telaah terhadap berbagai *criteria goods of fit*. Ada beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off* yang menjadi pedoman untuk menguji sebuah model diterima atau ditolak.

- a. *Chi Square statistic*. Model dinyatakan baik atau memuaskan bila nilai chi square rendah. Hasil chi square semakin kecil (χ^2), maka model akan semakin baik dan sebaliknya. Model diterima bila nilai probabilitas dengan *cut-off value* ≥ 0.05 atau ≥ 10 (Ferdinand, 2000).
- b. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*) dapat menunjukkan *goodness of fit* yang diharapkan, bila model yang diestimasi y function dibagi dengan degree of freedom dalam populasi. Bila nilai

RMSEA lebih kecil atau sama dengan 0.08 menunjukkan indeks dapat diterima suatu model dan sebaliknya (Ferdinand, 2000).

- c. GFI (*Goodness of Fit Index*) merupakan ukuran non statistical yang mempunyai rentang nilai 0 (*poor fit*) sampai 1.0 (*perfect fit*). Nilai GFI yang tinggi dalam indeks menunjukkan adanya sebuah *better fit* dalam model.
- d. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*), dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan bila AGFI memiliki nilai ≥ 0.90 (Hair et al, 1995).
- e. CMIN/DF menunjukkan minimum sample *discrepancy function* dibagi dengan *degree of freedom*. CMIN/DF sebenarnya adalah nilai *statistic Chi square* dibagi dengan *degree of freedom*, sehingga sering disebut dengan *chi square* (χ^2) relatif. Bila nilai *chi square* relatif kurang dari 2.0, atau 3.0 maka ada indikasi *acceptable fit* antara model dengan data yang digunakan.
- f. TLI (*Tucker Lewis Index*) adalah *incremental index* yang digunakan untuk membandingkan sebuah model yang akan diuji terhadap *baseline model*. Bila model memiliki nilai ≥ 0.95 dan bila nilai mendekati 1 menunjukkan *very good fit* dalam model.
- g. CFI (*Comparative Fit Index*), bila hasil pengukuran mendekati angka 1, maka ada indikasi tingkat fit yang tertinggi. Adapun nilai CFI yang direkomendasikan adalah ≥ 0.95 .

Indek kelayakan (*goodness of fit*) disajikan pada Tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Kriteria	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Chi-Square	Kecil	Diharapkan kecil
Probability	≥ 0.05	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	Baik
RMSEA	≤ 0.08	Baik

Kriteria	Nilai Kritis	Evaluasi Model
GFI	≥ 0.90	Baik
AGFI	≥ 0.90	Baik
TLI	≥ 0.95	Baik
CFI	≥ 0.95	Baik

Sumber : Ferdinand, 2006

7. Interpretasi dan modifikasi model

Pada analisis akhir adalah dilakukan interpretasikan model dan memodifikasi model bagi model-model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan. Hair et. al. (1995) memberikan pedoman untuk mempertimbangkan perlu tidaknya modifikasi sebuah model dengan melihat jumlah *residual* yang dihasilkan oleh model. Batas keamanan untuk jumlah residual adalah 5% bila jumlah *residual* lebih besar dari 2% dari semua residual kovarians yang dihasilkan oleh model, maka sebuah modifikasi mulai perlu dipertimbangkan. Bila ditemukan bahwa nilai residual yang dihasilkan model cukup besar yaitu > 2.58 maka cara lain dalam memodifikasi adalah dengan mempertimbangkan untuk menambah sebuah alur baru terhadap model yang diestimasi itu. Nilai *residual value* yang lebih besar atau sama dengan ± 2.58 diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistik pada tingkat 5 %.

3.6.4. Uji Komparasi

Uji komparasi uji untuk melihat perbandingan hasil dari kedua objek penelitian yaitu Provinsi Aceh dan Provinsi Jawa Tengah, dengan tujuan melihat daerah mana yang lebih menerima konsep yang ditawarkan. Analisis ini mengacu pada pendapat (Arikunto 2010) bahwa studi komparasi merupakan penelitian membandingkan persamaan dan perbedaan pandangan orang dan organisasi, dan hasil terhadap kasus, peristiwa dan ide. Ditambahkan oleh Fainshmidt, Witt et al.

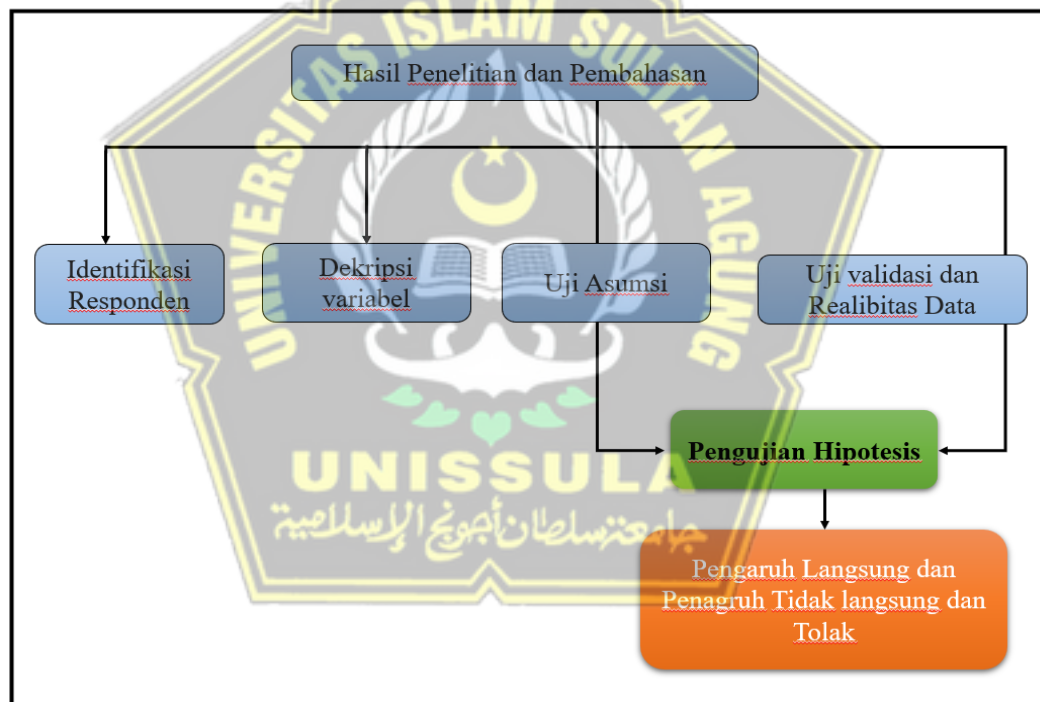
(2020) uji komparasi digunakan untuk melakukan konfigurasi atas hasil penelitian yang didapatkan dari beda tempat, sehingga dapat memperkuat hasil penelitian dengan pendekatan eksploitasi hasil penelitian secara mendalam.

Uji *independent sample T test* digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata antara dua kelompok sample yang tidak berhubungan. Jika ada perbedaan maka rata-rata mana yang lebih tinggi. sebelum dilakukan uji t test (*independent sample t test*) sebelumnya dilakukan uji kesamaan varian (homogenitas) dengan F test (*Levene's test*), artinya jika varian sama maka menggunakan equal variance assumed (diasumsikan varian berbeda) Prayitno (2010). Langkah-langkah Uji F (Prayitno, 2010) : a) Menentukan Hipotesis Ho : kedua varian adalah sama (varian kelompok 1 dan kelompok 2 adalah sama) Ha : kedua varian adalah berbeda (varian kelompok 1 dan kelompok 2 adalah berbeda) b) Kriteria pengujian (berdasarkan signifikasi) Ho diterima jika signifikasi > 0.05 Ho ditolak jika signifikasi < 0.05 Setelah melakukan tahap uji kesamaan varian (*homoginetas*) dengan F test dapat diketahui variabel yang memiliki varian yang sama atau berbeda. Uji t test (*independent sample t test*) dapat dilaksanakan dengan menggunakan asumsi dari hasil uji F test (*Levene's Test*) , dengan menggunakan *Equal variances assumed* dan *equal variances not assumend*. Independent sample t test digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata dua kelompok sampel yang tidak berhubungan (Santoso (2010).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan ini menguraikan dan menjabarkan dalam hal-hal yang melatarbelakangi dan tujuan penelitian yang dilakukan. Secara rinci bab hasil penelitian dan pembahasan mencakup penjabaran: identitas responden, deskripsi variabel, uji asumsi, uji validitas dan reliabilitas, pengujian hipotesis dan pengaruh total variabel penelitian. Uraian bab hasil penelitian dan pembahasan dapat disajikan pada Gambar 4.1.



Gambar 4. 1 Piktografis Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Data penelitian diperoleh dari hasil pengumpulan wawancara atau observasi responden melalui survei kuesioner kepada terkait yang terfokus dalam masalah penelitian. Pengumpulan dan penyebaran kuesioner dilakukan oleh surveyor secara profesional dan teliti secara langsung di lapangan yang selanjutnya dilakukan pengumpulan kembali kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 440 responden yang terdiri dari 220 kepala desa dan sekretaris desa di Provinsi Aceh dan 220 kepala desa dan sekretaris desa di Provinsi Jawa Tengah tetapi hanya 438 responden yang mengembalikan kuesioner, terdiri dari 220 responden di Provinsi Aceh dan 218 responden di Provinsi Jawa Tengah, dengan *response rate* sebesar $(438/440) \times 100\% = 99,5\%$. Jumlah kuesioner yang dapat digunakan atau memenuhi standar kriteria dalam penelitian berjumlah 427, terdiri dari 217 responden di Provinsi Aceh dan sebanyak 209 responden di Provinsi Jawa Tengah sehingga *usable response rate* sebesar $(427/440) \times 100\% = 97,04\%$. Sebagian responden tidak mengembalikan kuesioner dengan alasan tidak mau mengisi kuesioner, sedangkan alasan kuesioner tidak dapat digunakan adalah karena responden tidak mengisi data dan jawaban dengan lengkap.

4.1.1. Peta Sebaran Responden

Peta sebaran responden pada studi ini diambil dari dua provinsi yaitu Provinsi Aceh dan Provinsi Jawa Tengah. Responden di Provinsi Aceh sebanyak 217 responden yang tersebar di 7 Kabupaten. Sedangkan Responden Provinsi Jawa Tengah Sebanyak 209 Responden yang tersebar di 7 Kabupaten. Rincian sebaran responden, lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4. 1 Peta Sebaran Responden

No	Provinsi Aceh			Provinsi Jawa Tengah		
	Kabupaten	Responden	Frekuensi (%)	Kabupaten	Responden	Frekuensi (%)
1	Aceh Selatan	29	13,4	Kendal	35	16,8
2	Aceh Tenggara	35	16,6	Banyumas	28	14,4
3	Aceh Barat	29	13,54	Kebumen	27	14,4
4	Aceh Singkil	22	10,6	Klaten	26	14,4
5	Gayo Lues	42	18,5	Karangany ar	30	14,4
6	Aceh jaya	29	13,4	Sragen	31	14,9
7	Nagan Raya	31	13,9	Grobogan	32	15,3
JUMLAH		217	100	JUMLAH	209	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4.1. Menunjukkan bahwa penyebaran responden penelitian di Provinsi Aceh paling banyak berasal dari Kabupaten Gayo Lues Sebesar 18,5% dan Aceh Singkil paling sedikit dengan persentase sebesar 10,6% dengan total jumlah 217 responden. Selanjutnya penyebaran responden di Provinsi Jawa Tengah dari total jumlah 209 responden didominasi oleh Kabupaten Kendal Sebesar 16,8% dan persentase penyebaran minimum ada Kabupaten Banyumas, Kebumen, Klaten dan Karanganyar dengan persentase sebesar 14,4%. Tabel 4.1 juga menunjukkan bahwa penyebaran responden di Provinsi Aceh dan di Provinsi Jawa Tengah memiliki selisih persentase yang tidak begitu besar, ini menandakan bahwa penyebaran responden penelitian hampir merata di setiap daerah baik di Provinsi Aceh maupun di Provinsi Jawa Tengah.

4.1.2. Kriteria Jabatan, Pendidikan dan Masa Kerja

Sumber daya manusia dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan masa jabatan yang lebih lama diharapkan memiliki kapasitas pengetahuan dan

pengalaman yang lebih luas dalam mendukung keberhasilan organisasi pemerintah tingkat desa. Pendidikan dan masa jabatan berperan dalam menentukan kapabilitas perangkat desa dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada keberhasilan organisasi pemerintah tingkat desa tersebut sehingga pendidikan merupakan tahapan sumber daya manusia dalam meningkatkan pengetahuan sedangkan pengalaman kerja merupakan salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja Organisasi yang berkelanjutan (Rosanti 2022).

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 217 responden di Provinsi Aceh dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan Kepala desa dominan lulusan pendidikan SMP dan sekretaris desa paling banyak hanya lulusan pendidikan SMA. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan organisasi pemerintah tingkat desa masih rendah. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4. 2 Kriteria Jabatan, Pendidikan dan Masa Kerja Responden Provinsi Aceh

Jabatan	Pendidikan	Masa Kerja (Periode)					TOTA	
		1	2	3	4	5	L	
Kepala Desa	SMP	Σ	31	15	10	8	1	65
			14,3				0,5	
		%	6,9%	4,6%	3,7%		%	30,0%
	SMA	Σ	5	2	0	0	0	7
			2,3%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0	
		%					%	3,2%
	Sarjana	Σ	21	9	2	4	1	37
			9,7%	4,1%	0,9%	1,8%	0,5	
		%					%	17,1%
	S2	Σ	0	0	0	0	0	0
%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	
Sekretaris Desa	SMP	Σ	0	1	1	2	0	4
			0%	0,5%	0,5%	0,9%	0,0	
	%					%	1,8%	
	SMA	Σ	10	19	18	6	1	54

Jabatan	Pendidikan	Masa Kerja (Periode)					TOTAL L
		1	2	3	4	5	
						0,5	
	%	4,6%	8,8%	8,3%	2,8%	%	24,9%
	Σ	12	16	14	8	0	50
	Sarjana					0,0	
	%	5,5%	7,4%	6,5%	3,7%	%	23,0%
	Σ	0	0	0	0	0	0
	S2						
	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Σ	81	62	45	26	3	217
TOTAL		37,3	28,6	20,7	12,0	1,4	
	%	%	%	%	%	%	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4.2. menunjukkan bahwa dominasi tingkat pendidikan pada jabatan kepala desa adalah pendidikan SMP dengan masa kerja paling banyak 1 periode sebanyak 31 responden dan sebanyak 21 pejabat kepala desa berpendidikan sarjana dengan masa kerja 1 periode. Hal ini menunjukkan bahwa jabatan kepala desa paling banyak diduduki oleh sumber daya manusia yang berpendidikan SMP dan Sarjana dengan masa jabatan 1 periode. Hal ini sesuai dengan syarat untuk menjadi kepala desa di dalam undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa, yaitu syarat minimum untuk menjadi kepala desa adalah berpendidikan SMP. Artinya di Provinsi Aceh jabatan kepala desa masih menggunakan UU No 6 Tahun 2014 sebagai dasar menentukan syarat minimum pendidikan bagi calon kepala desa tanpa melihat pentingnya indikator pendidikan bagi seorang kepala desa.

Jabatan sekretaris desa di dominasi paling banyak memiliki pendidikan SMA sebesar 24,9% dalam masa jabatan 2 sampai 3 periode dan jabatan sekretaris desa dengan tingkat pendidikan Sarjana memiliki jumlah persentase sebesar 23,0%. Kebanyakan jabatan sekretaris desa banyak yang memiliki tingkat pendidikan SMA atau Sarjana dikarenakan sebagian besar sekretaris desa bersifat administratif dan

beberapa tetap sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini menggambarkan bahwa jabatan sebagai sekretaris desa jauh lebih panjang dibandingkan dengan kepala desa. Masih terdapat sebanyak 1,8% sekretaris desa yang masih berpendidikan SMP di Provinsi Aceh.

Hasil penelitian pendidikan dan masa jabatan kepala desa dan sekretaris desa di Provinsi Jawa Tengah sebanyak 209 responden terbanyak memiliki tingkat pendidikan Strata 1 atau Sarjana. Ada juga Kepala Desa di Provinsi Jawa Tengah yang merupakan lulusan Magister, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4. 3 Kriteria Jabatan, Pendidikan dan Masa Kerja Responden Provinsi Jawa Tengah

Jabatan	Pendidikan	Masa Kerja (Periode)					TOTA		
		1	2	3	4	5	L		
Kepala Desa	SMP	∑	6	0	2	0	0	8	
		%	2,9%	0,0%	1,0%	0,0%	%	3,8%	
	SMA	∑	14	13	9	8	2	46	
		%	6,7%	6,2%	4,3%	3,8%	%	22,0%	
	Sarjana	∑	20	21	5	3	0	49	
		%	9,6%	10,0%	2,4%	1,4%	%	23,4%	
	S2	∑	2	0	0	0	0	2	
		%	1%	0%	0%	0%	0%	1%	
	Sekretaris Desa	SMP	∑	0	0	1	1	0	2
			%	0,0%	0,0%	0,5%	0,5%	%	1,0%
SMA		∑	11	9	7	9	3	39	
		%	5,3%	4,3%	3,3%	4,3%	%	18,7%	
Sarjana		∑	18	18	21	6	0	63	
		%	8,6%	8,6%	10,0%	2,9%	%	30,1%	
S2		∑	0	0	0	0	0	0	
		%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	

Jabatan	Pendidikan	Masa Kerja (Periode)					TOTAL
		1	2	3	4	5	L
	Σ	71	61	45	27	5	209
TOTAL		34,0	29,2	21,5	12,9	2,4	
	%	%	%	%	%	%	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.3. dapat dijelaskan bahwa di Provinsi Jawa Tengah jabatan kepala desa didominasi sebanyak 23,4% berpendidikan sarjana dan 22% berpendidikan SMA dengan masa jabatan 1 sampai 2 periode. Hal ini menunjukkan bahwa kepala desa di Provinsi Jawa Tengah telah memenuhi bahkan memiliki tingkat yang lebih tinggi dari syarat minimum yang disyaratkan dalam undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa, bahwa syarat minimum bagi kepala desa adalah berpendidikan SMP. Provinsi Jawa Tengah dalam pemilihan jabatan kepala desa, sudah melihat pentingnya faktor pendidikan bagi calon pemimpin desa. Dimana tingkat pendidikan merupakan faktor penting dalam mengukur pengetahuan calon kepala desa. Selanjutnya tingkat pendidikan kepala desa paling sedikit 1% berpendidikan Magister dan kepala desa yang berpendidikan SMP hanya 3,8% dari total 209 responden. Hal ini menunjukkan bahwa peran pendidikan seorang pejabat kepala desa memperkuat dalam meningkatkan kinerja organisasi di Provinsi Jawa Tengah dibandingkan dari Provinsi Aceh.

Jabatan sekretaris desa di Provinsi Jawa Tengah didominasi berpendidikan Sarjana sebesar 23,9% dan 18,7% berpendidikan SMA. Ini menegaskan bahwa tingkat sekretaris sudah melihat peran penting sebuah pendidikan dalam menjabat di organisasi pemerintahan tingkat desa dan sebagian besar Sekretaris Desa di Provinsi Jawa Tengah Berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN). Namun masih

terdapat sebesar 1% sekretaris desa yang memiliki tingkat pendidikan SMP. Hal tersebut dikarenakan regulasi yang ada apabila seorang kepala desa dapat melakukan rekrutmen terhadap sekretaris yang sudah menjadi ASN sesuai dengan kebutuhan organisasi pemerintahan tingkat desa tersebut dengan syarat pendidikan minimum SMP sehingga dampak akan hal tersebut sekretaris desa ada yang menjabat 3 sampai 4 Periode.

4.1.3. Kriteria Jabatan, Umur dan masa Kerja Responden

Kriteria responden terhadap jabatan, umur dan masa kerja merupakan faktor utama dalam menentukan kesuksesan organisasi. Hal ini dijelaskan dalam penelitian Naseem, Lin et al. (2019) menyatakan bahwa umur dan masa kerja sangat mempengaruhi kinerja organisasi, dimana semakin tinggi umur seseorang maka semakin dewasa dan juga semakin berpengalaman, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Untuk melihat jawaban responden terhadap umur dan masa kerja atas jabatan kepala desa dan sekretaris desa di Provinsi Aceh dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4. 4 Kriteria Jabatan, Umur dan Masa Kerja Responden Provinsi Aceh

Jabatan	Umur	Masa Kerja (Periode)					TOTA	
		1	2	3	4	5	L	
		Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	
Kepala Desa	25-35	Σ	9	6	3	0	0	18
		%	4,1%	2,8%	1,4%	0,0%	%	8,3%
	35-45	Σ	14	7	5	4	0	30
		%	6,5%	3,2%	2,3%	1,8%	%	13,8%
	45-55	Σ	31	9	4	3	2	49
		%	14,3%	4,1%	1,8%	1,4%	%	22,6%

Jabatan	Umur	Masa Kerja (Periode)					TOTA	
		1	2	3	4	5	L	
		Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	
Sekretaris Desa	>55	Σ	5	3	2	1	1	12
		%	2%	1%	1%	0%	0%	6%
	25-35	Σ	4	3	1	6	0	14
		%	1,8%	1,4%	0,5%	2,8%	0,0%	6,5%
	35-45	Σ	10	21	13	3	0	47
		%	4,6%	9,7%	6,0%	1,4%	0,0%	21,7%
	45-55	Σ	10	4	6	13	0	33
		%	4,6%	1,8%	2,8%	6,0%	0,0%	15,2%
	>55	Σ	0	4	3	5	2	14
		%	0%	1,8%	1%	3,0%	1%	6%
	TOTAL	Σ	83	57	37	35	5	217
		%	%	%	%	%	%	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Data pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa umur 45-55 tahun mendominasi pada jabatan kepala desa di Provinsi Aceh dengan persentase sebesar 22,6%, sedangkan untuk jabatan sekretaris desa paling banyak umur 35-45 tahun dengan presentase 21,7%. Selain itu masa kerja kepala desa paling banyak adalah 1 periode atau setara dengan 5 tahun masa kerja. Sedangkan masa kerja sekretaris desa paling banyak adalah 2 periode. Hal ini terjadi karena perbedaan dalam pemilihan kepala desa dan sekretaris desa, kepala desa dilaksanakan pemilihan secara langsung oleh warga sehingga tingkat kepercayaan masyarakat sangat menentukan masa kerja perangkat desa. Sedangkan untuk sekretaris desa dipilih melalui pemilihan Calon Pegawai negeri Sipil (CPNS) sehingga paling banyak sekretaris desa memiliki umur yang tergolong produktif yaitu 35-45 tahun sehingga dapat menjabat selama 2 periode.

Hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa kepala desa yang memiliki masa jabatan yang cenderung lebih cepat dengan rasio umur 45-50 tahun keatas, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan masyarakat untuk kepala desa yang menduduki jabatan masih sangat rendah, ini terbukti bahwa hanya sedikit kepala desa yang menjabat sampai 5 periode dengan besar persentase 2,3%. Sedangkan untuk jabatan sekretaris desa cenderung memiliki umur lebih muda dibandingkan dengan kepala desa dan hanya sebesar 1% sekretaris desa yang memiliki umur diatas 55 tahun dengan masa kerja 5 periode.

Perbandingan terhadap karakteristik responden di Provinsi Aceh dengan di Provinsi Jawa Tengah memiliki perbedaan yang cukup signifikan, dimana kepala desa dan sekretaris desa di Provinsi Jawa Tengah cenderung memiliki umur lebih muda dibandingkan dengan kepala desa dan sekretaris desa di Provinsi Aceh. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4. 5 Kriteria Jabatan, Umur dan masa Kerja Responden Provinsi Jawa Tengah

Jabatan	Umur	Masa Kerja (Periode)					TOTAL		
		1	2	3	4	5			
		∑	∑	∑	∑	∑	∑		
Kepala Desa	25-35	∑	19	3	0	0	0	22	
		%	9,1%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	10,5%	
	35-45	∑	15	12	7	0	0	34	
		%	7,2%	5,7%	3,3%	0,0%	0,0%	16,3%	
	45-55	∑	8	15	6	3	0	32	
		%	3,8%	7,2%	2,9%	1,4%	0,0%	15,3%	
	>55	∑	4	9	1	0	3	17	
		%	2%	4%	0%	0%	1%	8%	
		25-35	∑	14	11	6	0	0	31

Jabatan	Umur		Masa Kerja (Periode)					TOTAL
			1	2	3	4	5	L
			Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ
Sekretaris Desa		%	6,7%	5,3%	2,9%	0,0%	0,0%	14,8%
		Σ	6	12	11	4	0	33
	35-45	%	2,9%	5,7%	5,3%	1,9%	0,0%	15,8%
		Σ	13	8	6	5	2	34
	45-55	%	6,2%	3,8%	2,9%	2,4%	1,0%	16,3%
		Σ	0	0	0	4	2	6
	>55	%	0%	0%	0%	2%	1%	3%
		Σ	79	70	37	16	7	209
	TOTAL	Σ	37,8%	33,5%	17,7%	7,7%	3,3%	100%
		%						

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Data pada Tabel 4.5 menggambarkan bahwa di Provinsi Jawa Tengah jabatan Kepala Desa paling banyak di rasio umur 35-45 tahun dengan persentase sebanyak 16,3% dan yang paling sedikit umur kepala desa di rasio >55 Tahun dengan persentase hanya 8%. Untuk masa jabatan Kepala Desa di Provinsi Jawa Tengah didominasi masa kerja 1 periode dengan persentase 37,8% sedangkan masa kerja 5 periode merupakan masa jabatan paling sedikit dengan presentase 3,3%. Hal ini menggambarkan bahwa di Provinsi Jawa Tengah transformasi dan regulasi pergantian kepemimpinan kepala desa dalam faktor umur dan masa kerja lebih baik dibandingkan dengan di Provinsi Aceh.

Jabatan sekretaris desa di Provinsi Jawa Tengah paling banyak dijabat umur 45-55 Tahun dengan persentase 16,3% dan masa jabatan 1 periode atau 5 tahun masa kerja sebanyak 6,2%. Sedangkan jabatan Sekretaris desa paling sedikit memiliki umur >55 Tahun dengan presentase 3% dan dengan masa kerja 5 periode

dengan presentase 2% saja. Hal ini menunjukkan bahwa jabatan sekretaris desa di Provinsi Jawa Tengah memiliki regulasi transformasi yang lebih baik dibandingkan jabatan sekretaris desa di Provinsi Aceh. Dengan usia yang lebih muda dan masa jabatan yang lebih cepat menjadikan regulasi transformasi menjadi lebih sehat di dalam organisasi pemerintahan tingkat desa tersebut.

4.1.4. Kriteria Jabatan, Pendidikan dan Umur

Keterkaitan tingkat pendidikan dan umur menjadi faktor penentu kompetensi pejabat dalam penyelenggaraan organisasi. Selain itu sebagian besar kepala desa dan sekretaris desa di Provinsi Aceh dan di Provinsi Jawa Tengah telah memenuhi syarat sesuai dengan amanat dalam undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa bahwa umur minimal kepala desa adalah 25 tahun dengan tingkat pendidikan minimal SMP. Selain ini hasil penelitian yang dilakukan oleh Karadag (2017) dan Naseem, Lin et al. (2019) menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan umur merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kinerja organisasi. Untuk melihat kriteria jabatan, pendidikan dan umur dari responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6.

**Tabel 4. 6 Kriteria Jabatan, Pendidikan dan Umur
Provinsi Aceh**

Jabatan	Pendidikan	Umur (Tahun)				TOTAL	
		25-35	35-45	45-55	>55		
		∑	∑	∑	∑	∑	
Kepala Desa	SMP	∑	18	22	14	11	65
		%	8,3%	10,1%	6,5%	5,1%	30,0%
	SMA	∑	4	2	1	0	7
		%	1,8%	0,9%	0,5%	0,0%	3,2%
	Sarjana	∑	23	11	2	1	37
		%	10,6%	5,1%	0,9%	0,5%	17,1%
	S2	∑	0	0	0	0	0

Jabatan	Pendidikan	Umur (Tahun)				TOTAL	
		25-35	35-45	45-55	>55		
		∑	∑	∑	∑		
	%	0%	0%	0%	0%	0%	
Sekretaris Desa	SMP	∑	16	20	9	9	54
		%	7,4%	9,2%	4,1%	4,1%	24,9%
	SMA	∑	2	2	0	0	4
		%	0,9%	0,9%	0,0%	0,0%	1,8%
	Sarjana	∑	21	16	11	2	50
		%	9,7%	7,4%	5,1%	0,9%	23,0%
	S2	∑	0	0	0	0	0
		%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL		∑	84	73	37	23	217
		%	38,7%	33,6%	17,1%	10,6%	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa jabatan kepala desa di Provinsi Aceh paling banyak memiliki tingkat pendidikan SMP dengan persentase 30% dengan dominasi umur 25-35 Tahun dengan persentase 38,7%. Hal ini disebabkan oleh adanya regulasi yang diatur dalam amanat Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 yang menyatakan persyaratan minimum tingkat pendidikan jabatan kepala desa adalah SMP dan minimum berumur 25 Tahun. Sedangkan ada beberapa kepala desa yang memiliki tingkat pendidikan sampai Strata 1 atau Sarjana dengan presentase 17,1% dengan rasio umur 25-35 Tahun. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa masyarakat yang menyadari bahwa tingkat pendidikan itu penting bagi seorang pemimpin pemerintahan tingkat desa.

Jabatan Sekretaris Desa di provinsi Aceh berdasarkan data pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan hampir sama dengan kepala desa yaitu paling banyak berpendidikan SMP dan Sarjana yaitu 24,9% dan 23%. Namun dalam rasio umur mengalami perbedaan diman Sekretaris desa dengan tingkat

pendidikan SMP banyak yang berusia 35-45 tahun dengan presentase 9,2% sedangkan untuk tingkat pendidikan Sarjana jauh lebih banyak di umur antara 25-35 tahun dengan presentase 9,7% dan dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang sama dengan kepala desa, sekretaris desa memiliki rasio umur cenderung lebih muda. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi jabatan sekretaris desa di Provinsi lebih cepat dikarenakan jabatan sekretaris desa adalah jabatan yang didapatkan atas permintaan kepala desa terpilih atau ASN.

Selanjutnya untuk jabatan, pendidikan dan umur di Provinsi Jawa Tengah, secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut.

