

**PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL DAN KUALITAS
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI
KECAMATAN SURUH TAHUN 2023**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai derajat Magister**

Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh :

SURIHANTO

NIM : 20402200112

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL DAN KUALITAS PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SURUH**

TAHUN 2023

Disusun Oleh:

SURIHANTO

NIM.: 20402200112

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian tesis

Program Magister Manajemen

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 28 Mei 2024

جامعته سلطان أبجوج الإسلامية

Pembimbing,



Siti Sumiati, S.E., M.Si.

NIK. 210492029

**PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL DAN KUALITAS PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SURUH
TAHUN 2023**

Disusun Oleh :

**SURIHANTO
NIM: 20402200112**

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 04 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Dr. Hj. Siti Sumiati, S.E., M.Si.
NIK. 210492029

Penguji I

Prof. Dr. Heru Sulistyvo, SE., M.Si
NIK. 210493032

Penguji II

Prof. Dr. Ken Sudarti, SE, M.Si
NIK 210491023

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal 4 Juni 2024

Ketua Program Pascasarjana

Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si
NIK. 210491028

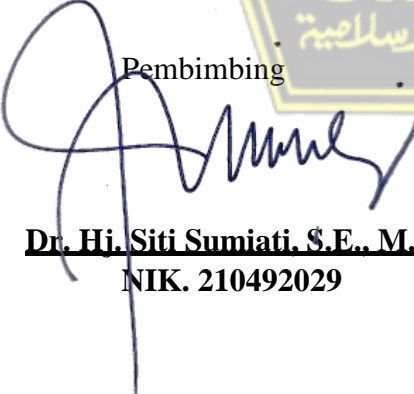
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Surihanto
NIM : 20402200112
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Suruh Tahun 2023” merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarsme dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing


Dr. Hj. Siti Sumiati, S.E., M.Si.
NIK. 210492029

Semarang, 4 Juni 2024
Saya yang menyatakan,


Surihanto
NIM.20402200112

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Surihanto
NIM : 20402200112
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL DAN KUALITAS PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SURUH
TAHUN 2023**

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 interne atau media lain untuk kepentingan akademis selama 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, 4 Juni 2024

Yang membuat pernyataan,



Surihanto
NIM.20402200112

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi spiritual dan kualitas pelatihan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Suruh pada tahun 2023. Motivasi spiritual dinilai berdasarkan tingkat keimanan dan praktik spiritual individu yang berkontribusi pada dedikasi dan tanggung jawab moral dalam melaksanakan tugas. Kualitas pelatihan dievaluasi melalui program-program peningkatan kapasitas yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan perangkat desa. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada perangkat desa di Kecamatan Suruh, serta dianalisis menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi spiritual maupun kualitas pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Motivasi spiritual memberikan kontribusi positif terhadap dedikasi kerja dan integritas moral perangkat desa, sedangkan kualitas pelatihan berdampak pada peningkatan kompetensi dan efisiensi kerja. Penelitian ini menyarankan perlunya peningkatan program pelatihan yang berkelanjutan serta penguatan aspek spiritual dalam lingkungan kerja perangkat desa untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kata kunci: Motivasi Spiritual, Kualitas Pelatihan, Kinerja Perangkat Desa, Structural Equation Modeling (SEM), Kecamatan Suruh



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of spiritual motivation and training quality on the performance of village officials in Suruh District in 2023. Spiritual motivation is assessed based on the level of faith and individual spiritual practices that contribute to dedication and moral responsibility in performing duties. Training quality is evaluated through capacity-building programs designed to enhance the skills and knowledge of village officials. The research method used is quantitative with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to village officials in Suruh District and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) techniques with SmartPLS software. The results of the study show that both spiritual motivation and training quality have a significant impact on the performance of village officials. Spiritual motivation contributes positively to work dedication and moral integrity of the village officials, while training quality impacts the improvement of competence and work efficiency. This study suggests the need for continuous training programs and strengthening spiritual aspects in the work environment of village officials to achieve optimal performance.

