

**PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, MOTIVASI
SPIRITUAL, DAN KEPEMIMPINAN ISLAMI
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
(Studi Pada Perangkat Desa Kecamatan Polokarto Kabupaten
Sukoharjo)**

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S2

Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh:

Asih Pariastuti

NIM: 20402200063

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2024

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

**PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, MOTIVASI SPIRITUAL,
DAN KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA
SUMBER DAYA MANUSIA**

**(Studi Pada Perangkat Desa Kecamatan Polokarto Kabupaten
Sukoharjo)**

Disusun Oleh:

Asih Pariastuti

Nim. 20402200063

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang Panitia Ujian Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA

جامعته سلطان أبو جوح الإسلامية

Semarang, 20 Mei 2024

Pembimbing,



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T, S.E, M.M

**PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, MOTIVASI SPIRITUAL,
DAN KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA
SUMBER DAYA MANUSIA**

**(Studi Pada Perangkat Desa Kecamatan Polokarto Kabupaten
Sukoharjo)**

Disusun oleh:

Asih Pariastuti

Nim: 20402200063

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada Tanggal 28 Mei 2024

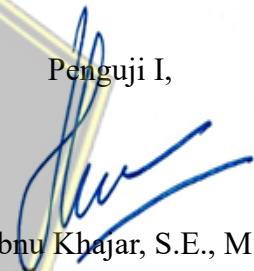
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing,



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T, S.E, M.M

Penguji I,



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si

Penguji II



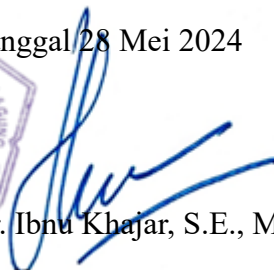
UNISSULA
جامعة السليمانية الإسلامية

Dr. Drs. Marno Nugroho, MM

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen

Tanggal 28 Mei 2024



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si

Ketua Program Studi Magister Manajemen

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Asih Pariastuti
NIM : 20402200063
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Pengaruh *Komitmen Afektif, Motivasi Spiritual, dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia* (Studi Pada Perangkat Desa Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo)” merupakan hasil karya peneliti sendiri dan bukan merupakan hasil plagiat atau jiplakan dari karya orang lain, dengan cara tidak sesuai etika yang berlaku dalam kaidah keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, 20 Mei 2024

Pembimbing

Saya yang menyatakan,

Dr. Lutfi Nurcholis, S.T, S.E, M.M

Asih Pariastuti

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Asih Pariastuti
NIM : 20402200063
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*~~ dengan judul:

PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, MOTIVASI SPIRITUAL, DAN KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Pada Perangkat Desa Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo)

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 3 Juni 2024

Yang menyatakan,



(Asih Pariastuti)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji komitmen afektif, motivasi spiritual, kepemimpinan islami, dalam mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Untuk menguji variabel tersebut peneliti melakukan penelitian ini dengan menggunakan metode survei yaitu sampel sebanyak 170 perangkat desa di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini menganalisis lima hipotesis menggunakan pemodelan SEM PLS sebagai alat analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, sedangkan motivasi spiritual berpengaruh terhadap komitmen afektif, akan tetapi motivasi spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Kepemimpinan islami berpengaruh terhadap motivasi spiritual, dan kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan perangkat desa Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo untuk menciptakan strategi-strategi dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia antara lain dengan: meningkatkan keterlibatan sumber daya manusia, meningkatkan rasa memiliki dan tujuan yang lebih tinggi, meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kondusif dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam seperti keadilan, kesetaraan, dan transparansi, membangun kepercayaan dan hubungan yang kuat antara pimpinan dan sumber daya manusia dengan menerapkan kepemimpinan islami, pemimpin islami yang menginspirasi dan memberikan teladan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan bersama, memberikan pelatihan kepada pemimpin tentang prinsip-prinsip kepemimpinan islami dan bagaimana menerapkannya di tempat kerja.

Kata kunci: *kinerja sumber daya manusia, komitmen afektif, motivasi spiritual, kepemimpinan islami*

ABSTRACT

This study aims to examine affective commitment, spiritual motivation, Islamic leadership, in influencing human resource performance. To test these variables, researchers conducted this study using a survey method, namely a sample of 170 village devices in Polokarto District, Sukoharjo Regency. This study analyzed five hypotheses using SEM PLS modeling as an analytical tool.

The results showed that affective commitment did not affect human resource performance, while spiritual motivation affected affective commitment, but spiritual motivation did not affect human resource performance. Islamic leadership affects spiritual motivation, and Islamic leadership affects the performance of human resources.

The managerial implications of the results of this study are expected to be used by village officials of Polokarto District, Sukoharjo Regency to create strategies in an effort to improve the performance of other human resources by: increasing human resource involvement, increasing a sense of belonging and higher purpose, improving human resource welfare, creating a more positive and conducive work environment by applying Islamic principles such as Fairness, equality, and transparency, building trust and strong relationships between leaders and human resources by implementing Islamic leadership, inspiring Islamic leaders and setting good examples can encourage human resources to work harder and achieve common goals, provide training to leaders on Islamic leadership principles and how to apply them in the workplace.

Keywords: *human resource performance, affective commitment, spiritual motivation, islamic leadership*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh *Komitmen Afektif, Motivasi Spiritual, dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia* (Studi Pada Perangkat Desa Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo)” penulis menyadari bahwa selama penyusunan tesis ini banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberi masukan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Prof. Dr. H. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen, Staf dan Sumberdaya manusia Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
5. Kedua orang tua, dan saudara saya yang selalu memberi dukungan, kasih sayang serta doa yang tiada hentinya.
6. Suami, dan kedua anak saya yang selalu menemani, memberi dukungan, kasih sayang doa yang tiada hentinya

7. Kecamatan Polokarto dan Desa se-Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo yang telah memberikan banyak dukungan, semangat, dan bantuannya menyelesaikan thesis ini
8. Teman-teman MM Angkatan 77B dan sahabat yang telah memotivasi dan memberikan dukungan untuk melanjutkan jenjang pendidikan saya
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan thesis ini yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu

Penulis menyadari atas kurangnya kesempurnaan tesis ini, maka penulis memohon maaf atas kekurangan serta menerima kritik maupun saran yang membangun. Semoga tesis ini dapat memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun pembaca.



Semarang, 20 Mei 2024

Penulis,

Asih Pariastuti

20402200063

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia	10
2.2. Komitmen Afektif.....	13
2.3. Motivasi Spiritual.....	16
2.4. Kepemimpinan Islami	17
2.5. Model Empirik Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1. Jenis Penelitian	22
3.2. Pengukuran Variabel dan Indikator	22
3.3. Sumber Data	25
3.4. Metode Pengumpulan Data	25
3.5. Responden	25
3.6. Teknik Analisis	26
3.6.1. Analisis Deskriptif Variabel.....	26

3.6.2. Pengujian Hipotesis	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	28
4.1.1 Gambaran Umum Responden	29
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel	30
4.2 Hasil Penelitian.....	38
4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model).....	38
4.2.2 Hasil Model Struktural (Inner Model)	43
4.2.3 Indirect effect.....	46
4.3 Uji Hipotesis	47
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	49
4.4.1 Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	49
4.4.2 Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	50
4.4.3 Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Komitmen Afektif	50
4.4.4 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Afektif	51
4.4.5 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	52
4.4.6 Pengaruh Tidak Langsung	52
BAB V PENUTUP	54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Implikasi Teoritis.....	55
5.3 Implikasi Manajerial.....	56
5.4 Keterbatasan Penelitian	57
5.5 Agenda Penelitian Mendatang	57
Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	58
Lampiran 2: Jawaban Kuesioner Penelitian	62
Lampiran 3: Hasil Olah Data SEM PLS	73
DAFTAR PUSTAKA	xv

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Laporan Realisasi Kegiatan Sarpras Dana Desa Tahun 2020 Desa Wonorejo Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo	3
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Nilai Indeks Desa Membangun Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo	4
Tabel 3. 1 Variabel Penelitian dan Indikator.....	23
Tabel 4. 1 Penyebaran Kuesioner	28
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden	29
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Kinerja Sumber Daya Manusia	31
Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia	32
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Komitmen Afektif	33
Tabel 4. 6 Distribusi Rasa Bangga Menjadi Perangkat Desa	34
Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Komitmen Afektif	35
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Jawaban Motivasi Spiritual	35
Tabel 4. 9 Statistik Deskriptif Motivasi Spiritual	36
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Jawaban Kepemimpinan Islami	37
Tabel 4. 11 Statistik Deskriptif Kepemimpinan Islami	38
Tabel 4. 12 Loading Factor	39
Tabel 4. 13 AVE	40
Tabel 4. 14 Cross Loadings - Discriminant Validity	41
Tabel 4. 15 Hasil Uji Composite Reliability	42
Tabel 4. 16 R Square	43
Tabel 4. 17 F Square	44
Tabel 4. 18 SRMR	45
Tabel 4. 19 Specific Indirect Effect	46
Tabel 4. 20 Path Coefficient	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian	21
Gambar 4. 1 Outer Model Algorithm.....	39
Gambar 4. 2 Inner Model Algorithm.....	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	58 - 61
Lampiran 2 Jawaban kuesioner	62 - 72
Lampiran 3 Hasil Olah Data SEM PLS	73 - 78



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Praktik desentralisasi di Indonesia dimulai ketika paket regulasi yang memuat UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dan UU No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah, disahkan dengan positif, efek bagi otonomi pemerintah daerah. Desentralisasi membawa tantangan dan peluang tersendiri.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa memberikan peluang bagi pemerintah desa dan masyarakat untuk menjadi pelaku dalam pembangunan desa. Akibatnya, kapasitas aparatur yang memadai menentukan keberhasilan desa dalam memperbaiki pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan masyarakat, dan pemberdayaan masyarakat. Selain itu, sumber daya yang tersedia di desa baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia (SDM), sarana dan prasarana, dan terutama sumber daya keuangan desa dalam jumlah besar dapat dikelola secara tepat, transparan, dan akuntabel untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, penghidupan masyarakat desa dan khususnya mengatasi kemiskinan di desa (Aminah & Sutanto, 2018). Namun, banyak pihak yang meragukan bahwa UU Desa dapat dilaksanakan dengan baik. Fokus utama adalah kurangnya kesiapan

pemerintah desa; pemerintah desa dianggap belum siap baik secara kelembagaan (sumber daya manusia) maupun administrasi (administrasi desa).

Riset KPK menemukan sejumlah persoalan pengelolaan keuangan desa, antara lain ketidakmampuan aparat pemerintah desa dalam menyusun APBDesa yang tidak sesuai dengan kebutuhan desa, perencanaan dan pertanggungjawaban anggaran desa yang kurang baik, serta laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan desa yang kurang baik dan rawan manipulasi. Riset BPP Kemendagri (Kemendagri, 2015) antara lain menemukan beberapa desa yang tidak melaporkan penggunaan dana desa karena ketidakmampuan sumber daya manusia pemerintah desa dalam menyusun laporan pertanggungjawaban (Yatminawati, Marsuhin, Ermawati, 2023).

Sejalan dengan kedua kajian tersebut, Forum Anti Korupsi Indonesia menyatakan bahwa salah satu penyebab penyalahgunaan dana desa adalah rendahnya kapasitas sumber daya manusia (Aminah & Sutanto, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2017) mengungkapkan bahwa pemerintah desa masih mengalami permasalahan yang serius dalam penyelenggaraan pemerintahan desa antara lain kurangnya kapasitas sumber daya manusia pemerintah desa, keterbatasan jumlah perangkat desa, dan perangkat desa yang tidak memahami tugasnya masing-masing. Jaitun (2013) yang meneliti kinerja perangkat desa menemukan bahwa tanggung jawab memiliki peran paling penting di antara indikator lainnya karena juga melayani warga di luar jam kerja (Alam, 2016).

Tabel 1. 1
Laporan Realisasi Kegiatan Sarpras Dana Desa Tahun 2020 Desa Wonorejo
Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo

NO.	Kegiatan	Target (%)	Capaian (%)
1	Saluran Drainase RT 02/03	100	100
2	Saluran Drainase dan Gorong-Gorong RT 03/05	100	100
3	Saluran Drainase dan Gorong-Gorong RT 01/03	100	100
4	Pembangunan Gedung Serba Guna	100	100
5	Rehab Jalan Aspal Sandsheet RT 04/05	100	100
6	Rehab Jalan Aspal Sandsheet RT 04/05	100	100
7	Rehab Jalan Aspal Sandsheet RT 05/05	100	100
8	Rehab Jalan Aspal Sandsheet RT 01/06	100	100
9	Rehab Jalan Aspal Sandsheet RT 03/04	100	100
10	Rehab Jalan Aspal Sandsheet RT 03/02	100	100
11	Rehab Jalan Aspal Sandsheet RT 01/06	100	100
12	Talud Jalan RT 02/06	100	100
13	Talud Jalan Batas Desa	100	100
14	Talud Jalan RT 02/01	100	100
15	Talud Jalan RT 05/01	100	100

Sumber: Laporan realisasi APBDesa Tahun 2020 Desa Wonorejo Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo

Tabel 1.1 merupakan laporan realisasi kegiatan sarpras atau kegiatan pembangunan fisik Desa Wonorejo Tahun 2020. Kegiatan fisik ini berupa pembangunan saluran drainase dan gorong-gorong, rehabilitasi jalan aspal, dan pembangunan talud. Data diatas menunjukkan bahwa kegiatan sarpras dapat dikerjakan sesuai dengan target yang direncanakan.