**Tabel 4. 7 Kriteria Jabatan, Pendidikan dan Umur
Provinsi Jawa Tengah**

Jabatan	Pendidikan	Umur (Tahun)				TOTAL	
		25-35	35-45	45-55	>55		
		Σ	Σ	Σ	Σ		
Kepala Desa	SMP	Σ	0	0	2	6	8
		%	0,0%	0,0%	1,0%	2,9%	3,8%
	SMA	Σ	14	21	4	6	45
		%	6,7%	10,0%	1,9%	2,9%	21,5%
	Sarjana	Σ	26	16	8	0	50
		%	12,4%	7,7%	3,8%	0,0%	23,9%
	S2	Σ	1	1	0	0	2
		%	0%	0%	0%	0%	1%
Sekretaris Desa	SMP	Σ	0	0	1	1	2
		%	0,0%	0,0%	0,5%	0,5%	1,0%
	SMA	Σ	17	8	11	3	39
		%	8,1%	3,8%	5,3%	1,4%	18,7%
	Sarjana	Σ	27	20	16	0	63
		%	12,9%	9,6%	7,7%	0,0%	30,1%
	S2	Σ	0	0	0	0	0
		%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL		Σ	85	66	42	16	209
		%	40,7%	31,6%	20,1%	7,7%	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Data pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan kepala desa di Provinsi Jawa Tengah paling banyak adalah Sarjana dan SMA dengan persentase 23,9% dan 21,5 %. Sedangkan rasio umur pejabat kepala desa paling banyak memiliki umur 25-35 Tahun untuk Sarjana dan umur 35-45 Tahun untuk SMA dengan persentase 12,4% dan 10%. Hal ini menunjukkan bahwa kepala desa yang memiliki umur lebih tua memiliki tingkat pendidikan yang cenderung lebih rendah, sedangkan bagi kepala desa yang memiliki umur lebih muda cenderung memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Ini menandakan bahwa masyarakat semakin sadar akan pentingnya tingkat pendidikan bagi pejabat pemerintahan di tingkat desa.

Tingkat pendidikan Sekretaris Desa di Provinsi Jawa Tengah hampir sama dengan kepala desa yaitu mayoritas berpendidikan Sarjana dan SMA dengan persentase 30,1% dan 18,7% dengan mayoritas umur antara 25-35 Tahun dengan persentase 12,9% dan 8,1%. Hal ini menggambarkan bahwa transformasi kepemimpinan dari tingkat pendidikan dan umur cenderung lebih baik di Provinsi Jawa Tengah dibandingkan kepala desa dan sekretaris desa di Provinsi Aceh.

4.1.5. Kriteria Jabatan, Jenis Kelamin dan Masa Kerja

Perangkat desa dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi diharapkan memiliki pengetahuan dan kompetensi yang lebih luas dalam menjalankan pemerintahan di tingkat desa. Sedangkan jenis kelamin seseorang akan mempengaruhi pola berpikir seseorang dalam pengambilan keputusan. Tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang diharapkan mampu menjadi tolak ukur kompetensi pejabat dengan pola pikir yang dimiliki. Karakteristik pejabat desa berupa jenis kelamin dan masa kerja di Provinsi Aceh dan Provinsi Jawa Tengah

memiliki perbedaan yang cukup signifikan. Terutama pada jenis kelamin. Sedangkan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Naseem, Lin et al. (2019) menyatakan bahwa jenis kelamin dan lamanya masa kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Untuk melihat karakteristik jabatan, jenis kelamin dan masa kerja pada responden di Provinsi Aceh dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4. 8 Kriteria Jabatan, Jenis Kelamin dan masa Kerja Provinsi Aceh

Jabatan	Jenis Kelamin	Masa Kerja (Periode)					TOTAL	
		1	2	3	4	5	L	
		Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	
Kepala Desa	Laki-Laki	Σ	42	33	21	9	2	107
		%	19,4%	15,2%	9,7%	4,1%	0,9%	49,3%
	Perempuan	Σ	2	0	0	0	0	2
		%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%
Sekretaris Desa	Laki-Laki	Σ	38	21	29	9	0	97
		%	17,5%	9,7%	13,4%	4,1%	0,0%	44,7%
	Perempuan	Σ	5	5	1	0	0	11
		%	2,3%	2,3%	0,5%	0,0%	0,0%	5,1%
TOTAL	Σ	87	59	51	18	2	217	
	%	40,1%	27,2%	23,5%	8,3%	0,9%	100%	

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Pada tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa untuk Jabatan Kepala Desa dan Sekretaris Desa di dominasi berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 49,3% dan 44,7% dengan masa kerja paling banyak adalah satu periode dengan persentase 40,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pejabat desa di Provinsi Aceh menegakkan syariat islam di dalam pemerintahan, dimana kepemimpinan berjenis kelamin perempuan cenderung lebih minoritas dibandingkan dengan laki-laki bisa dilihat

hanya 2 kepala desa yang berjenis kelamin perempuan dan sekretaris desa hanya sebanyak 11 perempuan dari total responden sebanyak 217.

Selanjutnya untuk karakteristik pejabat desa di Provinsi Jawa Tengah dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut.

Tabel 4. 9 Kriteria Jabatan, Jenis Kelamin dan masa Kerja Provinsi Jawa Tengah

Jabatan	Jenis Kelamin	Masa Kerja (Periode)					TOT AL	
		1	2	3	4	5		
		Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	
Kepala Desa	Laki-Laki	Σ	31	28	15	9	3	86
		%	14,8%	13,4%	7,2%	4,3%	1,4%	41,1%
	Perempua n	Σ	12	5	2	0	0	19
		%	5,7%	2,4%	1,0%	0,0%	0,0%	9,1%
Sekretar is Desa	Laki-Laki	Σ	22	19	20	12	0	73
		%	10,5%	9,1%	9,6%	5,7%	0,0%	34,9%
	Perempua n	Σ	12	9	6	4	0	31
		%	5,7%	4,3%	2,9%	1,9%	0,0%	14,8%
TOTAL	Σ	77	61	43	25	3	209	
	%	36,8%	29,2%	20,6%	12,0%	1,4%	100%	

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4.9 menggambarkan karakteristik pejabat desa di Provinsi Jawa Tengah dimana terdapat 9.1% jabatan kepala desa di duduki oleh perempuan, sedangkan sekretaris desa sebanyak 14,8% adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa jabatan kepala desa dan sekretaris desa di Provinsi Jawa Tengah sudah memasukan kesamaan gender di dalam sistem pemerintahan. Gender tidak dilihat sebagai hambatan bagi seseorang yang memiliki kemampuan dan kompetensi untuk

menjabat baik sebagai kepala desa maupun sekretaris desa walaupun mayoritas kepala desa dan sekretaris desa masih berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 41,1% untuk kepala desa dan 34,9% untuk sekretaris desa. Tetapi, selisih yang tidak begitu jauh antara pejabat berjenis kelamin laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa di Provinsi Jawa Tengah mulai terbuka dengan masalah gender dalam pemerintahan dibandingkan dengan pejabat di Provinsi Aceh yang mayoritas muslim dan menerapkan syariat islam dalam bingkai berbangsa dan bernegara.

4.2. Deskripsi variabel

Kriteria rentang persepsi responden yang digunakan dalam studi ini sebanyak 3 persepsi, dengan variabel yang diteliti meliputi pembelajaran eksploitatif, kapabilitas pembelajaran eksploratif, kualitas proses perencanaan strategik, kinerja organisasi pemerintahan dan *Energizing Ulul Albab Intellectual*. Adapun interpretasi nilai dengan rentang 3 kriteria adalah a). 1 – 4 = kriteria rendah b). 4,1 – 7 = kriteria sedang c). 7,1 – 10 = kriteria tinggi (Ferdinand, 2006). Berdasarkan hasil penelitian dari dari kepala desa dan sekretaris desa di Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi Aceh dengan jumlah responden 427. Adapun deskripsi masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

4.2.1. Pembelajaran Eksploratif

Indikator variabel pembelajaran eksploratif yang dikembangkan dalam penelitian ini mencakup; proyek, program dan operasional. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa indeks variabel pembelajaran eksploratif masuk dalam kategori tinggi dan sedang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4. 10 Statistik Deskriptif Pembelajaran Eksploratif

No	Indikator	Indeks Rata-Rata			
		Aceh		Jawa Tengah	
		Indeks	Nilai	Indeks	Nilai
1	Projek	6,7	Sedang	7,2	Tinggi
2	Program	6,4	Sedang	6,6	Sedang
3	Operasional	6,6	Sedang	6,9	Sedang
Rata-rata Indeks		6,56		6,9	

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa indeks rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 6,56 di Provinsi Aceh dan 6,9 di Provinsi Jawa Tengah. Adapun rincian indeks rata-rata jawaban responden masing-masing indikator di Provinsi Aceh adalah sebagai berikut: projek sebesar 6,7; program sebesar 6,4; dan operasional sebesar 6,6. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pembelajaran eksploratif pada responden terkait proyek, program dan operasional memiliki kriteria yang *sedang*. Sedangkan rincian indeks rata-rata jawaban responden masing-masing indikator di Provinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut: projek sebesar 7,2; program sebesar 6,6; dan operasional sebesar 6,9. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pembelajaran eksploratif pada responden terkait proyek, program dan operasional memiliki kriteria yang *sedang*. Data tersebut menunjukkan bahwa indicator projek memiliki indeks rata-rata yang paling tinggi di pembelajaran eksploratif sehingga kondisi tersebut merupakan kekuatan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Tabel 4. 11 Deskriptif Pembelajaran Eksploratif

No	Indikator	Temuan	
		Aceh	Jawa Tengah
1	Projek	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sering mempelajari aturan tentang tugas dan fungsi pimpinan desa. 2. Sering mempelajari evaluasi pekerjaan. 3. Sering mempelajari SOP Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sering mempelajari aturan tentang tugas dan fungsi pimpinan desa. 2. Sering mempelajari evaluasi pekerjaan. 3. Sering mempelajari SOP Kerja. 4. Sering mendapatkan pelatihan pengelolaan desa mandiri.
2	Program	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelolaan dana desa 2. Pembangunan infrastruktur desa 3. Pengembangan BUMDes 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelolaan dana desa 2. Pembangunan infrastruktur desa 3. Pengembangan BUMDes 4. Pembangunan Desa Sesuai Kearifan Lokal 5. Pemberdayaan Desa Wisata
3	Operasional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proses administrasi organisasi 2. Proses menjalin kerjasama dengan berbagai pihak yang terkait 3. Proses pelaporan program kerja 4. Proses penggunaan teknologi dan informasi, namun sulit digunakan karena, sebagian besar sulit terjangkau internet 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proses administrasi organisasi 2. Proses menjalin kerjasama dengan berbagai pihak yang terkait 3. Proses pelaporan program kerja. 4. Proses penggunaan teknologi dan informasi. 5. Proses pelaporan kinerja dan penilaian Desa Berbasis Teknologi yang real time

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Indikator projek baik di Provinsi Aceh maupun Provinsi Jawa Tengah yang memiliki nilai indeks paling tinggi dibandingkan program dan operasional,

menunjukkan bahwa proyek merupakan sumber utama dalam pembelajaran eksploratif bagi pejabat desa baik kepala desa maupun sekretaris desa. Indikator operasional memiliki nilai indeks lebih rendah dibandingkan proyek dan program, menunjukkan bahwa operasional dalam menjalankan pembelajaran eksploratif masih memerlukan perhatian khusus dari pemerintah.

4.2.2. Pembelajaran Eksploitatif

Indikator variabel pembelajaran *eksploitatif* yang dikembangkan dalam penelitian ini mencakup; pembelajaran kognitif, pembelajaran perilaku, pembelajaran komunikasi dan pembelajaran kebaruan. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari jawaban responden, bahwa indeks variabel pembelajaran eksploitatif masuk dalam kategori tinggi. Untuk melihat hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4. 12 Statistik Deskriptif Pembelajaran Eksploitatif

No	Indikator	Indeks Rata-Rata			
		Aceh		Jawa Tengah	
		Indeks	Nilai	Indeks	Nilai
1	Pembelajaran Kognitif	7,7	Tinggi	7,8	Tinggi
2	Pembelajaran Perilaku	7,7	Tinggi	7,7	Tinggi
3	Pembelajaran Komunikasi	7,9	Tinggi	8,1	Tinggi
4	Pembelajaran Kebaruan	7,7	Tinggi	7,8	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa indeks rata-rata keseluruhan jawaban responden memiliki kriteria yang tinggi baik di Provinsi Aceh maupun di Provinsi Jawa Tengah. Adapun rincian indeks rata-rata jawaban responden masing-masing indikator di Provinsi Aceh adalah sebagai berikut: pembelajaran kognitif sebesar 7,7; pembelajaran perilaku sebesar 7,7; pembelajaran komunikasi sebesar 7,9; dan

pembelajaran kebaikan sebesar 7,7. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pembelajaran eksploitatif pada responden terkait pembelajaran kognitif, pembelajaran perilaku, pembelajaran komunikasi dan pembelajaran kebaruan memiliki kriteria yang *tinggi*. Sedangkan rincian indeks rata-rata jawaban responden masing-masing indikator di Provinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut: pembelajaran kognitif sebesar 7,8; pembelajaran perilaku sebesar 7,7; pembelajaran komunikasi sebesar 8,1; dan pembelajaran kebaruan sebesar 7,8. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pembelajaran eksploitatif pada responden terkait pembelajaran kognitif, pembelajaran perilaku, pembelajaran komunikasi dan pembelajaran kebaruan memiliki kriteria yang *tinggi*.

Tabel 4. 13 Deskriptif Pembelajaran Eksploitatif

No	Indikator	Temuan	
		Aceh	Jawa Tengah
1	Pembelajaran Kognitif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengumpulan data secara sistematis 2. Penggunaan waktu secara efektif dan efisien 3. Selalu fokus pada setiap pekerjaan 4. Selalu terbuka dalam penyelenggaraan organisasi 5. Selalu memanfaatkan jaringan dalam berbagi ilmu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengumpulan data secara sistematis 2. Penggunaan waktu secara efektif dan efisien 3. Selalu fokus pada setiap pekerjaan 4. Selalu terbuka dalam penyelenggaraan organisasi. 5. Selalu memanfaatkan jaringan dalam berbagi ilmu. 6. Ada aktivitas musyawarah dalam menentukan ide
2	Pembelajaran Perilaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan cara kerja 2. Mengikuti pelatihan yang diadakan organisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan cara kerja 2. Mengikuti pelatihan yang diadakan organisasi

No	Indikator	Temuan	
		Aceh	Jawa Tengah
		3. Selalu berdiskusi untuk saling berbagi pengetahuan	3. Selalu berdiskusi untuk saling berbagi pengetahuan
		4. Selalu belajar untuk bertindak rasional dalam bekerja.	4. Selalu belajar untuk bertindak rasional dalam bekerja.
3	Pembelajaran Komunikasi	1. Media massa/on line 2. Menanggapi setiap ada pendapat dari warga 3. Menjalin komunikasi dengan <i>stakeholder</i> 4. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait	1. Media massa/on line 2. Menanggapi setiap ada pendapat dari warga 3. Menjalin komunikasi dengan <i>stakeholder</i> 4. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait
4	Pembelajaran Kebaruan	1. Bekerja sama dengan orang berpengalaman 2. Bekerja sama dan belajar dengan akademisi 3. Selalu menggunakan teknologi <i>up to date</i> dalam bekerja 4. Selalu mengikuti training atau study banding	1. Bekerja sama dengan orang berpengalaman 2. Bekerja sama dan belajar dengan akademisi 3. Selalu menggunakan teknologi <i>up to date</i> dalam bekerja 4. Selalu mengikuti training atau study banding

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Indikator pembelajaran komunikasi baik di Provinsi Aceh maupun Provinsi Jawa Tengah memiliki nilai indeks paling tinggi dibandingkan pembelajaran lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pembelajaran komunikasi memiliki peran penting dalam pembelajaran eksploitatif bagi pejabat desa baik kepala desa maupun sekretaris desa. Indikator pembelajaran perilaku memiliki nilai indeks lebih rendah

dibandingkan pembelajaran lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pembelajaran perilaku lebih sulit dijalankan dalam pembelajaran eksploitatif.

4.2.3. Kualitas Proses Perencanaan Strategik

Indikator variabel pembelajaran proses perencanaan strategik yang dikembangkan dalam penelitian ini mencakup; penyesuaian regulasi, lingkungan dan kemudahan dalam implementasi. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari jawaban responden, bahwa indeks variabel proses perencanaan strategik masuk dalam kategori tinggi. Untuk melihat hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4. 14 Statistik Deskriptif Proses Perencanaan Strategik

No	Indikator	Indeks Rata-Rata			
		Aceh		Jawa Tengah	
		Indeks	Nilai	Indeks	Nilai
1	Menyesuaikan Amanat Regulasi	7,7	Tinggi	7,8	Tinggi
2	Analisis Faktor Lingkungan	7,9	Tinggi	7,9	Tinggi
3	Program Mudah diImplementasikan	7,9	Tinggi	7,9	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa indeks rata-rata keseluruhan jawaban responden memiliki kriteria yang tinggi baik di Provinsi Aceh maupun di Provinsi Jawa Tengah. Adapun rincian indeks rata-rata jawaban responden masing-masing indikator di Provinsi Aceh adalah sebagai berikut: Menyesuaikan Amanat Regulasi sebesar 7,7; Analisis Faktor Lingkungan sebesar 7,9 dan Program Mudah diImplementasikan sebesar 7,9. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses perencanaan strategik pada responden terkait Menyesuaikan Amanat Regulasi, Analisis Faktor Lingkungan dan Program Mudah diImplementasikan memiliki

kriteria yang *tinggi*. Sedangkan rincian indeks rata-rata jawaban responden masing-masing indikator di Provinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut: : Menyesuaikan Amanat Regulasi sebesar 7,8; Analisis Faktor Lingkungan sebesar 7,9 dan Program Mudah diImplementasikan sebesar 7,9. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses perencanaan strategik pada responden terkait Menyesuaikan Amanat Regulasi, Analisis Faktor Lingkungan dan Program Mudah diImplementasikan memiliki kriteria yang *tinggi*.

Tabel 4. 15 Deskriptif Proses Perencanaan Strategik

No	Indikator	Temuan	
		Aceh	Jawa Tengah
1	Menyesuaikan Amanat Regulasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partisipasi masyarakat 2. Kurangnya pengetahuan dari perangkat desa 3. Minimnya jumlah sumber daya manusia 4. Rendahnya skill dalam menggunakan dana desa 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partisipasi masyarakat 2. Kurangnya pengetahuan dari perangkat desa 3. Minimnya jumlah sumber daya manusia 4. Rendahnya skill dalam menggunakan dana desa
2	Analisis Faktor Lingkungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isu-isu strategis yang sedang berkembang 2. Kualitas dan Kuantitas SDM 3. Perencanaan yang tidak dijalankan pada tahun sebelumnya 4. Kebutuhan masyarakat. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isu-isu strategis yang sedang berkembang 2. Kualitas dan Kuantitas SDM 3. Perencanaan yang tidak dijalankan pada tahun sebelumnya 4. Kebutuhan masyarakat.
3	Program Mudah diimplementasikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program sesuai kebutuhan masyarakat 2. SDM yang dimiliki berkualitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program sesuai kebutuhan masyarakat 2. SDM yang dimiliki berkualitas

No	Indikator	Temuan	
		Aceh	Jawa Tengah
		3. Memiliki anggaran untuk melaksanakan 4. Program sesuai dengan visi dan misi kepala desa.	3. Memiliki anggaran untuk melaksanakan 4. Program sesuai dengan visi dan misi kepala desa.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Indikator analisis faktor lingkungan dan program yang mudah diimplementasikan baik di Provinsi Aceh maupun Provinsi Jawa Tengah memiliki nilai indeks paling tinggi dibandingkan menyesuaikan amanat regulasi. Hal ini menunjukkan bahwa melakukan analisis faktor lingkungan dan membuat program yang mudah untuk diimplementasikan lebih mudah daripada menyesuaikan amanat regulasi organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

4.2.4. *Energizing Ulul Albab Intellectual*

Indikator variabel *Energizing Ulul Albab Intellectual* yang dikembangkan dalam penelitian ini mencakup; memiliki pengetahuan luas berbasis teknologi, bijaksana dalam mengambil keputusan, responsif terhadap masalah, istiqomah dalam menyampaikan kebenaran dan memiliki integritas yang dapat menginspirasi. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari jawaban responden, bahwa indeks variabel *Ulul Albab Intellectual* masuk dalam kategori tinggi. Untuk melihat hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4. 16 Statistik Deskriptif Energizing Ulul Albab Intellectual

No	Indikator	Indeks Rata-Rata			
		Aceh		Jawa Tengah	
		Indeks	Nilai	Indeks	Nilai
1	Memiliki Pengetahuan Luas Berbasis teknologi	7,9	Tinggi	7,9	Tinggi

No	Indikator	Indeks Rata-Rata			
		Aceh		Jawa Tengah	
		Indeks	Nilai	Indeks	Nilai
2	Bijaksana dalam mengambil keputusan	7,7	Tinggi	7,9	Tinggi
3	Responsif terhadap masalah	7,9	Tinggi	8,0	Tinggi
4	Istiqomah dalam menyampaikan kebenaran	7,7	Tinggi	7,8	Tinggi
5	Memiliki integritas yang dapat menginspirasi	7,9	Tinggi	7,8	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa indeks rata-rata keseluruhan jawaban responden memiliki kriteria yang tinggi baik di Provinsi Aceh maupun di Provinsi Jawa Tengah. Adapun rincian indeks rata-rata jawaban responden masing-masing indikator di Provinsi Aceh adalah sebagai berikut: Memiliki Pengetahuan Luas Berbasis teknologi sebesar 7,9; Bijaksana dalam mengambil keputusan sebesar 7,7; Responsif terhadap masalah sebesar 7,9; Istiqomah dalam menyampaikan kebenaran sebesar 7,7 dan Memiliki integritas yang dapat menginspirasi sebesar 7,9. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses perencanaan strategik pada responden terkait Memiliki Pengetahuan Luas Berbasis teknologi, Bijaksana dalam mengambil keputusan, Responsif terhadap masalah, Istiqomah dalam menyampaikan kebenaran dan Memiliki integritas yang dapat menginspirasi memiliki kriteria yang *tinggi*. Sedangkan rincian indeks rata-rata jawaban responden masing-masing indikator di Provinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut: : Memiliki Pengetahuan Luas Berbasis teknologi sebesar 7,9; Bijaksana dalam mengambil keputusan sebesar 7,7; Responsif terhadap masalah sebesar 7,9;

Istiqomah dalam menyampaikan kebenaran sebesar 7,7 dan Memiliki integritas yang dapat menginspirasi sebesar 7,9. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses perencanaan strategik pada responden terkait Memiliki Pengetahuan Luas Berbasis teknologi, Bijaksana dalam mengambil keputusan, Responsif terhadap masalah, Istiqomah dalam menyampaikan kebenaran dan Memiliki integritas yang dapat menginspirasi memiliki kriteria yang *tinggi*.

Tabel 4. 17 Deskriptif Energizing Ulul Albab Intellectual

No	Indikator	Temuan	
		Aceh	Jawa Tengah
1	Memiliki Pengetahuan Luas Berbasis teknologi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan analisis potensi sumber daya 2. Pengetahuan tentang regulasi 3. Pengetahuan tentang program 4. Pengetahuan tentang manfaat dan implementasi Teknologi informasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan analisis potensi sumber daya 2. Pengetahuan tentang regulasi 3. Pengetahuan tentang program 4. Pengetahuan tentang manfaat dan implementasi Teknologi informasi.
2	Bijaksana dalam mengambil keputusan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keputusan yang diambil adil dan berdasarkan data aktual 2. Keputusan yang diambil sesuai rencana yang disepakati bersama 3. Memprioritaskan efektifitas, efisiensi dan kebutuhan masyarakat. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keputusan yang diambil adil dan berdasarkan data aktual 2. Keputusan yang diambil sesuai rencana yang disepakati bersama 3. Memprioritaskan efektifitas, efisiensi dan kebutuhan masyarakat.
3	Responsif terhadap masalah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan edukasi kepada masyarakat 2. Cepat memberikan membantu masyarakat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan edukasi kepada masyarakat 2. Cepat memberikan membantu masyarakat

No	Indikator	Temuan	
		Aceh	Jawa Tengah
		3. Selalu melakukan koordinasi terhadap Dinas yang mengurus Desa 4. Selalu update dan merespon setiap informasi dan permasalahan yang ada di masyarakat.	3. Selalu melakukan koordinasi terhadap Dinas yang mengurus Desa 4. Selalu update dan merespon setiap informasi dan permasalahan yang ada di masyarakat.
4	Istiqomah dalam menyampaikan kebenaran	1. Sosialisasi dan edukasi program organisasi kepada masyarakat 2. Berperan aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan 3. Tanggap terhadap setiap permasalahan masyarakat 4. Mengikuti perubahan lingkungan internal dan eksternal.	1. Sosialisasi dan edukasi program organisasi kepada masyarakat 2. Berperan aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan 3. Tanggap terhadap setiap permasalahan masyarakat 4. Mengikuti perubahan lingkungan internal dan eksternal.
5	Memiliki integritas yang dapat menginspirasi	1. Selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan 2. Setiap permasalahan masyarakat diselesaikan dengan baik 3. Selalu Menyelesaikan permasalahan masyarakat 4. Selalu menepati janji yang pernah disampaikan kepada masyarakat.	1. Selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan 2. Setiap permasalahan masyarakat diselesaikan dengan baik 3. Selalu Menyelesaikan permasalahan masyarakat 4. Selalu menepati janji yang pernah disampaikan kepada masyarakat.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Indikator responsif dalam masalah di Provinsi Jawa Tengah memiliki nilai indeks paling tinggi dibandingkan indikator lainnya. Sedangkan indikator memiliki pengetahuan luas berbasis teknologi, responsif dalam masalah dan memiliki integritas yang dapat menginspirasi di Provinsi Aceh memiliki nilai sama tinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa responsif dalam masalah memiliki peran penting dalam *Energizing Ulul Albab Intellectual* bagi pejabat desa baik kepala desa maupun sekretaris desa dalam meningkatkan kinerja organisasi. Indikator istiqomah dalam menyampaikan kebenaran dan memiliki integritas yang dapat menginspirasi memiliki nilai indeks lebih rendah dibandingkan indikator lainnya di Provinsi Jawa Tengah tetapi masih dalam kategori tinggi. Sedangkan di Provinsi Aceh nilai indeks terendah yaitu bijaksana dalam mengambil keputusan dan istiqomah dalam menyampaikan kebenaran. Hal ini menunjukkan bahwa istiqomah dalam menyampaikan kebenaran lebih sulit dijalankan dalam membentuk *Energizing Ulul Albab Intellectual*.

4.2.5. Kinerja Organisasi

Indikator variabel kinerja organisasi yang dikembangkan dalam penelitian ini mencakup; kepuasan masyarakat, keterbukaan, kualitas manajemen, kreasi atas pekerjaan dan implementasi sasaran organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari jawaban responden, bahwa indeks variabel Kinerja organisasi masuk dalam kategori tinggi. Untuk melihat hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel 4. 18 Statistik Deskriptif Kinerja Organisasi

No	Indikator	Indeks Rata-Rata			
		Aceh		Jawa Tengah	
		Indeks	Nilai	Indeks	Nilai

1	Kepuasan Masyarakat	7,5	Tinggi	7,6	Tinggi
2	Keterbukaan	7,6	Tinggi	7,7	Tinggi
3	Kualitas Manajemen	7,8	Tinggi	7,9	Tinggi
4	Kreasi atas Pekerjaan	7,9	Tinggi	8,0	Tinggi
5	Implementasi Sasaran organisasi	7,8	Tinggi	8,0	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa indeks rata-rata keseluruhan jawaban responden memiliki kriteria yang tinggi baik di Provinsi Aceh maupun di Provinsi Jawa Tengah. Adapun rincian indeks rata-rata jawaban responden masing-masing indikator di Provinsi Aceh adalah sebagai berikut: Kepuasan masyarakat sebesar 7,5; keterbukaan sebesar 7,6; Kualitas manajemen sebesar 7,8; kreasi atas pekerjaan sebesar 7,9 dan implementasi sasaran organisasi sebesar 7,8. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan masyarakat, keterbukaan, kualitas manajemen, kreasi atas pekerjaan dan implementasi sasaran organisasi memiliki kriteria yang *tinggi*. Sedangkan rincian indeks rata-rata jawaban responden masing-masing indikator di Provinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut: Kepuasan masyarakat sebesar 7,6; keterbukaan sebesar 7,7; Kualitas manajemen sebesar 7,9; kreasi atas pekerjaan sebesar 8,0 dan implementasi sasaran organisasi sebesar 8,0. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan masyarakat, keterbukaan, kualitas manajemen, kreasi atas pekerjaan dan implementasi sasaran organisasi memiliki kriteria yang *tinggi*.

Tabel 4. 19 Deskriptif Kinerja Organisasi

No	Indikator	Temuan	
		Aceh	Jawa Tengah
1	Kepuasan Masyarakat	1. Adanya partisipasi masyarakat 2. Konflik di masyarakat menurun	1. Adanya partisipasi masyarakat 2. Konflik di masyarakat menurun

No	Indikator	Temuan	
		Aceh	Jawa Tengah
		3. Program langsung bersentuhan kepada kehidupan masyarakat 4. Meningkatnya taraf kehidupan masyarakat.	3. Program langsung bersentuhan kepada kehidupan masyarakat 4. Meningkatnya taraf kehidupan masyarakat
2	Keterbukaan	1. Anggaran dipublikasikan secara periodik 2. Hasil kinerja dipublikasikan secara periodik 3. Proses penyusunan program melibatkan masyarakat 4. Selalu terbuka menerima masukan/saran dari masyarakat.	1. Anggaran dipublikasikan secara periodik 2. Hasil kinerja dipublikasikan secara periodik 3. Proses penyusunan program melibatkan masyarakat 4. Selalu terbuka menerima masukan/saran dari masyarakat.
3	Kualitas Manajemen	1. Manajemen sumber daya manusia 2. Manajemen pengelolaan keuangan 3. Manajemen pembangunan daerah 4. Manajemen dalam Berkomunikasi dengan stakeholders.	1. Manajemen sumber daya manusia 2. Manajemen pengelolaan keuangan 3. Manajemen pembangunan daerah 4. Manajemen dalam Berkomunikasi dengan stakeholders.
4	Kreasi atas Pekerjaan	1. Kreasi dalam menyikapi keterbatasan anggaran 2. Kreasi dalam pengelolaan program 3. Kreasi dalam operasional administrasi	1. Kreasi dalam menyikapi keterbatasan anggaran 2. Kreasi dalam pengelolaan program 3. Kreasi dalam operasional administrasi

No	Indikator	Temuan	
		Aceh	Jawa Tengah
		4. Kreasi dalam berkomunikasi.	4. Kreasi dalam berkomunikasi.
5	Implementasi Sasaran organisasi	1. Pengembangan Ekonomi Masyarakat (...%) 2. Pembangunan infrastruktur (...%) 3. Penyertaan modal Untuk BUMDES (...%) 4. Operasional instansi desa (...%).	1. Pengembangan Ekonomi Masyarakat (...%) 2. Pembangunan infrastruktur (...%) 3. Penyertaan modal Untuk BUMDES (...%) 4. Operasional instansi desa (...%).