Keywords: Spiritual Motivation, Training Quality, Village Officials' Performance, Structural Equation Modeling (SEM), Suruh District



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya. Berkat karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Usulan Tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Suruh Tahun 2023.” Usulan Tesis ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai derajat Magister S2 Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Usulan Tesis ini dapat diselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi tingginya kepada pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian usulan Tesis ini di antaranya:

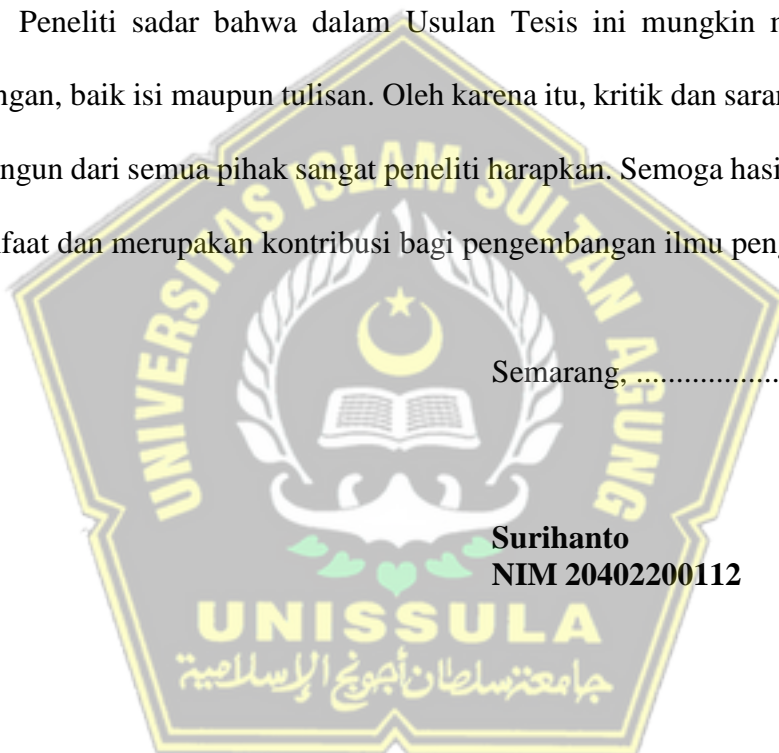
1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., M.Hum. Rektor Unissula beserta seluruh dosen dan staf Unissula Semarang yang telah memberikan dukungan dan fasilitas baik secara langsung maupun tidak langsung;
2. Prof. Dr. Ibnu Hajar, S.E., M.Si. Kaprodi S2 yang memberikan kesempatan untuk belajar di Program Magister Manajemen Unissula;
3. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. Penguji I yang telah memberikan masukan penyempurnaan Tesis;
4. Prof. Dr. Ken Sudarti, S.E., M.Si. Penguji II yang telah memberikan motivasi dan saran perbaikan Tesis;
5. Dr. Hj. Siti Sumiati, S.E., M.Si. Pembimbing Tesis yang selalu memberikan arahan, motivasi dan masukan dalam membuat Tesis;

6. Bapak Vega Lazuardi S.IP., M.M. Camat Suruh yang mengizinkan untuk melanjutkan studi;
7. Keluarga besar Bapak Warsitin Almarhum yang selalu setia memberikan dukungan;
8. Anak Istri dan semua pihak yang telah yang membantu dalam pembuatan Tesis ini.

Peneliti sadar bahwa dalam Usulan Tesis ini mungkin masih terdapat kekurangan, baik isi maupun tulisan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat peneliti harapkan. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat dan merupakan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Semarang,2024