Tabel 1. 2
 Rekapitulasi Nilai Indeks Desa Membangun Kecamatan Polokarto Kabupaten
 Sukoharjo

NO.	DESA	NILAI IDM				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Pranan	0,6465	0,6835	0,7283	0,7708	0,767
2	Karangwuni	0,6692	0,654	0,7337	0,7356	0,7394
3	Bugel	0,7032	0,8092	0,7335	0,773	0,7654
4	Ngombakan	0,7001	0,7148	0,7224	0,7616	0,8135
5	Bakalan	0,8062	0,8081	0,8081	0,7249	0,7416
6	Godog	0,7357	0,7281	0,7206	0,7503	0,8062
7	Kemasan	0,6851	0,7038	0,7038	0,73	0,7224
8	Kenokorejo	0,6668	0,663	0,6668	0,7156	0,7194
9	Tepisari	0,6779	0,6814	0,6721	0,6998	0,776
10	Bulu	0,7078	0,7151	0,7151	0,7429	0,7446
11	Rejosari	0,6923	0,6943	0,6848	0,7537	0,7087
12	Polokarto	0,691	0,7033	0,7165	0,7094	0,7113
13	Mranggen	0,6668	0,6798	0,697	0,747	0,8251
14	Wonorejo	0,7706	0,7432	0,7432	0,8154	0,856
15	Jatisobo	0,6762	0,6762	0,6743	0,6743	0,7878
16	Kayuapak	0,7052	0,67	0,6719	0,7163	0,7125
17	Genengsari	0,63	0,6633	0,7743	0,7525	0,7675

Sumber: Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

Tabel 1.2 diatas merupakan rekapan nilai IDM Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo lima tahun terakhir, yaitu tahun 2019, 2020, 2021, 2022, dan 2023. Data diatas menunjukkan adanya tren nilai IDM di setiap desa yang bermacam-macam tiap tahunnya. Tren nilai IDM naik turun: Desa Pranan, Desa Karangwuni, Desa Bugel, Desa Bakalan, Desa Godog, Desa Kemasan, Desa Polokarto, dan Desa Rejosari. Tren nilai IDM turun naik: Desa Kayuapak, Desa Mranggen, Desa Tepisari, dan Desa Kenokorejo. Tren nilai IDM naik: Desa Ngombakan, Desa Genengsari, Desa Jatisobo, Desa Wonorejo, dan Desa Bulu.

Dari data diatas menunjukkan adanya perbedaan motivasi dan kinerja pemerintah desa dalam melakukan pendataan IDM. Permatasari et al. (2021) menyatakan bahwa IDM berperan penting sebagai alat untuk mengukur pembangunan desa. IDM dapat menjadi tolok ukur tingkat kemajuan pembangunan (Ekawati et al., 2022; Iftitah & Wibowo, 2022) dan kemandirian desa dengan menggambarkan kondisi desa secara multidimensi mulai dari aspek sosial, ekonomi, dan ekologi (Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, 2016).

Pengkajian kinerja sumber daya manusia menjadi perhatian penting dan utama bagi setiap perusahaan atau organisasi (Anjani, 2019). Hubungan urgensi kinerja sumber daya manusia dengan pencapaian visi perusahaan dijelaskan oleh Moehariono dalam (Astawa et al., 2020) yang menjelaskan bahwa performance ialah kinerja yang memiliki konsep tentang tingkat pencapaian hasil suatu program kegiatan dalam mencapai misi dan visi perusahaan yang dikelola melalui perencanaan yang strategis dalam suatu organisasi. Karena eksekutor dari perencanaan yang dibuat perusahaan adalah penentu terbesar keberhasilan suatu perusahaan.

Komitmen sumber daya manusia mengacu pada ikatan psikologis antara sumber daya manusia dan organisasinya, dan menggambarkan kemungkinan bahwa sumber daya manusia tidak akan meninggalkan organisasinya secara sukarela (Allen dan Meyer, 1996).

Meyer dkk. (2002) menilai substansial komitmen afektif mampu meningkatkan perilaku yang berguna untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Sumber daya manusia memiliki tingkat semangat yang tinggi dalam bekerja dan mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan, karena mempunyai komitmen afektif yang tinggi sehingga menimbulkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh berbagai penelitian (Kim, 2014; Semedo, Coelho, dan Ribeiro, 2016; Sharma dan Dhar, 2016; Swalhi, Zgoulli, dan Hofaidhllaoui, 2017; Udin, Handayani, Yuniawan, dan Rahardja, 2017) yang komitmen afektif mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian Ahyar Yuniawan dan Udin Udin (2020), komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

Heryanda et al. (2019) motivasi kerja berasal dari keinginan yang kuat guna menggapai suatu tujuan tertentu. Motivasi yakni perihal penting yang menuntut orang guna melaksanakan tugas serta tujuan selaras tupoksinya. Sehingga, terdapatnya motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja seorang sumber daya manusia sebab bisa dipakai guna menggapai tujuan.

Konsep motivasi spiritual tergantung pada kepribadian masing-masing individu, hal ini dikarenakan kematangan spiritualitas individu berbeda pada setiap orang. Sehingga cara pemenuhannya dilakukan berbeda-beda sesuai tahapannya. Semakin tinggi tingkat upaya yang dilakukan seseorang dalam suatu aktivitas, semakin termotivasi orang tersebut, dan sebaliknya. Selain itu, sumber daya manusia selalu mengawali setiap aktivitas dengan niat ibadah dan

mempertimbangkan aspek masalah dalam memperoleh kesejahteraan dunia dan akhirat (falah). Dengan demikian, setiap sumber daya manusia akan selalu muncul sikap yang termotivasi berdasarkan Tuhan atau yang kita kenal dengan motivasi spiritual. Adanya motivasi spiritual pada sumber daya manusia, maka dapat mengembangkan aktualisasi diri melalui peningkatan rasa percaya diri, kejujuran, pengembangan cara berpikir, sikap objektif, efektifitas dan kreatifitas.

Kepemimpinan dalam perspektif Islam adalah pemimpin yang amanah. Sebagai bagian atas manajemen, pemimpin memegang peranan penting dalam mengarahkan iklim organisasi agar efektif pada semua tingkatan, sehingga untuk mewujudkan peran pemimpin yang dapat masuk ke semua lini dalam tubuh organisasi maka seorang pemimpin harus mendapat amanah dari seluruh anggota organisasi (Burke, Sims, Lazzara, & Salas, 2007). Hasil penelitian Reni (2018) diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Akan tetapi tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarifah Ida Farida dkk (2022), bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan informasi tersebut maka peneliti memilih judul “*pengaruh komitmen afektif, motivasi spiritual, dan kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia.*”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi studi (*reserach gap*) dan fenomena bisnis, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah ” *Bagaimana pengaruh komitmen afektif, motivasi spiritual, dan kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia.* Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana komitmen afektif mempengaruhi kinerja sumber daya manusia ?
2. Bagaimana motivasi spiritual mempengaruhi kinerja sumber daya manusia ?
3. Bagaimana motivasi spiritual mempengaruhi komitmen afektif ?
4. Bagaimana kepemimpinan islami mempengaruhi komitmen afektif ?
5. Bagaimana kepemimpinan islami mampu mempengaruhi kinerja sumber daya manusia ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis komitmen afektif mampu mempengaruhi kinerja sumber daya manusia
2. Mendeskripsikan dan menganalisis motivasi spiritual mempengaruhi kinerja sumber daya manusia
3. Mendeskripsikan dan menganalisis motivasi spiritual mempengaruhi komitmen afektif
4. Mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan islami mempengaruhi komitmen afektif

5. Mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan islami mampu mempengaruhi kinerja sumber daya manusia

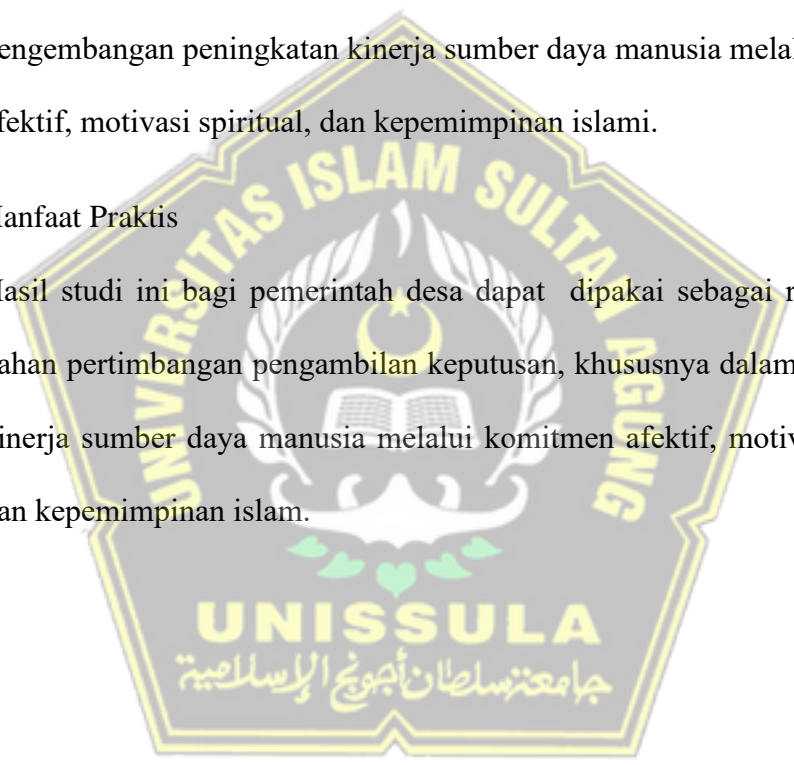
1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik / Teori

Secara akademik studi ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang berupa model pengembangan peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui komitmen afektif, motivasi spiritual, dan kepemimpinan islami.

2. Manfaat Praktis

Hasil studi ini bagi pemerintah desa dapat dipakai sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan, khususnya dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui komitmen afektif, motivasi spiritual, dan kepemimpinan islam.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja sumber daya manusia ialah hasil kerja seperangkat individu berupa kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan kewajiban (jobdesc) sesuai tugas yang diamanahkan oleh organisasi (Afriadie et al., 2018). Yang mana konsep kinerja ini didasari tingkat pencapaian sumber daya manusia dalam organisasi mengenai tanggungjawab pekerjaan.

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemauan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan tugas atau pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan terjadi, dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh sumber daya manusia sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, 2009). Sehingga dari pengertian di atas disimpulkan, kinerja sumber daya manusia merupakan hasil kerja sumber daya manusia.

Menurut Iskanto dkk. (2020) kinerja sumber daya manusia akan tercapai apabila sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan sistem perusahaan sehingga visi dan misi perusahaan dapat terpenuhi dengan baik. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah jika sumber daya manusia mampu mematuhi peraturan yang diberikan oleh pimpinan.

Menurut Dessler (2015) ada 6 dimensi yang dapat digunakan untuk membangun kinerja yang baik. Selanjutnya dimensi tersebut diukur dan diuraikan berdasarkan indikator masing-masing. Keenam dimensi tersebut adalah tersebut adalah:

1. Kualitas, kualitas merupakan tingkatan di mana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas, kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, ketepatan waktu berkaitan dengan dimulainya pekerjaan, proses dan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu yang telah ditentukan.
4. Efektivitas, efektivitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi di mana dengan maksud menaikkan keuntungan dengan memaksimalkan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

5. Kemandirian, sikap dewasa sumber daya manusia dalam menjalankan pekerjaan dengan memenuhi kriteria dan spesifikasi pekerjaan dengan baik yang dilaksanakan dan dikerjakan dengan upaya kemampuan sendiri tanpa meminta bantuan dari orang lain.
6. Komitmen, komitmen berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai keterkaitan akan kepedulian dan kesadaran terhadap suatu pekerjaan yang dijalankan dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya tersebut.

Studi lain menemukan bahwa kinerja organisasi dapat ditingkatkan dengan merangsang kualitas kepemimpinan islami. Ini memberikan ide manajerial kepemimpinan Islam sebagai alat dalam membantu organisasi berinteraksi dengan pemangku kepentingan secara terus menerus, membangun kemitraan baru, mengidentifikasi peluang masa depan, dan mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Alniacik et al., 2012; Chen et al., 2021).

Penelitian terdahulu menemukan bahwa religiusitas memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Penelitian yang menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diantaranya adalah Alfisyah & Anwar (2018); Zahrah et al. (2016) dan Osman-Gani et al. (2013). Namun penelitian Karim & Aceh (2017) menemukan bahwa religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

2.2. Komitmen Afektif

Komitmen adalah keyakinan yang kuat terhadap hubungan yang bernilai tinggi yang mendorong 'upaya maksimal' untuk mempertahankannya (Palmatier et al., 2007). Komitmen dianggap sebagai tahap tertinggi dalam ikatan relasional (Martono et al., 2020).

Komitmen sumber daya manusia mengacu pada ikatan psikologis antara sumber daya manusia dan organisasinya, dan menggambarkan kemungkinan bahwa sumber daya manusia tidak akan meninggalkan organisasinya secara sukarela (Allen dan Meyer, 1996). Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen afektif sumber daya manusia merupakan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dengan organisasi mereka.

Komitmen afektif berfungsi sebagai pendorong, yang meningkatkan berbagai kompetensi yang bermanfaat bagi sumber daya manusia, dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia (Bloemr et al., 2013). Komitmen afektif juga penting dalam membangun orientasi jangka panjang dan perilaku kooperatif dalam organisasi.

Sumber daya manusia yang merasakan dukungan organisasi yang lebih besar dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen afektif terhadap organisasi, yang pada gilirannya komitmen afektif mereka akan mengarah pada kinerja yang lebih baik (Xiu et al., 2019).

Komitmen afektif sumber daya manusia merupakan tolok ukur penting bagi dedikasi dan kontribusi sumber daya manusia terhadap perusahaan. Komitmen afektif merupakan variabel penting, mengingat komitmen ini merupakan ikatan emosional jangka panjang bagi sumber daya manusia dan perusahaannya, dipengaruhi oleh persepsi sejauh mana perusahaan mendukung sumberdaya manusianya, sehingga menjadi sangat berharga dan menjadi investasi dalam mengembangkan perusahaan lebih lanjut (Han et al. 2012). Afektif atau emosional keterikatan pada organisasi terbukti menjadi esensi penting dalam membangun komitmen pada organisasi (Nkhukhu-Orlando et al. 2019). Oleh karena itu, komitmen afektif diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menghadapi perubahan globalisasi yang semakin dinamis. Mengingat arus globalisasi saat ini telah mengakibatkan berbagai perubahan yang menuntut tenaga kerja menguasai teknologi baru, jam kerja yang lebih efisien, perubahan tuntutan kinerja dan perubahan peraturan kerja yang dapat menimbulkan situasi tekanan pada tenaga kerja yang bersangkutan (Bianca, Katili, dan Anggraeni 2014).

Kesimpulan mengenai komitmen afektif adalah komitmen sumber daya manusia yang berdasarkan pada perasaan emosional sumber daya manusia terhadap organisasinya.