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Indikator kreasi atas pekerjaan dan implementasi sasaran organisasi di Provinsi Jawa Tengah memiliki nilai indeks paling tinggi dibandingkan indikator lainnya. Sedangkan hanya indikator kreasi atas pekerjaan di Provinsi Aceh yang memiliki nilai paling tinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kreasi atas pekerjaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Indikator kepuasan masyarakat memiliki nilai indeks paling rendah dibandingkan indikator lainnya di Provinsi Aceh dan Provinsi Jawa Tengah tetapi masih dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan masyarakat masih harus lebih diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja pemerintahan di tingkat desa.

4.3. Uji Asumsi

Analisis data menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) perlu dukungan uji asumsi yang harus dipenuhi. Pada penelitian ini uji asumsi

meliputi: evaluasi normalitas data, evaluasi outliers, evaluasi multikolinieritas dan pengujian residual. Penjelasan uji asumsi secara lengkap dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1. Evaluasi Normalitas Data

Analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) mensyaratkan uji normalitas data. Pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) untuk estimasi dalam penelitian ini menggunakan *Maximum Likelihood Estimation Technique* juga mensyaratkan dipenuhi asumsi normalitas terhadap data yang akan dianalisis. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio skewness* sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0.01 (1 %). Data dapat disimpulkan memiliki distribusi normal bila nilai *critical ratio skewness* memiliki nilai rentang antara $\pm 2,58$. Untuk melihat data uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.20.

Tabel 4. 20 Uji Normalitas Data Provinsi Jawa Tengah

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
EUA15	6,000	10,000	,001	,008	,546	1,608
OL24	6,000	10,000	-,149	-,878	-,379	-1,117
K4	6,000	10,000	-,118	-,692	,106	,311
EUA11	6,000	10,000	,086	,507	,095	,279
EUA14	6,000	10,000	,373	2,195	-,227	-,669
EUA13	5,000	10,000	-,135	-,792	,404	1,190
EUA12	5,000	10,000	,076	,448	,117	,346
K3	5,000	10,000	-,246	-1,449	,330	,970
K2	5,000	10,000	-,344	-2,026	-,479	-1,411
K1	4,000	10,000	-,186	-1,095	-,231	-,681
OL21	5,000	10,000	,057	,337	,200	,588
OL22	5,000	10,000	-,212	-1,250	,159	,467
OL23	6,000	10,000	,060	,353	-,046	-,136
KS13	5,000	10,000	-,066	-,388	-,108	-,317
KS12	6,000	10,000	,035	,204	-,020	-,059
KS11	5,000	10,000	-,316	-1,860	-,117	-,344

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
OL13	3,000	10,000	-,009	-,053	-,494	-1,453
OL12	2,000	10,000	-,050	-,295	-,788	-2,320
OL11	4,000	10,000	-,412	-2,425	-,656	-1,932
Multivariate					7,440	1,899

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Pada Tabel 4.20 uji normalitas data Jawa Tengah menunjukkan hasil yang tidak menyimpang atas uji *normalitas univariate* dan *multivariate*. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *critical ratio skewness* semua indikator berdistribusi normal karena memiliki nilai dibawah 2,58. Hasil analisis data untuk uji normalitas multivariate menunjukkan hasil sebesar 1,899 sehingga secara *multivariate*, data memiliki distribusi normal. Hal tersebut dipertegas oleh pendapat Hair (2010) menyatakan data yang normal *multivariate* pasti normal secara *univariate* dan sebaliknya jika data berdistribusi normal secara *univariate* tidak akan menjamin data berdistribusi normal *multivariate*.

Selanjutnya untuk melihat uji normalitas di Provinsi Aceh dapat dilihat pada tabel 4.21.

Tabel 4. 21 Uji Normalitas Data Provinsi Aceh

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
EUAI5	6,000	10,000	-,034	-,202	,572	1,721
OL24	6,000	10,000	-,106	-,635	-,424	-1,276
K4	6,000	10,000	-,119	-,717	,012	,037
EUAI1	6,000	10,000	,062	,373	,331	,996
EUAI4	6,000	10,000	,320	1,927	-,070	-,210
EUAI3	5,000	10,000	-,171	-1,030	,509	1,531
EUAI2	5,000	10,000	-,057	-,342	,401	1,206
K3	5,000	10,000	-,292	-1,753	,412	1,240
K2	4,000	10,000	-,386	-2,324	,091	,274
K1	4,000	10,000	-,402	-2,416	,076	,227
OL21	5,000	10,000	-,016	-,095	,355	1,067
OL22	5,000	10,000	-,191	-1,149	,127	,382
OL23	6,000	10,000	-,009	-,054	-,128	-,384

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KS13	5,000	10,000	-,070	-,418	,127	,383
KS12	6,000	10,000	,144	,865	,079	,236
KS11	5,000	10,000	-,229	-1,377	-,143	-,431
OL13	3,000	10,000	-,041	-,247	-,490	-1,474
OL12	2,000	10,000	,010	,061	-,804	-2,416
OL11	3,000	10,000	-,162	-,976	-,857	-2,576
Multivariate					7,603	1,982

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Sedangkan pada Tabel 4.21 uji normalitas data Provinsi Aceh juga telah menunjukkan hasil yang sama dengan normalitas yang tidak menyimpang atas uji *normalitas univariate* dan *multivariate*. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *critical ratio skewness* semua indikator berdistribusi normal karena memiliki nilai dibawah 2,58. Hasil analisis data untuk uji normalitas multivariate menunjukkan hasil sebesar 1,982 sehingga secara *multivariate*, data memiliki distribusi normal.

Dari hasil uji normalitas multivariat kedua provinsi tersebut terlihat uji normalitas multivariat Provinsi Jawa Tengah lebih rendah daripada uji normalitas Provinsi Aceh. Maknanya normalitas data Provinsi Jawa Tengah lebih memiliki distribusi normal multivariat yang lebih baik daripada Provinsi Aceh ($1,899 < 1,982$).

4.3.2. Evaluasi Outliers

Pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) juga mensyaratkan adanya uji *multivariate outliers* sehingga data yang memiliki nilai ekstrim dapat dikeluarkan agar tidak memberikan nilai bias pada *output* yang dihasilkan. Uji outliers bermanfaat untuk mengetahui data yang memiliki karakteristik unik dan biasanya memiliki nilai ekstrim dibanding rata-rata data yang diobservasi.

Pengujian *outliers* dapat dilakukan melalui analisis terhadap *univariate outliers* dan analisis terhadap *multivariate outliers* (Hair, et al, 1995).

Untuk mendeteksi *multivariate outliers* dapat dilakukan dengan melihat nilai *mahalanobis distance* atau jarak *mahalanobis*. Kriteria yang digunakan sesuai dengan nilai Chi-square pada derajat bebas (*degree of freedom*) jumlah variabel indikator dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$ (Ghozali, 2017). Provinsi Jawa Tengah dan Aceh memiliki *degree of freedom* yang sama sebesar 20, sehingga nilai *mahalanobis distance* $\chi^2 (0,001;20) = 45,315$. Nilai *mahalanobis distance* dapat dihitung dengan menggunakan program AMOS 22.0. Hasil olah data diperoleh nilai *mahalanobis distance* masih dibawah 45,315 sehingga dapat disimpulkan model tidak terdapat *outliers* untuk kedua Provinsi (lampiran 2 Provinsi Jawa Tengah/Aceh).

4.3.3. Evaluasi Multikolinieritas

Deteksi multikolinieritas terjadi dapat dilihat dari nilai *determinant of sample covariance matrix*. Berdasar hasil olah data diperoleh nilai *determinant of sample covariance matrix* kedua provinsi sebesar 0,001. Hasil tersebut menunjukkan nilai *determinant of sample covariance matrix* lebih dari nol, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinearitas* dan *singularitas*. Sehingga dapat diartikan bahwa data layak untuk digunakan dalam penelitian. Data hasil pengolahan *determinant of sample covariance matrix* pada penelitian ini dapat dilihat dalam lampiran 5 Provinsi Jawa Tengah/Aceh.

Evaluasi multikolinieritas juga dapat dilakukan dengan menggunakan *eigenvalues*, dengan cara menentukan besarnya nilai *condition* jumlah k atau *condition number*, yang dihitung dengan membagi *maximum eigenvalue* dengan

minimum eigenvalue. Keputusan bila nilai k antara 100 dan 1000 maka terdapat multikolinieritas moderat ke kuat dan bila nilai $k > 1000$ maka terdapat multikolinieritas sangat kuat (Ghozali 2018). Pada penelitian ini *condition number* Provinsi Jawa Tengah sebesar 47,874 dan Provinsi Aceh sebesar 41,649 sehingga tidak terjadi multikolinieritas. Data hasil pengolahan dapat dilihat dalam lampiran 5 Provinsi Jawa Tengah/Aceh.

Evaluasi multikolinieritas juga dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* maupun *variance inflation factor (VIF)*, kriteria terjadi multikolinieritas bila nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai *VIF* ≥ 10 (Ghozali, 2018). Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan *VIF* ≤ 10 , sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Data hasil pengolahan pada penelitian ini dapat dilihat dalam lampiran 5 Provinsi Jawa Tengah/Aceh.

4.3.4. Pengujian Residual

Analisis data menggunakan pendekatan *Structural Equation Model (SEM)* disyaratkan untuk melakukan uji residual. Pengujian terhadap nilai residual diperlukan untuk mendeteksi bahwa model yang telah dimodifikasi tersebut dapat diterima dengan taraf signifikansi 5 % dan nilai residual yang ditetapkan adalah $\pm 2,58$ merupakan batas nilai *standardized residual covariance* yang diperkenankan (Hair, et al, 1995). Adapun nilai standar residual terhadap data kedua Provinsi Jawa Tengah dan Aceh yang diolah dengan menggunakan program AMOS 22.0 dapat dilihat pada lampiran 10 Provinsi Jawa Tengah/Aceh. Berdasarkan pengujian dalam penelitian ini, Hasil olah data menunjukkan tidak ada nilai residual yang melebihi $\pm 2,58$ sehingga dapat disimpulkan model yang telah dimodifikasi dapat diterima untuk kedua Provinsi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data tidak perlu

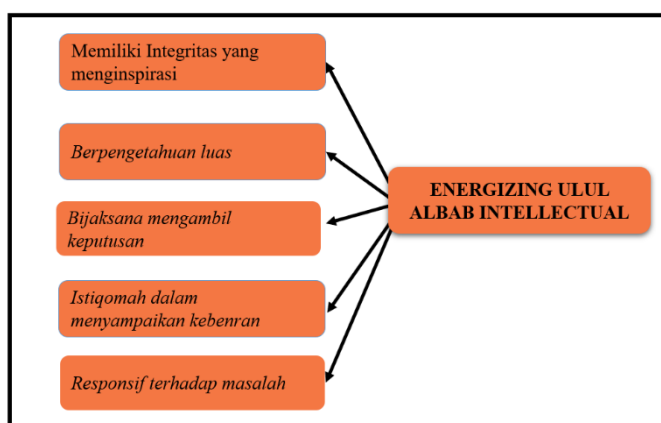
dilakukan modifikasi model terhadap model yang dikembangkan dalam penelitian ini.

4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

4.4.1. Content Validity dan Face Validity

Content validity menunjukkan bahwa item item yang dimaksudkan untuk mengukur sebuah konsep, memberikan kesan mampu mengungkap konsep yang hendak diukur atau apakah pengukuran benar benar mengukur konsep (Sekaran 2006). Keputusan valid tidaknya sebuah alat ukur yang akan diujikan dapat dilihat dari keseluruhan konsep yang secara representatif diwakili oleh pernyataan yang diajukan. Kriteria instrumen memiliki *content validity* yang baik, apabila semua definisi operasional variabel yang dirumuskan dapat diungkap melalui setiap indikator dalam setiap instrumen. Sedangkan *Face validity* menunjukkan apakah para ahli mengesahkan bahwa instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur (Sekaran 2006). *Face validity* ditentukan dengan menilai indikator-indikator yang akan diuji merupakan representasi secara tepat dari setiap variabel yang akan diuji.

Untuk menentukan *content validity* dari variabel baru *Energizing Ulul Albab Intellectual* dilakukan dengan mensintesis dan mengeksplorasi konsep



konsep yang sudah mapan dan di kembangkan dalam penelitian terdahulu. Yaitu teori berbasis sumber daya (*Resource Based View Theory*) dan teori Motivasi (*Motivation Theory*), serta menambahkan nilai-nilai islam berbasis ulul albab. Sehingga sehingga terwujud instrumen-instrumen yang mampu mengukur *Energizing Ulul Albab Intellectual*. Hasil eksplorasi pengembangan instrumen variabel baru *Energizing Ulul Albab Intellectual* dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2. Intrumen variabel baru *Energizing Ulul Albab Intellectual*
Sumber : Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini

Face validity ditentukan oleh *professional judgment* dengan meminta pendapat para ahli tentang isi konsep yang akan diujikan. Kriteria instrumen memiliki *face validity*, jika *professional judgment* secara subjektif merefleksikan secara akurat dan representatif indikator yang dinilai dan menunjukkan secara logis dan memadai instrumen yang diukur. Model baru yang dikembangkan dalam penelitian baru *Energizing Ulul Albab Intellectual* sudah melewati beberapa tahapan *Face validity* dengan mengundang professional, serta konsep ini sudah di Publikasikan dalam Jurnal Internasional dengan Indeks Scopus Q2, dengan judul *Improving organisational learning, strategic quality, organisational performance: energising intellectual approach*. Serta sudah di paparan dalam seminar internasional **PROCEEDING OF 7TH ASEAN UNIVERSITIES INTERNATIONAL CONFERENCE ON ISLAMIC FINANCE (AICIF) tahun 2019 dengan tema *Energizing Intellectual Concept : On The Personality Ulul Albab Solution To Economic Crisis***. Selain itu konsep ini sudah di paparan dalam seminar internasional Global Conference On Business And Economics, dilaksanakan di Turkey pada Tahun 2019 dengan Tema *Energizing Intellectual*

Concept: Integration of Intellectual Capital Theory and Resource-Based Theory.

Selain itu proses pendalaman terhadap konsep baru ini sudah dilaksanakan beberapa tahapan di internal Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Unissula.

4.4.2. Uji Validitas Data

Indikator suatu konstruk laten yang diteliti harus memiliki *convergent validity* seperti yang direkomendasikan dalam *Structural Equation Model (SEM)*. *Convergent validity* dalam penelitian ini akan digunakan untuk menguji validitas data penelitian yang diperoleh. Pengukuran validitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* harus lebih besar dari 0,5 atau idealnya lebih besar dari 0,7 dan signifikan (Ghozali, 2017). Tabel 4.22 dan 4.23 menyajikan hasil pengujian validitas data pada kedua provinsi Jawa Tengah dan Aceh. Semua indikator memiliki *loading factor* diatas 0,7 dapat disimpulkan semua indikator dinyatakan valid sehingga semua indikator mampu mengukur konstruk penelitian secara akurat sesuai apa yang diinginkan. Validitas data tersebut menunjukkan keandalan instrumen dalam mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh instrumen tersebut dengan tepat.

4.4.3. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama. Besarnya nilai reliabilitas minimum atas indikator suatu konstruk atau *construct reliability* dikatakan baik bila memiliki nilai sebesar 0,70 atau lebih

(Ghozali, 2017). Menurut Hair et al (1995) nilai *construct reliability (CR)* dapat dihitung menggunakan pendekatan rumus sebagai berikut:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{standardized loading})^2}{(\sum \text{standardized loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Keterangan:

- *Standard loading* diperoleh dari *standardized loading* untuk tiap-tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan computer.
- $\sum \epsilon_j$ adalah *measurement error* setiap indikator. *Measurement error* diperoleh dari $1 - \text{reliabilitas indikator}$. Tingkat reliabilitas indikator yang diterima adalah $\geq 0,70$.

Variance extracted menunjukkan jumlah varian dari indikator yang diekstraksi oleh variabel laten yang dikembangkan. Nilai *variance extracted (VE)* yang dapat diterima minimum 0,50. Adapun persamaan *variance extracted (VE)* sebagai berikut:

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{standardized loading}^2}{\sum \text{standardized loading}^2 + \sum \epsilon_j}$$

Tabel 4.22 dan 4.23 menunjukkan hasil pengujian tentang *validity*, *construct reliability* dan *variance extracted*. Berdasar hasil perhitungan terlihat semua nilai *construct reliability* lebih dari 0,70 dan hasil pengujian terhadap *variance extracted* menunjukkan tidak ada nilai yang dibawah 0,50. Hasil pengujian terhadap data menunjukkan semua indikator pada konstruk yang digunakan sebagai *observed variabel* suatu konstruk atau variabel latennya dapat

menjelaskan konstruk atau variabel laten yang dibentuknya. Oleh karena itu dapat disimpulkan semua *construct* kedua Provinsi dinyatakan reliabel. Demikian juga nilai *discriminant validity (DV)* yang merupakan akar kuadrat dari AVE lebih tinggi dibanding korelasi antar konstruk lainnya diperoleh hasil diatas 0,7 dengan demikian hasil pengujian data untuk kedua Provinsi menunjukkan *convergent validity* baik. Kedua Provinsi masing-masing menghasilkan nilai yang tidak jauh berbeda baik untuk pengujian *validity*, *construct reliability* dan *variance extracted*.



Tabel 4. 22 Hasil Uji Validity, Reliability & Variance Extracted Model Structural Provinsi Jawa Tengah

No	Variabel	Indikator	Loading Factor	Loading factor ²	Stand. Error	CR	VE	DV
1	Eksploratif	OL11	0,514	0,264	0,191	0,92	0,61	0,78
		OL12	0,865	0,748	0,140			
		OL13	0,909	0,826	0,104			
2	Eksplotatif	OL21	0,788	0,621	0,042	0,97	0,52	0,72
		OL22	0,533	0,284	0,069			
		OL23	0,699	0,489	0,061			
		OL24	0,704	0,496	0,054			
3	<i>Energizing Uhul Albab Intellectual</i>	EUA11	0,692	0,479	0,061	0,98	0,58	0,76
		EUA12	0,707	0,500	0,053			
		EUA13	0,743	0,552	0,056			
		EUA14	0,683	0,466	0,044			
		EUA15	0,691	0,477	0,059			
4	Kualitas Proses Perencanaan Strategik	KS11	0,604	0,365	0,065	0,96	0,56	0,75
		KS12	0,721	0,520	0,050			
		KS13	0,726	0,527	0,073			
5	Kinerja Pemerintahan Desa	K1	0,618	0,382	0,112	0,96	0,54	0,74
		K2	0,588	0,346	0,071			
		K3	0,699	0,489	0,041			
		K4	0,640	0,410	0,052			

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4. 23 Hasil Uji Validity, Reliability, dan Variance Extracted Model Structural Provinsi Aceh

No	Variabel	Indikator	Loading Factor	Loading factor ²	Stand. Error	CR	VE	DV
1	Eksploratif	OL11	0,845	0,714	0,111	0,95	0,73	0,85
		OL12	0,873	0,762	0,126			
		OL13	0,846	0,716	0,104			
2	Eksplotatif	OL21	0,630	0,397	0,060	0,97	0,52	0,72
		OL22	0,579	0,335	0,062			
		OL23	0,784	0,615	0,042			
		OL24	0,721	0,520	0,052			
3	<i>Energizing Uhul Albab Intellectual</i>	EUA11	0,678	0,460	0,057	0,98	0,51	0,72
		EUA12	0,677	0,458	0,058			
		EUA13	0,694	0,482	0,051			
		EUA14	0,672	0,452	0,057			
		EUA15	0,598	0,358	0,046			
4	Kualitas Proses Perencanaan Strategik	KS11	0,582	0,339	0,067	0,95	0,50	0,71
		KS12	0,673	0,453	0,048			
		KS13	0,676	0,457	0,067			
5	Kinerja Pemerintahan Desa	K1	0,569	0,324	0,116	0,95	0,54	0,74
		K2	0,537	0,288	0,088			
		K3	0,637	0,406	0,047			
		K4	0,624	0,389	0,057			

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

4.5. Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*)

4.5.1. *Confirmatory Factor Analysis I*

Analisis Faktor Konfirmatori pertama, menunjukkan model pengukuran yang menjelaskan hubungan semua variabel eksogen dalam penelitian ini, yaitu *eksploratif* dan *eksploitatif*. Variabel *eksploitatif* terdiri dari 3 indikator, yaitu Projek , Program dan Operasional. Selanjutnya variabel *eksploitatif* terdiri dari 4 indikator, yaitu Pembelajaran kognitif, Pembelajaran perilaku, Pembelajaran komunikasi dan Pembelajaran kebaruan.

Hasil *Confirmatory Factor Analysis* antar variabel eksogen provinsi Jawa Tengah dan Aceh terlihat pada Gambar 4.2 dan 4.3.



Gambar 4. 2 *Confirmatory Factor Analysis* Antar Variabel Eksogen Provinsi Jawa Tengah

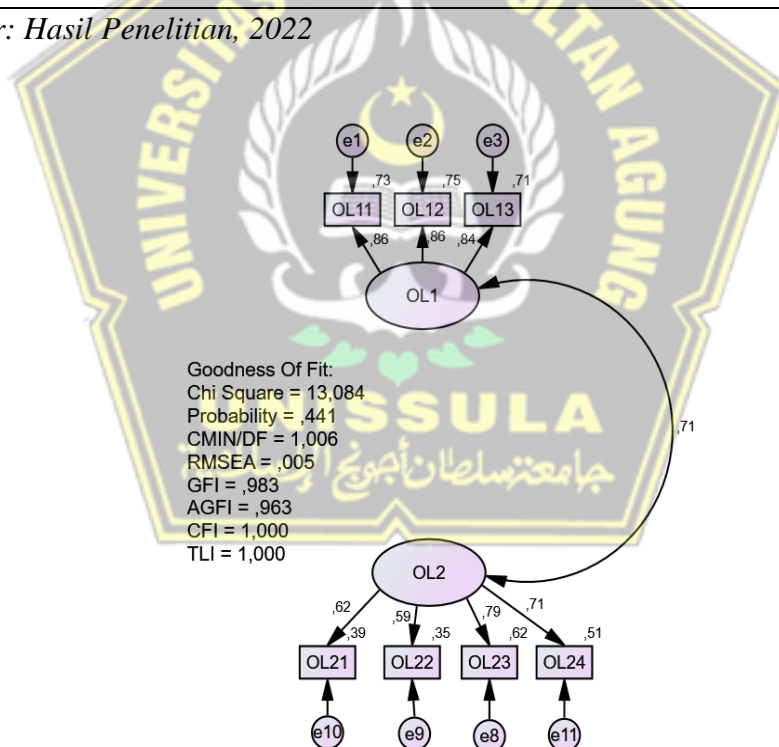
Berdasarkan Gambar 4.2 terlihat nilai indeks kebaikan model menghasilkan nilai *Chi-square* 19.320 dan probabilitas 0.114, CMINF 1.486, RMSEA 0.048, CFI

0.989, GFI 0.975 dan TLI 0.983 telah sesuai dengan yang dikehendaki oleh analisis uji konfirmatori model SEM. Hal ini berarti sampel estimasi sama dengan sampel populasi. Secara ringkas, indeks kebaikan model dapat dilihat pada Tabel 4.24.

Tabel 4. 24 Indeks Pengujian Kelayakan Konfirmatori antar Variabel Eksogen Provinsi Jawa Tengah

No.	Kriteria <i>Goodness of-fit index</i>	<i>Cut of value</i>	Hasil Analisis	Keterangan
1.	Chi-Square	Diharapkan kecil	19.320	Fit
2.	Probability	≥ 0.05	0.144	Fit
3.	TLI	≥ 0.95	0.983	Fit
4.	CFI	≥ 0.95	0.989	Fit
5.	GFI	≥ 0.90	0.975	Fit
6.	CMIN/DF	≤ 2.00	1.486	Fit
7.	RMSEA	≤ 0.08	0.048	Fit

Sumber: Hasil Penelitian, 2022



Gambar 4. 3 Confirmatory Factor Analysis Antar Variabel Eksogen Provinsi Aceh

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat nilai indeks kebaikan model menghasilkan nilai *Chi-square* 13.084 dan probabilitas 0.441, CMIN/DF 1.006, RMSEA 0.005, CFI

1.000, GFI 0.983 dan TLI 1.000 telah sesuai dengan yang dikehendaki oleh analisis uji konfirmatori model SEM. Hal ini berarti sampel estimasi sama dengan sampel populasi. Secara ringkas, indeks kebaikan model dapat dilihat pada Tabel 4.25.

Tabel 4. 25 Indeks Pengujian Kelayakan Konfirmatori antar Variabel Eksogen Provinsi Aceh

No.	Kriteria <i>Goodness of-fit index</i>	<i>Cut of value</i>	Hasil Analisis	Keterangan
1.	Chi-Square	Diharapkan kecil	13.084	Fit
2.	Probability	≥ 0.05	0.441	Fit
3.	TLI	≥ 0.95	1.000	Fit
4.	CFI	≥ 0.95	1.000	Fit
5.	GFI	≥ 0.90	0.983	Fit
6.	CMIN/DF	≤ 2.00	1.006	Fit
7.	RMSEA	≤ 0.08	0.005	Fit

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari hasil analisis faktor konfirmatori dimensi variabel laten eksogen menunjukkan adanya kelayakan pada model tersebut. Hal ini dapat dilihat pada tabel provinsi Jawa Tengah dan Aceh diatas, bahwa indeks kesesuaian model analisis faktor konfirmatori variabel eksogen yang terdapat pada kolom hasil memenuhi syarat yang ditampilkan pada kolom *cut-off value*. Hal ini memberikan konfirmasi yang cukup bahwa variabel diatas dapat mencerminkan variabel laten yang dianalisis. Hal ini berarti bahwa sampel estimasi sama dengan sampel populasinya. Oleh karena itu model ini dapat diterima, sehingga model dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 4. 26 Standardized Regression Weight Variabel Eksogen
Provinsi Jawa Tengah**

			Estimate	S.E.	C.R.
OL11	<---	OL1	1,000		
OL12	<---	OL1	1,993	0,259	7,702
OL13	<---	OL1	1,848	0,244	7,575
OL24	<---	OL2	0,949	0,095	10,006
OL23	<---	OL2	1,000		
OL22	<---	OL2	0,720	0,097	7,400
OL21	<---	OL2	0,997	0,100	9,927

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

**Tabel 4. 27 Standardized Regression Weight Variabel Eksogen
Provinsi Aceh**

			Estimate	S.E.	C.R.
OL11	<---	OL1	1,000		
OL12	<---	OL1	1,131	0,073	15,529
OL13	<---	OL1	0,965	0,065	14,794
OL24	<---	OL2	1,147	0,140	8,165
OL23	<---	OL2	1,167	0,133	8,770
OL22	<---	OL2	0,906	0,125	7,227
OL21	<---	OL2	1,000		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.27 baik provinsi Jawa Tengah maupun Aceh menunjukkan hasil analisis faktor konfirmatori kedua provinsi pada variabel *eksploratif* dan *eksploitatif* beserta indikatornya menghasilkan nilai *loading factor* atau koefisien lambda (λ) atau regression weight atau standardized estimate telah memenuhi yang disyaratkan yaitu sudah mencapai ≥ 0.40 (Ferdinand, 2006). Hasil juga menunjukkan bahwa setiap indikator masing-masing variabel laten eksogen menunjukkan hasil yang signifikan dengan *critical ratio* yang identik dengan *t*-hitung dalam analisis regresi memiliki nilai telah mencapai $C.R \geq 1,96$ dengan nilai probabilitas nol yang telah memenuhi syarat lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu

semua indikator dapat diterima karena secara signifikan dimensi-dimensi yang ada mampu menjelaskan dari variabel laten eksogen yang dibentuk (Ghozali, 2017).

Uji *CFA* diatas juga dapat menjelaskan *Goodness Of Fit* variabel eksogen Provinsi Aceh lebih *fit* daripada Provinsi Jawa Tengah. Dibuktikan dengan nilai RMSEA yang dihasilkan Provinsi Aceh lebih rendah sebesar 0,005 daripada RMSEA provinsi Jawa Tengah sebesar 0,048. Maksudnya pengujian *Confirmatory Factor Analysis* Antar Variabel Eksogen dari kedua Provinsi menyimpulkan bahwa Provinsi Aceh lebih *valid* dan *fit* daripada Provinsi Jawa Tengah.

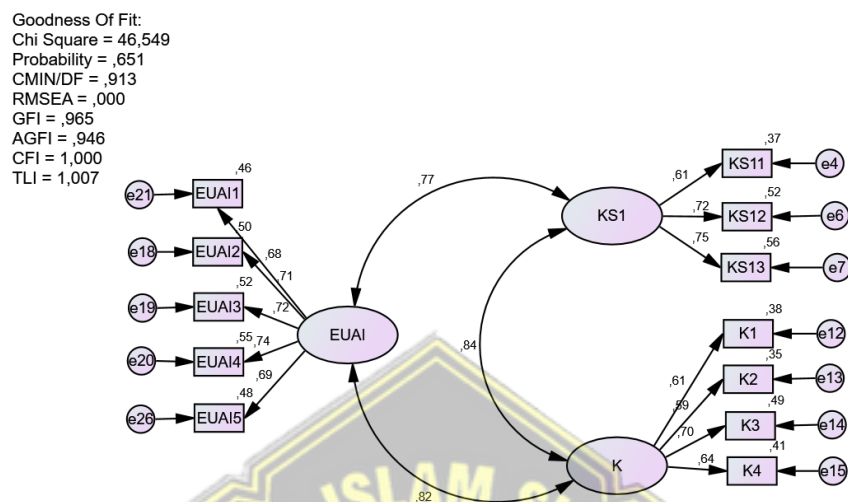
4.5.2. Confirmatory factor Analysis II

Analisis Faktor Konfirmatori kedua merupakan model pengukuran yang mencakup hubungan semua variabel endogen. Pengujian dilakukan dengan melihat hubungan antar variabel endogen, yaitu: *Energizing Ulil Albab Intellectual*, *Kualitas Proses Perencanaan Strategik* dan Kinerja Organisasi.