Surihanto
NIM 20402200112



DAFTAR ISI

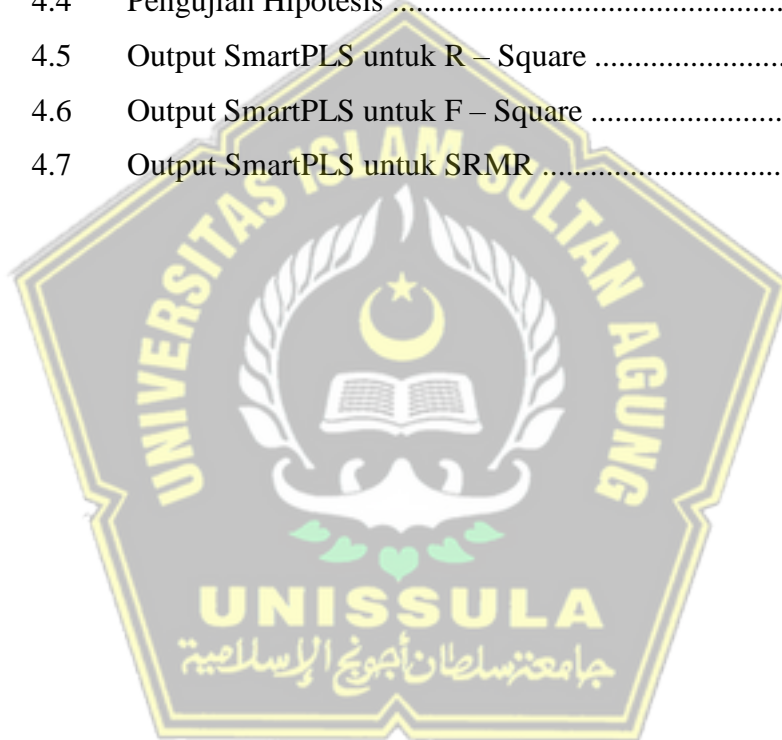
HALAMAN JUDUL TESIS	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia	7
2.2 Kualitas Pelatihan	10
2.3 Motivasi Spiritual	12
2.4 Kerangka Berpikir	15

BAB III	METODE PENELITIAN	16
3.1	Jenis Penelitian	16
3.2	Variabel dan Indikator	16
3.3	Sumber Data	18
3.4	Metode Pengumpulan Data	18
3.5	Responden	18
3.6	Teknik Analisis	19
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	21
4.1	Hasil Penelitian	21
4.2	Pembahasan	31
BAB V	PENUTUP	41
5.1	Simpulan	41
5.2	Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN	47



DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian	17
Tabel 3.2 Kriteria Analisis SEM	20
Tabel 4.1 Penyebaran Responden Penelitian	21
Tabel 4.2 Output SmartPLS Outer Model	24
Tabel 4.3 Rekap VIF untuk Semua Variabel	25
Tabel 4.4 Pengujian Hipotesis	28
Tabel 4.5 Output SmartPLS untuk R – Square	29
Tabel 4.6 Output SmartPLS untuk F – Square	29
Tabel 4.7 Output SmartPLS untuk SRMR	30



DAFTAR GAMBAR

		Hal
Gambar	2.1 Model Empirik Penelitian	15
Gambar	4.1 Diagram Jalur Output SmartPLS	22
Gambar	4.2 Diagram Jalur Output SmartPLS Setelah di Drop	23
Gambar	4.3 Output SmartPLS untuk p – value	26
Gambar	4.4 Output SmartPLS untuk t – value	27



DAFTAR LAMPIRAN

		Hal
Lamp	1. Instrumen Penelitian	48
Lamp	2. Hasil Penelitian	54
Lamp	3. Hasil Wawancara	57
Lamp	4. Hasil SmartPLS4	62
Lamp	5. Foto Kegiatan dan Wawancara	68



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi sebuah organisasi atau lembaga. Semua hal yang terkait dengan sumber daya manusia harus dijaga dan dikelola dengan baik. Ini sesuai dengan tuntutan saat ini yang membutuhkan manusia yang berkualitas, produktif, dan inovatif. Khususnya di era digital, Sumber Daya Manusia harus selalu mengikuti perkembangan zaman. Mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas dan inovatif dapat menjadi solusi bagi lembaga atau organisasi.

Terkait dengan layanan publik, dalam rangka meningkatkan pelayanan, sebagai perangkat desa dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif dengan terobosan-terobosan barunya, antara lain sebagai perangkat desa dapat mengikuti program pelatihan atau workshop (Kasmir, 2016) Lebih lanjut Kasmir menambahkan bahwa melalui program pelatihan peserta dapat menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Program pelatihan dan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (Meidita, 2019).