Hakimian et al. (2016) menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki komitmen afektif cenderung berbagi pengetahuan dan menampilkan lebih inovatif dalam organisasi. Sumber daya manusia dengan

komitmen afektif sangat terlibat dalam organisasi, memunculkan ide-ide baru dan saran inovatif, serta selalu meningkatkan kinerja (Colla et al., 2019; Jatmiko et al., 2020; Jauhari et al., 2017; Vuong et al., 2020).

Allen dan Meyer, (1990) menyatakan bahwa sumber komitmen afektif yang paling kuat adalah pengalaman kerja, terutama kebutuhan psikologis sumber daya manusia untuk merasa nyaman dalam organisasi dan mampu melakukan pekerjaan sesuai perannya. Ikatan afektif dengan organisasi merepresentasikan keterlibatan emosional, identifikasi, dan kesesuaian nilai dengan organisasi (Nkhukhu Orlando et.al., 2019).

Penelitian Kusumastuti dan Nurtjahjanti, (2013) dan Mercurio (2015) menunjukkan bahwa komitmen afektif, yang diungkapkan melalui keterikatan emosional dengan organisasi, identifikasi nilai dan tujuan organisasi, dan keterlibatan dengan organisasi, memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup organisasi dalam hal niat karirnya. Li, Duverger, and Yu (2018) mengukur kesenangan dari menghabiskan sisa karir dengan organisasi, merasa bahwa masalah organisasi adalah sumber daya manusia juga, rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi, merasa terikat secara emosional dengan organisasi, merasa menjadi bagian dari organisasi dan pentingnya organisasi bagi sumber daya manusia.

H1: Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia

2.3. Motivasi Spiritual

(Yogatama & Widyarini, 2015) mengatakan motivasi spiritual adalah semangat atau kekuatan yang bersifat transendental atau bentuk dorongan dan semangat yang dilandasi oleh ilmu pengetahuan. Motivasi spiritual juga didefinisikan sebagai dorongan yang memotivasi perilaku manusia untuk memenuhi kebutuhan spiritual. Spiritual berasal dari dalam diri manusia. Menurut (Prihono et al., 2016) menjelaskan bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga yaitu motivasi iman, motivasi ibadah dan motivasi muamalat. Motivasi iman adalah keyakinan dalam hidup yaitu ikrar yang berangkat dari hati, motivasi ibadah adalah motivasi yang belum pernah dilakukan oleh seseorang yang tidak beragama, seperti sholat, sholat dan puasa. Sedangkan motivasi muamalat berarti mengatur kebutuhan manusia seperti kebutuhan primer (kebutuhan pokok), kebutuhan sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan prestasi dan kebutuhan tersier (kemewahan) yang diharamkan oleh Islam.

Heryanda et al. (2019) menerangkan, motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang, yang mendorongnya untuk bertindak secara positif serta benar berdasarkan dengan tugas serta tupoksinya. Perihal tersebut sesuai penelitian sebelumnya yang memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karena makin banyak orang yang bisa dimotivasi, makin mempengaruhi kinerja, serta sebaliknya makin rendah motivasi, makin rendah kinerja (Indahwati and Rizqi 2022). Sari et al. (2020) menerangkan bahwasanya motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia.

H2: Motivasi spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia

Upaya pemberian motivasi merupakan salah satu cara untuk mewujudkan komitmen sumber daya manusia pada perusahaan (Wardhani, 2015). Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sumber daya manusia yang setiap hari bekerja di sebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada komitmen organisasi artinya apabila sumber daya manusia memiliki motivasi yang tinggi akan diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi.

Penelitian Wardhani (2015) Suputra (2018) Sanosra (2018) dengan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sari (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3: Motivasi spiritual berpengaruh terhadap komitmen afektif

2.4. Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan adalah upaya yang menggunakan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi dan bukan memaksa dalam memotivasi individu untuk mencapai tujuan (Gibson, 2010). Menurut Hasibuan (2010) kepemimpinan adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk melakukan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela. Pengertian ini menekankan pada kemampuan pemimpin yang tidak memaksa dalam menggerakkan anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan yang mengarah pada tujuan organisasi.

Kepemimpinan dalam Islam didasarkan pada prinsip amanah. Pemimpin dipercaya untuk memimpin kelompok dan bertanggung jawab baik kepada anggota kelompok maupun kepada Tuhan. Prinsip-prinsip operasional yang harus diterapkan oleh para pemimpin Muslim meliputi penerapan keadilan, pemenuhan amanah, ketaatan pada kebenaran, ketekunan dalam melakukan apa yang benar, dan menghormati janji (Beekun, 1999). Model kepemimpinan Islam memiliki empat dimensi: kesadaran akan Tuhan, kompetensi, konsultasi, dan pertimbangan (Model 4C) (Abdallah, 2019).

Prinsip kepemimpinan dalam Islam adalah bersikap adil. Apalagi pemimpin dalam perspektif Islam adalah pemimpin yang memiliki sifat pemahaman dan tidak membebani anggota organisasi diluar kemampuannya (Bay, 2011). Kepemimpinan dalam perspektif Islam dapat mengarahkan dan memberikan dukungan positif bagi anggota organisasi dan dapat menjadi panutan. Ada hal-hal yang menarik tentang berbagai gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan Islam, keduanya memiliki beberapa kesamaan dan juga beberapa perbedaan mendasar.

Kepemimpinan islami adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas yang diiringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga kewenangan yang dimilikinya mempunyai efek kepengikutan dari bawahan/staf (Subhan, 2013). Oleh karena itu dapat disimpulkan kepemimpinan islami adalah kepemimpinan yang menerapkan prinsip-prinsip operasional yang meliputi penerapan keadilan, pemenuhan amanah, ketaatan pada kebenaran, melakukan apa yang benar, dan menghormati janji.

Nilai kepemimpinan islami dengan indikator tauhid, khilafah, dan keadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya perusahaan, kepuasan kerja, dan komitmen sumber daya manusia. Nilai-nilai Islam memiliki makna langsung dalam pembentukan budaya perusahaan, kepuasan kerja, dan komitmen sumber daya manusia (Ko et al., 2021; Suong et al., 2019).

Terdapat empat indikator kepemimpinan islami menurut Mahazan (2015), yaitu:

- 1) Kepercayaan/integritas menjalankan amanah yang dipercayakan oleh organisasi dengan baik sesuai pedoman yang ditetapkan.
- 2) Orientasi sumber daya manusia memberikan saran kepada sumber daya manusia untuk melakukan hal-hal baik termasuk tentang keagamaan.

- 3) Muhasabah (retrospeksi) menyadari bahwa suatu jabatan adalah ujian dari Allah SWT yang jika tidak dilaksanakan dengan adil maka akan mendapat hukuman yang berat.
- 4) Kesabaran mampu menahan diri ketika marah untuk membuat suatu keputusan, keputusan baru diambil saat kemarahan telah mereda.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam organisasi dapat mendukung tingkat komitmen afektif yang lebih tinggi pada sumber daya manusia. Ada hubungan positif antara berbagai pendekatan kepemimpinan dan sikap sumber daya manusia, motivasi dan kinerja (Haqueet al.,2017). Persepsi sumber daya manusia tentang gaya kepemimpinan mempengaruhi komitmen afektif mereka. Misalnya, pendekatan kepemimpinan berbasis nilai seperti kepemimpinan transformasional dan etis telah menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan komitmen afektif (Demirtas dan Akdogan, 2015; Hashimet al.,2017).

H4: Bila kepemimpinan islami diterapkan maka komitmen afektif akan semakin baik

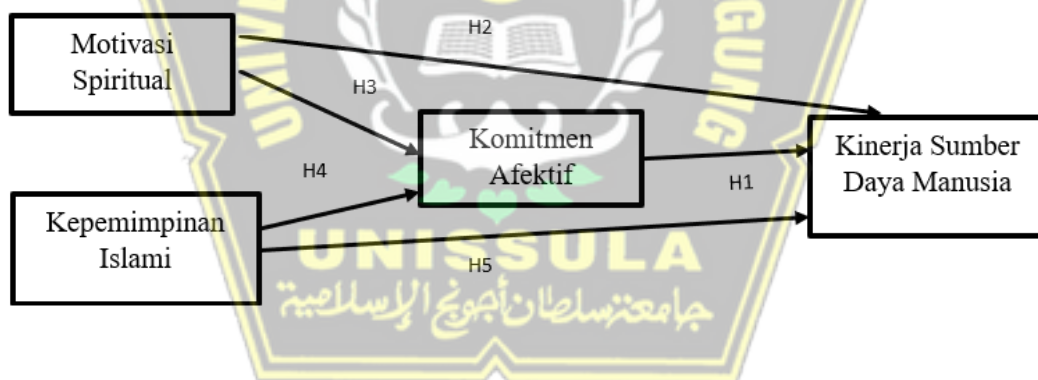
Penelitian terdahulu menemukan bahwa kepemimpinan islami terbukti meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Jumaning et al. (2017); Ithri & Cahyono (2018); Harahap (2017) dan Wijayanti & Meftahudin (2016), mengemukakan bahwa kepemimpinan islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Selain itu gaya kepemimpinan islami juga

dapat meningkatkan kepuasan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia Islami (Rizki et al., 2017).

H5: Bila kepemimpinan islami diterapkan, maka kinerja sumber daya manusia akan semakin tinggi.

2.5. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian ini nampak pada Gambar 2.1. Pada gambar tersebut dijelaskan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen afektif, motivasi spiritual, dan kepemimpinan islami. Sedangkan komitmen afektif dibangun oleh motivasi spiritual dan kepemimpinan islami.



Gambar 2. 1
Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (explanatory research), artinya jenis penelitian yang menjelaskan antar variabel. Masri Singarimbun (1992) mengatakan bahwa penelitian yang bersifat explanatory atau penjelasan adalah penelitian yang menyoroti pengaruh antar variabel-variabel penentu serta menguji hipotesis yang diajukan, dimana uraiannya mengandung deskripsi akan tetapi terfokus pada hubungan variabel. Variabel tersebut mencakup motivasi spiritual, kepemimpinan islami, komitmen afektif, dan kinerja sumber daya manusia.

3.2. Pengukuran Variabel dan Indikator

Variabel penelitian ini mencakup motivasi spiritual, kepemimpinan islami, komitmen afektif, dan kinerja sumber daya manusia. Adapun masing-masing indikator nampak pada Tabel 3.1.

Tabel 3. 1
Variabel Penelitian dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Motivasi spiritual merupakan dorongan yang memotivasi perilaku manusia untuk memenuhi kebutuhan spiritual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi akidah 2. Motivasi ibadah 3. Motivasi muamalah 	<ul style="list-style-type: none"> •Yogatama dan Widyarini, 2015 •Hasanah, 2014
2	Kepemimpinan Islami adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas yang diiringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keteladanan 2. Menjalankan amanah 3. Muhasabah/retropeksi 	<ul style="list-style-type: none"> • Bay, 2011 • Sabhan, 2013 • Ko et al., 2021; Suong et al., 2019

- | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>3</p> <p>Komitmen afektif yaitu keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi</p> | <p>1. Menyukai organisasi</p> <p>2. Berintegrasi dengan organisasi</p> <p>3. Bangga menjadi bagian dari organisasi</p> <p>4. Terhubung secara emosional dengan organisasi</p> | <p>• Allen dan Meyer, 1993</p> <p>• Vandenberghe, Bentein, dan Ikan pari (2004)</p> |
| <p>4</p> <p>Kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan</p> | <p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Kontribusi</p> | <p>• Mangkunegara, 2011</p> |

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan

menggunakan pengukuran interval dengan ketentuan skornya adalah sebagai

berikut :

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---------------

3.3. Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer studi adalah mencakup komitmen afektif, motivasi spiritual, kepemimpinan islami dan kinerja sumber daya manusia. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data tersebut meliputi jumlah sumber daya manusia serta identitas responden diperoleh dari desa di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Studi ini menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden. Kuesioner diserahkan secara langsung pada pimpinan tersebut dalam amplop dan dikembalikan dalam amplop tertutup untuk menjaga kerahasiaannya.

3.5. Responden

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kaulitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa di wilayah Kecamatan Polokarto Kabupaten sukoharjo dengan total populasi 170.

Studi ini menggunakan sensus, dengan demikian besarnya sampel adalah semua perangkat desa di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo yaitu $10 \times 17 = 170$ sampel.

3.6. Teknik Analisis

3.6.1. Analisis Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif menggambarkan (deskripsi) dari variabel yang diteliti, yang berupa distribusi frekuensi serta rata-rata (means). Distribusi frekuensi menggambarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator (pertanyaan) variabel yang diteliti. Sedangkan statistik rata-rata digunakan untuk menggambarkan rata-rata nilai dari indikator variabel yang diteliti (Widodo, 2022).

3.6.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan analisis Structural Equation Model (SEM) dengan metode Smart Partial Least Square (Smart PLS). Structural Equation Model (SEM) adalah model analisis yang bersifat kompleks. Dikatakan kompleks karena model struktural ini melibatkan variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas) yang saling berhubungan dalam pembentukan model.

Smart Partial Least Square adalah salah satu metode statistika *The Structural Equation Model* (SEM) berbaris varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang dan multikolinearitas.

Kelebihan Smart PLS, (Lenni, 2020):

1. Smart PLS atau Smart Partial Least Square adalah software statistik yang sama tujuannya dengan Lisrel dan AMOS yaitu untuk menguji hubungan antara variabel.
2. Pendekatan smartPLS dianggap powerful karena tidak mendasarkan pada berbagai asumsi.
3. Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam analisis relatif kecil. Penggunaan Smart PLS sangat dianjurkan ketika kita memiliki keterbatasan jumlah sampel sementara model yang dibangun kompleks. hal ini tidak dapat dilakukan ketika kita menggunakan kedua software di atas. Lisrel dan AMOS membutuhkan kecukupan sampel.
4. Data dalam analisis smartPLS tidak harus memiliki distribusi normal karena SmartPLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak. Oleh karenanya asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS. Selain terkait dengan normalitas data, dengan dilakukannya bootstrapping maka PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel.
5. SmartPLS mampu menguji model SEM formatif dan reflektif dengan skala pengukuran indikator berbeda dalam satu model. Apapun bentuk skalanya (rasio kategori, Likert, dan lain-lain) dapat diuji dalam satu model

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa yang berada di wilayah Kecamatan Polokarto. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung yaitu mendatangi semua desa di wilayah Kecamatan Polokarto. Kuesioner yang disebar dalam bentuk kuesioner dan Google Form, responden diberikan pilihan untuk memilih salah satu media tersebut.