Variabel *Energizing Ulil Albab Intellectual* terdiri dari 5 indikator yaitu Memiliki pengetahuan yang luas berbasis teknologi, Bijaksana dalam mengambil keputusan, Responsif terhadap masalah dan memiliki semangat untuk menyelesaikannya, Istiqomah dalam menyampaikan kebenaran dan Memiliki integritas yang dapat menginspirasi orang lain. Variabel *Kualitas Proses Perencanaan Strategik* terdiri dari 3 indikator, yaitu Menyesuaikan amanat regulasi, Analisis faktor lingkungan internal dan eksternal dan Program mudah diimplementasikan. Selanjutnya variabel Kinerja Organisasi, terdiri dari 5 indikator yaitu Kepuasan masyarakat, Keterbukaan, Kualitas manajemen, Kreasi atas pekerjaan dan Implementasi sasaran organisasi.

Hasil *Confirmatory Factor Analysis* antar variabel endogen provinsi Jawa

Tengah dan Aceh terlihat pada Gambar 4.4 dan 4.5.



Gambar 4. 4 Confirmatory Factor Analysis Antar Variabel Endogen Provinsi Jawa Tengah

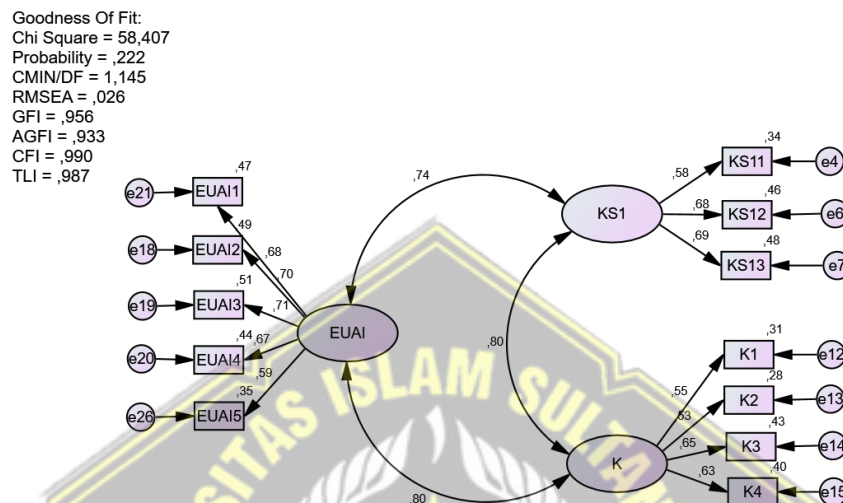
Berdasarkan Gambar 4.4 terlihat bahwa indeks kebaikan model menghasilkan nilai *Chi-square* 46.549 dan probabilita 0.651. Kriteria lain, CMINF 0.913, RMSEA 0.000, CFI 1.000, GFI 0.965 dan TLI 1.007 telah sesuai dengan yang dikehendaki oleh analisis uji konfirmatori model SEM. Hal ini berarti sampel estimasi sama dengan sampel populasi. Secara ringkas indeks kebaikan model dapat dilihat dalam Tabel 4.28.

Tabel 4. 28 Indeks Pengujian Kelayakan Konfirmatori antar Variabel Endogen Provinsi Jawa Tengah

No.	Kriteria <i>Goodness of-fit index</i>	<i>Cut of value</i>	Hasil Analisis	Keterangan
1.	Chi-Square	Diharapkan kecil	46.549	Fit
2.	Probability	≥ 0.05	0.651	Fit
3.	TLI	≥ 0.95	1.007	Fit
4.	CFI	≥ 0.95	1.000	Fit

No.	Kriteria Goodness of-fit index	Cut of value	Hasil Analisis	Keterangan
5.	GFI	≥ 0.90	0.965	Fit
6.	CMIN/DF	≤ 2.00	0.913	Fit
7.	RMSEA	≤ 0.08	0.000	Fit

Sumber: Hasil Penelitian, 2022



Gambar 4. 5 Confirmatory Factor Analysis Antar Variabel Endogen Provinsi Aceh

Berdasarkan Gambar 4.5 terlihat bahwa indeks kebaikan model menghasilkan nilai *Chi-square* 58.407 dan probabilitas 0.222. Kriteria lain, CMINF 1.145, RMSEA 0.026, CFI 0.991, GFI 0.956 dan TLI 0.987 telah sesuai dengan yang dikehendaki oleh analisis uji konfirmatori model SEM. Hal ini berarti sampel estimasi sama dengan sampel populasi. Secara ringkas indeks kebaikan model dapat dilihat dalam Tabel 4.29.

Tabel 4. 29 Indeks Pengujian Kelayakan Konfirmatori antar Variabel Endogen Provinsi Aceh

No.	Kriteria Goodness of-fit index	Cut of value	Hasil Analisis	Keterangan
1.	Chi-Square	Diharapkan kecil	58.407	Fit
2.	Probability	≥ 0.05	0.222	Fit
3.	TLI	≥ 0.95	0.987	Fit
4.	CFI	≥ 0.95	0.991	Fit
5.	GFI	≥ 0.90	0.956	Fit
6.	CMIN/DF	≤ 2.00	1.145	Fit
7.	RMSEA	≤ 0.08	0.026	Fit

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari hasil analisis faktor konfirmatori dimensi variabel laten endogen menunjukkan adanya kelayakan pada model tersebut. Hal ini dapat dilihat pada tabel provinsi Jawa Tengah dan Aceh diatas, bahwa indeks kesesuaian model analisis faktor konfirmatori variabel endogen yang terdapat pada kolom hasil memenuhi syarat yang ditampilkan pada kolom *cut-off value*. Hal ini memberikan konfirmasi yang cukup bahwa variabel diatas dapat mencerminkan variabel laten yang dianalisis. Hal ini berarti bahwa sampel estimasi sama dengan sampel populasinya. Oleh karena itu model ini dapat diterima, sehingga model dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4. 30 Standardized Regression Weight Variabel Endogen Provinsi Jawa Tengah

			Estimate	S.E.	C.R.
KS11	<---	KS1	1,000		
KS12	<---	KS1	1,119	0,146	7,672
KS13	<---	KS1	1,336	0,170	7,865
K1	<---	K	1,397	0,178	7,863
K2	<---	K	1,040	0,137	7,567
K3	<---	K	1,000		
K4	<---	K	0,997	0,120	8,295
EUAI1	<---	EUAI	1,189	0,134	8,851
EUAI2	<---	EUAI	1,203	0,135	8,910
EUAI3	<---	EUAI	1,170	0,129	9,100

EUAI4	<---	EUAI	1,315	0,138	9,530
EUAI5	<---	EUAI	1,000		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4. 31 Standardized Regression Weight Variabel Endogen Provinsi Aceh

			Estimate	S.E.	C.R.
KS11	<---	KS1	1,000		
KS12	<---	KS1	0,997	0,148	6,747
KS13	<---	KS1	1,157	0,167	6,928
K1	<---	K	1,000		
K2	<---	K	0,806	0,132	6,086
K3	<---	K	0,724	0,107	6,737
K4	<---	K	0,786	0,118	6,653
EUAI1	<---	EUAI	1,000	0,113	8,815
EUAI2	<---	EUAI	1,000		
EUAI3	<---	EUAI	0,981	0,108	9,049
EUAI4	<---	EUAI	0,987	0,114	8,621
EUAI5	<---	EUAI	0,754	0,098	7,729

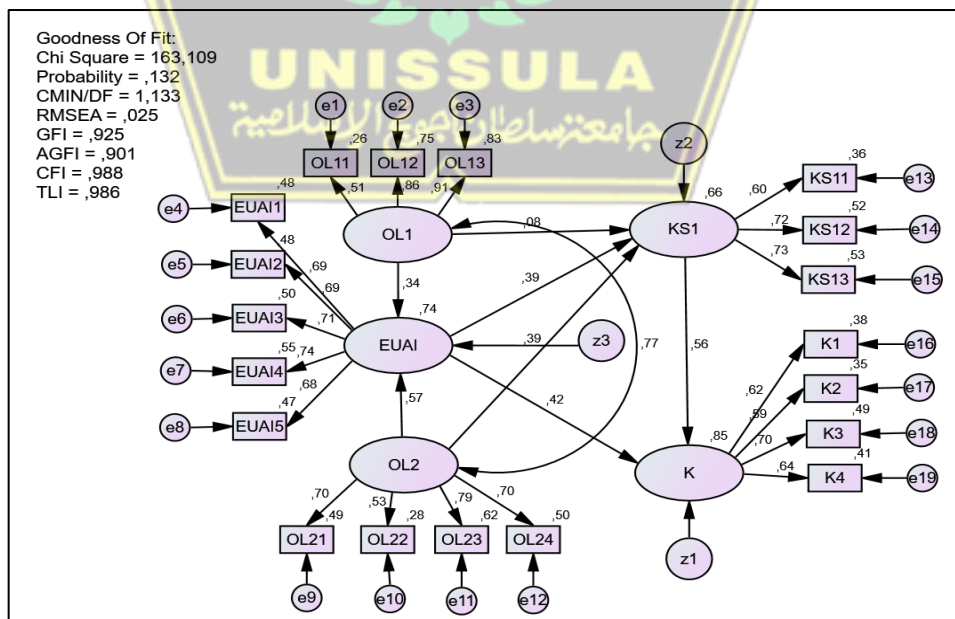
Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.31 baik provinsi Jawa Tengah maupun Aceh menunjukkan hasil analisis faktor konfirmatori kedua provinsi pada variabel *Energizing Ulul Albab Intellectual, Kualitas Proses Perencanaan Strategik* dan Kinerja Organisasi beserta indikatornya menghasilkan nilai *loading factor* atau koefisien lambda (λ) atau regression weight atau standardized estimate telah memenuhi yang disyaratkan yaitu sudah mencapai ≥ 0.40 (Ferdinand, 2006). Hasil juga menunjukkan bahwa setiap indikator masing-masing variabel laten endogen menunjukkan hasil yang signifikan dengan *critical ratio* yang identik dengan *t*-hitung dalam analisis regresi memiliki nilai telah mencapai $C.R \geq 1,96$ dengan nilai probabilitas nol yang telah memenuhi syarat lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu semua indikator dapat diterima karena secara signifikan dimensi-dimensi yang ada mampu menjelaskan dari variabel laten eksogen yang dibentuk (Ghozali, 2017).

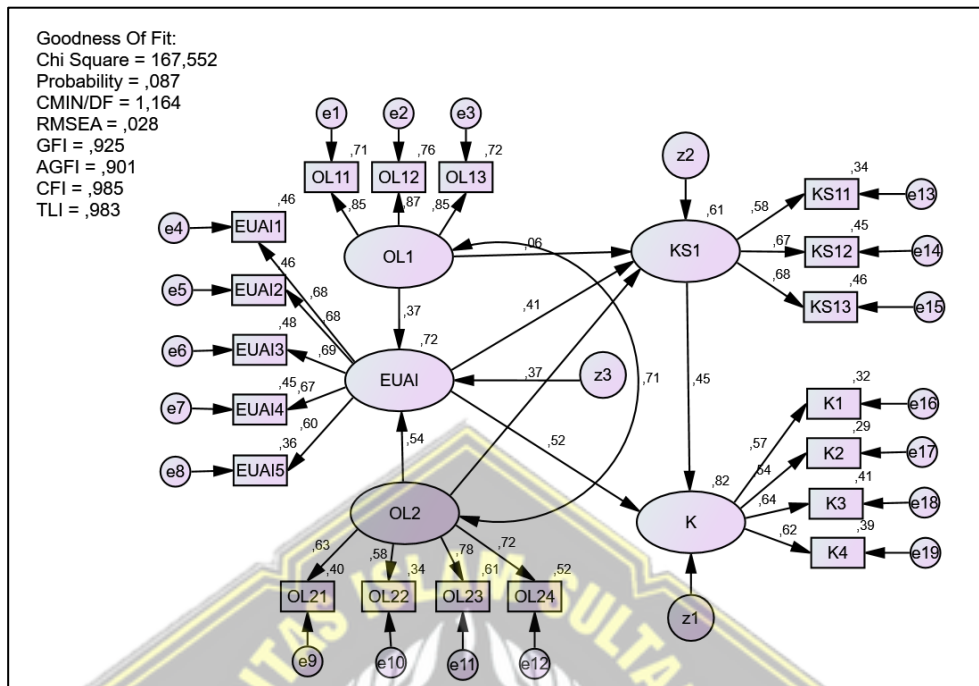
Uji *CFA* diatas juga dapat menjelaskan *Goodness Of Fit* variabel endogen Provinsi Jawa Tengah lebih *fit* daripada Provinsi Aceh. Dibuktikan dengan nilai *RMSEA* yang dihasilkan Provinsi Jawa Tengah lebih rendah sebesar 0,000 daripada *RMSEA* provinsi Jawa Tengah sebesar 0,026. Maksudnya pengujian *Confirmatory Factor Analysis* Antar Variabel Endogen dari kedua Provinsi menyimpulkan bahwa Provinsi Jawa Tengah lebih *valid* dan *fit* daripada Provinsi Aceh. Sebaliknya pada pengujian *Confirmatory Factor Analysis* Antar Variabel Eksogen, Provinsi Aceh lebih *valid* dan *fit* daripada Provinsi Jawa Tengah.

4.5.3. Full Model Energizing Ulil Albab Intellectual

Pengujian *Confirmatory Factor Analysis* antar variabel eksogen maupun antar variabel endogen dalam model penelitian telah dilakukan dan memperoleh hasil yang *Fit*. Maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap Full model *Structural Equation Model* (SEM) yang dibangun telah memenuhi kriteria yang disyaratkan dalam SEM.



Gambar 4. 6 Full Model Energizing Ulil Albab Intellectual Provinsi Jawa Tengah



Gambar 4.7 Full Model Energizing Ulul Albab Intellectual Provinsi Aceh

Uji model menunjukkan bahwa model ini fit terhadap data yang digunakan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai kelayakan model yang memiliki skor parameter *goodness of fit* yang dominan baik (lihat Tabel 4.32). Kriteria *goodness of-fit* model dengan menggunakan program AMOS telah menunjukkan bahwa analisis SEM dalam penelitian ini dapat diterima. Berdasarkan model fit tersebut, pengujian sejumlah hipotesis dapat dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi 0.05. Pengujian dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi pada nilai estimasi, *critical ratio* dan probabilitas berdasarkan hasil analisis data menggunakan program AMOS.

Model analisis *confirmatory factor* untuk masing-masing indikator yang digunakan dalam model telah memenuhi kriteria sebagai model fit. Selanjutnya melalui penggabungan dua model *confirmatory factor analysis* antar variabel

eksogen dan endogen dapat digunakan untuk mendefinisikan konstruk laten secara keseluruhan. Oleh karena itu analisis *full model Structural Equation Model* (SEM) dapat dilakukan untuk mendapatkan model yang fit tampak Gambar 4.6 dan 4.7 dan Tabel 4.32 dan 4.33 yang menunjukkan hasil analisis *full model Structural Equation Model* (SEM) yang dikembangkan dalam penelitian.

Adapun penggunaan *Structural Equation Model* (SEM) juga mensyaratkan beberapa indeks *goodness-of-fit* yang menjadi dasar evaluasi kecocokan model agar sesuai dengan yang direkomendasikan oleh SEM, antara lain: *Chi-square statistic*, *indeks fit normal (NFI)*; *indeks perbandingan komparatif (CFI)*; *Indeks Tucker-Lewis (TLI)*; *root mean square error of approximation (RMSEA)*. Berdasar pengujian data penelitian kedua Provinsi diperoleh hasil bahwa model sudah sesuai dengan data atau fit terhadap data yang digunakan. Hasil pengujian *Goodness-of-Fit index* disajikan Tabel 4.32 dan 4.33.

Tabel 4. 32 **Indek Pengujian Kelayakan Structural Equation Model (SEM)**
Energizing Ulil Albab Intellectual Provinsi Jawa Tengah

Goodness-of-fit Index	Cut-off-value	Hasil	Keterangan
X-Chi-square	Diharapkan kecil	163,109	<i>Fit</i>
Probability	≥ 0.05	0.132	<i>Fit</i>
RMSEA	≤ 0.08	0.025	<i>Fit</i>
GFI	≥ 0.90	0.925	<i>Fit</i>
AGFI	≥ 0.90	0.901	<i>Fit</i>
CMIN/DF	≤ 2.00	1.133	<i>Fit</i>
CFI	≥ 0.95	0.988	<i>Fit</i>
TLI	≥ 0.95	0.986	<i>Fit</i>

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4. 33 Indeks Pengujian Kelayakan Structural Equation Model (SEM) Energizing Ulil Albab Intellectual Provinsi Aceh

Goodness-of-fit Index	Cut-off-value	Hasil	Keterangan
X-Chi-square	Diharapkan kecil	167, 552	<i>Fit</i>
Probability	≥ 0.05	0.087	<i>Fit</i>
RMSEA	≤ 0.08	0.028	<i>Fit</i>
GFI	≥ 0.90	0.925	<i>Fit</i>
AGFI	≥ 0.90	0.901	<i>Fit</i>
CMIN/DF	≤ 2.00	1.164	<i>Fit</i>
CFI	≥ 0.95	0.985	<i>Fit</i>
TLI	≥ 0.95	0.983	<i>Fit</i>

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.33 dapat menjelaskan bahwa *Goodness of fit* kedua Provinsi tidak memiliki gap yang terlalu jauh, namun memiliki perbedaan pada nilai yang dihasilkan saja. Bahkan pada nilai GFI dan AGFI sama-sama memiliki nilai yang sama yaitu 0,925 dan 0,901. Kedua index ini adalah bagian yang sangat sulit untuk dinaikkan jika dilakukan teknik respesifikasi model. Pada penelitian ini keduanya (*Goodness of Fit Index dan Adjusted Goodness of Fit Index*) sudah melewati nilai *cut off value* yang diharapkan.

Tabel 4.34 dan 4.35 menunjukkan hasil analisis *full model Structural Equation Model (SEM)* yang dikembangkan dalam penelitian. Berdasar hasil uji regresi persamaan struktural kedua Provinsi diperoleh 6 variabel eksogen berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap variabel endogennya dan satu hipotesis yang tidak berpengaruh secara langsung positif dan signifikan. Terbukti pada masing-masing Provinsi terdapat 6 variabel eksogen memiliki nilai $CR > 1,96$ dan $p\text{-value} < 0,05$ dan terdapat satu variabel eksogen yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen yaitu *eksploratif* terhadap *Kualitas Proses Perencanaan Strategik* dengan nilai untuk Provinsi Jawa Tengah

CR < 1,96 dan *p-value* 0,548 > 0,05, Provinsi Aceh nilai CR < 1,96 dan *p-value* 0,690 > 0,05. Dari hasil penelitian ini, dapat dimaknai tingkat signifikansi pada Provinsi Jawa lebih signifikan daripada Provinsi Aceh. Terbukti nilai CR dan P value yang dihasilkan Provinsi Jawa Tengah lebih tinggi pada nilai CR dan lebih rendah pada nilai P value daripada Provinsi Aceh.

Tabel 4. 34 Hasil Uji Regresi Model Persamaan Struktural Provinsi Jawa Tengah

	Path		Estimate	S.E.	C.R.	P	Kesimpulan
EUAI	<---	OL1	0,246	0,083	2,952	0,003	Diterima
EUAI	<---	OL2	0,469	0,104	4,497	0,000	Diterima
KS1	<---	OL1	0,056	0,093	0,601	0,548	Ditolak
KS1	<---	OL2	0,316	0,150	2,112	0,035	Diterima
KS1	<---	EUAI	0,386	0,185	2,080	0,038	Diterima
K	<---	EUAI	0,409	0,160	2,559	0,011	Diterima
K	<---	KS1	0,547	0,178	3,067	0,002	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4. 35 Hasil Uji Regresi Model Persamaan Struktural Provinsi Aceh

	Path		Estimate	S.E.	C.R.	P	Kesp
EUAI	<---	OL1	0,170	0,046	3,701	0,000	Diterima
EUAI	<---	OL2	0,600	0,126	4,759	0,000	Diterima
KS1	<---	OL1	0,021	0,053	0,399	0,690	Ditolak
KS1	<---	OL2	0,340	0,169	2,019	0,043	Diterima
KS1	<---	EUAI	0,342	0,173	1,975	0,048	Diterima
K	<---	EUAI	0,565	0,196	2,886	0,004	Diterima
K	<---	KS1	0,590	0,248	2,379	0,017	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

4.6. Analisis Komparasi (Uji T-Test)

Analisis selanjutnya, yang membuat penelitian ini istimewa adalah dengan Uji komparasi. Uji ini untuk melihat perbandingan hasil dari kedua objek penelitian yaitu Provinsi Aceh dan Provinsi Jawa Tengah, dengan tujuan melihat daerah mana yang lebih menerima konsep yang ditawarkan. Analisis ini mengacu pada pendapat (Arikunto 2010) bahwa studi komparasi merupakan penelitian membandingkan persamaan dan perbedaan pandangan orang dan organisasi, dan hasil terhadap kasus, peristiwa dan ide. Ditambahkan oleh Fainshmidt, Witt et al. (2020) uji komparasi digunakan untuk melakukan konfigurasi atas hasil penelitian yang didapatkan dari beda tempat, sehingga dapat memperkuat hasil penelitian dengan pendekatan eksploitasi hasil penelitian secara mendalam.

Uji *independent sample T test* digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata antara dua kelompok sample yang tidak berhubungan. Jika ada perbedaan maka rata-rata mana yang lebih tinggi. sebelum dilakukan uji t test (*independent sample t test*) sebelumnya dilakukan uji kesamaan varian (homogenitas) dengan F test (*Levene's test*), artinya jika varian sama maka menggunakan equal variance assumed (diasumsikan varian berbeda) Prayitno (2010). Langkah-langkah Uji F (Prayitno, 2010) : a) Menentukan Hipotesis Ho : kedua varian adalah sama (varian kelompok 1 dan kelompok 2 adalah sama) Ha : kedua varian adalah berbeda (varian kelompok 1 dan kelompok 2 adalah berbeda) b) Kriteria pengujian (berdasarkan signifikasi) Ho diterima jika signifikasi > 0.05 Ho ditolak jika signifikasi < 0.05 Setelah melakukan tahap uji kesamaan varian (*homoginetas*) dengan F test dapat diketahui variabel yang memiliki varian yang sama atau berbeda. Uji t test (*independent sample t test*) dapat dilaksanakan dengan

menggunakan asumsi dari hasil uji F test (*Levene's Test*), dengan menggunakan *Equal variances assumed* dan *equal variances not assumed*. Independent sample t test digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata dua kelompok sampel yang tidak berhubungan (Santoso (2010)). untuk melihat perbedaan atas objek penelitian. Dapat dilihat pada tabel 4.36.

Tabel 4. 36 Hasil Uji T Test

NO	VARIABEL	Daerah	Mean	Sig. Levene's	Sig. 2-tailed
1	Pembelajaran Eksploitatif	Aceh	19,8894	0,073	0,034
		Jawa tengah	20,8317		
2	Pembelajaran Eksploratif	Aceh	31,3180	0,6	0,36
		Jawa tengah	31,5769		
3	Energizing Ulul Albab Intelektual	Aceh	39,2212	0,330	0,296
		Jawa tengah	39,5913		
4	Kualitas Proses Perencanaan Strategis	Aceh	23,6221	0,160	0,603
		Jawa tengah	23,7356		
5	Kinerja Organisasi	Aceh	39,0968	0,632	0,340
		Jawa tengah	39,4087		

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.36 dapat dijelaskan bahwa terdapat perbedaan rata-rata tanggapan dari responden dimana di Provinsi Aceh lebih rendah dibandingkan dengan Provinsi Jawa Tengah, selain itu pada hitungan sebaran varian kedua provinsi homogen dan sama. Sedangkan untuk nilai signifikansi terdapat satu variabel yang mengalami perbedaan yaitu pembelajaran eksploitatif, dimana Provinsi Aceh Lebih rendah dibandingkan dengan Provinsi Jawa Tengah. hal ini disebabkan karena tingkat pendidikan kepala Desa di Provinsi Jawa Tengah, lebih tinggi dibandingkan dengan Provinsi Aceh, sehingga kemampuan untuk mengali program-program baru yang dapat di kembangkan dalam desa terbatas.

4.7. Pengujian Hipotesis

Hasil kajian terhadap *Confirmatory Factor Analysis* antar variabel eksogen maupun antar variabel endogen serta hasil pengujian *Structural Equation Model Energizing Ulil Albab Intellectual* akan diperoleh *full model* empiris penelitian. Hasil pengujian *full model Energizing Ulil Albab Intellectual* pada UKM *fashion* dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) disajikan pada Gambar 4.4.

Tabel 4.34 Provinsi Jawa Tengah dan Tabel 4.35 Provinsi Aceh menunjukkan hasil pengujian dari tujuh hubungan yang diestimasi dalam *full model* penelitian. Hasil analisis menunjukkan terdapat enam hubungan antar variabel yang memiliki pengaruh signifikan dan satu hubungan antar variabel yang tidak signifikan. Kedelapan hubungan antar variabel tersebut berada pada tingkat signifikansi 5 % dengan $CR > 1,96$ serta *p-value* dibawah 0.05 sehingga hipotesis yang dikembangkan diterima dan satu hubungan antar variabel yang tidak signifikan berada pada signifikansi 5 % dengan $CR < 1,96$ dengan *p-value* sebesar 0.548 (Jawa Tengah) dan 0,690 (Aceh), sehingga hipotesis yang dikembangkan ditolak. Hasil pengujian keseluruhan hipotesis pada studi ini akan dijelaskan sebagai berikut:

4.7.1. Pengaruh Kapabilitas Pembelajaran eksploratif terhadap *Energizing Ulul Albab Intellectual*

Semakin baik kemampuan pembelajaran *eksploratif* akan mampu meningkatkan *Energizing Ulul Albab Intelektual*. Variabel kemampuan pembelajaran *eksploratif* dibangun oleh indikator proyek, program dan operasional. Indikator variabel *Energizing Ulul Albab Intellectual* yang dikembangkan dalam

penelitian ini mencakup memiliki pengetahuan luas berbasis teknologi, bijaksana dalam mengambil keputusan, responsif terhadap masalah, istiqomah dalam menyampaikan kebenaran dan memiliki integritas yang dapat menginspirasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa *Energizing Ulul Albab Intelektual* yang tinggi membutuhkan kemampuan pembelajaran *eksploratif*. Dalam penelitian ini, dapat diartikan peningkatan *Energizing Ulul Albab Intelektual* para pemimpin desa khususnya yang ada di Jawa Tengah dan Aceh dapat dibangun dan ditingkatkan melalui kemampuan pembelajaran *eksploratif*.

Hasil penelitian untuk kedua Provinsi menunjukkan *eksploratif* berpengaruh positif signifikan terhadap *Energizing Ulul Albab Intelektual* yang dibuktikan dengan nilai CR 2,953 > 1,96 dan nilai *p-value* 0.003 (Jawa Tengah) dan CR 3,701 > 1,96 dan nilai *p-value* 0.000 (Aceh) dengan taraf signifikansi 0.05, sehingga hipotesis pertama untuk kedua Provinsi yang menyatakan semakin baik kemampuan pembelajaran *eksploratif* akan mampu meningkatkan *Energizing Ulul Albab Intelektual*, **diterima**.

Penelitian ini mengembangkan konsep dari Chen and Kanfer (2006) motivasi dalam pengertian perilaku adalah perubahan perilaku yang dipengaruhi oleh kesamaan tujuan dalam sebuah organisasi, manajemen kebijakan *top down* atau *bottom up* dan keberhasilan organisasi. Ditambahkan oleh Jungert, Van den Broeck et al. (2018) perilaku yang termotivasi akan mampu meningkatkan kinerja. Motivasi behavior terbagi atas dua yaitu motivasi individu dan motivasi kelompok (Chen and Kanfer 2006). Kemudian, Ditambahkan oleh Cole, Bruch et al. (2012) pengalaman bersama yang dapat merangsang kognitif dan merubah perilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya *Energizing* merupakan rangsangan

kognitif individu untuk memberikan semangat dan inspirasi kepada sesama tim untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat energizing seseorang dapat dilihat dari tingkat kemampuan individu memberikan inspirasi dan membangkitkan semangat tim kerja (Rego, Yam et al. 2019). Pengembangan *Energizing Ulul Albab Intelektual* ditandai dengan adanya nilai-nilai Islam karakter personality ulul albab dapat dilihat dari bersemangat dalam bekerja, menegakan kebenaran dan mencegah kemungkaran (*Amar Ma'ruf nahi Mungkar*), aktif dalam belajar dan memiliki pengetahuan yang luas (Aziz 2006). Ditambahkan (Sarif and Ismail 2020) karakteristik personality ulul albab yaitu berpengetahuan, memiliki integritas, istiqomah dalam menyampaikan kebenaran, bijaksana dalam mengambil keputusan dan responsif terhadap lingkungan. Oleh karena itu, Konsep *Energizing Ulul Albab Intellectual* adalah individu yang memiliki energi kecerdasan intelektual yang tercermin dari memiliki pengetahuan yang luas berbasis teknologi, bijaksana dalam mengambil keputusan, Responsif terhadap masalah dan memiliki semangat untuk menyelesaikannya, selalu istiqomah dalam menyampaikan kebenaran serta memiliki kemampuan dan integritas yang dapat menginspirasi orang lain.

Islam menegaskan manusia harus memiliki konsep ulul albab yang tertuang 16 kali dalam Al-Quran, yang terdapat di antaranya QS.al-Baqarah : 179, 197, 269; QS.Ali Imrân : 7, 90; QS.al-Mâidah : 100; QS.Yusuf : 111; QS.al-Ra'd : 19; QS.Ibrahiim : 52; QS.Shâd : 29, 43; QS.al-Zumar : 9, 18, 21; QS.al-Mukmin : 54, dan QS.al-Thalâq : 10. Pedoman manusia untuk terus berfikir dan berdzikir tertuang dalam QS. Shad : 26 dan QS. AR-Ra'd : 20-21. Arahan agar manusia menjadi makhluk yang Berpengetahuan tertuang dalam QS. Ali Imran : 190, menjadi manusia yang Responsif terjabarkan dalam QS. Al-Baqarah : 197 dan QS. AT-

Talaq : 10. Kemudian menjadi insan yang bijaksana terdapat pada QS. Ibrahim : 52 dan QS. Ar-Ra'd : 19-22. Penjelasan tentang perintah memiliki sikap istiqamah terurai dalam QS. Az-Zumar : 18. Kemudian, menjadi manusia yang berintegritas terjabarkan dalam QS. Al-Maidah : 100.