Temuan lain yang sejalan dengan kedua pendapat tersebut mengatakan bahwa kualitas pelatihan merupakan salah satu kegiatan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan (Ningrum, 2013). Kualitas pelatihan dapat membantu karyawan dalam menghadapi pekerjaan baru yang belum pernah dilakukan dan memacu karyawan agar memiliki kinerja yang lebih baik dari sebelumnya (Noviawati,

2016). Puspitasari (2018) menyatakan bahwa pengembangan karyawan melalui pendidikan dan kualitas pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya kinerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan (Onyango & Wanyoike, 2014); (Hanaysha, 2016); (Ahmad & Manzoor, 2017); (Mira & Odeh, 2019).

Selain pelatihan mempunyai dampak positif bagi kinerja karyawan, motivasi juga mempunyai peran terhadap kinerja karyawan. Dharma (2017) dan Achmad & Sunarsi (2019) mengatakan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terlebih lagi motivasi spiritual sangat dapat mendorong meningkatkan kinerja karyawan. Lukasik (2018) menyatakan bahwa sistem kualitas pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan memungkinkan untuk memaksimalkan potensi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, juga berdampak besar pada sistem motivasi spiritual karyawan. Kualitas pelatihan membantu menciptakan hasil yang baik dalam kinerja, jika kualitas pelatihan baik maka kinerja juga baik. Hasil penelitian Niati, *et al.*, (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dapat menjadi mediasi antara pengaruh kualitas pelatihan dan kinerja karyawan. Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Inaray, Nelwan, & Lengkong, 2016).

Dari beberapa temuan di atas menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun ada beberapa temuan yang bertolak belakang dengan hasil tersebut. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam kasus keberlangsungan Usaha Mikro Kecil dan

Menengah UMKM) buah baru *online* di Yogyakarta (Cahya, Ratnasari, & Putra, 2021). Pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi. Untuk variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Pengaruh negatif tersebut dalam konteks secara partial/bagian, artinya kinerja tidak hanya ditentukan oleh motivasi saja tetapi juga ditentukan faktor lain yakni kepemimpinan. Apabila faktor motivasi dan kepemimpinan berjalan bersamaan, maka akan menjadi berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017).

Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia (Hidayat, Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, 2021). Bekerja yang berorientasi pada motivasi saja belum cukup untuk meningkatkan produktivitas pemasaran produk yang optimal bagi perusahaan. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi secara parsial, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan motivasi tidak memediasi pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada konteks program pelatihan di PT. BPR. BDW Yogyakarta (Fajri, 2019).

Temuan lain yang memperkuat pendapat Fajri (2019) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi, promosi

berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi, promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, pelatihan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Ningsi, Alhabsji & Utami, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh (Andayani & Hirawati, 2021) menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. Dari beberapa hasil studi yang telah di paparkan pada beberapa paragraf tersebut menunjukkan adanya kontroversi antara hasil penelitian (*reserach gap*).

Research gap ini diperkuat dengan studi awal peneliti yang menunjukkan bahwa di wilayah kecamatan suruh dalam pengelolaan dana desa, sudah diberi pelatihan seperti bimtek keuangan, bimtek administrasi, dan bimtek kearsipan, namun dalam praktiknya masih banyak yang belum sesuai dengan SOP seperti (1) ketepatan waktu pembuatan laporan, (2) masih banyak problem perihal surat menyurat pembuatan produk hukum desa, pengelolaan arsip desa dan motivasi bekerja masih rendah. Dari data rekap kecamatan Suruh per 15 Desember 2023 didapati bahwa 20% desa belum mengumpulkan laporan kegiatan.

Studi Ningsi, Alhabsji & Utami (2015) menyarankan bahwa antara variabel pelatihan dan motivasi dengan variabel kinerja kinerja terdapat *black box* atau

variabel *intervening*. Oleh karena itu menyarankan bahwa agenda mendatang *black box* tersebut merupakan area studi yang menarik.