Tabel 4. 1
Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuisisioner yang disebar	170
Kuisisioner yang kembali	105
Kuisisioner rusak atau tidak lengkap	7
Jumlah responden	98

Sumber: Data primer, 2024

Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 170 perangkat desa, kuesioner yang disebar sejumlah populasi. Kuesioner yang kembali sebanyak 105 kuesioner dan 7 diantaranya kuesioner tidak lengkap pengisiannya. Sehingga kuesioner yang diolah sebanyak 98 responden.

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	77	79
	Perempuan	21	21
Usia	< 20 tahun	0	0
	20 Tahun – 25 Tahun	2	2
	26 Tahun – 30 Tahun	17	17
	31 Tahun – 35 Tahun	15	15
	36 Tahun – 40 Tahun	7	7
	41 Tahun – 45 Tahun	15	15
	45 Tahun – 50 Tahun	15	15
	> 50 Tahun	27	28
Status pernikahan	Belum Menikah	5	5
	Menikah	92	94
	Janda/duda	1	1
Pendidikan terakhir	SMP	2	2
	SMA	50	51
	Diploma (D1 / D2 / D3)	12	12
	Sarjana (S1 / S2 / S3)	34	35
Masa Kerja	< 1 Tahun	3	3
	1,1 Tahun - 3 Tahun	7	7
	3,1 Tahun - 5 Tahun	11	11
	> 5 Tahun	77	79
Jabatan	Kepala Desa	9	9
	Sekretaris Desa	13	13
	Kaur/Kasi	51	52
	Kepala Dusun	25	26
Penghasilan	> Rp 1.600.000	2	2
	> Rp 2.500.000	61	62
	> Rp 3.000.000	35	36

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan gambaran karakteristik responden seperti dijelaskan pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa tanggapan responden berdasarkan jenis kelamin sebagian besar didominasi oleh perangkat desa laki-laki sebesar 79%, bila dibandingkan perangkat desa perempuan sebesar 21%. Hal ini menunjukkan bahwa

perangkat desa didominasi oleh laki-laki. Tanggapan berdasarkan usia responden terlihat tersebar merata pada rentang usia responden.

Responden perangkat desa mayoritas sudah menikah yaitu sebesar 94% dan perangkat desa dengan latar belakang pendidikan lulusan SMA sebesar 54%, serta hanya 2% yang hanya lulusan SMP. Responden perangkat desa 79% sudah bekerja lebih dari 5 Tahun dan hanya 3% yang masa kerjanya kurang dari 1 Tahun.

Perangkat desa Kaur/Kasi yang menjawab kuesioner sebesar 52%, dikarenakan jabatan perangkat desa paling banyak adalah Kaur/Kasi. Penghasilan responden lebih dari Rp. 2.500.000 sebesar 62%.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif menggambarkan (deskripsi) dari variabel yang diteliti, yang berupa distribusi frekuensi serta rata-rata (means). Distribusi frekuensi menggambarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator (pertanyaan) variabel yang diteliti (Widodo, 2022). Dalam hal ini analisis deskriptif menjelaskan tanggapan perangkat desa terhadap pertanyaan yang diajukan masing-masing variabel kinerja sumber daya manusia, komitmen afektif, motivasi spiritual dan kepemimpinan islami.

Persepsi responden mengenai variabel yang diteliti, penelitian ini menggunakan kriteria rentang sebesar 1,33. Oleh karena itu interpretasi nilai adalah sebagai berikut (Widodo, 2022):

1,00 – 2,33 = rendah

2,34 – 3,66 = sedang

3,67 – 5,00 = tinggi

4.1.2.1 Analisis Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia

Analisis deskriptif terhadap variabel ini digambarkan dari distribusi frekuensi dan rata-rata jawaban responden terhadap indikator (pertanyaan) variabel kinerja sumber daya manusia, selanjutnya disimpulkan berdasarkan frekuensi dan rata-rata jawaban. Hasil perhitungan distribusi frekuensi dapat dilihat dari Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Distribusi Frekuensi Jawaban Kinerja Sumber Daya Manusia

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya dalam bekerja sudah mencapai kualitas kerja sesuai job deskripsi	1	1	0	0	6	6	68	69	23	23	98	100
Saya telah mencapai kuantitas pekerjaan yang diberikan oleh instansi saya	0	0	1	1	12	12	70	71	15	15	98	100
Saya sudah memberikan kontribusi terhadap instansi saya	0	0	0	0	8	8	62	63	28	29	98	100

Sumber: Olah data primer, 2024

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa distribusi frekuensi indikator kualitas kerja memiliki 1% kriteria sangat tidak setuju, 0% kriteria tidak setuju, 6% kriteria netral,

69% kriteria setuju dan 23% kriteria sangat setuju. Indikator kuantitas memiliki 0% kriteria sangat tidak setuju, 1% kriteria tidak setuju, 12% kriteria netral, 71% kriteria setuju dan 15% kriteria sangat setuju. Sedangkan indikator kontribusi memiliki 0% kriteria sangat tidak setuju, 0% kriteria tidak setuju, 8% kriteria netral, 63% kriteria setuju dan 29% kriteria sangat setuju.

Berdasarkan hasil penelitian, deskripsi indikator kinerja sumber daya manusia dapat disajikan seperti pada Tabel 4.4.

Tabel 4. 4
Statistik Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia

	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
KSDM 1	0.000	4.143	4.000	1.000	5.000	0.606	6.479	-1.197
KSDM 2	0.000	4.010	4.000	2.000	5.000	0.562	1.549	-0.347
KSDM 3	0.000	4.204	4.000	3.000	5.000	0.571	-0.243	-0.021

Sumber: Olah data primer, 2024

Jawaban responden rata-rata indikator perangkat desa dalam bekerja sudah mencapai kualitas kerja sesuai job deskripsi (KSDM 1) sebesar 4,143, perangkat desa telah mencapai kuantitas pekerjaan (KSDM 2) sebesar 4,010, perangkat desa sudah memberikan kontribusi terhadap instansi sebesar 4,204. Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja sumber daya manusia termasuk kriteria tinggi.

4.1.2.2 Analisis Deskriptif Komitmen Afektif

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Jawaban Komitmen Afektif

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya merasa senang menjadi perangkat desa	0	0	0	0	7	7	44	45	47	48	98	100
Saya merasa terikat dengan pemerintah desa	2	2	11	11	18	18	48	49	19	19	98	100
Saya bangga bekerja sebagai perangkat desa sampai pensiun	0	0	0	0	7	7	45	46	46	47	98	100
Saya merasa bahwa masalah yang dihadapi pemerintah desa adalah masalah saya	0	0	6	6	14	14	59	60	19	19	98	100

Sumber: Olah data primer, 2024

Tabel 4.5 menunjukkan distribusi frekuensi indikator merasa senang memiliki 0% kriteria sangat tidak setuju, 0% kriteria tidak setuju, 7% kriteria netral, 45% kriteria setuju dan 48% kriteria sangat setuju. Indikator merasa terikat memiliki 2% kriteria sangat tidak setuju, 11% kriteria tidak setuju, 18% kriteria netral, 49% kriteria setuju dan 19% kriteria sangat setuju. Sedangkan indikator bangga memiliki 0% kriteria sangat tidak setuju, 0% kriteria tidak setuju, 7% kriteria netral, 46% kriteria setuju dan 47% kriteria sangat setuju. Indikator merasa masalah yang dihadapi memiliki 0% kriteria sangat tidak setuju, 6% kriteria tidak setuju, 14% kriteria netral, 60% kriteria setuju dan 19% kriteria sangat setuju.

Tabel 4. 6
Distribusi Wujud Rasa Bangga Menjadi Perangkat Desa

Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
Membangun desa	9	9,2
bersikap baik dan tanggung jawab	2	2
Bersyukur/senang/bangga	20	20,4
Menjadi orang yang bermanfaat bagi orang lain	7	7,2
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	6	6,1
Biasa saja	2	2
bekerja maksimal sesuai tugas	19	19,4
Bertanggung jawab dan profesional	8	8,2
Mengikuti perintah pimpinan	2	2
bekerja dengan baik dan niat ibadah	3	3,1
Mengabdikan kepada masyarakat	20	20,4

Sumber: Olah data primer, 2024

Tabel 4.6 menunjukkan distribusi wujud rasa bangga menjadi perangkat desa. Sebesar 9,2% wujud rasa bangga dengan membangun desa, 2% bersikap baik dan tanggung jawab, 20,4% merasa bersyukur/senang/bangga, 7,2% menjawab menjadi orang yang bermanfaat bagi orang lain, 6,1% menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, 2% merasa biasa saja, 19,4% bekerja maksimal sesuai tupoksi, 8,2% bertanggung jawab dan profesional, 2% mengikuti perintah pimpinan, 3,1% diwujudkan dengan bekerja dengan baik dan niat ibadah, dan 20,4% mengabdikan kepada masyarakat.

Tabel 4. 7
 Statistik Deskriptif Komitmen Afektif

	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
KA 1	0.000	4.408	4.000	3.000	5.000	0.620	-0.586	-0.556
KA 2	0.000	3.724	4.000	1.000	5.000	0.967	0.142	-0.726
KA 3	0.000	4.398	4.000	3.000	5.000	0.618	-0.604	-0.522
KA 4	0.000	3.929	4.000	2.000	5.000	0.759	0.734	-0.731

Sumber: Olah data primer, 2024

Jawaban responden rata-rata indikator merasa senang menjadi perangkat desa (KA 1) sebesar 4,408, perangkat desa merasa terikat dengan pemerintah desa (KA 2) sebesar 3,724, merasa bangga bekerja menjadi perangkat desa (KA 3) sebesar 4,398, perangkat desa merasa bahwa masalah yang dihadapi pemerintah desa adalah masalahnya (KA 4) sebesar 3,929. Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap komitmen afektif termasuk kriteria tinggi.

4.1.2.3 Analisis Deskriptif Motivasi Spiritual

Tabel 4. 8
 Distribusi Frekuensi Jawaban Motivasi Spiritual

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya merasa bersyukur menjadi perangkat desa	0	0	0	0	4	4	49	50	45	46	98	100
Saya merasa bangga bekerja adalah ibadah terhadap Tuhan	0	0	0	0	2	2	40	41	56	57	98	100
Saya menjadi lebih peduli kepada masyarakat setelah menjadi perangkat desa	0	0	0	0	5	5	48	49	45	46	98	100

Sumber: Olah data primer, 2024

Tabel 4.8 menunjukkan distribusi frekuensi indikator merasa bersyukur menjadi perangkat desa memiliki 0% kriteria sangat tidak setuju, 0% kriteria tidak setuju, 4% kriteria netral, 50% kriteria setuju dan 46% kriteria sangat setuju. Indikator bekerja adalah ibadah memiliki 0% kriteria sangat tidak setuju, 0% kriteria tidak setuju, 2% kriteria netral, 41% kriteria setuju dan 57% kriteria sangat setuju. Sedangkan indikator lebih peduli kepada masyarakat memiliki 0% kriteria sangat tidak setuju, 0% kriteria tidak setuju, 5% kriteria netral, 49% kriteria setuju dan 46% kriteria sangat setuju.

Tabel 4. 9
Statistik Deskriptif Motivasi Spiritual

	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
MS 1	0.000	4.418	4.000	3.000	5.000	0.570	-0.771	-0.344
MS 2	0.000	4.551	5.000	3.000	5.000	0.537	-0.827	-0.609
MS 3	0.000	4.408	4.000	3.000	5.000	0.586	-0.682	-0.406

Sumber: Olah data primer, 2024

Jawaban responden rata-rata indikator merasa bersyukur menjadi perangkat desa (MS 1) sebesar 4,418, perangkat desa merasa bekerja adalah ibadah (MS 2) sebesar 4,551, menjadi lebih peduli kepada masyarakat (MS 3) sebesar 4,408. Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap motivasi spiritual termasuk kriteria tinggi.

4.1.2.4 Analisis Deskriptif Kepemimpinan Islami

Tabel 4. 10
Distribusi Frekuensi Jawaban Kepemimpinan Islami

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pimpinan saya memberikan keteladanan dalam bekerja	0	0	0	0	15	15	51	52	32	33	98	100
Pimpinan saya menjalankan amanah yang diberikan oleh masyarakat	0	0	0	0	9	9	60	61	29	30	98	100
Pimpinan saya menganggap pekerjaan adalah ujian dari Allah terhadap kepercayaan yang diberikan	1	1	3	3	21	21	50	51	23	23	98	100

Sumber: Olah data primer, 2024

Tabel 4.10 menunjukkan distribusi frekuensi indikator pimpinan memberikan keteladanan dalam bekerja perangkat desa memiliki 0% kriteria sangat tidak setuju, 0% kriteria tidak setuju, 15% kriteria netral, 52% kriteria setuju dan 33% kriteria sangat setuju. Indikator pimpinan menjalankan amanah memiliki 0% kriteria sangat tidak setuju, 0% kriteria tidak setuju, 9% kriteria netral, 61% kriteria setuju dan 30% kriteria sangat setuju. Sedangkan indikator pimpinan menganggap pekerjaan adalah ujian dari Allah memiliki 1% kriteria sangat tidak setuju, 3% kriteria tidak setuju, 21% kriteria netral, 51% kriteria setuju dan 23% kriteria sangat setuju.