Komitmen masing-masing perangkat desa khususnya kepala dan sekretaris desa di Jawa Tengah dan Aceh selama di organisasi untuk selalu menggali ide baru/cara-cara baru tentang muatan konsep proyek sesuai dengan aturan perundang-undangan, selalu belajar menggunakan inovasi teknologi baru dalam implementasi program-program organisasi sesuai dengan kewenangan organisasi dan selalu belajar menggunakan metode baru/cara baru dalam proses operasional pengelolaan organisasi akan mampu mempermudah mereka dalam meningkatkan pengetahuan agar mampu mengelola organisasi, bersikap bijaksana pada setiap pengambilan keputusan dalam pengelolaan organisasi. bersikap responsif terhadap lingkungan dan kebutuhan masyarakat, selalu istiqomah dalam setiap menjalankan aktivitas di organisasi secara baik dan benar dan memiliki sikap integritas dalam pengelolaan organisasi.

4.7.2. Pengaruh Kapabilitas Pembelajaran Eksploratif terhadap *Energizing Ulul Albab Intellectual*

Semakin baik kemampuan pembelajaran *eksploitatif* akan mampu meningkatkan *Energizing Ulul Albab Intelektual*. Variabel kemampuan pembelajaran *eksploitatif* dibangun oleh indikator Pembelajaran kognitif, Pembelajaran perilaku, Pembelajaran komunikasi dalam Pembelajaran kebaruan. Indikator variabel *Energizing Ulul Albab Intellectual* yang dikembangkan dalam penelitian ini mencakup; memiliki pengetahuan luas berbasis teknologi, bijaksana

dalam mengambil keputusan, responsif terhadap masalah, istiqomah dalam menyampaikan kebenaran dan memiliki integritas yang dapat menginspirasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa *Energizing Ulul Albab Intelektual* yang tinggi membutuhkan kemampuan pembelajaran *eksploitatif*. Dalam penelitian ini, dapat diartikan peningkatan *Energizing Ulul Albab Intelektual* para pemimpin desa khususnya yang ada di Jawa Tengah dan Aceh dapat dibangun dan ditingkatkan melalui kemampuan pembelajaran *eksploitatif*.

Hasil penelitian untuk kedua Provinsi menunjukkan *eksploitatif* berpengaruh positif signifikan terhadap *Energizing Ulul Albab Intelektual* yang dibuktikan dengan nilai $CR\ 4,497 > 1,96$ dan nilai *p-value* 0.000 (Jawa Tengah) dan $CR\ 4,759 > 1,96$ dan nilai *p-value* 0.000 (Aceh) dengan taraf signifikansi 0.05, sehingga hipotesis kedua untuk kedua Provinsi yang menyatakan semakin baik kemampuan pembelajaran *eksploitatif* akan mampu meningkatkan *Energizing Ulul Albab Intelektual*, **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Lisboa, Skarmeas et al. 2011) yang menunjukkan bahwa kapasitas pembelajaran Eksploitatif dapat meningkatkan produktivitas. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh (Seo, Chae et al. 2015) dengan hasil Kemampuan eksploitatif dapat meningkatkan kreativitas individu. Dan penelitian dari (Yu, Zhang et al. 2017) yang mengemukakan Pembelajaran eksploitatif dapat meningkatkan pengetahuan inovasi.

Konsep Kemampuan *eksploitatif* tercermin atas pembelajaran melalui proses menggali pengetahuan baru, yang berorientasi untuk meningkatkan kapasitas individu (Lisboa, Skarmeas et al. 2011). Komitmen masing-masing

perangkat desa khususnya kepala dan sekretaris desa di Jawa Tengah dan Aceh selama di organisasi untuk selalu meningkatkan pembelajaran secara kognitif, yaitu belajar dari lingkungan untuk menjawab permasalahan masyarakat, selalu mengembangkan pembelajaran perilaku dalam penyelenggaraan organisasi, bekerja dengan menjalin hubungan baik dengan semua golongan, untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi, dan selalu belajar tentang kebaruan-kebaruan dalam pengelolaan organisasi tanpa melanggar aturan yang ada, maka akan mampu mempermudah mereka dalam meningkatkan pengetahuan agar mampu mengelola organisasi, bersikap bijaksana pada setiap pengambilan keputusan dalam pengelolaan organisasi. bersikap responsif terhadap lingkungan dan kebutuhan masyarakat, selalu istiqomah dalam menjalankan aktivitas di organisasi secara baik dan benar dan memiliki sikap integritas dalam pengelolaan organisasi.

Semakin tinggi kemampuan pembelajaran *eksploratif* dari kepala desa ataupun sekretaris desa di Jawa Tengah dan Aceh maka akan mendorong Kemampuan analisis potensi sumber daya, Pengetahuan tentang regulasi, Pengetahuan tentang program, Pengetahuan tentang manfaat dan implementasi Teknologi informasi. Lalu, Keputusan yang diambil adil dan berdasarkan data actual, Keputusan yang diambil sesuai rencana yang disepakati bersama, dan Memprioritaskan efektifitas, efisiensi dan kebutuhan masyarakat. Selanjutnya, responsif terhadap masalah yang ditandai dengan sikap Memberikan edukasi kepada masyarakat, Cepat memberikan membantu masyarakat, Selalu melakukan koordinasi terhadap Dinas yang mengurus Desa dan Selalu update dan merespon setiap informasi dan permasalahan yang ada di masyarakat. Kemudian, Istiqomah

dalam menyampaikan kebenaran yang dibuktikan dengan melakukan Sosialisasi dan edukasi program organisasi kepada masyarakat, Berperan aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, Tanggap terhadap setiap permasalahan masyarakat dan Mengikuti perubahan lingkungan internal dan eksternal. Terakhir, Memiliki integritas yang dapat menginspirasi dengan Selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, Setiap permasalahan masyarakat diselesaikan dengan baik, Selalu Menyelesaikan permasalahan masyarakat dan Selalu menepati janji yang pernah disampaikan kepada masyarakat.

4.7.3. Pengaruh Kapabilitas Pembelajaran eksploratif terhadap kualitas proses perencanaan

Semakin baik kemampuan pembelajaran *eksploratif* maka belum mampu meningkatkan *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*. Indikator variabel pembelajaran eksploratif yang dikembangkan dalam penelitian ini mencakup; proyek, program dan operasional. Indikator variabel pembelajaran proses perencanaan strategik yang dikembangkan dalam penelitian ini mencakup; penyesuaian regulasi, lingkungan dan kemudahan dalam implementasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas proses perencanaan yang tinggi tidak membutuhkan kemampuan pembelajaran *eksploratif*. Dalam penelitian ini, dapat diartikan peningkatan kualitas proses perencanaan para pemimpin desa khususnya yang ada di Jawa Tengah dan Aceh tidak dapat dibangun dan ditingkatkan melalui kemampuan pembelajaran *eksploratif*.

Hasil penelitian untuk kedua Provinsi menunjukkan *eksploratif* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *Kualitas Proses Perencanaan Strategik* yang dibuktikan dengan nilai $CR\ 0,601 < 1,96$ dan nilai *p-value* 0.548 (Jawa

Tengah) dan $CR\ 0,399 < 1,96$ dan nilai $p\text{-value}\ 0.690$ (Aceh) dengan taraf signifikansi 0.05, artinya semakin baik kemampuan pembelajaran *eksploratif* belum mampu meningkatkan *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*. Sehingga hipotesis ketiga untuk kedua Provinsi yang menyatakan semakin baik kemampuan pembelajaran *eksploratif* akan mampu meningkatkan *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*, **ditolak**.

Hasil penelitian ini memperbaharui temuan penelitian terdahulu, Sarif (2018) yang menyatakan bahwa Kecerdasan spiritual mampu meningkatkan kualitas strategik (Perencanaan, Implementasi dan Evaluasi). Lalu, Dibrell, Craig et al. (2014) yang mengatakan Kualitas perencanaan tidak mempengaruhi kinerja organisasi secara langsung, namun harus dimediasi oleh inovasi. Penelitian lain dari (Zulkifli, Susanti et al. 2019) mengemukakan bahwa Kinerja organisasi pemerintahan daerah tidak optimal dipengaruhi oleh kualitas perencanaan dan kualitas implementasi rendah, khususnya kurangnya integrasi antar dokumen perencanaan. Kemudian, Febriani, Sa'diyah et al. (2019) berargumen Kepemimpinan islam dapat membentuk etika kerja secara islami, cara kerja islami yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Kualitas perencanaan sangat penting dalam organisasi pemerintahan, yang akan berdampak terhadap implementasi. Hasil penelitian Said, Andrews et al. (2016) menyatakan bahwa semakin baik kualitas perencanaan maka semakin baik implementasinya, implementasi akan lebih baik jika di dorong oleh manajemen organisasi yang baik. Penelitian Temuan Sarif (2018) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual akan memperkuat kepemimpinan yang berdampak langsung terhadap kualitas perencanaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen masing-masing perangkat desa khususnya kepala dan sekretaris desa di Jawa Tengah dan Aceh selama di organisasi untuk selalu menggali ide baru/ cara-cara baru tentang muatan konsep proyek sesuai dengan aturan perundang-undangan, selalu belajar menggunakan inovasi teknologi baru dalam implementasi program-program organisasi sesuai dengan kewenangan organisasi dan selalu belajar menggunakan metode baru/cara baru dalam proses operasional pengelolaan organisasi belum mampu untuk dapat menjalankan proses penyusunan perencanaan strategik di organisasi sesuai regulasi, menjalankan Proses penyusunan perencanaan strategik dengan selalu memperhatikan faktor lingkungan internal maupun eksternal dan dengan mudah mengimplementasikan Program organisasi. hal tersebut terbukti seperti hasil penelitian ini yang menghasilkan pengaruh tidak signifikan antara keduanya. Hal tersebut mungkin perlu adanya penambahan variabel lain yang menjembatani atau memediasi hubungan antara keduanya.

Hasil temuan dilapangan menunjukkan pimpinan desa di kedua provinsi telah Menyesuaikan Amanat Regulasi dengan melibatkan Partisipasi masyarakat, akan tetapi terdapat kurangnya pengetahuan dari perangkat desa itu sendiri, Minimnya jumlah sumber daya manusia, Rendahnya skill dalam menggunakan dana desa. Kedua, Analisis Faktor Lingkungan dengan Isu-isu strategis yang sedang berkembang, Perencanaan yang tidak dijalankan pada tahun sebelumnya, Kebutuhan masyarakat yang berbeda.

4.7.4. Pengaruh Kapabilitas Pembelajaran Eksploratif terhadap kualitas proses perencanaan

Semakin baik kemampuan pembelajaran *eksploitatif* akan mampu meningkatkan *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*. Variabel kemampuan pembelajaran *eksploitatif* dibangun oleh indikator Pembelajaran kognitif, Pembelajaran perilaku, Pembelajaran komunikasi dan Pembelajaran kebaruan.

Indikator variabel pembelajaran proses perencanaan strategik yang dikembangkan dalam penelitian ini mencakup, penyesuaian regulasi, lingkungan dan kemudahan dalam implementasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas proses perencanaan yang tinggi membutuhkan kemampuan pembelajaran *eksploitatif*. Dalam penelitian ini, dapat diartikan peningkatan kualitas proses perencanaan para pemimpin desa khususnya yang ada di Jawa Tengah dan Aceh dapat dibangun dan ditingkatkan melalui kemampuan pembelajaran *eksploitatif*.

Hasil penelitian untuk kedua Provinsi menunjukkan *eksploitatif* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*, yang dibuktikan dengan nilai CR 2,112 > 1,96 dan nilai *p-value* 0.035 (Jawa Tengah) dan CR 2,019 > 1,96 dan nilai *p-value* 0.043 (Aceh) dengan taraf signifikansi 0.05, sehingga hipotesis keempat untuk kedua Provinsi yang menyatakan semakin baik kemampuan pembelajaran *eksploitatif* akan mampu meningkatkan *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*, **diterima**.

Hasil penelitian ini berkontribusi dalam menambah dan memperbaharui temuan terdahulu dari (Lisboa, Skarmeas et al. 2011) yang menunjukkan bahwa kapasitas pembelajaran Eksploitatif dapat meningkatkan produktivitas. Kemudian (Seo, Chae et al. 2015) berargumen Kemampuan eksploitatif dapat meningkatkan kreativitas individu. Dam (Yu, Zhang et al. 2017) Pembelajaran eksploitatif dapat meningkatkan pengetahuan inovasi.

Kualitas perencanaan sangat penting dalam organisasi pemerintahan, yang akan berdampak terhadap implementasi. Hasil penelitian Said, Andrews et al. (2016) menyatakan bahwa semakin baik kualitas perencanaan maka semakin baik implementasinya, implementasi akan lebih baik jika di dorong oleh manajemen organisasi yang baik. Penelitian Temuan Sarif (2018) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual akan memperkuat kepemimpinan yang berdampak langsung terhadap kualitas perencanaan. Begitu Pula dengan kualitas perencanaan di lingkungan organisasi di Provinsi Jawa Tengah dan Aceh.

Komitmen masing-masing perangkat desa khususnya kepala dan sekretaris desa di Jawa Tengah dan Aceh selama di organisasi untuk selalu meningkatkan pembelajaran secara kognitif, yaitu belajar dari lingkungan untuk menjawab permasalahan masyarakat, selalu mengembangkan pembelajaran perilaku dalam penyelenggaraan organisasi, bekerja dengan menjalin hubungan baik dengan semua golongan, untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi, dan selalu belajar tentang kebaruan-kebaruan dalam pengelolaan organisasi tanpa melanggar aturan yang ada, akan mampu membantu mereka dalam menjalankan proses penyusunan perencanaan strategik di organisasi sesuai regulasi, menjalankan Proses penyusunan perencanaan strategik dengan selalu memperhatikan faktor lingkungan internal maupun eksternal dan dengan mudah mengimplementasikan Program organisasi. hal tersebut terbukti seperti hasil penelitian ini yang menghasilkan pengaruh tidak signifikan antara keduanya. Hal tersebut mungkin perlu adanya penambahan variabel lain yang menjembatani atau memediasi hubungan antara keduanya.

Dalam menjalankan pemerintahan, pembelajaran *eksploitatif* di Provinsi Jawa Tengah dan Aceh, perangkat desa tidak memiliki perbedaan yang signifikan berdasarkan temuan dilapangan. Perangkat desa di kedua provinsi sama-sama melakukan pembelajaran kognitif dengan Pengumpulan data secara sistematis, Penggunaan waktu secara efektif dan efisien, Selalu fokus pada setiap pekerjaan, Selalu terbuka dalam penyelenggaraan organisasi, Selalu memanfaatkan jaringan dalam berbagi ilmu. Di Jawa Tengah perangkat desa melakukan tambahan aktivitas musyawarah dalam menentukan ide. Perangkat desa di kedua provinsi sama-sama melakukan pembelajaran perilaku dengan Perubahan cara kerja, Mengikuti pelatihan yang diadakan organisasi, Selalu berdiskusi untuk saling berbagi pengetahuan dan Selalu belajar untuk bertindak rasional dalam bekerja. Kemudian melakukan pembelajaran komunikasi dengan memanfaatkan Media massa/on line, Menanggapi setiap ada pendapat dari warga dan Menjalin komunikasi dengan *stakeholder*. Selanjutnya, melakukan pembelajaran pembaharuan dengan Melakukan koordinasi dengan instansi terkait, Bekerja sama dengan orang berpengalaman, Bekerja sama dan belajar dengan akademisi, Selalu menggunakan teknologi *up to date* dalam bekerja dan Selalu mengikuti training atau study banding.

4.7.5. Pengaruh *Energizing Ulul Albab Intellectual* terhadap kualitas proses perencanaan strategik

Semakin tinggi *Energizing Ulul Albab Intellectual*, maka semakin tinggi kualitas proses perencanaan strategik. Variabel *Energizing Ulul Albab Intellectual* dibangun oleh indikator memiliki pengetahuan luas berbasis teknologi, bijaksana dalam mengambil keputusan, responsif terhadap masalah, istiqomah dalam

menyampaikan kebenaran dan memiliki integritas yang dapat menginspirasi. Sedangkan kualitas proses perencanaan strategik dibangun oleh indikator Penyesuaian Amanat Regulasi, Faktor Lingkungan dan Program Mudah diImplementasikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kualitas proses perencanaan strategik yang tinggi dalam organisasi pemerintahan tingkat desa membutuhkan dukungan *Energizing Ulul Albab Intellectual* yang kuat. Dalam penelitian ini, dapat diartikan peningkatan kualitas proses perencanaan strategik para pemimpin desa khususnya yang ada di Jawa Tengah dan Aceh dapat dibangun dan ditingkatkan melalui *Energizing Ulul Albab Intellectual*

Hasil penelitian untuk kedua Provinsi menunjukkan *Energizing Ulul Albab Intelektual* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kualitas Proses Perencanaan Strategik* yang dibuktikan dengan nilai CR 2,080 > 1,96 dan nilai *p-value* 0.038 (Jawa Tengah) dan CR 1,975 > 1,96 dan nilai *p-value* 0.048 (Aceh) dengan taraf signifikansi 0.05, sehingga hipotesis kelima untuk kedua Provinsi yang menyatakan Semakin tinggi *Energizing Ulul Albab Intelektual* maka akan semakin baik *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*, **diterima.**

Hasil penelitian ini memperbarui temuan penelitian terdahulu, (Dibrell, Craig et al. 2014) menyatakan Kualitas perencanaan tidak mempengaruhi kinerja organisasi secara langsung, namun harus dimediasi oleh inovasi. Sarif (2018) menyatakan Kecerdasan spiritual mampu meningkatkan kualitas strategik (Perencanaan, Implementasi dan Evaluasi). Pendapat Shields and Wright (2017) mengemukakan kualitas perencanaan strategik memiliki karakteristik diantaranya formalitas yaitu kedalaman proses penyusunan perencanaan, komprehensif yaitu sejauh mana dalam penyusunan perencanaan mempertimbangkan berbagai

alternatif, partisipatif yaitu sejauh mana ragam kepentingan ikut dalam merumuskan perencanaan dan intensitas yaitu sejauh mana komitmen terhadap menyelesaikan proses penyusunan perencanaan. Sedangkan Menurut (Aziz 2006) karakter personaliti ulul albab dapat dilihat dari bersemangat dalam bekerja, menegakan kebenaran dan mencegah kemungkaran (*Amar Ma'ruf nahi Munkar*), aktif dalam belajar dan memiliki pengetahuan yang luas. Ditambahkan (Sarif and Ismail 2020) karakteristik personality ulul albab yaitu berpengetahuan, memiliki integritas, istiqomah dalam menyampaikan kebenaran, bijaksana dalam mengambil keputusan dan responsif terhadap lingkungan.

Keterkaitan *Energizing Ulul Albab Intellectual* dalam mempengaruhi kualitas proses perencanaan strategik dibentuk dari karakteristik *personality Ulul Albab* yang berpengetahuan, memiliki integritas, istiqomah dalam menyampaikan kebenaran, bijaksana dalam mengambil keputusan dan responsif terhadap lingkungan akan memberikan dampak pada kualitas proses perencanaan strategik yang berorientasi pada peningkatan kinerja yang melibatkan prinsip partisipatif, mempertimbangkan visi organisasi, isu strategis dalam lingkungan untuk mencapai kesuksesan organisasi. Semakin kuat *personality Ulul Albab* dalam berintegritas positif dalam organisasi maka akan berdampak pada kualitas peningkatan kinerja yang partisipatif dalam lingkungan organisasi untuk mencapai organisasi.

4.7.6. Pengaruh *Energizing Ulul Albab Intellectual* terhadap kinerja organisasi

Semakin tinggi *Energizing Ulul Albab Intellectual*, maka semakin tinggi kinerja organisasi. Variabel *Energizing Ulul Albab Intellectual* dibangun oleh indikator memiliki pengetahuan luas berbasis teknologi, bijaksana dalam

mengambil keputusan, responsif terhadap masalah, istiqomah dalam menyampaikan kebenaran dan memiliki integritas yang dapat menginspirasi. Sedangkan kinerja organisasi dibangun oleh indikator kepuasan masyarakat, keterbukaan, kualitas manajemen, kreasi atas pekerjaan dan implementasi sasaran organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja organisasi yang tinggi membutuhkan dukungan *Energizing Ulul Albab Intellectual* yang kuat. Dalam penelitian ini, dapat diartikan peningkatan kinerja organisasi khususnya yang ada di Jawa Tengah dan Aceh dapat dibangun dan ditingkatkan melalui *Energizing Ulul Albab Intellectual*.

Hasil penelitian untuk kedua Provinsi menunjukkan *Energizing Ulul Albab Intelektual* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kinerja Organisasi* yang dibuktikan dengan nilai $CR\ 2,559 > 1,96$ dan nilai *p-value* 0.011 (Jawa Tengah) dan $CR\ 2,886 > 1,96$ dan nilai *p-value* 0.004 (Aceh) dengan taraf signifikansi 0.05, sehingga hipotesis keenam untuk kedua Provinsi yang menyatakan Semakin tinggi *Energizing Ulul Albab Intelektual* maka akan semakin baik *Kinerja Organisasi*, **diterima.**

Hasil penelitian ini berkontribusi dalam menambah dan memperbaharui temuan terdahulu dari Sarif (2018) yang mengatakan bahwa Kecerdasan spiritual mampu meningkatkan kualitas strategik (Perencanaan, Implementasi dan Evaluasi). (Dibrell, Craig et al. 2014) dengan hasil Kualitas perencanaan tidak mempengaruhi kinerja organisasi secara langsung, namun harus dimediasi oleh inovasi. (Zulkifli, Susanti et al. 2019) menyatakan bahwa Kinerja organisasi pemerintahan daerah tidak optimal dipengaruhi oleh kualitas perencanaan dan kualitas implementasi rendah, khususnya kurangnya integrasi antar dokumen

perencanaan. Dan Febriani Sa'diyah et al. (Febriani, Sa'diyah et al. 2019)2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan islam dapat membentuk etika kerja secara islami, cara kerja islami yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut (Zulkifli, Susanti et al. 2019) Kinerja organisasi pemerintahan daerah yang tidak optimal dipengaruhi oleh kualitas perencanaan strategik dan kualitas implementasi yang rendah, khususnya kurangnya integrasi dalam proses perencanaan. Pendapat ini diperkuat (Febriani, Sa'diyah et al. 2019) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan islam dapat membentuk etika kerja yang baik secara islami, cara kerja islami yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. menurut (Messeghem, Bakkali et al. 2018) kinerja organisasi pada sektor publik sangat ditentukan oleh proses pembelajaran dan kontrol yang terdiri dari pengukuran keuangan, kepuasan, proses dan pembelajaran. Dapat disimpulkan dari penjelasan diatas bahwa kinerja adalah ukuran menyeluruh dari organisasi yang dilihat dari pertumbuhan keuangan, kepuasan, proses dan pembelajaran.

Ukuran kinerja organisasi sektor publik menurut Muterera, Hemsworth et al. (2018) diukur dengan indikator tujuan yang rasional, keterbukaan sistem, proses internal dan hubungan. ditambahkan oleh Suprianto (2014) kinerja pemerintahan dapat diukur dari jumlah sumber daya manusia yang terlibat, pertumbuhan kelompok masyarakat, peningkatan kegiatan ekonomi dan penurunan tingkat kemiskinan. Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yang memiliki *Personality Ulul Albab* yang kuat di dalam organisasi pemerintahan khususnya di tingkat desa akan meningkatkan kinerja organisasi. Apabila setiap sumber daya manusia memiliki integritas yang kuat akan mengoptimalkan kinerja pemerintah melalui kualitas perencanaan strategik yang baik. Menurut (Sarif and

Ismail 2020) karakteristik *personality ulul albab* yaitu berpengetahuan, memiliki integritas, istiqomah dalam menyampaikan kebenaran, bijaksana dalam mengambil keputusan dan responsif terhadap lingkungan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila sumber daya manusia di dalam organisasi pemerintahan memiliki *personality ulul albab* yang baik maka akan mendorong kinerja pemerintahan yang lebih baik juga. Maka dapat dinyatakan apabila *Energizing Ulul Albab Intellectual* semakin positif maka kinerja organisasi akan semakin meningkat.

4.7.7. Pengaruh Kualitas proses perencanaan strategik terhadap kinerja organisasi

Semakin tinggi kualitas proses perencanaan strategik, maka semakin tinggi kinerja organisasi. Variabel kualitas proses perencanaan strategik dibangun oleh indikator Penyesuaian Amanat Regulasi, Faktor Lingkungan dan Program yang Mudah untuk diImplementasikan. Sedangkan kinerja organisasi dibangun oleh indikator kepuasan masyarakat, keterbukaan, kualitas manajemen, kreasi atas pekerjaan dan implementasi sasaran organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja organisasi yang tinggi membutuhkan dukungan kualitas proses perencanaan strategik yang baik dan kuat. Dalam penelitian ini, dapat diartikan peningkatan kinerja organisasi khususnya yang ada di Jawa Tengah dan Aceh dapat dibangun dan ditingkatkan melalui kualitas proses perencanaan strategik para pemimpin desa.

Dalam penelitian ini, hipotesis ketujuh menguji apakah Kualitas proses perencanaan strategik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, dengan asumsi semakin baik *Kualitas Proses Perencanaan Strategik* maka semakin

baik *Kinerja Organisasi*. Hasil penelitian untuk kedua Provinsi menunjukkan *Kualitas Proses Perencanaan Strategik* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kinerja Organisasi* yang dibuktikan dengan nilai CR 3,067 > 1,96 dan nilai *p-value* 0.002 (Jawa Tengah) dan CR 2,379 > 1,96 dan nilai *p-value* 0.017 (Aceh) dengan taraf signifikansi 0.05, sehingga hipotesis ketujuh untuk kedua Provinsi yang menyatakan Semakin tinggi *Kualitas Proses Perencanaan Strategik* maka akan semakin baik *Kinerja Organisasi*, **diterima**.

Adapun hasil uji hipotesis secara lengkap tampak pada Tabel 4.36 sebagai berikut:

Tabel 4. 37 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Provinsi Jawa Tengah

No.	Hipotesis	C.R.	P-Value	Kesimpulan
1	H ₁ : <i>Eksploratif -> Energizing Ulil Albab Intellectual</i>	2,952	0,003	Diterima
2	H ₂ : <i>Eksplotatif -> Energizing Ulil Albab Intellectual</i>	4,497	***	Diterima
3	H ₃ : <i>Eksploratif -> Kualitas Proses Perencanaan Strategik</i>	0,601	0,548	Ditolak
4	H ₄ : <i>Eksplotatif -> Kualitas Proses Perencanaan Strategik</i>	2,112	0,035	Diterima
5	H ₅ : <i>Energizing Ulil Albab Intellectual -> Kualitas Proses Perencanaan Strategik</i>	2,08	0,038	Diterima
6	H ₆ : <i>Energizing Ulil Albab Intellectual -> Kinerja Pemerintahan Desa</i>	2,559	0,011	Diterima
7	H ₇ : <i>Kualitas Proses Perencanaan Strategik-> Kinerja Pemerintahan Desa</i>	3,067	0,002	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4. 38 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Provinsi Aceh

No.	Hipotesis	C.R.	P-Value	Kesimpulan
1	H ₁ : <i>Eksploratif -> Energizing Ulil Albab Intelectual</i>	3,701	***	Diterima
2	H ₂ : <i>Eksplloitatif -> Energizing Ulil Albab Intelectual</i>	4,759	***	Diterima
3	H ₃ : <i>Eksploratif -> Kualitas Proses Perencanaan Strategik</i>	0,399	0,69	Ditolak
4	H ₄ : <i>Eksplloitatif -> Kualitas Proses Perencanaan Strategik</i>	2,019	0,043	Diterima
5	H ₅ : <i>Energizing Ulil Albab Intelectual -> Kualitas Proses Perencanaan Strategik</i>	1,975	0,048	Diterima
6	H ₆ : <i>Energizing Ulil Albab Intelectual -> Kinerja Pemerintahan Desa</i>	2,886	0,004	Diterima
7	H ₇ : <i>Kualitas Proses Perencanaan Strategik-> Kinerja Pemerintahan Desa</i>	2,379	0,017	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

4.7.8. Analisa Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung ditunjukkan melalui koefisien jalur dari masing-masing konstruk terhadap konstruk lain dalam model penelitian yang dikembangkan. Tabel 4.38 & 4.39 menunjukkan besarnya pengaruh langsung antar konstruk penelitian dan penjelasan secara lengkap dapat disajikan sebagai berikut:

Eksploratif memiliki pengaruh langsung terhadap *Energizing Ulul Albab Intelektual* sebesar 0,345 (Jawa Tengah) dan 0,371 (Aceh) hal ini menunjukkan bahwa *Eksploratif* memiliki kontribusi secara langsung terhadap *Energizing Ulul Albab Intelektual*. Oleh karena itu semakin baik kemampuan pembelajaran eksploratif maka semakin tinggi *Energizing Ulul Albab Intelektual* pada kedua Provinsi Jawa Tengah dan Aceh. *Eksplloitatif* memiliki pengaruh langsung terhadap *Energizing Ulul Albab Intelektual* sebesar 0,567 (Jawa Tengah) dan 0,543 (Aceh)

hal ini menunjukkan bahwa *Eksploratif* memiliki kontribusi secara langsung terhadap *Energizing Ulul Albab Intelektual*. Oleh karena itu semakin baik kemampuan pembelajaran eksploratif maka semakin tinggi *Energizing Ulul Albab Intelektual* pada kedua Provinsi Jawa Tengah dan Aceh. Hasil uji pengaruh langsung dari kedua variabel *eksploratif* dan *eksploratif* terhadap *Energizing Ulul Albab Intelektual* terbukti variabel *eksploratif* memiliki pengaruh langsung yang paling dominan yaitu sebesar 0,567 (Jawa Tengah) dan 0,543 (Aceh).