Adanya (1) *black box*, (2) *Research gap* antara variabel motivasi, pelatihan dan kinerja, (3) kondisi riil di lapangan yang belum sesuai dengan harapan terkait dengan kinerja aparat, serta (4) adanya ide baru tentang motivasi spiritual, menjadi alasan untuk memilih kualitas pelatihan, motivasi spiritual dan kinerja aparat sebagai variabel penelitian dan sekaligus sebagai pembaharu dalam penelitian ini.

Berdasarkan literatur review tersebut peneliti akan mengadakan penelitian hubungan antara kualitas pelatihan dan motivasi spiritual terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Suruh, Kabupaten Semarang Tahun 2023.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “*Apakah kualitas pelatihan dan motivasi spiritual dapat meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Suruh, Kabupaten Semarang Tahun 2023.* Untuk memudahkan penelitian rumusan permasalahan tersebut dijabarkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut,

1. Bagaimana pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Suruh, Kabupaten Semarang Tahun 2023?
2. Bagaimana pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Suruh, Kabupaten Semarang Tahun 2023?

3. Bagaimana pengaruh kualitas pelatihan dan motivasi spiritual terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Suruh, Kabupaten Semarang Tahun 2023?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Suruh, Kabupaten Semarang Tahun 2023.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Suruh, Kabupaten Semarang Tahun 2023.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kualitas pelatihan dan motivasi spiritual terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Suruh, Kabupaten Semarang Tahun 2023.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Dapat sebagai rujukan untuk penelitian berikutnya tentang pemerintahan desa
2. Sebagai rujukan untuk *stakeholder* atau pihak yang berkepentingan seperti lembaga pemerintah dalam upaya optimalisasi sumber daya manusia perangkat desa dan peningkatan kualitas pelayanan pemerintah desa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja sumber daya manusia mengacu pada kontribusi dan hasil yang dicapai oleh individu-individu yang bekerja di departemen sumber daya manusia dalam organisasi. Ini mencakup berbagai fungsi seperti pengelolaan karyawan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, dan hubungan industrial (Dessler, 2019).

Kinerja sering disebut juga prestasi merupakan hasil dari kerja seseorang dalam waktu tertentu dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan (Soeprihanto, 2001). Menurut Simamora (2004) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pencapaian terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh atasan sebagai pekerjaan pegawai. Kinerja dikatakan berhasil dengan baik apabila tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Simamora, 2004). Kinerja sebagai tingkat keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan kewajiban atau tugasnya dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Rivai, 2005). Kinerja karyawan adalah proses dimana perusahaan memperoleh informasi tentang seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya (Safitri, 2013).

Kinerja merupakan suatu perbuatan, keterampilan, penampilan, prestasi dan daya guna, sedangkan aparat desa merupakan orang yang bekerja pada pemerintahan di tingkat desa. Dengan demikian kinerja aparat desa didefinisikan sebagai segala kegiatan yang diselenggarakan oleh pemerintahan di tingkat desa

(Paramitha, Domai, & Suwondo, 2013). Wahyudi (2022) mendefinisikan kinerja aparatur pemerintahan desa sebagai kompilasi kerja dari orang-orang atau aparat yang saling berinteraksi antara aparat yang satu dengan aparat lainnya, bekerja sama, berkolaborasi, dan saling bersinergi dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja aparat desa adalah akumulasi kerja aparat pemerintah desa dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Kegiatan aparat desa yang dijadikan tolak ukur untuk pengukuran kinerja meliputi 1) Membuat Peraturan Pemerintah Desa (Perdes); 2) Melaksanakan roda pemerintah tingkat desa; 3) Menyelenggarakan pemilihan kepala desa; 4) Menggali potensi dan menetapkan sumber-sumber keuangan desa; 5) Menyusun APPKD (Anggaran Pendapatan dan Pengeluaran Keuangan Desa); 6) Menyelenggarakan kerja bakti dan gotong-royong; 7) Menyelenggarakan peradilan Desa; 8) Mencari alternatif usaha yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa (Paramitha, Domai, & Suwondo, 2013).