Tabel 4. 11
 Statistik Deskriptif Kepemimpinan Islami

	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
KI 1	0.000	4.173	4.000	3.000	5.000	0.670	-0.786	-0.221
KI 2	0.000	4.204	4.000	3.000	5.000	0.588	-0.345	-0.081
KI 3	0.000	3.929	4.000	1.000	5.000	0.811	0.898	-0.682

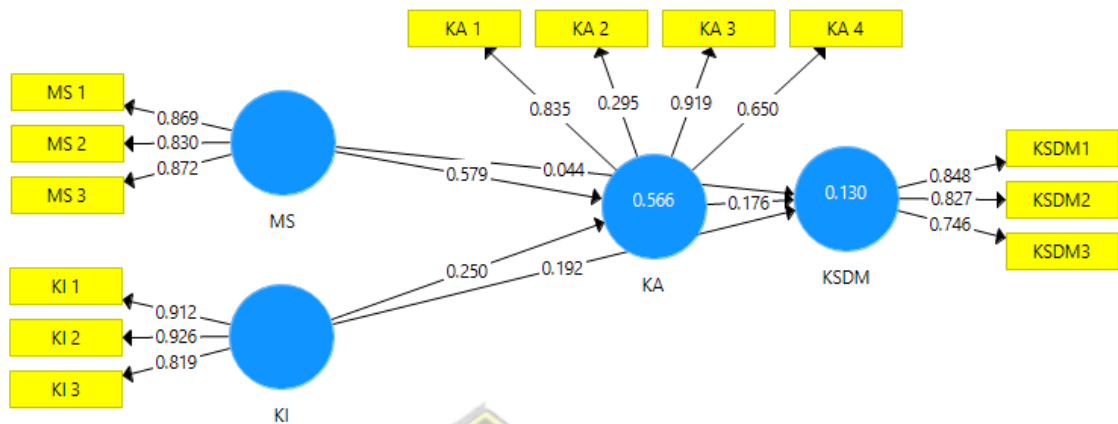
Sumber: Olah data primer, 2024

Jawaban responden rata-rata indikator pimpinan memberikan keteladanan dalam bekerja perangkat desa (KI 1) sebesar 4,173, pimpinan menjalankan amanah (KI 2) sebesar 4,204, pimpinan menganggap pekerjaan adalah ujian dari Allah (KI 3) sebesar 3,929. Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap motivasi spiritual termasuk kriteria tinggi.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)

Peneliti menggunakan analisis confirmatory factor untuk melihat hubungan peran antar konstruk variabel laten dengan indikator outer model. Hasil pengukuran outer model dengan menggunakan smart PLS sebagai berikut:



Gambar 4. 1
Outer Model Algorithm

4.2.1.1 Uji Convergent Validity

Prosedur pengujian validitas adalah convergent validity yaitu dengan mengkorelasikan skor item (component score) dengan construct score yang kemudian menghasilkan nilai loading factor. Nilai loading factor dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian penelitian tahap awal dari pengembangan, loading factor 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Chin, 1998; Ghazali, 2008).

Tabel 4. 12
Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Sign Off	Kesimpulan
Kinerja Sumber Daya Manusia	KSDM 1	0,849	0,6 - 0,7	Valid
	KSDM 2	0,827	0,6 - 0,7	Valid
	KSDM 3	0,745	0,6 - 0,7	Valid
Komitmen Afektif	KA 1	0,848	0,6 - 0,7	Valid
	KA 3	0,925	0,6 - 0,7	Valid
	KA 4	0,636	0,6 - 0,7	Valid
Motivasi Spiritual	MS 1	0,868	0,6 - 0,7	Valid

	MS 2	0,829	0,6 - 0,7	Valid
	MS 3	0,872	0,6 - 0,7	Valid
Kepemimpinan Islami	KI 1	0,913	0,6 - 0,7	Valid
	KI 2	0,927	0,6 - 0,7	Valid
	KI 3	0,816	0,6 - 0,7	Valid

Sumber: Olah data primer, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel kinerja sumber daya manusia, komitmen afektif, motivasi spiritual, dan kepemimpinan islami memiliki loading factor $> 0,60$, artinya semua indikator dapat digunakan untuk mengukur adanya nilai konstruk.

Penelitian ini, selain melihat dari nilai masing – masing loading factor dari setiap indikator, validitas konvergen juga harus melihat dari nilai AVE dengan masing – masing konstruk sebesar $> 0,5$. Berikut merupakan hasil dari Uji Average Variance Extracted (AVE) pada setiap variabel:

Tabel 4. 13
AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Sumber Daya Manusia	0,653
Komitmen Afektif	0,66
Motivasi Spiritual	0,734
Kepemimpinan Islami	0,786

Sumber: Olah data primer, 2024

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kinerja sumber daya manusia, komitmen afektif, motivasi spiritual, dan kepemimpinan islami memiliki nilai Average Variance Extracted $> 0,5$ artinya semua indikator dapat digunakan untuk

mengukur nilai konstruknya karena telah memenuhi kriteria validitas yang sesuai dengan persyaratan dan layak digunakan sebagai alat penelitian.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Penelitian yang menggunakan smart PLS, pengujian discriminant validity berdasarkan fornell-lacker dan cross loading dapat dikategorikan baik jika akar AVE pada konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya sedangkan pada pengujian cross loading harus menunjukkan nilai indikator yang lebih tinggi pada setiap nilai konstruk dibandingkan dengan indikator konstruk lainnya (Sekaran & Bougie, 2016; Hamid dan Anwar, 2019:42; Savitri et al., 2021:34).

Tabel 4. 14
Cross Loadings - Discriminant Validity

Indikator	Kinerja Sumber Daya Manusia (KSDM)	Komitmen Afektif (KA)	Motivasi Spiritual (MS)	Kepemimpinan Islami (KI)
KA 1	0,301	0,848	0,632	0,378
KA 3	0,255	0,925	0,722	0,573
KA 4	0,257	0,636	0,375	0,463
KI 1	0,305	0,537	0,578	0,913
KI 2	0,276	0,546	0,579	0,927
KI 3	0,271	0,452	0,377	0,816
KSDM1	0,849	0,308	0,244	0,331
KSDM2	0,827	0,186	0,173	0,207
KSDM3	0,745	0,277	0,253	0,208
MS 1	0,305	0,660	0,868	0,520
MS 2	0,041	0,523	0,829	0,477
MS 3	0,320	0,669	0,872	0,500

Sumber: Olah data primer, 2024

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai loading factor pada masing – masing item indikator untuk setiap konstruknya lebih besar dibandingkan dengan nilai cross loading. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memenuhi syarat dari discriminat validity.

4.2.1.3 Composite Reliability

Uji reliabilitas pada instrumen pengumpul data dengan melihat nilai composite reliability $\geq 0,70$. Dengan demikian instrumen yang sedang diuji cobakan dapat dinyatakan reliabel, artinya sebagai sebuah alat pengukuran, instrumen tersebut dapat mengukur secara konsisten. (Ghozali, 2013).

Tabel 4. 15
Hasil Uji Composite Reliability

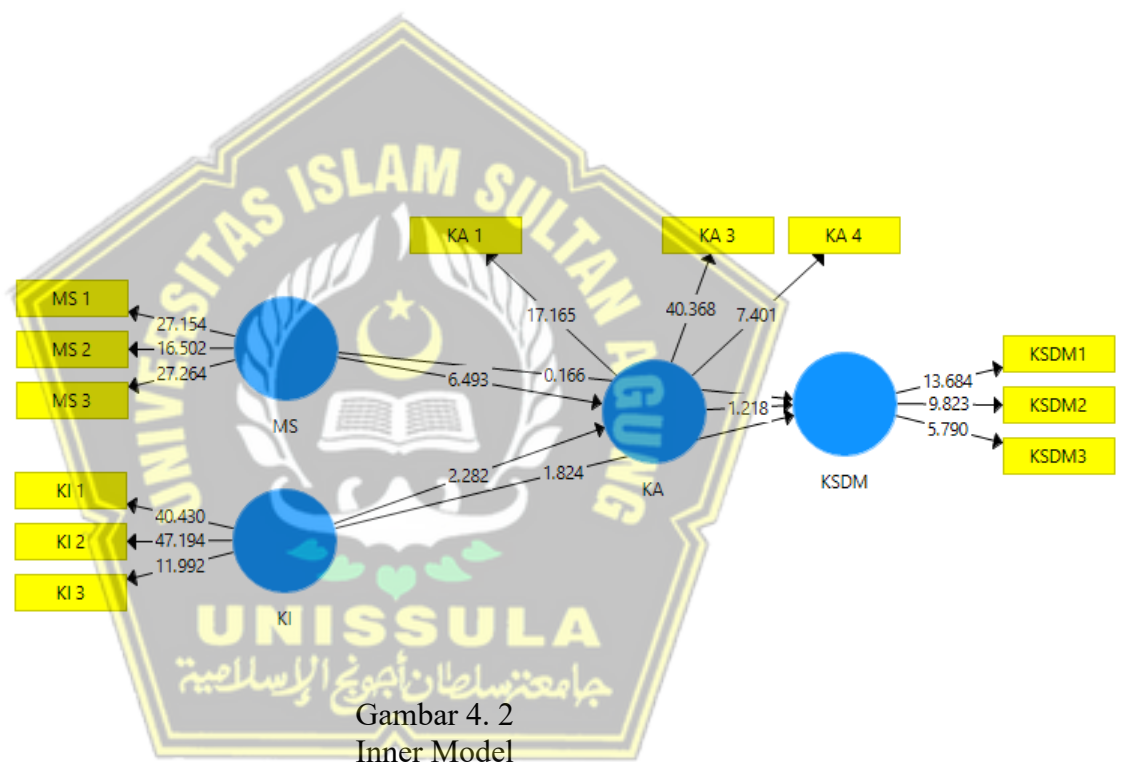
Variabel	Composite Reliability	Sign Off	Kesimpulan
Kinerja Sumber Daya Manuasia	0,849	0,7	Reliabel
Komitmen Afektif	0,85	0,7	Reliabel
Motivasi Spiritual	0,892	0,7	Reliabel
Kepemimpinan Islami	0,917	0,7	Reliabel

Sumber: Olah data primer, 2024

Dapat dilihat dari Tabel 4.15, hasil pengujian composite reliability menunjukkan nilai $>0,7$ yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel karena memenuhi syarat sebagai alat penelitian.

4.2.2 Hasil Model Struktural (Inner Model)

Struktural atau inner model dapat diukur dengan melihat nilai R Square model yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model. Nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan apakah variabel mempunyai pengaruh substantive (Ghozali,2016). Hasil R Square sebesar 0,67 ini mengindikasi baik, 0,33 mengindikasi sedang, dan 0,19 mengindikasi lemah.



Gambar 4.2 Memperlihatkan bentuk inner model penelitian ini yang diperoleh dari analisis SEM PLS.

Tabel 4. 16
R Square

Variabel	R Square
Komitmen Afektif	0,569
Kinerja Sumber Daya Manusia	0,134

Sumber: Olah data primer, 2024

Tabel Nilai R Square variabel komitmen afektif sebesar 0,569, hal tersebut menandakan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen afektif sebanyak 56,9%, sisanya sebanyak 43,1% dijelaskan oleh sebab lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa model mengindikasi sedang (Haryono, 2016:384).

4.2.2.1 Penilaian Goodness of Fit

Pengujian goodness of fit model digunakan untuk memastikan bahwa model PLS yang disusun sesuai dengan fit data yang dianalisis sehingga data tersebut bisa menjelaskan kondisi populasi yang sebenarnya dengan melihat dari nilai F-Square, serta SRMR model.

4.2.2.1.1 F Square

Nilai F square 0,02 dikategorikan lemah, nilai F square 0,15 dikategorikan sedang dan nilai F square 0,35 dikategorikan kuat.

Tabel 4. 17
F Square

Pengaruh Variabel	Effect Size	Kategori
KA → KSDM	0,02	Lemah
MS → KA	0,543	Kuat
MS → KA	0	Lemah
KI → KA	0,082	Lemah
KI → KSDM	0,025	Lemah

Sumber: Olah data primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.17 nilai F square masing – masing hubungan antar konstruk terdapat 4 pengaruh lemah yaitu komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia, motivasi spiritual terhadap komitmen afektif, kepemimpinan islami terhadap komitmen afektif, dan kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia. Selain itu terdapat pengaruh variabel yang dikategorikan kuat yaitu motivasi spiritual terhadap komitmen afektif.

4.2.2.1.2 SRMR

Nilai SRMR > 0,10 menunjukkan model bad fit, yaitu model tidak layak untuk menguji hubungan antar variabel karena tidak dapat menggambarkan kondisi populasi sebenarnya, selanjutnya model dinyatakan fit jika SRMR model antara 0,08 – 0,10 dan model dinyatakan perfect fit jika SRMR model < 0,08.

Tabel 4. 18
SRMR

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,096	0,096

Sumber: Olah data primer, 2024

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa SRMR model sebesar 0,096 dapat dinyatakan fit karena menunjukkan antara 0,08-0,10. Hal ini menyebabkan model dinyatakan fit dan layak digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dalam model.

4.2.3 Indirect effect

Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator).

Kriterianya:

1. Jika nilai P-Value $<0,1$, maka signifikan (berpengaruhnya adalah tidak langsung), artinya variabel intervening “berperan” dalam mengantarai/memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen.
2. Jika nilai P-Value $>0,1$, maka tidak signifikan (pengaruhnya adalah langsung), artinya variabel intervening “tidak berperan” dalam mengantarai/memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen.

Tabel 4. 19
Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KI -> KA -> KSDM	0,046	0,048	0,043	1,067	0,287
MS -> KA -> KSDM	0,119	0,129	0,106	1,126	0,261

Sumber: Olah data primer, 2024

Dari tabel diatas:

1. Pengaruh tidak langsung dari motivasi spiritual - komitmen afektif - kinerja sumber daya manusia adalah 0,119 (positif), dengan nilai P-Value 0,261 $>0,1$ berarti tidak signifikan. Artinya variabel komitmen afektif tidak berperan

dalam mengantarai/memediasi pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia.

2. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan islami – komitmen afektif – kinerja sumber daya manusia adalah 0,046 (positif), dengan nilai P-Value $0,287 > 0,1$, berarti tidak signifikan. Artinya variabel komitmen afektif tidak berperan dalam mengantarai/memediasi pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia.

4.3 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan teknik structural equation model (SEM) dengan menggunakan metode Partial Least Square, yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh motivasi spiritual dan kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. Path Coefficient (direct effect), analisis ini berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Kriterianya:

1. Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat/naik.

2. Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negative, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen juga menurun.
3. Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value):
 - Jika nilai P-Value $< 0,1$ maka signifikan
 - Jika nilai P-Value $> 0,1$ maka tidak signifikan

Tabel 4. 20
Path Coefficients

	Original Sample	Sampel Mean	Standard Devination (STDEV)	T-Statistic	P Values
KA -> KSDM	0,200	0,214	0,165	1,217	0,224
KI -> KA	0,232	0,230	0,104	2,228	0,026
KI -> KSDM	0,189	0,208	0,106	1,777	0,076
MS -> KA	0,595	0,603	0,097	6,117	0,000
MS -> KSDM	0,026	0,017	0,158	0,166	0,868

Sumber: Olah data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Motivasi spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia nilainya adalah 0,026 (positif), dan P-Value $0,868 > 0,1$ berarti tidak signifikan. Maka H2 ditolak yaitu motivasi spiritual tidak berpengaruh kinerja sumber daya manusia
- b. Motivasi spiritual terhadap komitmen afektif nilainya 0,595 (positif), dan nilai P-Value $0,000 < 0,1$ berarti signifikan. Maka H3 diterima yaitu motivasi spiritual berpengaruh terhadap komitmen afektif

- c. Kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia nilainya 0,189 (positif), dan P-Value $0,076 > 0,1$ berarti signifikan. Maka H5 diterima yaitu kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.
- d. Kepemimpinan islami terhadap komitmen afektif nilainya 0,232 (positif), dan nilai P-Value $0,026 < 0,1$ berarti signifikan. Maka H4 diterima yaitu kepemimpinan islami berpengaruh terhadap komitmen afektif.
- e. Komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia bernilai 0,200 (positif), dan nilai P-Value $0,224 > 0,1$ berarti tidak signifikan. Maka H1 ditolak yaitu komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, artinya dengan adanya komitmen afektif pada sumber daya manusia, tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia dan sebaliknya.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Ghazali (2011, hal. 32) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan kata lain pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia tidak didukung. Artinya komitmen afektif tidak mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada perangkat desa di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manuel, dkk (2015), bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hanifah (2016, hal. 8) juga menyatakan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang ditampilkan tidak dipengaruhi oleh komitmen afektif para sumber daya manusia.

4.4.2 Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan motivasi spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Artinya dengan adanya motivasi spiritual maka kinerja sumber daya manusia tidak menjadi lebih baik. Motivasi spiritual didefinisikan sebagai dorongan yang memotivasi perilaku manusia untuk memenuhi kebutuhan spiritual.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Sari et al. (2020) menerangkan bahwasanya motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi spiritual berpengaruh terhadap komitmen afektif kinerja sumber daya manusia. Pada dasarnya motivasi spiritual merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk bekerja karena meyakini dalam dirinya mempunyai ikatan atau hubungan yang kuat dengan

Allah SWT (Rifky, 2021). Komitmen afektif merupakan suatu kondisi psikologis seseorang yang berorientasi pada organisasi yang diikutinya. Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen afektif sumber daya manusia merupakan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dengan organisasi mereka.

Hal ini dapat dipahami bahwa jika sumber daya manusia mempunyai motivasi spiritual tinggi dalam dirinya ataupun orang lain, maka komitmen afektif dalam dirinya juga akan meningkat. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suseno, 2012) yang menjelaskan bahwasannya komitmen afektif dari sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui motivasi spiritual.

4.4.4 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan islami mempunyai pengaruh dalam meningkatkan komitmen afektif sumber daya manusia. Hal ini dapat dipahami bahwa jika seorang pemimpin mempunyai prinsip-prinsip islami (keteladanan, menjalankan amanah, dan muhasabah/retropeksi), maka perangkat desa Kecamatan Polokarto akan mempunyai komitmen afektif yang tinggi, sehingga tujuan organisasi akan mudah tercapai.

Hasil uji hipotesis ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustini & Sulistyono (2017) yang menjelaskan bahwasannya komitmen afektif dari sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan islami.

4.4.5 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin yang memberikan teladan, amanah, dan juga muhasabah/retrospeksi diri mampu meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo. Tujuan organisasi akan mudah dicapai apabila memiliki pemimpin yang amanah.

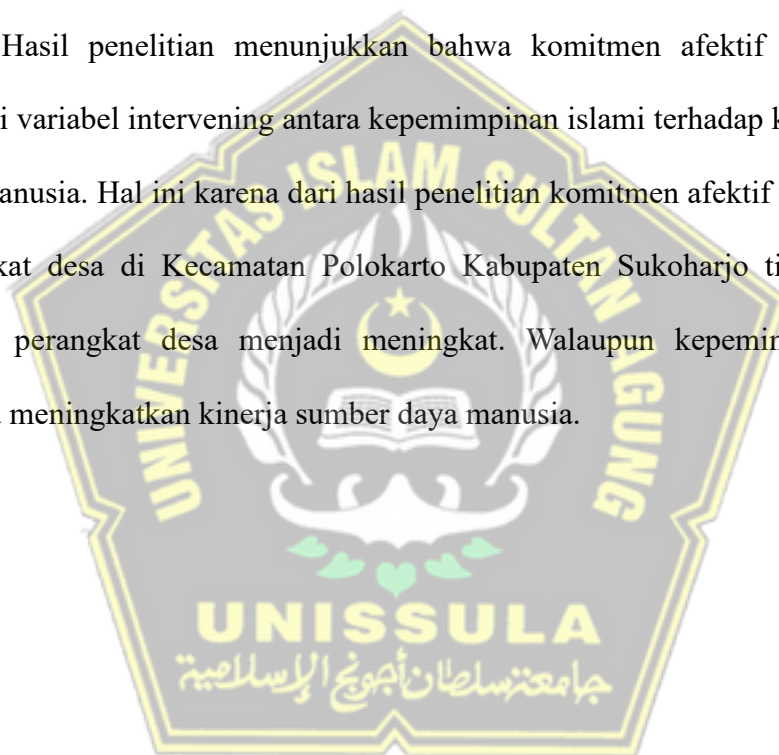
Hasil uji hipotesis penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunanda (2020) yang menjelaskan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan islami. Jumaning et al. (2017); Ithri & Cahyono (2018); Harahap (2017) dan Wijayanti & Meftahudin (2016), mengemukakan bahwa kepemimpinan islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

4.4.6 Pengaruh Tidak Langsung

Hasil penelitian membuktikan bahwa antara komitmen afektif tidak mampu menjadi variabel intervening antara motivasi spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia. Artinya bahwa komitmen afektif yang ada pada perangkat desa di Kecamatan Polokarto bukan disebabkan oleh adanya motivasi spiritual perangkat desa. Komitmen afektif merepresentasikan ikatan emosional sumber daya manusia terhadap organisasi. Sumber daya manusia dengan komitmen afektif tinggi memiliki keterikatan emosional yang kuat, merasa bangga menjadi bagian dari

organisasi, dan bersedia mengeluarkan usaha ekstra untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi spiritual dan komitmen afektif memiliki elemen yang serupa, seperti keterikatan emosional dan dedikasi pada organisasi. Hubungan antara motivasi spiritual dan kinerja sumber daya manusia mungkin melibatkan mediator lain, seperti variabel psikologis (misalnya, kepuasan kerja) atau faktor organisasi (misalnya, kepemimpinan suportif).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak mampu menjadi variabel intervening antara kepemimpinan islami terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini karena dari hasil penelitian komitmen afektif yang ada pada perangkat desa di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo tidak membuat kinerja perangkat desa menjadi meningkat. Walaupun kepemimpinan islami mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan:

1. Komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo. Dengan adanya komitmen afektif dalam diri perangkat desa yang tinggi ternyata tidak mampu meningkatkan hasil kinerja perangkat desa.
2. Motivasi spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo.
3. Motivasi spiritual mempengaruhi komitmen afektif. Motivasi ini timbul karena adanya keyakinan antara perangkat desa Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo dengan Allah SWT, dengan adanya keyakinan tersebut komitmen yang ada pada perangkat desa Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo menjadi lebih meningkat.
4. Kepemimpinan islami mempengaruhi komitmen afektif. Perangkat desa di Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo merasa bahwa komitmen afektif dalam diri mereka meningkat dikarenakan pemimpin mereka yang mempunyai prinsip-prinsip islami (keteladanan, menjalankan amanah, dan muhasabah/retropeksi).

5. Kepemimpinan islami mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Kinerja perangkat desa Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo dapat meningkat karena memiliki pemimpin yang mempunyai sifat teladan, amanah dan muhasabah/retropeksi diri.

5.2 Implikasi Teoritis

1. Motivasi spiritual sebagai sumber kekuatan pendorong komitmen afektif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi spiritual memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang memiliki motivasi spiritual tinggi cenderung memiliki komitmen afektif yang lebih baik. Motivasi spiritual ini dapat mendorong sumber daya manusia untuk bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
2. Kepemimpinan islami menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan islami terbukti memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan islami, seperti adil, amanah, dan muhasabah/retropeksi, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang merasa dihargai, dipercaya, dan dihormati oleh pemimpinnya akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi.

5.3 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan perangkat desa Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo untuk menciptakan strategi-strategi dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia antara lain dengan:

1. Meningkatkan keterlibatan sumber daya manusia. Komitmen afektif dapat mendorong sumber daya manusia untuk merasa terhubung dengan pekerjaan mereka dan organisasi secara lebih dalam, meningkatkan keterlibatan dan dedikasi mereka.
2. Meningkatkan rasa memiliki dan tujuan yang lebih tinggi yang berasal dari motivasi spiritual dapat meningkatkan loyalitas sumber daya manusia, mengurangi turn over, dan meningkatkan retensi.
3. Meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia. Penerapan spiritual ditempat kerja, seperti meditasi atau doa, dapat membantu sumber daya manusia mengelola stress, meningkatkan kesehatan mental dan emosional, dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kondusif dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam seperti keadilan, kesetaraan, dan transparansi.
5. Membangun kepercayaan dan hubungan yang kuat antara pimpinan dan sumber daya manusia dengan menerapkan kepemimpinan islami.

6. Pemimpin islami yang menginspirasi dan memberikan teladan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan bersama.
7. Memberikan pelatihan kepada pemimpin tentang prinsip-prinsip kepemimpinan islami dan bagaimana menerapkannya di tempat kerja.

5.4 Keterbatasan Penelitian

1. Durasi penelitian yang singkat, tidak memungkinkan untuk menangkap perubahan kinerja sumber daya manusia dalam jangka panjang yang dipengaruhi oleh variabel penelitian
2. Homogenitas populasi yang terlalu besar, menyebabkan penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas

5.5 Agenda Penelitian Mendatang

1. Menggunakan sampel yang lebih heterogen dan lebih representatif dari populasi sumber daya manusia
2. Melakukan penelitian di berbagai konteks organisasi dan budaya
3. Mempertimbangkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja sumber daya manusia.

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian

Perangkat Desa, Kecamatan Polokarto

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Magister Universitas Islam Sultan Agung Semarang, dengan identitas:

Nama : Asih Pariastuti

NIM : 20402200063

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mendapatkan data guna untuk menyusun tesis dengan judul “Pengaruh Komitmen Afektif, Motivasi Spiritual, dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya berharap Bapak/Ibu memberikan jawaban yang jujur dan terbuka, sehingga akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Asih Pariastuti
(20402200063)

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data dibawah ini dengan memberi tanda \surd di kolom jawaban yang dipilih :

1. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
2. Usia : a. Kurang dari 20 tahun
 b. 20 Tahun – 25 Tahun
 c. 26 Tahun – 30 Tahun
 d. 31 Tahun – 35 Tahun
 e. 36 Tahun – 40 Tahun
 f. 41 Tahun – 45 Tahun
 g. 45 Tahun – 50 Tahun
 h. Diatas 50 Tahun
3. Status Pernikahan : Menikah / Belum Menikah
4. Pendidikan Terakhir : a. SMP
 b. SMA
 c. Diploma (D1 / D2 / D3)
 d. Sarjana (S1 / S2 / S3)
5. Masa Kerja : a. Kurang dari 1 Tahun
 b. 1,1 Tahun – 3 Tahun
 c. 3,1 Tahun – 5 Tahun
 d. Lebih dari 5 Tahun
6. Jabatan : a. Kepala Desa
 b. Sekretaris Desa
 c. Kaur / Kasi
 d. Kepala Dusun
7. Penghasilan : a. >Rp 1.600.000
 b. >Rp 2.500.000
 c. >Rp 3.000.000

PETUNJUK PENGISIAN

Lingkari angka pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Bp/Ibu !

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Contoh :

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang telah saya lakukan	5	4	3	2	1

No.	Pertanyaan	Alterhatif Jawaban				
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dalam bekerja sudah mencapai <i>kualitas kerja</i> sesuai job deskripsi	5	4	3	2	1
2.	Saya telah mencapai <i>kuantitas</i> pekerjaan yang diberikan oleh instansi saya	5	4	3	2	1
3.	Saya sudah memberikan <i>kontribusi</i> terhadap instansi saya	5	4	3	2	1
KOMITMEN AFEKTIF						
1.	Saya <i>merasa senang</i> menjadi perangkat desa	5	4	3	2	1
2.	Saya <i>merasa terikat</i> dengan pemerintah desa	5	4	3	2	1
3.	Saya <i>bangga</i> bekerja sebagai perangkat desa sampai pensiun	5	4	3	2	1

	Tuliskan wujud dari rasa bangga tersebut:					
4.	Saya merasa bahwa masalah yang dihadapi pemerintah desa adalah masalah saya	5	4	3	2	1
MOTIVASI SPIRITUAL						
1.	Saya merasa bersyukur menjadi perangkat desa	5	4	3	2	1
2.	Saya merasa bekerja adalah ibadah terhadap Tuhan	5	4	3	2	1
3.	Saya menjadi lebih peduli kepada masyarakat setelah menjadi perangkat desa	5	4	3	2	1
KEPEMIMPINAN ISLAMIS						
1.	Pimpinan saya memberikan keteladanan dalam bekerja	5	4	3	2	1
2.	Pimpinan saya menjalankan amanah yang diberikan oleh masyarakat	5	4	3	2	1
3.	Pimpinan saya menganggap pekerjaan adalah ujian dari Allah terhadap kepercayaan yang diberikan	5	4	3	2	1