Eksploratif memiliki pengaruh langsung terhadap Kualitas Proses Perencanaan Strategik sebesar 0,079 (Jawa Tengah) dan 0,055 (Aceh) hal ini menunjukkan bahwa *Eksploratif* memiliki kontribusi secara langsung terhadap Kualitas Proses Perencanaan Strategik. Oleh karena itu semakin baik kemampuan pembelajaran *eksploratif* maka semakin tinggi Kualitas Proses Perencanaan Strategik pada kedua Provinsi Jawa Tengah dan Aceh. *Eksploratif* memiliki pengaruh langsung terhadap Kualitas Proses Perencanaan Strategik sebesar 0,388 (Jawa Tengah) dan 0,366 (Aceh) hal ini menunjukkan bahwa *Eksploratif* memiliki kontribusi secara langsung terhadap *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*. Oleh karena itu semakin baik kemampuan pembelajaran eksploratif maka semakin tinggi Kualitas Proses Perencanaan Strategik pada kedua Provinsi Jawa Tengah dan Aceh. Hasil uji pengaruh langsung dari kedua variabel *eksploratif* dan *eksploratif* terhadap Kualitas Proses Perencanaan Strategik terbukti variabel *eksploratif* memiliki pengaruh langsung yang paling dominan yaitu sebesar 0,388 (Jawa Tengah) dan 0,366 (Aceh).

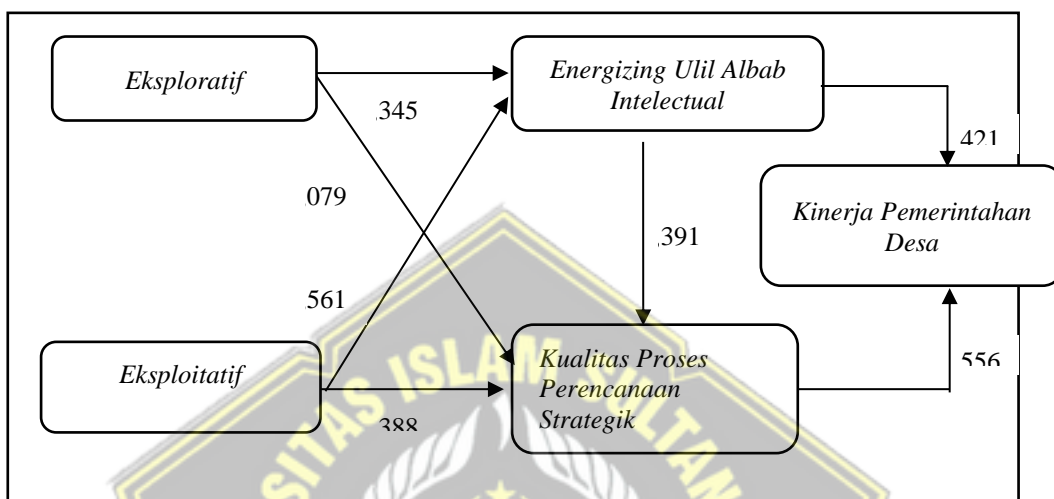
Energizing Ulul Albab Intelektual memiliki pengaruh langsung terhadap Kualitas Proses Perencanaan Strategik sebesar 0,391 (Jawa Tengah) dan 0,406

(Aceh) hal ini menunjukkan bahwa *Energizing Ulul Albab Intelektual* memiliki kontribusi secara langsung terhadap Kualitas Proses Perencanaan Strategik. Oleh karena itu semakin tinggi *Energizing Ulul Albab Intelektual* maka semakin baik Kualitas Proses Perencanaan Strategik pada kedua Provinsi Jawa Tengah dan Aceh. *Energizing Ulul Albab Intelektual* memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Organisasi sebesar 0,421 (Jawa Tengah) dan 0,517 (Aceh) hal ini menunjukkan bahwa *Energizing Ulul Albab Intelektual* memiliki kontribusi secara langsung terhadap Kinerja Organisasi. Oleh karena itu semakin tinggi *Energizing Ulul Albab Intelektual* maka semakin baik Kinerja Organisasi pada kedua Provinsi Jawa Tengah dan Aceh. Hasil uji pengaruh langsung *Energizing Ulul Albab Intelektual* terhadap kedua variabel Kualitas Proses Perencanaan Strategik dan Kinerja Organisasi, terbukti variabel *Energizing Ulul Albab Intelektual* memiliki pengaruh langsung yang paling dominan terhadap Kinerja Organisasi daripada Kualitas Proses Perencanaan Strategik yaitu sebesar 0,421 (Jawa Tengah) dan 0,517 (Aceh).

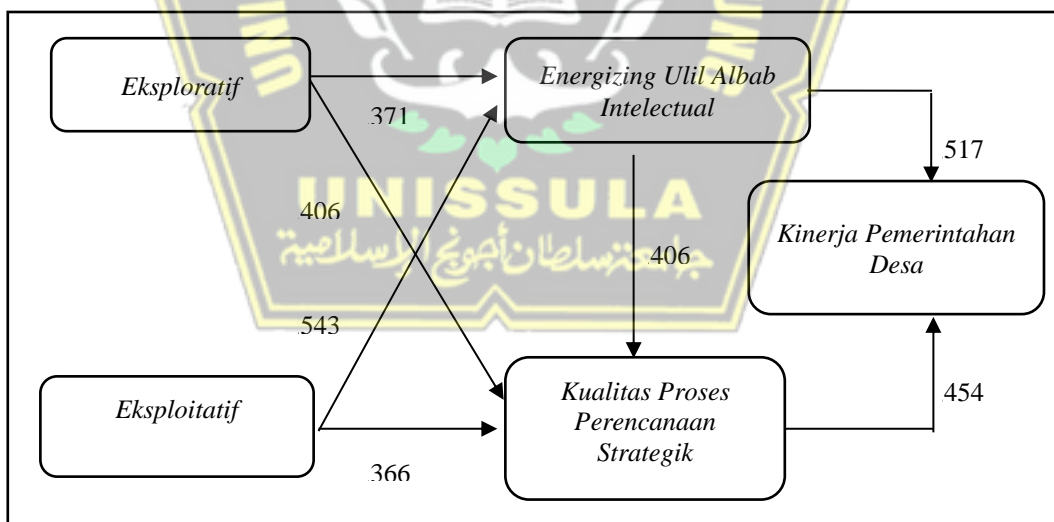
4.8. Pengaruh Langsung, Tidak langsung dan Total

Analisis kekuatan pengaruh langsung, tak langsung dan pengaruh total diperlukan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel dalam meningkatkan kinerja bisnis. Kekuatan pengaruh antar konstruk sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan akan analisis secara mendalam pada penelitian ini. Analisis pengaruh antar konstruk dalam penelitian meliputi pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*). Pengaruh langsung merupakan koefisien jalur yang ditunjukkan melalui anak panah satu ujung sedangkan pengaruh tak langsung (*indirect effect*)

merupakan pengaruh yang terjadi karena adanya variabel mediasi antar dua konstruk. Pengaruh total merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tak langsung. Hasil uji terhadap pengaruh langsung, tak langsung dan pengaruh total tampak pada Gambar 4.8 & 4.9 dan Tabel 4.38 & 4.39.



Gambar 4. 8 Pengaruh Langsung Model Energizing Ulil Albab Intellectual Provinsi Jawa Tengah



Gambar 4. 9 Pengaruh Langsung Model Energizing Ulil Albab Intellectual Provinsi Aceh

Tabel 4. 39 Ringkasan Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Provinsi Jawa Tengah

No.	Variabel	Effects	OL1	OL2	EUAI	KS1	K
1	EUAI	Direct Effects	0,345	0,567	0,000	0,000	0,000
		Indirect Effects	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		Total Effects	0,345	0,567	0,000	0,000	0,000
2	KS1	Direct Effects	0,079	0,388	0,391	0,000	0,000
		Indirect Effects	0,135	0,222	0,000	0,000	0,000
		Total Effects	0,214	0,610	0,391	0,000	0,000
3	K	Direct Effects	0,000	0,000	0,421	0,556	0,000
		Indirect Effects	0,264	0,578	0,217	0,000	0,000
		Total Effects	0,264	0,578	0,638	0,556	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4. 40 Ringkasan Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Provinsi Aceh

No.	Variabel	Effects	OL1	OL2	EUAI	KS1	K
1	EUAI	Direct Effects	0,371	0,543	0,000	0,000	0,000
		Indirect Effects	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		Total Effects	0,371	0,543	0,000	0,000	0,000
2	KS1	Direct Effects	0,055	0,366	0,406	0,000	0,000
		Indirect Effects	0,151	0,221	0,000	0,000	0,000
		Total Effects	0,206	0,587	0,406	0,000	0,000
3	K	Direct Effects	0,000	0,000	0,517	0,454	0,000
		Indirect Effects	0,285	0,547	0,184	0,000	0,000
		Total Effects	0,285	0,547	0,701	0,454	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

4.8.1. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tak langsung menunjukkan hubungan antar konstruk yang dimediasi oleh konstruk lain dalam model penelitian yang dibangun. Adapun besarnya pengaruh tak langsung dari masing-masing konstruk terlihat pada Tabel

4.38 & 4.39 Penjelasan pengaruh tak langsung antar konstruk dapat dijelaskan sebagai berikut:

Eksploratif berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kualitas Proses Perencanaan Strategik dengan nilai pengaruh sebesar 0,135 (Jawa Tengah) dan 0,151 (Aceh) kemudian *eksploitatif* terhadap Kualitas Proses Perencanaan Strategik dengan nilai pengaruh sebesar 0,222 (Jawa Tengah) dan 0,221 (Aceh). Berdasar hasil uji pengaruh tidak langsung kedua variabel *eksploratif* dan *eksploitatif* terhadap Kualitas Proses Perencanaan Strategik terbukti *eksploitatif* memiliki pengaruh tidak langsung paling dominan dengan nilai pengaruh sebesar 0,222 (Jawa Tengah) dan 0,221 (Aceh). *Eksploratif* berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi dengan nilai pengaruh sebesar 0,264 (Jawa Tengah) dan 0,285 (Aceh) kemudian *eksploitatif* terhadap Kinerja Organisasi dengan nilai pengaruh sebesar 0,578 (Jawa Tengah) dan 0,547 (Aceh). Berdasar hasil uji pengaruh tidak langsung kedua variabel *eksploratif* dan *eksploitatif* terhadap Kinerja Organisasi terbukti *eksploitatif* memiliki pengaruh tidak langsung paling dominan dengan nilai pengaruh sebesar 0,578 (Jawa Tengah) dan 0,547 (Aceh).

Energizing Ulul Albab Intellectual berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi dengan nilai pengaruh sebesar 0,217 (Jawa Tengah) dan 0,184 (Aceh). Berdasar hasil uji pengaruh tidak langsung *Energizing Ulul Albab Intellectual* terhadap Kinerja Organisasi terbukti Provinsi Jawa Tengah memiliki pengaruh tidak langsung paling dominan dengan nilai pengaruh sebesar 0,217.

4.8.2. Pengaruh Total

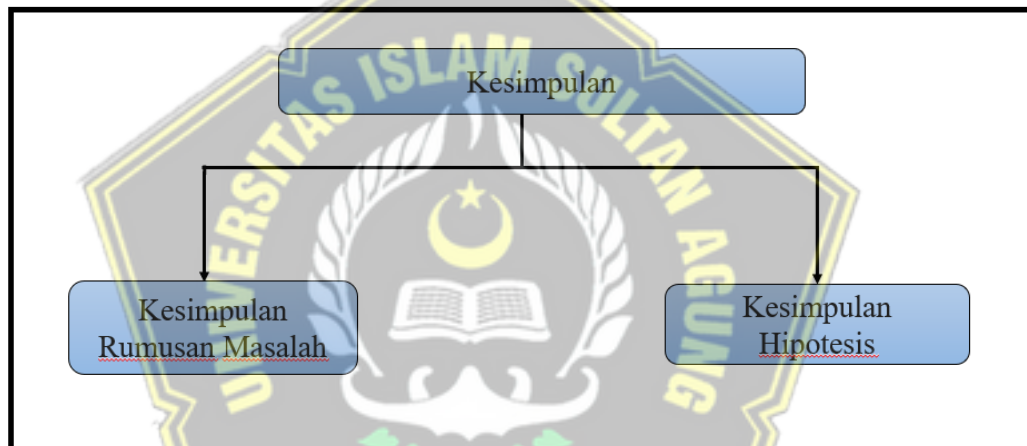
Penjumlahan antara pengaruh langsung antar konstruk dan pengaruh tidak langsung antar konstruk akan menghasilkan pengaruh total antar konstruk. Adapun besarnya pengaruh total antar

Hasil analisis pengaruh total, ditunjukkan besarnya total pengaruh variabel *eksploratif* terhadap Kinerja Organisasi sebesar 0,264 (Jawa Tengah) dan 0,285 (Aceh), kemudian *eksploitatif* terhadap Kinerja Organisasi sebesar 0,578 (Jawa Tengah) dan 0,547 (Aceh), *Energizing Ulul Albab Intellectual* terhadap Kinerja Organisasi sebesar 0,638 (Jawa Tengah) dan 0,701 (Aceh). Pengaruh total suatu konstruk menunjukkan besarnya kontribusi suatu konstruk tersebut terhadap konstruk yang lain.

Berdasar hasil uji pengaruh total kedua Provinsi menunjukkan bahwa *Energizing Ulul Albab Intellectual* memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Organisasi yaitu sebesar 63,8% (Jawa Tengah) dan 70,1% (Aceh), kemudian diikuti oleh variabel oleh variabel *eksploitatif* terhadap Kinerja Organisasi sebesar 57,8% (Jawa Tengah) dan 54,7% (Aceh), Kualitas Proses Perencanaan Strategik terhadap Kinerja Organisasi sebesar 55,6% (Jawa Tengah) dan 45,4% (Aceh), dan pengaruh total terkecil adalah *eksploratif* terhadap Kinerja Organisasi sebesar 26,4% (Jawa Tengah) dan 28,5 (Aceh). Oleh karena itu upaya peningkatan Kinerja Organisasi di Provinsi Jawa Tengah dan Aceh lebih diutamakan melalui dari *Energizing Ulul Albab Intellectual*.

BAB V PENUTUP

Bab V Kesimpulan akan mengkaji tentang kesimpulan rumusan masalah dan kesimpulan hipotesis. Kesimpulan rumusan masalah diperlukan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian sedangkan kesimpulan hipotesis diperlukan untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam studi yang dilakukan. Uraian pembahasan bab kesimpulan dapat disajikan pada Gambar 5.1.



Gambar 5. 1 Piktografis Bab Kesimpulan

Sumber : Alur kerja yang dilakukan dalam studi ini, 2022

5.1. Simpulan

Simpulan penelitian ini dibagi atas dua simpulan, pertama simpulan Rumusan masalah Penelitian, merupakan simpulan atas jawaban rumusan masalah pada bab sebelumnya. Sedangkan kedua adalah Simpulan Hipotesis yaitu simpulan terhadap jawaban temuan penelitian untuk menjawab hipotesis pada bab sebelumnya. Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat di rumuskan simpulan sebagai berikut.

5.1.1. Simpulan Masalah Penelitian

Studi ini dimaksudkan untuk mengembangkan model *Energizing Ulul Albab Intellectual* dalam meningkatkan kinerja organisasi, dengan didorong oleh Kapabilitas Pembelajaran *Eksploratif* dan *Eksploratif* agar dapat menerapkan perencanaan strategi berkelanjutan, sehingga untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya yaitu, “*Bagaimana model Energizing Ulul Albab Intellectual berbasis pengetahuan berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan pendekatan kualitas strategic*”. Selanjutnya Untuk menjawab masalah penelitian dilakukan pengujian secara empirik dengan 7 hipotesis, serta melakukan uji komparasi di dua daerah yaitu Provinsi Aceh dan Provinsi Jawa Tengah.

Pertama Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, yaitu *Energizing Ulul Albab Intellectual* dapat mengrekonstruksi perkembangan konsep yang di kembangkan dalam RBV, yang sejauh ini berkonsentrasi terhadap pengembangan kompetensi sumber daya manusia internal. Sedangkan kebutuhan di era *Post Truth* (era ketidakpastian) ini, dimana kolaborasi dan kompetisi dijadikan satu dimensi dalam mencapai tujuan organisasi (Harjuniemi 2022).

Sehingga dibutuhkan kemampuan untuk menggerakkan, memotivasi serta menginspirasi orang di sekeliling kita untuk berbuat baik. Selain itu Konsep *Energizing Ulul Albab Intellectual* dapat memformula ulang konsep yang selama ini dikembangkan dalam teori motivasi yang dikembangkan dalam penelitian ini, berorientasi pada pengembangan kemampuan individu dalam memberikan semangat dan inspirasi kepada orang lain. Konsep memberikan semangat dan inspirasi kepada orang lain dalam islam dinamakan fungsi syiar atau dakwah, didasari pada kekuasaan pengetahuan dan keteladanan (Hasriani 2022). Sehingga konsep yang dikembangkan dalam “*Energizing Ulul Albab Intellectual*” bernilai penguatan pengetahuan, dimana individu yang memiliki pengetahuan yang luas, memiliki integritas yang baik akan mampu memberikan inspirasi dan semangat kepada orang lain, karena sudah memberikan contoh dan mampu memberikan nilai lebih atas pengetahuan yang dimiliki. Sehingga nilai-nilai yang di konstruksi tersebut dapat menjadi praisai dalam meningkatkan kualitas proses perencanaan, yang mengedepankan nilai-nilai integritas dan moralitas.

Kedua Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Provinsi Aceh dan Provinsi Jawa Tengah Hipotesis diterima sebanyak 6 Hipotesis dari 7 hipotesisi keseluruhan.

Atas dasar tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, yaitu *Energizing Ulul Albab Intellectual* merupakan faktor dominan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi, kemudian kualitas proses perencanaan strategis. Atas dasar tersebut menggambarkan bahwa konsep yang dikembangan dengan mengintegrasikan nilai nilai islam dalam pandangan ulul albab serta nilai-nilai dalam

penguatan pengelolaan sumber daya dengan memberikan inspirasi dan semangat baru dalam organisasi, dengan dorongan energizing diambil dari dimensi motivation behavior individu dengan indikator dapat menularkan semangat dan menginspirasi anggota organisasi (Rego, Yam et al. 2019). Ditambah lagi kemampuan intelektual merupakan sintesis dari kompetensi manusia yang dikembangkan oleh Galleli, Hourneaux Jr et al. (2019). Atas dasar tersebut konsep *Energizing Ulul Albab Intellectual* diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui dorongan dari pembelajaran organisasi. pembelajaran organisasi yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah pembelajaran organisasi yang berorientasi pada membangun paradigma baru dan berkelanjutan (Nieves and Haller 2014) (Valaei, Rezaei et al. 2017). Pembelajaran organisasi tersebut dibagi atas pembelajaran eksploitatif, yang berorientasi pada pengembangan, dan pembelajaran eksploratif berorientasi pada penemuan hal hal baru (Lisboa, Skarmeas et al. 2011). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi melalui *Energizing Ulul Albab Intellectual*. Hal ini dapat memperbaharui temuan penelitian yang dilakukan oleh Song, Chai et al. (2018) menyatakan bahwa pembelajaran organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja secara langsung. Sedangkan hasil penelitian (Mardi, Arief et al. 2018) pembelajaran eksploitatif dan eksploratif berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Dengan kehadiran *Energizing Ulul Albab Intellectual* dapat memediasi pembelajaran organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi variabel yang paling besar terhadap pengaruh tidak langsung adalah eksploratif, eksploitatif dan *Energizing Ulul Albab Intellectual*. Hal ini menggambarkan bahwa variabel dari pembelajaran organisasi tidak dominan mempengaruhi kinerja organisasi pemerintahan desa, hal ini karena karakteristik pekerjaan pemerintahan desa memiliki pedoman yang sudah jelas, sehingga prinsip-prinsip penggalan dan pengembangan cenderung lebih sedikit.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi eksploratif tidak dapat mendorong kualitas proses perencanaan, sedangkan pembelajaran eksploitatif dapat meningkatkan perencanaan. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat memperbaharui hasil penelitian yang dikembangkan oleh Yu, Zhang et al. (2017) menyatakan bahwa pembelajaran eksploratif berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Selain itu peran serta *Energizing Ulul Albab Intellectual* dalam mendorong kinerja organisasi terbukti mampu, sehingga hal ini dapat mengkonfirmasi bahwa hasil penelitian (Broekema, Porth et al. 2019) bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

5.1.2. Simpulan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hipotesis-hipotesis yang telah dikembangkan dalam penelitian ini, maka masalah penelitian yang telah diajukan dapat dijustifikasi melalui pengujian *Structural Equation Modeling (SEM)*, telah dikonsepskan melalui penelitian ini bahwa hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi dan

dipengaruhi oleh *Energizing Ulul Albab Intelektual*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian sebanyak 7 hipotesis dengan hasil sebagai berikut:

1. Semakin baik kemampuan pembelajaran *eksploratif* akan mampu meningkatkan *Energizing Ulul Albab Intelektual*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk kedua Provinsi yaitu Provinsi Aceh dan Provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa *eksploratif* berpengaruh positif signifikan terhadap *Energizing Ulul Albab Intelektual*. Artinya bahwa pembelajaran *eksploratif* yang berorientasi pada pengembangan, diukur dengan dimensi pembelajaran terhadap proyek, program dan operasional organisasi, baik di Provinsi Aceh maupun di Provinsi Jawa Tengah mampu meningkatkan personaliti *Energizing Ulul Albab Intelektual*.
2. Semakin baik kemampuan pembelajaran *eksploitatif* akan mampu meningkatkan *Energizing Ulul Albab Intelektual*. Hasil penelitian untuk kedua Provinsi menunjukkan *eksploitatif* berpengaruh positif signifikan terhadap *Energizing Ulul Albab Intelektual*, sehingga hipotesis kedua untuk kedua Provinsi yaitu Provinsi Aceh dan Provinsi Jawa Tengah yang menyatakan semakin baik kemampuan pembelajaran *eksploitatif* akan mampu meningkatkan *Energizing Ulul Albab Intelektual*, diterima. Artinya bahwa pembelajaran *eksploitatif* yang berorientasi pada pengalihan hal baru, dapat meningkatkan personaliti *Energizing Ulul Albab Intelektual*.
3. Semakin baik kemampuan pembelajaran *eksploratif* akan mampu meningkatkan *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*. Hasil penelitian untuk kedua Provinsi menunjukkan *eksploratif* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*, sehingga

hipotesis ketiga untuk kedua Provinsi yang menyatakan semakin baik kemampuan pembelajaran *eksploratif* akan mampu meningkatkan *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*, ditolak. Artinya pembelajaran *eksploratif* yang berorientasi pada pengembangan tidak mempengaruhi kualitas perencanaan, hal ini disebabkan karena dalam proses perencanaan strategis berorientasi pada penemuan atau inovasi baru. Penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian yang dilakukan oleh (Johnsen 2018) bahwa perencanaan strategis itu dilihat dari inovasi baru yang disampaikan dalam dokumen perencanaan. Selain itu perencanaan di organisasi merupakan perencanaan yang sudah terus menerus dilaksanakan, sehingga jika pembelajaran terhadap pengembangan tidak optimal, maka berdampak negatif terhadap proses perencanaan strategis.

4. Semakin baik kemampuan pembelajaran *eksploitatif* akan mampu meningkatkan *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*. Hasil penelitian untuk kedua Provinsi menunjukkan *eksploitatif* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*, sehingga hipotesis keempat untuk kedua Provinsi yang menyatakan semakin baik kemampuan pembelajaran *eksploitatif* akan mampu meningkatkan *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*, diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ide, gagasan serta inovasi baru akan mampu meningkatkan kualitas perencanaan, dimana ide baru akan mengembangkan konsep-konsep yang sudah ada, sehingga proses dalam perencanaan semakin kuat.
5. Semakin tinggi *Energizing Ulul Albab Intelektual* maka akan semakin baik *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*. Hasil penelitian untuk kedua

Provinsi menunjukkan *Energizing Ulul Albab Intelektual* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*, sehingga hipotesis kelima untuk kedua Provinsi yang menyatakan Semakin tinggi *Energizing Ulul Albab Intelektual* maka akan semakin baik *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*, diterima. Artinya proses perencanaan strategis itu ditentukan oleh kualitas individu yang ada, sehingga semakin bagus kualitas sumber daya manusia, maka semakin dapat dikembangkan ide dan gagasan baru, sehingga dapat meningkatkan kualitas perencanaan.

6. Semakin tinggi *Energizing Ulul Albab Intelektual* maka akan semakin baik *Kinerja Organisasi*. Hasil penelitian untuk kedua Provinsi menunjukkan *Energizing Ulul Albab Intelektual* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kinerja Organisasi*, sehingga hipotesis keenam untuk kedua Provinsi yang menyatakan Semakin tinggi *Energizing Ulul Albab Intelektual* maka akan semakin baik *Kinerja Organisasi*, diterima. Hal menggambarkan bahwa untuk menuju kinerja yang baik harus didorong dengan individu-individu yang berkualitas.
7. Semakin baik *Kualitas Proses Perencanaan Strategik* maka semakin baik *Kinerja Organisasi*. Hasil penelitian untuk kedua Provinsi menunjukkan *Kualitas Proses Perencanaan Strategik* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kinerja Organisasi*, sehingga hipotesis ketujuh untuk kedua Provinsi yang menyatakan Semakin tinggi *Kualitas Proses Perencanaan Strategik* maka akan semakin baik *Kinerja Organisasi*, diterima. Artinya untuk mencapai kinerja yang baik, harus memiliki perencanaan yang baik, serta didorong oleh kualitas individu yang baik. Atas dasar tersebut

membuktikan bahwa hasil penelitian ini untuk mengejar kinerja diperlukan perencanaan yang berorientasi pada kebaruan serta sumber daya manusia yang berkualitas.

8. Hasil penelitian pada uji beda menunjukkan bahwa terdapat perbedaan rata-rata tanggapan dari responden antara Provinsi Aceh dan Provinsi Jawa Tengah. Dimana di Provinsi Aceh lebih rendah dibandingkan dengan Provinsi Jawa Tengah, selain itu pada hitungan sebaran varian kedua provinsi homogen dan sama. Sedangkan untuk nilai signifikansi terdapat satu variabel yang mengalami perbedaan yaitu pembelajaran eksploitatif, hal ini disebabkan karena di Provinsi Aceh pendidikan Lebih rendah dibandingkan dengan Provinsi Jawa Tengah.

5.1.3. Simpulan Komparasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengujian *Structural Equation Modeling (SEM)*, yang dilakukan di dua objek penelitian yaitu pemerintah desa di Provinsi Aceh dan Pemerintah Desa di Provinsi Jawa Tengah, maka dapat dilihat komparasi terhadap penerapan model *Energizing Ulul Albab Intellectual* pada dua objek tersebut sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, nilai CR Aceh > CR Jawa Tengah dan *p-value* Aceh < *p-value* Jawa Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pembelajaran eksploratif mampu mempengaruhi model yang dikembangkan dalam penelitian ini, lebih bagus di aceh dibandingkan dengan Jawa Tengah. Hal ini disebabkan karena di Jawa Tengah masyarakatnya lebih heterogen, yang terdiri dari beberapa etnis dan suku, sedangkan di aceh lebih homogen.

Selain itu Temuan dilapangan dalam menjalankan roda pemerintahan, pembelajaran *eksploratif* di Provinsi Jawa Tengah dan Aceh terdapat perbedaan, yaitu di Jawa Tengah setelah kepala atau sekretaris desa tidak hanya mempelajari segala sesuatu berkaitan dengan pekerjaan dan tanggung jawab, akan tetapi perangkat desa mendapatkan pelatihan pengelolaan desa mandiri, sedangkan di Aceh tidak. Perbedaan temuan selanjutnya, dalam pengelolaan program, pimpinan perangkat desa di Provinsi Jawa Tengah dan Aceh, sama-sama melakukan Pengelolaan dana desa, Pembangunan infrastruktur desa, dan Pengembangan BUMDes. Akan tetapi pemerintah *desa di Jawa Tengah* melakukan hal yang lebih dibanding di Aceh *dengan Pembangunan Desa Sesuai Kearifan Lokal dan Pemberdayaan Desa Wisata*. Berikutnya, perbedaan temuan lain adalah pimpinan desa di Provinsi Jawa Tengah dan Aceh terletak pada pengelolaan operasional, *di Jawa Tengah lebih mampu dalam pemanfaatan teknologi dan informasi* sehingga kinerja lebih terbantu, sebagai contoh *Proses pelaporan kinerja dan penilaian Desa Berbasis Teknologi yang real time*. Sedangkan di Aceh mengalami kesulitan karena sebagian besar sulit terjangkau internet. Sehingga, dengan segala keterbatasan yang ada, mampu membuat pimpinan desa di Aceh jauh lebih dapat melakukan pembelajaran *eksploratif* yang kemudian mampu meningkatkan *Energizing Ulul Albab Intelektual*.

2. Hasil penelitian yang dilihat dari signifikansi di Provinsi Aceh menunjukkan hasil yang lebih tinggi dibandingkan Provinsi Jawa Tengah, dengan melihat nilai $CR\ Aceh > CR\ Jawa\ Tengah$ dan $p\text{-value}\ Aceh = p\text{-value}\ Jawa\ Tengah$. Dalam menjalankan pemerintahan, pembelajaran *eksploitatif* di Provinsi Jawa

Tengah dan Aceh, perangkat desa tidak memiliki perbedaan yang signifikan berdasarkan temuan dilapangan. Perangkat desa di kedua provinsi sama-sama melakukan pembelajaran kognitif dengan Pengumpulan data secara sistematis, Penggunaan waktu secara efektif dan efisien, Selalu fokus pada setiap pekerjaan, Selalu terbuka dalam penyelenggaraan organisasi, Selalu memanfaatkan jaringan dalam berbagi ilmu. Akan tetapi, *di Jawa Tengah perangkat desa melakukan tambahan aktivitas musyawarah dalam menentukan ide.* Perangkat desa di kedua provinsi sama-sama melakukan pembelajaran perilaku dengan Perubahan cara kerja, Mengikuti pelatihan yang diadakan organisasi, Selalu berdiskusi untuk saling berbagi pengetahuan dan Selalu belajar untuk bertindak rasional dalam bekerja. Kemudian melakukan pembelajaran komunikasi dengan memanfaatkan Media massa/on line, Menanggapi setiap ada pendapat dari warga dan Menjalani komunikasi dengan *stakeholder.* Selanjutnya, melakukan pembelajaran pembaharuan dengan Melakukan koordinasi dengan instansi terkait, Bekerja sama dengan orang berpengalaman, Bekerja sama dan belajar dengan akademisi, Selalu menggunakan teknologi *up to date* dalam bekerja dan Selalu mengikuti training atau study banding. Dalam temuan dilapangan, pimpinan desa di kedua provinsi telah memiliki pengetahuan luas berbasis teknologi yang dijabarkan dalam memiliki Kemampuan analisis potensi sumber daya, Pengetahuan tentang regulasi, Pengetahuan tentang program, Pengetahuan tentang manfaat dan implementasi Teknologi informasi. Lalu, Keputusan yang diambil adil dan berdasarkan data actual, Keputusan yang diambil sesuai rencana yang disepakati bersama, dan Memprioritaskan efektifitas, efisiensi dan kebutuhan

masyarakat. Selanjutnya, responsif terhadap masalah yang ditandai dengan sikap Memberikan edukasi kepada masyarakat, Cepat memberikan membantu masyarakat, Selalu melakukan koordinasi terhadap Dinas yang mengurus Desa dan Selalu update dan merespon setiap informasi dan permasalahan yang ada di masyarakat. Kemudian, Istiqomah dalam menyampaikan kebenaran yang dibuktikan dengan melakukan Sosialisasi dan edukasi program organisasi kepada masyarakat, Berperan aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, Tanggap terhadap setiap permasalahan masyarakat dan Mengikuti perubahan lingkungan internal dan eksternal. Terakhir, Memiliki integritas yang dapat menginspirasi dengan Selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, Setiap permasalahan masyarakat diselesaikan dengan baik, Selalu Menyelesaikan permasalahan masyarakat dan Selalu menepati janji yang pernah disampaikan kepada masyarakat.

3. Hasil penelitian signifikansi di Provinsi Aceh menunjukkan hasil yang lebih tinggi dibandingkan Provinsi Jawa Tengah, dengan melihat nilai CR Jawa Tengah $>$ CS Aceh dan p -value Aceh $>$ p -value Jawa Tengah. Dalam menjalankan roda pemerintahan, pembelajaran *eksploratif* melalui proyek di Provinsi Jawa Tengah dan Aceh, perangkat desa sama-sama melakukan aktivitas mempelajari aturan tentang tugas dan fungsi pimpinan desa, mempelajari evaluasi pekerjaan yang telah diselesaikan, dan mempelajari SOP Kerja sebagai pedoman. Namun, terdapat perbedaan yang cukup mencolok antara dua provinsi ini, yaitu di Jawa Tengah setelah mempelajari hal-hal terkait, *perangkat desa mendapatkan pelatihan pengelolaan desa mandiri*, sedangkan di Aceh tidak. Kemudian, dalam pengelolaan program,

pimpinan perangkat desa di Provinsi Jawa Tengah dan Aceh, sama-sama melakukan Pengelolaan dana desa, Pembangunan infrastruktur desa, dan Pengembangan BUMDes. Akan tetapi pemerintah *desa di Jawa Tengah* melakukan hal yang lebih dibanding di Aceh *dengan Pembangunan Desa Sesuai Kearifan Lokal dan Pemberdayaan Desa Wisata*. Berikutnya, perbedaan pimpinan desa di Provinsi Jawa Tengah dan Aceh terletak pada pengelolaan operasional, *di Jawa Tengah lebih mampu dalam pemanfaatan teknologi dan informasi* sehingga kinerja lebih terbantu, sebagai contoh *Proses pelaporan kinerja dan penilaian Desa Berbasis Teknologi yang real time*. Sedangkan di Aceh mengalami kesulitan karena sebagian besar sulit terjangkau internet. Dalam temuan di lapangan, pimpinan desa di kedua provinsi telah Menyesuaikan Amanat Regulasi dengan melibatkan Partisipasi masyarakat, Kurangnya pengetahuan dari perangkat desa, Minimnya jumlah sumber daya manusia, Rendahnya skill dalam menggunakan dana desa. Kedua, Analisis Faktor Lingkungan dengan Isu-isu strategis yang sedang berkembang, Kualitas dan Kuantitas SDM, Perencanaan yang tidak dijalankan pada tahun sebelumnya, Kebutuhan masyarakat. Selanjutnya, Program Mudah diImplementasikan dengan Program sesuai kebutuhan masyarakat, SDM yang dimiliki berkualitas, Memiliki anggaran untuk melaksanakan dan Program sesuai dengan visi dan misi kepala desa.

4. Hasil signifikansi di Provinsi Aceh menunjukkan hasil yang lebih tinggi dibandingkan Provinsi Jawa Tengah, dengan melihat nilai CR Jawa Tengah $>$ CS Aceh dan p -value Aceh $>$ p -value Jawa Tengah. Dalam menjalankan pemerintahan, pembelajaran *eksploitatif* di Provinsi Jawa Tengah dan Aceh,

perangkat desa tidak memiliki perbedaan yang signifikan berdasarkan temuan dilapangan. Perangkat desa di kedua provinsi sama-sama melakukan pembelajaran kognitif dengan Pengumpulan data secara sistematis, Penggunaan waktu secara efektif dan efisien, Selalu fokus pada setiap pekerjaan, Selalu terbuka dalam penyelenggaraan organisasi, Selalu memanfaatkan jaringan dalam berbagi ilmu. Akan tetapi, *di Jawa Tengah perangkat desa melakukan tambahan aktivitas musyawarah dalam menentukan ide.* Perangkat desa di kedua provinsi sama-sama melakukan pembelajaran perilaku dengan Perubahan cara kerja, Mengikuti pelatihan yang diadakan organisasi, Selalu berdiskusi untuk saling berbagi pengetahuan dan Selalu belajar untuk bertindak rasional dalam bekerja. Kemudian melakukan pembelajaran komunikasi dengan memanfaatkan Media massa/on line, Menanggapi setiap ada pendapat dari warga dan Menjalin komunikasi dengan *stakeholder.* Selanjutnya, melakukan pembelajaran pembaharuan dengan Melakukan koordinasi dengan instansi terkait, Bekerja sama dengan orang berpengalaman, Bekerja sama dan belajar dengan akademisi, Selalu menggunakan teknologi *up to date* dalam bekerja dan Selalu mengikuti training atau study banding. Dalam temuan di lapangan, pimpinan desa di kedua provinsi telah Menyesuaikan Amanat Regulasi dengan melibatkan Partisipasi masyarakat, Kurangnya pengetahuan dari perangkat desa, Minimnya jumlah sumber daya manusia, Rendahnya skill dalam menggunakan dana desa. Kedua, Analisis Faktor Lingkungan dengan Isu-isu strategis yang sedang berkembang, Kualitas dan Kuantitas SDM, Perencanaan yang tidak dijalankan pada tahun sebelumnya, Kebutuhan masyarakat. Selanjutnya, Program Mudah

diImplementasikan dengan Program sesuai kebutuhan masyarakat, SDM yang dimiliki berkualitas, Memiliki anggaran untuk melaksanakan dan Program sesuai dengan visi dan misi kepala desa.

5. Dalam temuan dilapangan, pimpinan desa di kedua provinsi telah memiliki pengetahuan luas berbasis teknologi yang dijabarkan dalam memiliki Kemampuan analisis potensi sumber daya, Pengetahuan tentang regulasi, Pengetahuan tentang program, Pengetahuan tentang manfaat dan implementasi Teknologi informasi. Lalu, Keputusan yang diambil adil dan berdasarkan data actual, Keputusan yang diambil sesuai rencana yang disepakati bersama, dan Memprioritaskan efektifitas, efisiensi dan kebutuhan masyarakat. Selanjutnya, responsif terhadap masalah yang ditandai dengan sikap Memberikan edukasi kepada masyarakat, Cepat memberikan membantu masyarakat, Selalu melakukan koordinasi terhadap Dinas yang mengurus Desa dan Selalu update dan merespon setiap informasi dan permasalahan yang ada di masyarakat. Kemudian, Istiqomah dalam menyampaikan kebenaran yang dibuktikan dengan melakukan Sosialisasi dan edukasi program organisasi kepada masyarakat, Berperan aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, Tanggap terhadap setiap permasalahan masyarakat dan Mengikuti perubahan lingkungan internal dan eksternal. Terakhir, Memiliki integritas yang dapat menginspirasi dengan Selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, Setiap permasalahan masyarakat diselesaikan dengan baik, Selalu Menyelesaikan permasalahan masyarakat dan Selalu menepati janji yang pernah disampaikan kepada masyarakat. Dalam temuan di lapangan, pimpinan desa di kedua provinsi telah Menyesuaikan Amanat Regulasi dengan

melibatkan Partisipasi masyarakat, Kurangnya pengetahuan dari perangkat desa, Minimnya jumlah sumber daya manusia, Rendahnya skill dalam menggunakan dana desa. Kedua, Analisis Faktor Lingkungan dengan Isu-isu strategis yang sedang berkembang, Kualitas dan Kuantitas SDM, Perencanaan yang tidak dijalankan pada tahun sebelumnya, Kebutuhan masyarakat. Selanjutnya, Program Mudah diImplementasikan dengan Program sesuai kebutuhan masyarakat, SDM yang dimiliki berkualitas, Memiliki anggaran untuk melaksanakan dan Program sesuai dengan visi dan misi kepala desa.

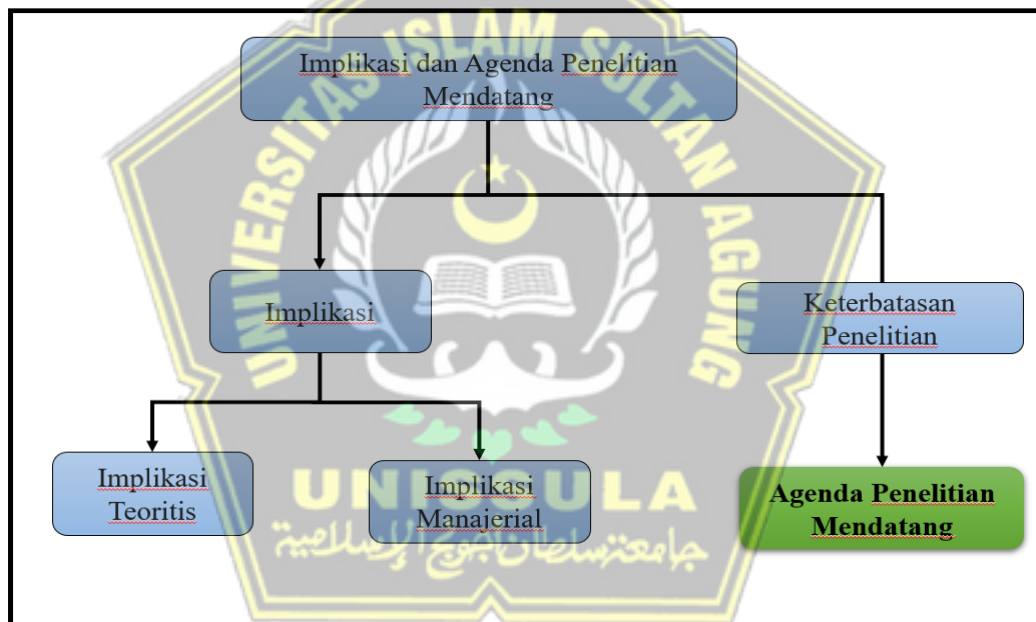
6. Provinsi telah memiliki pengetahuan luas berbasis teknologi yang dijabarkan dalam memiliki Kemampuan analisis potensi sumber daya, Pengetahuan tentang regulasi, Pengetahuan tentang program, Pengetahuan tentang manfaat dan implementasi Teknologi informasi. Lalu, Keputusan yang diambil adil dan berdasarkan data actual, Keputusan yang diambil sesuai rencana yang disepakati bersama, dan Memprioritaskan efektifitas, efisiensi dan kebutuhan masyarakat. Selanjutnya, responsif terhadap masalah yang ditandai dengan sikap Memberikan edukasi kepada masyarakat, Cepat memberikan membantu masyarakat, Selalu melakukan koordinasi terhadap Dinas yang mengurus Desa dan Selalu update dan merespon setiap informasi dan permasalahan yang ada di masyarakat. Kemudian, Istiqomah dalam menyampaikan kebenaran yang dibuktikan dengan melakukan Sosialisasi dan edukasi program organisasi kepada masyarakat, Berperan aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, Tanggap terhadap setiap permasalahan masyarakat dan Mengikuti perubahan lingkungan internal dan eksternal. Terakhir, Memiliki integritas yang dapat menginspirasi dengan Selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan,

Setiap permasalahan masyarakat diselesaikan dengan baik, Selalu Menyelesaikan permasalahan masyarakat dan Selalu menepati janji yang pernah disampaikan kepada masyarakat. Dalam temuan di lapangan, pimpinan desa di kedua provinsi telah Menyesuaikan Amanat Regulasi dengan melibatkan Partisipasi masyarakat, Kurangnya pengetahuan dari perangkat desa, Minimnya jumlah sumber daya manusia, Rendahnya skill dalam menggunakan dana desa. Kedua, Analisis Faktor Lingkungan dengan Isu-isu strategis yang sedang berkembang, Kualitas dan Kuantitas SDM, Perencanaan yang tidak dijalankan pada tahun sebelumnya, Kebutuhan masyarakat. Selanjutnya, Program Mudah diImplementasikan dengan Program sesuai kebutuhan masyarakat, SDM yang dimiliki berkualitas, Memiliki anggaran untuk melaksanakan dan Program sesuai dengan visi dan misi kepala desa.

7. Temuan di lapangan, pimpinan desa di kedua provinsi telah Menyesuaikan Amanat Regulasi dengan melibatkan Partisipasi masyarakat, Kurangnya pengetahuan dari perangkat desa, Minimnya jumlah sumber daya manusia, Rendahnya skill dalam menggunakan dana desa. Kedua, Analisis Faktor Lingkungan dengan Isu-isu strategis yang sedang berkembang, Kualitas dan Kuantitas SDM, Perencanaan yang tidak dijalankan pada tahun sebelumnya, Kebutuhan masyarakat. Selanjutnya, Program Mudah diImplementasikan dengan Program sesuai kebutuhan masyarakat, SDM yang dimiliki berkualitas, Memiliki anggaran untuk melaksanakan dan Program sesuai dengan visi dan misi kepala desa.

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 terhadap teori yang di bangun dan implikasi manajerial merupakan konsekuensi praktis dari hasil studi. Mengenali studi ini nampak di keterbatasan, berdasarkan keterbatasan muncul agenda penelitian mendatang. Secara piktografis rangkaian bab penutup ini tersaji Gambar 6.1.



Gambar 6. 2 Piktografis BAB Implikasi dan Agenda Penelitian Mendatang

Sumber : Alur kerja yang dilakukan dalam studi ini, 2022

6.1. Implikasi Teoritis

Model pengembangan konsep *Energizing Ulul Albab Intellectual* dibangun berdasarkan integrasi dari *Resource Based View Theory* dan *Motivation Theory*, serta menambahkan nilai-nilai islam berbasis ulul albab, yang diambil dari Al-Qur'an Surat Al-Baqarah, 269 dan artinya “*dia memberikan kebijaksanaan kepada yang dia kehendaki, dan barang siapa yang telah diberi kebijaksanaan, sesungguhnya telah diberi kebaikan yang berlimpah, namun tidak ada yang mengetahuinya kecuali orang-orang yang berakal*”.

Ayat tersebut menurut Tafsir Al-Mukhtashar makna QS Al baqarah Ayat 269 terdapat dua poin penting diantaranya a). Allah menganugerahkan **hikmah** kepada siapa yang dikehendaki-Nya) Yakni berupa ilmu, pemahaman berbagai hal, pemahaman terhadap al-Qur'an dan as-Sunnah. Dan kesantunan dan ketepatan dalam perkataan. b). Allah menganugerahi seseorang dengan **hikmah** yang tinggi nilainya. Berupa mampu meletakkan segala urusan pada tempatnya, dapat mengukur segala urusan dengan tepat, dan memiliki kemampuan dalam mengurus urusan tersebut. Studi ini mengkaji secara teoritis dan empirik untuk pengembangan teoritikal dasar yaitu “*Energizing Ulul Albab Intellectual*”, yang dapat menjadi perisai dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui penguatan perencanaan strategis yang berkelanjutan di Provinsi Aceh dan Provinsi Jawa Tengah. Hasil studi ini memiliki implikasi terhadap teori yang dikembangkan yaitu.

6.1.1. Implikasi terhadap Resource Based View Theory

Teori *Resource Based View (RBV)* yang di kembangkan oleh Barney (1991) mencakup penilaian terhadap specific Physical, Human dan Organizational.

Ditambahkan oleh Lentjušenkova and Lapina (2016) bahwa Intellectual Capital (IC) dalam pandangan RBV merupakan sumberdaya organisasi yang dipertahankan untuk keunggulan kompetitif. Konsep Modal intelektual yang di kembangkan oleh (Bontis 1996) dibagi atas dua yaitu Sumber Daya berwujud (*Tangible Resources*) dan Sumber Daya tidak berwujud (*intangible resources*). Selanjutnya menurut Lentjušenkova and Lapina (2016) sumberdaya tidak berwujud adalah kemampuan memecahkan masalah, mampu mengenali informasi dan mengaplikasikan pengetahuan untuk tujuan kemajuan organisasi. Terdiri dari *relation, structure dan human* (O'Sullivan, Sequeira et al. 2009).

Salah satu agenda yang perlu di pertimbangkan dalam mengembangkan keunggulan kompetitif adalah meningkatkan kemampuan dinamis dengan pengembangan sumber daya manusia (Barney 2001). Menurut Nieves and Haller (2014) pengembangan sumber daya manusia fokus pada dua tujuan, *pertama* proses pengembangan sumber daya dari nilai-nilai organisasi sebagai faktor internal. *kedua* beradaptasi terhadap perkembangan zaman sebagai faktor eksternal. Konsep kompetensi sumber daya manusia yang di kembangkan oleh (Galleli, Hourneaux Jr et al. 2019) dibagi atas empat kompetensi, *pertama* kompetensi manajemen sistemik yaitu kemampuan menganalisis interdisipliner mulai dari lingkungan, sosial dan ekonomi untuk mencapai tujuan organisasi, *kedua* manajemen strategis yaitu kompetensi mentransformasi, mentransisi visi dan strategi tata kelola organisasi berkelanjutan, *ketiga* diversity manajemen yaitu kompetensi mengkolaborasikan semua potensi yang ada dalam organisasi dan *keempat* inovasi yaitu kemampuan menganalisis dan mengevaluasi untuk menciptakan peluang yang berkelanjutan.

Intelektual merupakan faktor pembentuk kemampuan dinamis (Nieves and Haller 2014). Selanjutnya Prikshat, Nankervis et al. (2019) menunjukkan bahwa individu yang memiliki intelektual yang baik, akan mampu meningkatkan nilai tambah organisasi. Simon, Bartle et al. (2015) berpendapat individu yang memiliki intelektualitas akan mampu menjaga strategi organisasi dan mampu memodifikasi strategi organisasi dalam menghadapi tantangan yang terus dinamis. Dimensi dari *intellectual resources* terdiri dari kemampuan mendiagnosa permasalahan, berpengetahuan luas, kemampuan mengambil keputusan, critical thinking dan kemampuan menyelesaikan permasalahan (Prikshat, Kumar et al. 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas menunjukkan bahwa RBV, berkonsentrasi terhadap pengembangan kompetensi sumber daya manusia internal. Sedangkan kebutuhan di era *Post Truth* (era ketidakpastian) ini, dimana kolaborasi dan kompetisi dijadikan satu dimensi dalam mencapai tujuan organisasi (Harjuniemi 2022). Sehingga dibutuhkan kemampuan untuk menggerakkan, memotivasi serta menginspirasi orang di sekeliling kita untuk berbuat baik, hal tersebut tercermin dalam konsep "*Energizing Ulul Albab Intellectual*". Sehingga konsep "*Energizing Ulul Albab Intellectual*" dapat memperkaya pengembangan RBV dalam dimensi kemampuan sumber daya manusia untuk menggerakkan, memotivasi serta menginspirasi berdasarkan nilai nilai ulul albab.

6.1.2. Implikasi terhadap Motivation Theory

Teori motivasi yang dikembangkan oleh (Kanfer 1990) berorientasi pada motivasi untuk mencapai tujuan dengan mengarahkan sikap dari tidak produktif menjadi produktif, dengan cara mengembangkan proses modal psikologi yang terdiri dari modal kemampuan mengatur arah, intensitas, ketekunan, perhatian,

energi dan perilaku dalam bekerja. Ditambahkan oleh Chen and Kanfer (2006) motivasi dalam pengertian perilaku adalah perubahan perilaku yang dipengaruhi oleh kesamaan tujuan dalam sebuah organisasi, manajemen kebijakan *top down* atau *bottom up* dan keberhasilan organisasi. Hasil penelitian Jungert, Van den Broeck et al. (2018) menunjukkan bahwa perilaku seseorang yang dapat termotivasi akan mampu meningkatkan kinerja. Ditambahkan oleh Cole, Bruch et al. (2012) motivasi individu dapat membangun energi pada individu untuk meningkatkan kinerja organisasi secara kolektif. Selanjutnya Luthans, Youssef-Morgan et al. (2017) menerangkan bahwa motivasi individu yang tercermin dari modal psikologi terdiri dari *self efficacy*, harapan, ketahanan dan optimisme. Orientasi utama dari motivasi individu adalah mencapai tujuan dan mengembangkan relasi dengan cara respek terhadap profesionalisme, afektif, loyal, kontribusi dan cognition (Liao 2017). Energi adalah jenis afektif yang tertanam dalam individu yang memiliki emosional positif dan responsif terhadap lingkungan (Quinn and Dutton 2005). Selanjutnya Energizing merupakan rangsangan kognitif individu untuk memberikan semangat dan inspirasi kepada sesama tim untuk mencapai tujuan organisasi (Rego, Yam et al. 2019). Ditambahkan oleh (Schippers, Hogenes et al. 2011) individu yang energetik akan mampu mencapai tujuan dengan cepat, dengan syarat senang dengan pekerjaannya, memiliki tujuan yang jelas dan dapat memberikan inspirasi kepada orang lain. Rego, Yam et al. (2019) tingkat energizing seseorang dapat dilihat dari tingkat kemampuan individu memberikan inspirasi dan membangkitkan semangat tim kerja. Ditambahkan oleh Parent-Rocheleau, Bentein et al. (2020) kemampuan individu dalam memberikan semangat kepada orang lain, belum tentu dapat meningkatkan kinerja.

Atas pendapat tersebut diatas menunjukkan bahwa konsep utama dalam teori motivasi yang dikembangkan dalam penelitian ini, berorientasi pada pengembangan kemampuan individu dalam memberikan semangat dan inspirasi kepada orang lain. Konsep memberikan semangat dan inspirasi kepada orang lain dalam islam dinamakan fungsi syiar atau dakwah, didasari pada kekuasaan pengetahuan dan keteladanan (Hasriani 2022). Sehingga konsep yang dikembangkan dalam “*Energizing Ulul Albab Intellectual*” bernilai penguatan pengetahuan, dimana individu yang memiliki pengetahuan yang luas, memiliki integritas yang baik akan mampu memberikan inspirasi dan semangat kepada orang lain, karena sudah memberikan contoh dan mampu memberikan nilai lebih atas pengetahuan yang dimiliki. Atas dasar tersebut kontribusi “*Energizing Ulul Albab Intellectual*” akan mampu memberikan pengayaan terhadap pengembangan konsep motivasi, khususnya pada pengembangan motivasi individu.

6.1.3. Implikasi terhadap Konsep Ulul Albab

Salah satu manifestasi dari Al-Qur'an adalah konsep kepribadian Ulul Albab, yang menunjukkan tingkat penghambaan manusia kepada tuhan. Al-Faruqi (1992) menyebutkan bahwa konsep at-tauhid merupakan tingkat pemahaman yang mendalam tentang makna hidup yang sebenarnya diantaranya manusia sebagai orang yang dapat dipercaya (*al-amanah*), dan manusia pemimpin (*khalifatul fil ardh*) yang didasari atas kemampuan. Ditambahkan oleh (Hassan 2010) paradigma tauhid merupakan keyakinan atas kebesaran Allah SWT, dilihat dari keyakinan seseorang *pertama* konteks personal kesejahteraan datang dari Allah SWT (*ar-rahman*), pemimpin (*khalifatul fil ardh*), dapat dipercaya (*al mukminun*).

Kedua konteks sosial, konsep interaksi sosial menggunakan *khaira ummatin ukhrijat lil-Nas* dan *ummatan wasathan litakunu syuhada ala al-nas*. Kedua konsep ini merupakan manifestasi dari *QS Al-Baqarah, 269*. Yang artinya.

“dia memberikan kebijaksanaan kepada yang dia kehendaki, dan barang siapa yang telah diberi kebijaksanaan, sesungguhnya telah diberi kebaikan yang berlimpah, namun tidak ada yang mengetahuinya kecuali orang-orang yang berakal” (QS Al-Baqarah, 269)

Menurut Tafsir Al-Mukhtashar makna QS Al baqarah Ayat 269 terdapat dua poin penting diantaranya :

3. Allah menganugerahkan **hikmah** kepada siapa yang dikehendaki-Nya) Yakni berupa ilmu, pemahaman berbagai hal, pemahaman terhadap al-Qur'an dan as-Sunnah. Dan kesantunan dan ketepatan dalam perkataan.
4. Allah menganugerahi seseorang dengan **hikmah** yang tinggi nilainya. Berupa mampu meletakkan segala urusan pada tempatnya, dapat mengukur segala urusan dengan tepat, dan memiliki kemampuan dalam mengurus urusan tersebut.

Berangkat dari pemahaman tersebut paradigma tauhid dalam kepemimpinan yang di kembangkan (Sarif and Law 2014) adalah kepercayaan personal bahwa manusia dilahirkan sebagai khalifah di muka bumi, yang membawa kemaslahatan bagi segenap isi bumi, dengan konsep menjaga hubungan dengan Allah SWT (*hablumminannas*), hubungan dengan manusia (*Hablumminannas*) dan hubungan dengan alam (*Hablumminallah*). Sehingga konsekuensi yang harus tertanam pada individu, khususnya pemimpin adalah memiliki kecerdasan dan kebijaksanaan (Jaffar, Razak et al. 2019). Kecerdasan yang dimaksud merupakan manifestasi dari nilai-nilai kepribadian ulul albab dalam Al-Qur'an.

Menurut Sarif and Ismail (2013) cerminan dari ulul albab dalam bekerja dapat dilihat dari bekerja giat untuk mencapai tujuan, individu yang selalu menganggap dirinya sebagai khalifah Allah dan menggabungkan iman dan pengetahuan dalam bekerja. Menurut (Aziz 2006) karakter personaliti ulul albab dapat dilihat dari bersemangat dalam bekerja, menegakan kebenaran dan mencegah kemungkaran (*Amar Ma'ruf nahi Munkar*), aktif dalam belajar dan memiliki pengetahuan yang luas. Ditambahkan (Sarif and Ismail 2020) karakteristik personality ulul albab yaitu berpengetahuan, memiliki integritas, istiqomah dalam menyampaikan kebenaran, bijaksana dalam mengambil keputusan dan responsif terhadap lingkungan.

Atas dasar tersebut terlihat bahwa pengembangan konsep Ulul Albab yang dikembangkan dalam penelitian ini, berorientasi pada kompetensi dan integritas Sumber Daya Manusia. Sehingga di era global yang penuh dengan kompetisi ini dibutuhkan sebuah kemampuan untuk *show up* sebagai dasar untuk pengembangan organisasi, dimana kemampuan seseorang harus mampu ditransformasikan kepada orang lain (Li and Wang 2022). Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu "*Energizing Ulul Albab Intellectual*", mampu memberikan kontribusi bahwa individu yang memiliki pengetahuan luas, harus memiliki kemampuan untuk memotivasi orang lain, untuk mencapai tujuan organisasi.

6.1.4. Implikasi terhadap Organizational Learning Capability

Pembelajaran organisasi yang strategis berorientasi pada pengembangan wawasan baru (Widodo and Shahab 2015). Orientasi pembelajaran organisasi di sektor publik menurut (Broekema, Porth et al. 2019) terdiri dari pembelajaran

kognitif, pembelajaran perilaku, pembelajaran akuntabilitas dan pembelajaran komunikasi eksternal. Pembelajaran organisasi merupakan salah satu proses internal yang utama dalam organisasi (Giniuniene, Jurksiene et al. 2015). Ditambahkan oleh (Widodo and Shahab 2015) pembelajaran organisasi yang berorientasi pada menemukan hal hal baru dapat di bangun atas dua kekuatan pertama kekuatan organisasi berupa sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi. Sedangkan kekuatan kedua dapat dibangun berdasarkan individualisasi, kelompok dan organisasi. selanjutnya (Singh 2017) menjelaskan bahwa pembelajaran organisasi merupakan sikap kolaboratif dalam organisasi untuk meningkatkan pengetahuan. (Giniuniene, Jurksiene et al. 2015) berpendapat bahwa pembelajaran organisasi dapat menggabungkan kemampuan dinamis kedalam proses internal organisasi, untuk tujuan mencapai keunggulan bersaing kompetitif. Nieves and Haller (2014) menggambarkan bahwa pembelajaran organisasi bertujuan untuk mengubah paradigma lama dalam paradigma baru dalam organisasi.

Proses pembelajaran organisasi terdiri dari kemampuan eksploratif dan eksploitatif (Yalcinkaya, Calantone et al. 2007). Kemampuan eksploitatif berorientasi pada pengembangan, sedangkan kemampuan eksploratif berorientasi pada penemuan hal hal baru dari proses pembelajaran (Lisboa, Skarmeas et al. 2011).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pembelajaran organisasi adalah *proses internal organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan wawasan baru yang diwujudkan dari proses eksploratif dan eksploitatif*. Sehingga konsep “*Energizing Ulul Albab Intellectual*” yang berorientasi pada kemampuan

individu, harus dibentuk dari pembelajaran baik yang bersumber dari Internal maupun eksternal. Atas dasar tersebut kontribusi konsep kontribusi “*Energizing Ulul Albab Intellectual*” yang di kembangkan dalam penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan kepribadian yang tumbuh dari konsep berbasis islam yakni ulul albab, dimana peran integritas dijadikan sebagai dimensi penting dalam dimensi pembelajaran kognitif.