Lampiran 2: Jawaban Kuesioner Penelitian

No	1. Jenis Kelamin	2. Usia	3. Status Pernikahan	4. Pendidikan Terakhir	5. Masa Kerja	6. Jabatan	7. Penghasilan	KSDM1	KSDM2	KSDM3	KKA1	KKA2	KKA3	KKA4	Tuliskan wujud dari rasa bangga tersebut:	MS1	MS2	MS3	KI1	KI2	KI3
1	Pria	45 Tahun - 50 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	lebih dari 5 Tahun	Sekretaris Desa	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	S	S	S	Berusaha membangun Desa disemua lini untuk masyarakat Desa	S	S	S	S	S	S
2	Pria	26 Tahun - 30 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Sekretaris Desa	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	S	S	N	Menjadikan Diri Yang Baik dan Bertanggung Jawab	S	S	S	S	S	S
3	Pria	31 Tahun - 35 Tahun	Menikah	SMA	3,1 Tahun - 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S	Saya bangga menjadi Perangkat Desa	S	S	S	S	S	S
4	Pria	31 Tahun - 35 Tahun	Menikah	SMA	1,1 Tahun - 3 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S	Tidak bisa di ungkapkan dengan kata kata	S	S	S	S	S	S
5	Pria	41 Tahun - 45 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Sekretaris Desa	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	S	S	S	menjadi orang yang bermanfaat bagi orang lain	S	S	S	S	S	S
6	Pria	31 Tahun - 35 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S	Jangan pernah lelah untuk mencintai DESA	S	S	S	S	S	S
7	Pria	41 Tahun - 45 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	lebih dari 5 Tahun	Sekretaris Desa	lebih dari Rp 3.000.000	S	N	S	S	S	S	S	Pekerjaan di desa berusaha segera selesai	S	S	S	S	S	S
8	Pria	31 Tahun	Menikah	Sarjana	3,1 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp	S	N	S	S	N	N	N	Biasa saja	N	N	N	N	N	N

18	Pria	45 Tahun - 50 Tahun	Menikah	Diploma (D1/D2/D3)	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	S	S	S	S	S	Saya bekerja dengan ikhlas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya	S	S	S	S	S	S
19	Pria	26 Tahun - 30 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	N	S	S			setia	S	S	S	N	S	S
20	Wanita	26 Tahun - 30 Tahun	Belum menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	T	S	S	S	S	Tempat Pekerjaan dekat dari rumah	S	S	S	S	S	T
21	Wanita	41 Tahun - 45 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	N	S	S	S	N			Dapat menjadi bagian dari pelaksanaan kerja pemerintah desa	S	S	S	S	S	T
22	Pria	45 Tahun - 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S	S	S	Saya sebagai kepala dusun termotifasi untuk konsisten dalam kepemimpinan	S	S	S	S	S	S
23	Wanita	20 Tahun - 25 Tahun	Belum menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	kurang dari 1 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 1.600.000	S	S	N	N	S	S	S			KARENA BISA IKUT BERPARTISIPASI DALAM MEMBANGUN DESA	S	S	S	S	S	S
24	Wanita	26 Tahun - 30 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	lebih dari 5 Tahun	Sekretaris Desa	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	S	S	S			Menjadi perangkat desa adalah ilmu yang luas	S	S	S	S	S	N
25	Pria	26 Tahun - 30 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S			Bersyukur dengan cara menjalankan tugas dengan sebaik mungkin .	S	S	S	N	S	S
26	Wanita	26 Tahun - 30 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	1,1 Tahun - 3 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	N	S	S	S	S	N	N			Saya bangga dapat berkontribusi untuk memajukan desa tempat saya tinggal	S	S	S	N	N	N
27	Pria	45 Tahun	Menikah	Diploma	lebih dari 5 Tahun	Sekretari	lebih dari Rp	S	S	S	S	S	S	S			Saya sangat bangga menjadi perangkat desa di Desa saya	S	S	S	S	S	S

		- 50 Tahun		(D1/D2 /D3)		s Desa	3.000.000																		
28	Pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	Diploma (D1/D2 /D3)	lebih dari 5 Tahun	Kepala Desa	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	N	S	S					Karena saya merasa bahwa hidup kami bermanfaat bagi orang lain	S	S	S	S	S	S
29	Wanita	26 Tahun - 30 Tahun	Belum menikah	Sarjana (S1/S2 /S3)	3,1 Tahun - 5 Tahun	Kaur /Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	T	S	T					Saya adalah orang pilihan	S	S	S	S	S	T
30	Pria	41 Tahun - 45 Tahun	Menikah	SMA	3,1 Tahun - 5 Tahun	Kepala Desa	lebih dari Rp 3.000.000	S	N	S	S	S	S	S					Bangga menjadi perangkat Desa karena suatu kesempatan untuk mengabdikan dan melayani warga masyarakat di lingkungan kita.	S	S	S	S	S	S
31	Wanita	31 Tahun - 35 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2 /S3)	lebih dari 5 Tahun	Kaur /Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S					Bangga bisa menjadi bagian desa.	S	S	S	S	S	S
32	Pria	36 Tahun - 40 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2 /S3)	lebih dari 5 Tahun	Kaur /Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	N	N	S	S	N	S	S					Bekerja sesuai topoksi dan berusaha dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang maksimal.	S	S	S	S	S	S
33	Pria	36 Tahun - 40 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Sekretaris Desa	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	S	S	S					Saya bangga karena bisa bekerja dan mengabdikan kepada pemerintah khususnya di pemerintahan desa Tepisari	S	S	S	S	S	N
34	Wanita	26 Tahun - 30 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2 /S3)	3,1 Tahun - 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	N	S	N	S					Netral	N	S	N	N	N	N
35	Pria	31 Tahun - 35 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2 /S3)	1,1 Tahun - 3 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	N					Merasa bangga melayani masyarakat	S	S	S	S	S	S
36	Pria	31 Tahun - 35 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kaur /Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	T					Bsa berguna bagi masyarakat	S	S	S	S	S	S

37	Pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Sekretaris Desa	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	S	S	S	S	S	berbuat nyata untuk masyarakat	S	S	S	S	S	N
38	Wanita	26 Tahun - 30 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S	S	S	Melayani masyarakat dengan ikhlas dan sepenuh hati	S	S	S	S	S	S
39	Wanita	26 Tahun - 30 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	1,1 Tahun - 3 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	N	N	N	S	N	N	T	S	S	bisa mengabdikan kepada masyarakat	S	S	S	S	S	N
40	Pria	31 Tahun - 35 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	N	S	S	N	S	S	S	Saya sangat merasa bangga dan bersyukur menjadi bagian dari pemerintah	S	S	S	S	S	S
41	Pria	45 Tahun - 50 Tahun	Menikah	Diploma (D1/D2/D3)	3,1 Tahun - 5 Tahun	Kepala Desa	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	N	S	N	S	N	Kebijakan dan arahan selalu dipertanggungjawabkan	S	S	S	S	S	S
42	Pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	N	S	N	S	N	bekerja sebaik-baiknya	S	S	N	N	S	N
43	Pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S	S	S	ikut perintah pimpinan	S	S	S	S	S	S
44	Pria	36 Tahun - 40 Tahun	Menikah	Diploma (D1/D2/D3)	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	S	S	N	S	N	menolong masyarakat yang tidak mampu	N	S	S	N	S	S
45	Pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	S	S	S	S	S	bekerja tepat waktu	S	S	S	N	N	N
46	pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp	S	S	S	S	T	S	S	S	S	pelayanan masyarakat	S	S	S	S	S	S

							2.500.000																		
47	pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	lebih dari 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S	S	Biasa saja	S	S	S	S	S	S	S	S	S
48	pria	45 Tahun - 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	N	S	S	mengerjakan pekerjaan dengan tuntas	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
49	pria	41 Tahun - 45 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S	bisa membangun kampung halaman	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
50	pria	41 Tahun - 45 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Sekretaris Desa	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	S	S	S	Memberikan yang terbaik untuk masyarakat	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
51	pria	20 Tahun - 25 Tahun	Belum menikah	SMA	1,1 Tahun - 3 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S	bekerja bersungguh-sungguh	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
52	Wanita	41 Tahun - 45 Tahun	Menikah	Diploma (D1/D2/D3)	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	T	S	merasa bersyukur dekat dengan keluarga	S	S	S	S	N	N	S	T	S	S
53	pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S	tidak semua orang bisa menjadi perangkat desa	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
54	Wanita	45 Tahun - 50 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 1.600.000	S	S	S	S	S	S	S	giat bekerja	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N
55	pria	26 Tahun - 30 Tahun	Menikah	SMA	kurang dari 1 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 2.500.000	S	N	N	S	S	S	S	bertanggung jawab	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

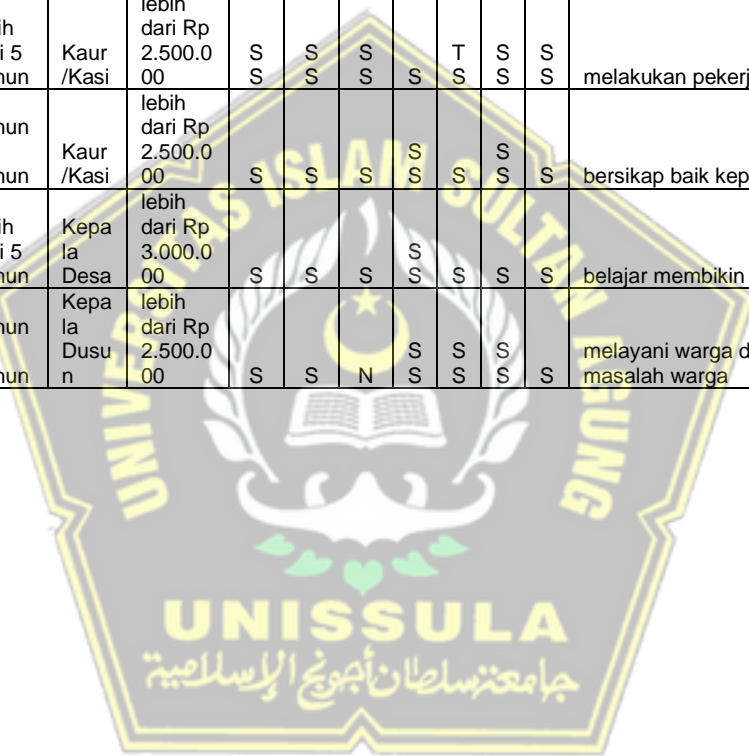
56	pria	45 Tahun - 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 2.500.000	N	S	S	S	S	S	S	S	bekerja dan beribadah	S	S	S	N	S	N
57	pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	N	S	N		menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati	S	S	S	N	S	S
58	pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S		membantu warga	S	S	S	S	S	S
59	pria	31 Tahun - 35 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	lebih dari 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	N		bekerja tekun, jujur, apa adanya	S	S	S	S	S	N
60	pria	45 Tahun - 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S		bersyukur dan bangga bisa mengabdikan untuk daerah sendiri	S	S	S	S	S	S
61	pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	T	S	T		menjalankan tugas dengan semua kemampuan	S	S	S	S	S	S
62	pria	41 Tahun - 45 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kepala Desa	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	S	S	S		merasa bangga dan dikenal banyak orang	S	S	S	S	S	S
63	Wanita	lebih dari 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S		tidak perlu jauh dari keluarga	S	S	S	S	S	S
64	pria	41 Tahun - 45 Tahun	Menikah	Diploma (D1/D2/D3)	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	T	T	N	N	S	S	N	membantu warga yang membutuhkan	S	S	S	S	S	N
65	pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	Sarjana	3,1 Tahun	Kepala Desa	lebih dari Rp	N	S	S	S	S	S	S		bekerja dengan riang gembira dan niat ibadah	S	S	S	S	S	S

				(S1/S2/S3)	- 5 Tahun		3.000.000																									
66	pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	berusaha membantu masyarakat dengan sebaik-baiknya	S	S	S	S	S	S
67	pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	S	S	T	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	tidak membanding-bandingkan dalam melayani masyarakat	S	S	S	S	S	S
68	pria	45 Tahun - 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	S	T	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	Bekerja maksimal untuk masyarakat	S	S	S	S	S	S
69	pria	45 Tahun - 50 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	lebih dari 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	N	S	T	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	menyelesaikan pekerjaan	S	S	S	S	N	N
70	pria	45 Tahun - 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	T	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	Bisa membantu masyarakat/berbaur selama menjadi perangkat desa	S	S	S	S	S	S
71	pria	41 Tahun - 45 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	lebih dari 5 Tahun	Sekretaris Desa	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	bangga bisa membangun desa menjadi desa mandiri dan cerdas	S	S	S	S	S	S
72	pria	31 Tahun - 35 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	3,1 Tahun - 5 Tahun	Kepala Desa	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	alhamdulillah dan jabatan kepala desa jadi lebih banyak membantu orang lain	S	S	S	S	S	S
73	Wanita	31 Tahun - 35 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	menjalankan tugas dan fungsi sebaik-baiknya	S	S	S	S	S	S
74	pria	26 Tahun - 30 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	Bisa menolong banyak orang	S	S	S	S	S	S

75	pria	41 Tahun - 45 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S	S	bisa membantu/menolong warga/masyarakat	S	S	S	S	S	S
76	Wanita	26 Tahun - 30 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S	S	aku bersyukur akan hidupku	S	S	S	S	S	S
77	pria	45 Tahun - 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	T	S	S	S	Saya merasa bangga dan banyak temannya	S	S	S	S	S	S
78	pria	36 Tahun - 40 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	N	S	S	N	Menyelesaikan tugas dengan baik	S	S	S	S	S	S	
79	pria	26 Tahun - 30 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S	Menyelesaikan tugas sesuai jadwal/deadline	S	S	S	S	S	S	
80	pria	41 Tahun - 45 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	N	S	S	mengabdikan kepada masyarakat dan memberi kontribusi semampunya	S	S	S	S	S	S	
81	pria	31 Tahun - 35 Tahun	Menikah	SMA	kurang dari 1 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	N	S	S	N	S	S	menjalankan amanah sebaik-baiknya	S	S	S	S	S	N	
82	pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kepala Desa	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	S	S	S	mengutamakan kepentingan warga/masyarakat	S	S	S	S	S	S	
83	pria	36 Tahun - 40 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 2.500.000	S	N	S	S	N	S	S	bisa melayani masyarakat walaupun tidak sepenuhnya membantu	S	S	S	S	S	S	
84	pria	41 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp	S	S	S	N	N	N	S	menyelesaikan pekerjaan yang menjadi bagiannya	S	S	S	S	S	S	