5.2.5. Implikasi Terhadap Kualitas Strategis

Strategik merupakan keseluruhan dari rencana yang bersifat kompetitif dalam suatu organisasi, yang berhubungan dengan pengambilan keputusan organisasi dalam menghadapi masalah lingkungan internal dan eksternal dalam mencapai tujuan (Hambrick 1980). Ditambahkan oleh Widodo (2011) kualitas strategik merupakan tingkat kelengkapan dan keterpaduan antara proses perencanaan strategik dengan kejelasan dalam implementasi strategik dan proses evaluasi strategik. Masalah yang mendasar dalam manajemen strategik adalah bagaimana organisasi mampu meningkatkan kinerja secara maksimal dan mempertahankan keunggulan bersaing (Teece, Pisano et al. 1997). Hasil studi Manning and Larcker (1997) menerangkan bahwa organisasi menempatkan kualitas strategik menjadi unsur pokok dalam meningkatkan kinerja, yang ditekankan pada kualitas perencanaan strategik organisasi. Menurut Menon, Bharadwaj et al. (1996) kualitas strategik adalah strategik yang dikembangkan menjadi *power* yang kuat dalam organisasi melalui kualitas perencanaan strategik, kualitas implementasi strategik dan kualitas evaluasi strategik. Ditambahkan Murangiri (2011) dan Bryson (2018) tingkat kualitas strategic sangat ditentukan oleh kualitas proses perencanaan.

Parashkevova, Chipriyanov et al. (2022) mengembangkan bahwa proses perencanaan di sektor publik, sangat ditentukan oleh cara berpikir dalam organisasi dan metode yang ada dalam regulasi. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian ini bahwa, dalam proses perencanaan ditentukan oleh organisasi dan regulasi. Sehingga kontribusi “*Energizing Ulul Albab Intellectual*” dapat memberikan warna pada cara berpikir organisasi, dimana konsep “*Energizing Ulul Albab Intellectual*” mengembangkan konsep berpikir yang dapat menggerakkan dan memotivasi organisasi, agar mampu melahirkan ide dan gagasan yang baik dalam perencanaan strategis.

6.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil temuan pada studi ini, terdapat beberapa prioritas implikasi manajerial yang dikembangkan dari Model konsep *Energizing Ulul Albab Intellectual* yang dibangun berdasarkan integrasi dari *Resource Based View Theory* dan *Motivation Theory*, serta menambahkan nilai-nilai islam berbasis ulul albab, yang diambil dari Al-Qur’an Surat Al-Baqarah, 269 yang artinya “*dia memberikan kebijaksanaan kepada yang dia kehendaki, dan barang siapa yang telah diberi kebijaksanaan, sesungguhnya telah diberi kebaikan yang berlimpah, namun tidak ada yang mengetahuinya kecuali orang-orang yang berakal*”. Konsep yang dikembangkan berdasar berbagai dukungan signifikan dari pengujian hipotesis yang dilakukan secara empirik, dan dibuktikan dengan hasil temuan di lapangan, dapat menjadi perisai dalam peningkatan kinerja organisasi, yang dilandasi pada penguatan perencanaan strategis pada organisasi di Provinsi Aceh dan Provinsi Jawa Tengah. Atas dasar

tersebut terdapat 5 prioritas model pengembangan *Energizing Ulul Albab Intellectual*, dalam meningkatkan kinerja organisasi organisasi, yaitu.

1. Dalam pengembangan organisasi, diharapkan dapat menjadikan nilai-nilai yang dikembangkan dalam konsep *Energizing Ulul Albab Intellectual* menjadi instrumen dalam pengembangan organisasi. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel *Energizing Ulul Albab Intellectual* pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Organisasi.
2. Pembelajaran organisasi yang berorientasi pada pengalihan hal hal baru, berupa *eksploitatif* terhadap sangat berdampak positif terhadap Kinerja Organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *eksploitatif* mampu meningkatkan kinerja organisasi lebih dari 50%. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya-budaya pembelajaran yang berorientasi pada pengalihan hal baru, pendalaman akan tugas pokok dan fungsi sangat dibutuhkan dalam organisasi pemerintahan.
3. Prinsip-prinsip perencanaan yang berkualitas merupakan salah satu unsur penting dalam perencanaan. Variabel Kualitas Proses Perencanaan Strategik dalam organisasi pemerintahan sangat dibutuhkan. Hal tersebut tercermin dari hasil penelitian ini bahwa Kualitas Proses Perencanaan Strategik sangat berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi melebihi dari 45%. Atas dasar tersebut dalam meningkatkan kinerja organisasi perlu mengedepankan perencanaan yang berkualitas, terukur dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

4. Konsep pengembangan terhadap tugas pokok dan fungsi dari organisasi pemerintahan, yang tercermin dalam konsep *eksploratif* merupakan faktor paling kecil berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini disebabkan karena dimensi yang digunakan dalam penelitian ini berfokus pada pengembangan hal yang sudah ada, sehingga dalam pengembangan ke depan perlu dilakukan pengkajian dan pengaturan dimensi yang lebih baik dan terukur, untuk mencerminkan faktor-faktor pendukung kinerja organisasi.

6.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sebagaimana penelitian banyak penelitian lainnya, tentu banyak menghadapi kendala dan keterbatasan, yang diharapkan dapat menjadi arah dan perbaikan pada penelitian mendatang, adapun keterbatasan yang ada dalam penelitian ini antara lain:

- a. Keterbatasan penelitian ini dilihat dari hasil uji hipotesis dengan nilai estimate bahwa pengaruh variabel pembelajaran organisasi terhadap *energizing ulul albab intelektual* paling rendah, hal ini karena dimensi dalam pembelajaran organisasi merupakan antitesa dari nilai-nilai yang dikembangkan dalam *energizing ulul albab intelektual*.
- b. Hasil uji hipotesis terdapat bahwa satu hipotesis tidak diterima yaitu, kemampuan pembelajaran *eksploratif* akan mampu meningkatkan *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*, hal ini disebabkan karena objek penelitian merupakan organisasi yang bergerak dalam sektor publik, dimana dalam menjalankan kegiatannya sudah mendapatkan panduan atau regulasi yang

mengikat, sehingga pembelajaran *eksploratif* tidak dapat mempengaruhi kualitas proses perencanaan. Sehingga hal ini menjadi salah satu keterbatasan untuk melakukan generalisir terhadap temuan penelitian.

- c. Penelitian ini hanya fokus pada pimpinan Organisasi yaitu Kepala Desa dan Sekretaris Desa, namun masih terdapat penyelenggara Organisasi yang lain yaitu Badan Permusyawaratan Desa dan Pengelola Badan Usaha Milik Desa, yang merupakan elemen penting dalam Penyelenggaraan Organisasi di tingkat desa. Sehingga hal ini menjadi salah satu keterbatasan untuk melakukan generalisir terhadap temuan penelitian.

6.4. Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan penelitian tersebut diatas, maka penelitian ini merekomendasikan beberapa agenda penelitian yang dapat dikembangkan pada penelitian mendatang, diantaranya:

- a. Dimensi yang dikembangkan dalam variabel pembelajaran organisasi dalam penelitian selanjutnya dapat dikembangkan ke arah pengembangan intelektual berbasis Teknologi, agar tidak berbenturan dengan konsep yang dikembangkan dalam konsep baru *energizing ulul albab intelektual*.
- b. Hasil uji hipotesis terdapat bahwa satu hipotesis tidak diterima yaitu, kemampuan pembelajaran *eksploratif* akan mampu meningkatkan *Kualitas Proses Perencanaan Strategik*, hal ini disebabkan karena objek penelitian ada sektor publik yang dalam menjalankan kegiatan sudah terdapat panduan. Sehingga indikator yang dijadikan sulit untuk dikembangkan di organisasi.

- c. Penelitian kedepan diharapkan objek yang dijadikan responden semua penyelenggara organisasi dapat ditambahkan, yaitu Badan Permusyawaratan Desa dan Pengelola Badan Usaha Milik Desa, yang merupakan elemen penting dalam Penyelenggaraan Organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Adha, M. A., S. Gordisona, N. Ulfatin and A. Supriyanto (2019). "Analisis komparasi sistem pendidikan Indonesia dan Finlandia." Jurnal Studi Manajemen Pendidikan **3**(2): 145-160.
- Al-Faruqi, I. R. (1992). Al Tawhid: Its Implications on Thought and Life, IIIT.
- AlAbri, I., R. Siron, S. Alzamel, H. Al-Enezi and M. Y. Cheok (2022). "Assessing the employees' efficiency and adaptive performance for sustainable human resource management practices and transactional leadership: HR-centric policies for post COVID-19 era." Frontiers in Energy Research.
- Arikunto, S. (2010). Metode Penelitian, Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, R. J. P. (2006). "Alternatif pengukuran Ulul Albab: Pendekatan psikometris dalam mengukur kepribadian Ulul Albab." **3**(1): 1-15.
- Aziz, T. M. F. T. A., N. I. A. Bukhari, M. L. Ibnul and H. M. Saad (2019). "Al Zarnuji's Learning Principles in the Malaysian National Education Philosophy: An Integrated Model of Islamic Spiritual Intelligence." Journal of Human Development and Communication **8**: 49-54.
- Baharuddin, E. and Z. Ismail (2016). "Spiritual Intelligence Forming Ulul Albab's Personality."
- Barney, J. (1991). "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage." Journal of Management **17**(1): 99-120.
- Barney, J. B. (2001). "Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view." Journal of Management **27**(6): 643-650.
- Bontis, N., W. C. C. Keow and S. J. J. o. i. c. Richardson (2000). "Intellectual capital and business performance in Malaysian industries."
- Bontis, N. J. B. Q. (1996). "There's a price on your head: managing intellectual capital strategically." **60**: 40-78.
- Broekema, W., J. Porth, T. Steen and R. J. S. S. Torenvlied (2019). "Public leaders' organizational learning orientations in the wake of a crisis and the role of public service motivation." **113**: 200-209.
- Bryson, J. M. (2018). Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement, John Wiley & Sons.

- Budihardjo, A. (2017). "The relationship between job satisfaction, affective commitment, organizational learning climate and corporate performance." GSTF Journal on Business Review (GBR) **2**(4).
- Chen, G. and R. J. R. i. o. b. Kanfer (2006). "Toward a systems theory of motivated behavior in work teams." **27**: 223-267.
- Cole, M. S., H. Bruch and B. J. J. o. O. B. Vogel (2012). "Energy at work: A measurement validation and linkage to unit effectiveness." **33**(4): 445-467.
- Cooper, D. R. and C. W. J. J. E. Emory (1996). "Metode penelitian bisnis."
- Day, G. S. (2000). Capabilities for forging customer relationships, Marketing Science Institute.
- Dayan, R., P. Heisig and F. Matos (2017). "Knowledge management as a factor for the formulation and implementation of organization strategy." Journal of Knowledge Management **21**(2): 308-329.
- Deci, E. L. and A. C. Moller (2005). "The Concept of Competence: A Starting Place for Understanding Intrinsic Motivation and Self-Determined Extrinsic Motivation."
- Deci, E. L. and R. M. Ryan (1985). Conceptualizations of intrinsic motivation and self-determination. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior, Springer: 11-40.
- Dibrell, C., J. B. Craig and D. O. Neubaum (2014). "Linking the formal strategic planning process, planning flexibility, and innovativeness to firm performance." Journal of Business Research **67**(9): 2000-2007.
- Drass, K. and C. Ragin (1999). "QC/FSA: Qualitative comparative/fuzzy-set analysis." Evanston: Institute for Policy Research, Northwestern University.
- Edvinsson, L. and M. S. Malone (1997). Intellectual capital: The proven way to establish your company's real value by finding its hidden brainpower, Piatkus.
- Estensoro, M., M. Larrea, J. M. Müller and E. Sisti (2022). "A resource-based view on SMEs regarding the transition to more sophisticated stages of Industry 4.0." European Management Journal **40**(5): 778-792.
- Fainshmidt, S., M. A. Witt, R. V. Aguilera and A. Verbeke (2020). The contributions of qualitative comparative analysis (QCA) to international business research, Springer. **51**: 455-466.
- Febriani, R., C. Sa'diyah and Y. J. K. S. S. Pratika (2019). "The Implementation of Islamic Values in Improving the Quality of Employee Performance in Workplace." 559–575-559–575.

- Ferdinand, A. (2014). "Structural equation modeling dalam penelitian manajemen." Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Finch, D. J., M. Peacock, N. Levallet and W. Foster (2016). "A dynamic capabilities view of employability: Exploring the drivers of competitive advantage for university graduates." Education+ Training **58**(1): 61-81.
- Fiol, C. M. (2001). "Revisiting an identity-based view of sustainable competitive advantage." Journal of Management **27**(6): 691-699.
- Fiss, P. C. (2011). "Building better causal theories: A fuzzy set approach to typologies in organization research." Academy of management journal **54**(2): 393-420.
- Galleli, B., F. Hourneaux Jr and L. Munck (2019). "Sustainability and human competences: a systematic literature review." Benchmarking: An International Journal.
- Galleli, B., F. Hourneaux Jr and L. J. B. A. I. J. Munck (2019). "Sustainability and human competences: a systematic literature review."
- Gay, L. and P. Diehl (1996). Research methods for business and management (International Ed.), Singapore: Prentice Hall International Inc.
- Gerhart, B. and J. Feng (2021). "The resource-based view of the firm, human resources, and human capital: Progress and prospects." Journal of Management **47**(7): 1796-1819.
- Giannakos, M., P. Mikalef and I. Pappas (2018). "Influence of Data Analysis, Entrepreneurial and Business Skills on Information Technology Firms: A Dynamic Capabilities Approach."
- Giniuniene, J., L. J. P.-S. Jurksiene and B. Sciences (2015). "Dynamic capabilities, innovation and organizational learning: Interrelations and impact on firm performance." **213**: 985-991.
- Gomes, G. and R. M. J. R. d. A. Wojahn (2017). "Organizational learning capability, innovation and performance: study in small and medium-sized enterprises (SMES)." **52**(2): 163-175.
- Hadi, A., L. Handajani and I. N. N. A. Putra (2018). "Financial Disclosure based on Web-ICT Determinants: Its Implications for Local Government Financial Performance in Indonesia." International Research Journal of Management, IT and Social Sciences (IRJMIS) **5**(1): 72-85.
- Haeckel, S. H. (1999). Adaptive enterprise: Creating and leading sense-and-respond organizations, Harvard business press.

- Hair, J., F. Joseph, R. Anderson, E., R. Tatham, L and W. Black, C (1992). Multivariate Data Analysis With Readings. Macmillan.
- Hambrick, D. C. (1980). "Operationalizing the Concept of Business-Level Strategy in Research." Academy of Management Review 5(4): 567-575.
- Harjuniemi, T. (2022). "Post-truth, fake news and the liberal 'regime of truth'—The double movement between Lippmann and Hayek." European journal of communication 37(3): 269-283.
- Harris, J. A. J. P. and i. differences (2004). "Measured intelligence, achievement, openness to experience, and creativity." 36(4): 913-929.
- Hasriani, A. (2022). "Dakwah Bil Hal in Instilling Religious Awareness in Padanglampe Village Community, Ma'rang District, Pangkep Regency." Journal of Research and Multidisciplinary 5(1): 562-570.
- Hassan, M. K. J. I. D. (2010). "A return to the Qur'ānic paradigm of development and integrated knowledge: The Ulū al-Albāb model." 18(2).
- Huang, H.-C. J. E. S. w. A. (2009). "Designing a knowledge-based system for strategic planning: A balanced scorecard perspective." 36(1): 209-218.
- Hunt, S. D. and R. M. Morgan (1995). "The comparative advantage theory of competition." The Journal of Marketing: 1-15.
- Hussain, K., E. Wahab, A. Zeb, M. A. Khan, M. Javaid and M. A. Khan (2018). Examining the relationship between learning capabilities and organizational performance: The mediating role of organizational innovativeness. MATEC Web of Conferences, EDP Sciences.
- Ikhsan, M., R. Fithriani, A. Habibi, M. Ridwan, I. Rusydi, A. A. Sipahutar and B. Suhardi (2021). "Digital literacy in the post-truth era: Employing fact-checking applications in adult EFL reading classes." KnE Social Sciences: 468-481.
- Irawan, N. (2017). Tata Kelola Pemerintahan Desa Era UU Desa, Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Jaffar, Y., A. Z. A. Razak, R. Embong, M. J. I. J. O. A. R. I. B. Hasrul and S. SCIENCES (2019). "The Concept of Ulul Albab Principal Leadership." 9(11).
- Jarvie, W. and J. Stewart (2018). "Conceptualizing learning in the public sector: the importance of context." International Journal of Public Sector Management 31(1): 14-30.
- Johnsen, A. (2018). "Impacts of strategic planning and management in municipal government: an analysis of subjective survey and objective production and

- efficiency measures in Norway." Public Management Review **20**(3): 397-420.
- Jungert, T., A. Van den Broeck, B. Schreurs and U. J. A. P. Osterman (2018). "How colleagues can support each other's needs and motivation: An intervention on employee work motivation." **67**(1): 3-29.
- Kanfer, R. (1990). "Motivation theory and industrial and organizational psychology." Handbook of Industrial and Organizational Psychology **1**: 75-170.
- Kaplan, R. S. and D. P. J. A. h. Norton (2001). "Transforming the balanced scorecard from performance measurement to strategic management: Part II." **15**(2): 147-160.
- Karadag, H. (2017). "The impact of industry, firm age and education level on financial management performance in small and medium-sized enterprises (SMEs): Evidence from Turkey." Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies **9**(3): 300-314.
- Kasemsap, K. (2019). Promoting strategic human resource management, organizational learning, and knowledge management in modern organizations. Advanced Methodologies and Technologies in Business Operations and Management, IGI Global: 879-891.
- Khalique, M., N. Shaari, J. Abdul and A. H. B. M. Isa (2011). "Intellectual capital and its major components."
- Kim, K., K. E. Watkins and Z. Lu (2017). "The impact of a learning organization on performance: Focusing on knowledge performance and financial performance." European Journal of Training and Development **41**(2): 177-193.
- Lentjušenkova, O. and I. Lapina (2016). "The transformation of the organization's intellectual capital: from resource to capital." Journal of Intellectual Capital **17**(4): 610-631.
- Li, Y. and F. Wang (2022). "Challenge stressors from using social media for work and change-oriented organizational citizenship behavior: Effects of public service motivation and job involvement." Government Information Quarterly: 101741.
- Liao, C. J. H. R. M. R. (2017). "Leadership in virtual teams: A multilevel perspective." **27**(4): 648-659.
- Lisboa, A., D. Skarmas and C. Lages (2011). "Entrepreneurial orientation, exploitative and explorative capabilities, and performance outcomes in export markets: A resource-based approach." Industrial Marketing Management **40**(8): 1274-1284.

- Liu, X., D. Ruan and Y. Xu (2005). "A study of enterprise human resource competence appraisalment." The Journal of Enterprise Information Management **18**: 289-315.
- Luthans, F., C. M. J. A. R. o. O. P. Youssef-Morgan and O. Behavior (2017). "Psychological capital: An evidence-based positive approach." **4**: 339-366.
- Man, D. (2018). "" Society 5.0": The Way of Implementation of Japan's Super Smart Society." Contemporary Economy of Japan(3): 1.
- Manning, C. D. and D. F. Larcker (1997). "Quality Strategy, Strategic Control Systems, And Organizational PerformancE." Accounting, Organizations and .Society. **22**(3/4): 293-314.
- Manoharan, A., J. Melitski and D. Bromberg (2015). "State strategic information system plans: An assessment integrating strategy and operations through performance measurement." International Journal of Public Sector Management **28**(3): 240-253.
- Mardi, M., M. Arief, A. Furinto and R. Kumaradjaja (2018). "Sustaining organizational performance through organizational ambidexterity by adapting social technology." Journal of the Knowledge Economy **9**(3): 1049-1066.
- Menon, A., S. G. Bharadwaj and R. Howell (1996). "The Quality and Effectiveness of Marketing Strategy: Effects of Functional and Dysfunctional Conflict in Intraorganizational Relationships " Journal of the Academy of Marketing Science. **24**(4): 299-313.
- Messeghem, K., C. Bakkali, S. Sammut and A. J. J. o. S. B. M. Swalhi (2018). "Measuring nonprofit incubator performance: Toward an adapted balanced scorecard approach." **56**(4): 658-680.
- Mohtar, S., I. Safura, A. J. J. o. T. Abbas and O. Management (2015). "Intellectual Capital and Its Major Components." **10**(1): 15-21.
- Murangiri, J. (2011). Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement. Jossey-Bass, San Francisco, University of Georgia. **1**.
- Muterera, J., D. Hemsworth, A. Baregheh and B. R. Garcia-Rivera (2018). "The leader–follower dyad: The link between leader and follower perceptions of transformational leadership and its impact on job satisfaction and organizational performance." International Public Management Journal **21**(1): 131-162.
- Napitupulu, M. Y., A. Hakim and I. Noor (2016). "Penerapan Prinsip Good Governance Dan Pengaruhnya Terhadap Penyusunan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Dalam Perencanaan Tata Ruang Daerah Studi pada

Penyusunan RTRW Kabupaten Serdang Bedagai." WACANA, Jurnal Sosial dan Humaniora **19**(4).

Naseem, M. A., J. Lin, R. ur Rehman, M. I. Ahmad and R. Ali (2019). "Does capital structure mediate the link between CEO characteristics and firm performance?" Management Decision.

Nieves, J. and S. Haller (2014). "Building dynamic capabilities through knowledge resources." Tourism Management **40**: 224-232.

O'Sullivan, K. J., C. A. Sequeira, E. F. y Fernández and M. C. J. V. Borges (2009). "The best returns come from intangible resources: an integrated approach."

Oakland, J. (2011). "Leadership and policy deployment: the backbone of TQM." Total Quality Management & Business Excellence **22**(5): 517-534.

Parashkevova, E., M. Chipriyanov, H. Sirashki, E. Lazarova and N. Veselinova (2022). "METHODICAL ASPECTS OF THE PLANNING PROCESSES IN THE PUBLIC SECTOR." environment **17**: 18.

Parent-Rochelleau, X., K. Bentein and G. J. J. o. B. R. Simard (2020). "Positive together? The effects of leader-follower (dis) similarity in psychological capital." **110**: 435-444.

Pimentel, L. and M. Major (2016). "Key success factors for quality management implementation: evidence from the public sector." Total Quality Management & Business Excellence **27**(9-10): 997-1012.

Prasetyo, Y. A. and A. A. Arman (2017). Group management system design for supporting society 5.0 in smart society platform. 2017 International Conference on Information Technology Systems and Innovation (ICITSI), IEEE.

Priansa, D. J. (2018). Manajemen Organisas Publik "Mengembangkan Organisasi Modern Berorientasi Publik". Bandung, Pustaka Setia.

Prikshat, V., S. Kumar and A. Nankervis (2019). "Work-readiness integrated competence model Conceptualisation and scale development." Education +Training **61**(5): 568-589.

Prikshat, V., S. Kumar and A. Nankervis (2019). "Work-readiness integrated competence model: Conceptualisation and scale development." Education+ Training.

Prikshat, V., A. Nankervis, J. Burgess and S. Dhakal (2019). Conceptualising Graduate Work-Readiness: Theories, Concepts and Implications for Practice and Research. The Transition from Graduation to Work, Springer: 15-29.

- Quinn, R. W. and J. E. J. A. o. m. r. Dutton (2005). "Coordination as energy-in-conversation." **30**(1): 36-57.
- Ragin, C. C. (1987). The comparative method: Moving beyond qualitative and quantitative strategies, JSTOR.
- Ragin, C. C. (1998). "The logic of qualitative comparative analysis." International review of social history **43**(S6): 105-124.
- Rahman, Z. A. and I. M. Shah (2015). "Measuring Islamic spiritual intelligence." Procedia Economics and Finance **31**: 134-139.
- Real, J. C., J. L. Roldán and A. J. B. J. o. M. Leal (2014). "From entrepreneurial orientation and learning orientation to business performance: analysing the mediating role of organizational learning and the moderating effects of organizational size." **25**(2): 186-208.
- Rego, A., K. C. Yam, B. P. Owens, J. S. Story, M. Pina e Cunha, D. Bluhm and M. P. J. J. o. M. Lopes (2019). "Conveyed leader PsyCap predicting leader effectiveness through positive energizing." Journal of Management **45**(4): 1689-1712.
- Reid, J. R. and P. R. Anderson (2012). "Critical thinking in the business classroom." Journal of Education for Business **87**(1): 52-59.
- Rihoux, B. and C. C. Ragin (2008). Configurational comparative methods: Qualitative comparative analysis (QCA) and related techniques, Sage Publications.
- Roos, G. and J. J. L. r. p. Roos (1997). "Measuring your company's intellectual performance." **30**(3): 413-426.
- Rosanti, E. D. (2022). "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. IPSOS Jakarta Selatan." Journal of Economics and Business UBS **11**(1): 24-36.
- Ryan, R. M. and E. L. J. C. e. p. Deci (2000). "Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions." **25**(1): 54-67.
- Said, E., Andrews, R. William and P. Raili (2016). "Strategic planning and implementation success in public service organizations: evidence from Canada." Public Management Review **18**(7): 1017 -1042.
- Sarif, S. M. (2018). "The Effects of Qalb with Tawhidic Paradigm in Strategic Planning of Higher Education Institutions." Tinta Artikulasi Membina Ummah **4**(1): 34-46.

- Sarif, S. M. and Y. Ismail (2013). "Developing The Ulū Al-Albāb Model For Sustainable Value And Wealth Creation Through Social Entrepreneurship." International Journal of Business, Economics and Law, **2**(1).
- Sarif, S. M. and Y. J. J. o. I. M. S. Ismail (2020). "ULŪ AL-ALBĀB APPROACH IN SUSTAINING ABSORPTIVE CAPACITY FOR INNOVATIVE BEHAVIOR AMONG KNOWLEDGE WORKERS IN MALAYSIA." **2**(2): 1-10.
- Sarif, S. M. J. S. E. A. J. o. C. B., Economics and Law (2014). "Tawhidic paradigm and organizational policy and strategy practices." **5**(2): 28-35.
- Schippers, M. C., R. J. J. o. B. Hogenes and Psychology (2011). "Energy management of people in organizations: A review and research agenda." **26**(2): 193.
- Schneider, C. Q. and C. Wagemann (2012). Set-theoretic methods for the social sciences: A guide to qualitative comparative analysis, Cambridge University Press.
- Schwab, K. (2017). The fourth industrial revolution, Crown Business.
- Seo, Y. W., S. W. Chae and K. C. Lee (2015). "The impact of absorptive capacity, exploration, and exploitation on individual creativity: Moderating effect of subjective well-being." Computers in Human Behavior **42**: 68-82.
- Shields, K. E. P. and K. M. B. Wright (2017). "Strategic planning characteristics applied to project management." International Journal of Project Management **35**: 169–179.
- Simon, A., C. Bartle, G. Stockport, B. Smith, J. E. Klobas, A. J. I. J. o. P. Sohal and P. Management (2015). "Business leaders' views on the importance of strategic and dynamic capabilities for successful financial and non-financial business performance."
- Singh, P. K. J. P. I. J. o. S. S. (2017). "A study on infrastructure and organizational learning: rethinking knowledge performance perspective." **3**(2).
- Song, J. H., D. S. Chai, J. Kim and S. H. J. P. I. Q. Bae (2018). "Job Performance in the Learning Organization: The Mediating Impacts of Self-Efficacy and Work Engagement." **30**(4): 249-271.
- Suprayogi, T. T. (2017). "Locus of Control Dan Kinerja Karyawan: Uji Komparasi." Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT **2**(2): 131-138.
- Syah, A. and A. Andrianto (2022). "Analisis Komparatif Kinerja Keuangan Bank Muamalat Indonesia Sebelum Dan Selama Pandemi Covid-19." Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro **5**(2): 105-118.

- Subirin, N. A., N. H. Alwi, F. M. Fakhruddin, U. K. A. Manaf and S. S. Salim (2018). "Ulul Albab Generation: Roles of Ulul Albab Teachers in Malaysian Selected School." International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences 7(14).
- Sucahyo, Y. G., D. Utari, N. F. A. Budi, A. N. Hidayanto, D. J. K. M. Chahyati and E-Learning (2016). "Knowledge management adoption and its impact on organizational learning and non-financial performance." 8(2): 387.
- Sugiyono, M. (2014). "Educational Research Methods Quantitative, Qualitative Approach and R&D." Bandung: Alfabeta.
- Suprianto, E. (2014). "Pengaruh Penerapan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Guna Mendukung Implementasi Otonomi Daerah." Jurnal Ekonomi & Bisnis 15(1): 17-30.
- Teece, D. J., G. Pisano and A. Shuen (1997). "Dynamic Capabilities And Strategic Management." Strategic Management Journal, 18(7): 509–533
- Valaei, N., S. Rezaei and M. Emami (2017). "Explorative learning strategy and its impact on creativity and innovation: an empirical investigation among ICT-SMEs." Business Process Management Journal 23(5): 957-983.
- Van den Broeck, A., J. L. Howard, Y. Van Vaerenbergh, H. Leroy and M. Gagné (2021). "Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation." Organizational Psychology Review 11(3): 240-273.
- Wahyuni, S. (2020). Metode Penelitian Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- Wamalwa, L. S. (2022). "Transactional and Transformational Leadership Styles, Sensing, Seizing, and Configuration Dynamic Capabilities in Kenyan Firms." Journal of African Business: 1-23.
- Wei, Y. D. and C. C. Fan (2000). "Regional inequality in China: a case study of Jiangsu province." The Professional Geographer 52(3).
- Widodo and M. A. Shahab (2015). "The model of human capital and knowledge sharing towards sustainable competitive advantages." Problems and Perspectives in Management, 13(4): 124-134.
- Widodo, W. (2011). "Building Strategy Quality." International Journal of Business and Management 6(8).
- Widodo, W. (2014). Metode Penelitian Manajemen, Unissula Press, Semarang.

- Widodo, W. (2015). "The Implementation of Knowledge Strategy-Based Entrepreneurial Capacity to Achieve Sustainable Competitive Advantage." International Research Journal Of Business Studies **6**(2).
- Wolf, C. and S. W. Floyd (2013). "Strategic Planning Research: Toward a Theory Driven Agenda." Journal of Management **XX**(X.): 1-35.
- Yalcinkaya, G., R. J. Calantone and D. A. Griffith (2007). "An examination of exploration and exploitation capabilities: Implications for product innovation and market performance." Journal of International Marketing **15**(4): 63-93.
- Yu, C.-P., Z.-G. Zhang and H. Shen (2017). "The effect of organizational learning and knowledge management innovation on SMEs' technological capability." Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education **13**(8): 5475-5487.
- Zulkifli, Susanti and W. R. Novia (2019). "Evaluation of the Aceh Provincial Government Performance on the Quality of Life of Acehnese: Through a Strategy Quality Approach." Academy of Strategic Management Journal **18**(2): 1-9.
- Zulfiyah, H. (2019). Analisis Komparatif Kualitas Pelayanan, Harga dan Cita rasa terhadap kepuasan pelanggan Ayam Nelongso dan Ayam Bakar Wong solo, Untag 1945 Surabaya.