		- 45 Tahun					2.500.000																	
85	pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	SMP	lebih dari 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 2.500.000		S	S	S	S	T	S	S	S		Mengabdikan dan melayani masyarakat sesuai tugas dan fungsi sebagai perangkat desa	S	S	S	S	S	S
86	Wanita	45 Tahun - 50 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000		N	N	S	N	S	N	S		sangat bersyukur dan bangga	S	S	S	N	S	N	
87	pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Sekretaris Desa	lebih dari Rp 3.000.000		S	S	S	S	S	S	S		saya dipercaya oleh masyarakat sampai saat ini belum ada masalah	S	S	S	S	S	N	
88	pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000		S	S	S	S	S	S	S		setiap hari masuk kerja, mengerjakan pekerjaan dengan baik	S	S	S	S	S	S	
89	pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	Diploma (D1/D2/D3)	lebih dari 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 2.500.000		S	S	S	S	N	S	S		Melayani masyarakat dengan hati dan kasih sayang	S	S	S	N	N	N	
90	pria	45 Tahun - 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 2.500.000		S	S	N	S	S	S	N		Bisa mengabdikan diri kepada masyarakat	S	S	S	S	S	N	
91	pria	36 Tahun - 40 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000		S	S	N	N	N	N	N		berbuat baik kepada masyarakat	N	N	N	N	N	N	
92	pria	41 Tahun - 45 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Sekretaris Desa	lebih dari Rp 3.000.000		S	S	S	S	S	S	S		Mengabdikan pada masyarakat dan membangun desa	S	S	S	S	S	S	
93	pria	41 Tahun - 45 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000		S	S	S	S	S	S	S		lebih dihormati di mata masyarakat	S	S	S	S	S	S	

94	Wanita	lebih dari 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	T	S	S	S	tidak mengharap pujian dari masyarakat	S	S	S	S	S	S
95	pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	T	S	S	S	melakukan pekerjaan dengan ikhlas	S	S	S	S	S	S
96	Wanita	26 Tahun - 30 Tahun	Belum menikah	Diploma (D1/D2/D3)	1,1 Tahun - 3 Tahun	Kaur/Kasi	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	S	S	S	S	S	S	bersikap baik kepada semua warga	S	S	S	S	S	S
97	pria	lebih dari 50 Tahun	Menikah	SMA	lebih dari 5 Tahun	Kepala Desa	lebih dari Rp 3.000.000	S	S	S	S	S	S	S	S	belajar membikin warga senang	S	S	S	S	S	S
98	pria	26 Tahun - 30 Tahun	Menikah	Sarjana (S1/S2/S3)	1,1 Tahun - 3 Tahun	Kepala Dusun	lebih dari Rp 2.500.000	S	S	N	S	S	S	S	S	melayani warga dan menyelesaikan masalah warga	S	S	S	S	S	S



Lampiran 3: Hasil Olah Data SEM PLS

SmartPLS Report

Please cite the use of SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.

[back to navigation](#)

Final Results PLS Algorithm

Path Coefficients

	KA	KI	KSDM	MS
KA			0,200	
KI	0,232		0,189	
KSDM				
MS	0,595		0,026	

Indirect Effects

Total Indirect Effects

	KA	KI	KSDM	MS
KA				
KI			0,046	
KSDM				
MS			0,119	

Specific Indirect Effects

	Specific Indirect Effects
KI -> KA -> KSDM	0,046
MS -> KA -> KSDM	0,119

Total Effects

	KA	KI	KSDM	MS
KA			0,200	
KI	0,232		0,235	
KSDM				
MS	0,595		0,146	

Outer Loadings

	KA	KI	KSDM	MS
KA 1	0,848			
KA 3	0,925			
KA 4	0,636			
KI 1		0,913		
KI 2		0,927		
KI 3		0,816		
KSDM1			0,849	
KSDM2			0,827	
KSDM3			0,745	
MS 1				0,868
MS 2				0,829
MS 3				0,872

Outer Weights

	KA	KI	KSDM	MS
KA 1	0,420			
KA 3	0,483			
KA 4	0,310			
KI 1		0,396		
KI 2		0,392		
KI 3		0,338		
KSDM1			0,516	
KSDM2			0,319	
KSDM3			0,400	
MS 1				0,429
MS 2				0,297
MS 3				0,437

Latent Variable
Correlations

	KA	KI	KSDM	MS
KA	1,000	0,579	0,329	0,731
KI	0,579	1,000	0,320	0,583
KSDM	0,329	0,320	1,000	0,283
MS	0,731	0,583	0,283	1,000

Quality Criteria

R Square

	R Square	R Square Adjusted
KA	0,569	0,560
KSDM	0,134	0,106

f Square

	KA	KI	KSDM	MS
KA			0,020	
KI	0,082		0,025	
KSDM				
MS	0,543		0,000	

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KA	0,732	0,785	0,850	0,660
KI	0,863	0,872	0,917	0,786
KSDM	0,739	0,765	0,849	0,653
MS	0,822	0,844	0,892	0,734

Discriminant Validity

Fornell-Larcker
Criterion

	KA	KI	KSDM	MS
KA	0,812			
KI	0,579	0,887		
KSDM	0,329	0,320	0,808	
MS	0,731	0,583	0,283	0,857

Cross
Loadings

	KA	KI	KSDM	MS
KA 1	0,848	0,378	0,301	0,632
KA 3	0,925	0,573	0,255	0,722
KA 4	0,636	0,463	0,257	0,375
KI 1	0,537	0,913	0,305	0,578
KI 2	0,546	0,927	0,276	0,579
KI 3	0,452	0,816	0,271	0,377
KSDM1	0,308	0,331	0,849	0,244
KSDM2	0,186	0,207	0,827	0,173
KSDM3	0,277	0,208	0,745	0,253
MS 1	0,660	0,520	0,305	0,868
MS 2	0,523	0,477	0,041	0,829
MS 3	0,669	0,500	0,320	0,872

Heterotrait-Monotrait
Ratio (HTMT)

	KA	KI	KSDM	MS
KA				
KI	0,735			
KSDM	0,441	0,385		
MS	0,905	0,683	0,331	

Collinearity Statistics (VIF)

Outer
VIF
Values

	VIF
KA 1	2,107
KA 3	2,472
KA 4	1,272
KI 1	3,068
KI 2	3,337
KI 3	1,699
KSDM1	1,558
KSDM2	1,816
KSDM3	1,347
MS 1	1,812
MS 2	1,905
MS 3	1,816

Inner VIF
Values

	KA	KI	KSDM	MS
KA			2,320	
KI	1,515		1,639	
KSDM				
MS	1,515		2,338	

Model_Fit

Fit
Summary

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,096	0,096
d_ ULS	0,720	0,720
d_ G	0,293	0,293
Chi-Square	175,617	175,617
NFI	0,733	0,733

rms
Theta

rms Theta	0,267
--------------	-------

Model Selection Criteria

	AIC (Akaike's Information Criterion)	AICu (Unbiased Akaike's Information Criterion)	AICc (Corrected Akaike's Information Criterion)	BIC (Bayesian Information Criteria)	HQ (Hannan-Quinn Criterion)	HQc (Corrected Hannan-Quinn Criterion)
KA	-77,495	-74,448	22,935	-69,740	74,358	73,867
KSDM	-7,085	-3,001	93,567	3,255	-2,903	-2,108

Inner Model

	KA	KI	KSDM	MS
KA			1,000	
KI	1,000		1,000	
KSDM				
MS	1,000		1,000	

Outer Model

	KA	KI	KSDM	MS
KA 1	-1,000			
KA 3	-1,000			
KA 4	-1,000			
KI 1		-1,000		
KI 2		-1,000		
KI 3		-1,000		
KSDM1			-1,000	
KSDM2			-1,000	
KSDM3			-1,000	
MS 1				-1,000
MS 2				-1,000
MS 3				-1,000

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah Nurul, D. A. (2021). The Effect of Managerial Skills, Education Level, And The Role Of Village Consultative Body Toward The Performance Of Village Head: an Indonesian Case. Surabaya: *JEAM ISSN : 1412-5366*, 20, 65-79.
- Akmal Aufathoriq Ernanto. (2023). Pengaruh Komitmen Afektif Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Stikubank Semarang. Volume 8 Issue 1 (2023) Pages 1 – 15. *Jurnal Mirai Management ISSN: 2598-8301*.
- Ali Dukun, Ikhtiar A., Ghumro. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia Ditinjau Dari Keragaman Pendidikan, Keragaman Agama, Keragaman Pengalaman Kerja, Dan Keragaman Bahasa. Artikel Januari.
- AM Uskara, Sri Mulyani, Akbar, Bahrullah, Sri Mulyani, Sudrajat (2019). Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Terhadap Pemerintahan Desa Pertunjukan.
- AN Nuning Nurna Dewi, Zahroh. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Perilaku Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Pt. Dumas Tanjung Perak Shipyards Surabaya. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Maarif Hasyim Latif.
- Astuty Isthofaina. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Transformasional Kepemimpinan Terhadap Komitmen Afektif dan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.410. ISSN. Cetak: 22884637/ISNDaring 2288464.
- Bab II institute bisnis dan informatika Kwiek Kian Gie
- Ekawati, N., dkk. (2022). Penggunaan dana desa dan implikasinya terhadap indeks desa membangun (IDM). *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(2), 185–192. <https://jkp.ejournal.unri.ac.id>
- Hanah Siti. (2019). Analisis Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Rs. Pelni. Jakarta Universitas Pamulang, Banten.

- Harahap Leni Khotimah. (2020). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). Fakultas Sains dan Teknologi UIN Walisongo. Semarang
- Harahap, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Rbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *Human Falah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. 3(2):243-270.
- Haryono Siswoyo, Febry Rosady, Mohd Shamsuri MdSaad. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual Terhadap Prestasi Kerja Diantaranya Perawat Sementara di Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Riva'i, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia.
- Hasanah Hasyim. (2017). Membangun Motivasi Spiritual Warga melalui Microguiding (Studi pada Lembaga Dakwah Komunitas Masjid di Banyumanik). UIN Walisongo Semarang, Jawa Tengah, Indonesia hasyim.hasanah@walisongo.ac.id;2017.
- Hasibuan, N. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Sumber daya manusia Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung. *PSYCHE: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 1(2).
- Haque Amlan, dkk. (2018). Kepemimpinan yang bertanggung jawab, komitmen afektif dan niat untuk berhenti: analisis tingkat individu. Departemen Manajemen, Pemasaran dan Pariwisata, Sekolah Bisnis dan Hukum, Central Queensland University, Sydney, Australia.
- Iftitah, A. E., & Wibowo, P. (2022). Pengaruh dana desa, alokasi dana desa, dan pendapatan asli desa terhadap indeks desa membangun di Kabupaten Gowa. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 48(1), 17–36. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v48i1.2331>.
- Jannah, M., dkk. (2016). Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Sumber daya manusia (Studi Kasus Pada PT. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang). *Value Added: Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1).
- Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. (2016). Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi nomor 2 tahun 2016 tentang indeks desa membangun.
- Kessi Andi Makkulawu, dkk. (2022). Kepemimpinan Islami, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual pada Gairah Kerja dan Kinerja.

- Mangkunegara, A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- McLaren, Peter. (2022). The Palgrave Handbook of Educational Leadership and Management Discourse. *Springer Nature Switzerland AG*, 3-6. Northeast Normal University, Changchun, China doi:https://doi.org/10.1007/978-3-030-99097-8_108.
- Meiyani Eliza, Aditya Halim Perdana Kusuma Putra. (2019). Hubungan Kepemimpinan Islami Terhadap Employee Engagement Distribusi di Industri FMCG: Tinjauan Bisnis Antropologi.
- Muhammad Nujulul Hudal, F. W. (2023). Manajemen Karir Organisasi Dan Individu Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Afektif Komitmen. *IJEBA Vol. 7, Edisi 2, E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771*, 7.
- Muhara Sri, dkk. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Spiritual, Kompetensi Dan Kepemimpinan Pada Kinerja Sumber Daya Manusia untuk Memperkuat Ketahanan Pangan (Studi Pertanian Pangan Dan Perikanan Pada Pt Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau-Indonesia. *Journal of Archaeology of Egypt / Mesir* 17(7). ISSN 1567-214X.
- Nguyen Phong Than, dkk. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study of Human Resource Management Literature Studies). *DIJDBM. E-ISSN : 2715-4203, P-ISSN : 2715-419X*, 1(4), 645-659. doi:10.31933/DIJBM. Vietnam: Department of Project Management, Ho Chi Minh City Open University.
- Permatasari, P. dkk. (2021). The village fund program in Indonesia: Measuring the effectiveness and alignment to sustainable development goals. *Sustainability* (Switzerland), 13(21), 1-30. <https://doi.org/10.3390/su132112294>
- Pasae, Panus. dkk. (2021). Sudut pandang manajemen riset: Pengaruh Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Sumber Daya Manusia. *Institut Bisnis dan Keuangan Nitro*.
- Pasae, Panus. dkk. (2021, Agustus). The Influence of Human Resource Competence Factors on Employee Work. Makasar: *Point of View Research Management*, ISSN : 2722-791X , 151-160.

- Rifky Aan Kurniawan. (2021). Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Kepemimpinan Islami Dan, Otivasi Spiritual Dengan Komitmmen Afektif Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Inspektorat Kabupaten Demak). Unissula
- Roscoe Samuel, Nachiappan Subramanian, Charbel JC Jabbour, Tao Chong. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau Dan Pendukung Budaya Organisasi Hijau: Meningkatkan Kinerja Lingkungan Perusahaan Untuk Pembangunan Berkelanjutan.
- Sebuah Tinjauan Perspektif Islam Tentang Kepemimpinan. Artikel di dalam Jurnal Internasional Riset dan Manajemen Ilmiah. (2019). November.
- Sofiana Nana, Rachma Indrarini. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Bojonegoro. Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia.
- Sunanda, Wahidya Difta. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Setiawan I Nengah Arip Riski, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. (2022). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Four Sessions And Resort By Sheraton Jimbaran Bali)". Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar Email: nengaharifriski04@gmail.com, Volume 3, Nomor 2, Tahun 2022, e-ISSN: 2721-6810.
- Yatniwati, dkk. (2023, Februari). HR Capacity of Village Government Devices in Improving Public. *WIGA JPIE E-ISSN : 2549-5992, P-ISSN : 2088-0944*, 10-16. Lumajang: Departement of Management, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama. <http://ejournal.itbwigalumajang.ac.id/index.php/wiga>
- Wibowo. (2016). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar.
- Wijayanti, R., Miftahudin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Bekerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal PPKM 111.1(2):185-192*. Yogyakarta: Gava Media.