Menurut Muslim & Nasution (2014) tugas perangkat desa meliputi pelayanan administrasi desa, pelayanan kepada masyarakat, dan pembangunan desa. Aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja perangkat desa antara lain: 1) Prestasi kerja yaitu hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas kerja; 2) Keahlian yaitu kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerja sama, komunikasi, inisiatif, dan lain-lain; 3) Perilaku yaitu sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan

tugas-tugasnya yang mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin; 4) Kepemimpinan yakni kemampuan manajerial dan seni dalam member pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas (Muslim & Nasution, 2014).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja aparat desa, yaitu gedung kantor desa, ketrampilan & kemampuan, motivasi Apabila kinerja semakin baik maka pelayanan kepada masarakat semakin berkualitas (Wahyudi, 2022). Sebagai indikator keberhasilan kinerja aparat desa adalah 1) Ketepatan pemenuhan pelayanan sesuai dengan ketentuan masyarakat; 2) Ketepatan pelayanan pembiayaan yang sesuai dengan ketentuan; 3) Ketepatan waktu penyelesaian pelayanan; 4) Kepuasan masyarakat atas hasil pelayanan.

Selanjutnya Tasik (2018) mengatakan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparat desa. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Tasik, 2018). Keberadaan ini diperkuat oleh Garcia (2023) yang memberikan penekanan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Garcia, 2023).

Kinerja aparat desa juga dipengaruhi oleh variabel yang lain yakni pelatihan kerja. Pelatihan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja perangkat desa (Wijaya & Berlianti, 2021). Hal senada juga disampaikan oleh (AliSalman, 2021) yang mengatakan bahwa penyelenggaraan Pelatihan komputer menunjukkan adanya keberhasilan dengan meningkatnya kinerja Aparat Desa di bidang

administrasi. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Anggereni, 2018). Pendidikan dan pelatihan yang kontinu dapat meningkatkan kinerja aparat pemerintahan desa (Atika, Ati, & Hayat, 2018). Berdasarkan dari banyaknya variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja aparat pemerintahan desa dan faktor waktu, biaya dan kemampuan peneliti diputuskan variabel yang akan diteliti adalah variabel pelatihan dan motivasi aparat pemerintahan desa.

2.2 Kualitas Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan dalam suatu hal tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan (Simamora, 2004). Pelatihan adalah suatu pendekatan yang sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga efektivitas kelompok dan individu dapat terwujud (Aguinis & Kraiger, 2009). Pelatihan adalah proses pengajaran keterampilan yang diperlukan karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya (Dessler, 2010). Pelatihan merupakan suatu upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap bagi karyawan untuk mencapai tujuan (Mangkunegara & Waris, 2015). Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan agar membuat karyawan memiliki semangat kerja di dalam rutinitas yang penuh tanggung jawab, tindakan, kualitas, kesadaran dan kemauan untuk melakukan pencapaian yang terbaik (Ningsi, Alhabsji & Utami, 2015).

Suatu pelatihan dikatakan berkualitas apabila terdapat perubahan baik pengetahuan, keterampilan dan sikap setelah mengikuti pelatihan (Mangkunegara & Waris, 2015). Kualitas pelatihan merupakan tingkat kebermaknaan terkait

dengan bagaimana suatu proses pelatihan yang dijalankan secara optimal untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sandbakk, Walther, Solli, Tønnessen, & Haugen, 2023).

Ada beberapa variabel yang mempengaruhi kualitas pelatihan. Variabel yang mempengaruhi kualitas lingkungan antara lain lingkungan pelatihan, motivasi mengikuti pelatihan, hubungan antara peserta dengan nara sumber/pelatih, kesinambungan pelatihan, dinamika latihan, dedikasi dalam perencanaan, evaluasi latihan, dan waktu pelatihan (Sandbakk, et al., 2023) (Sandbakk, Walther, Solli, Tønnessen, & Haugen, 2023). Beberapa aspek dalam pelatihan meliputi (1) Kualitas instruktur; (2) Kesungguhan peserta; (3) Ketepatan materi; (4) Ketepatan metode; (5) Kejelasan tujuan (Mangkunegara, 2011).

Penelitian yang dilakukan (Kasmir, 2016) menunjukkan bahwa melalui program pelatihan peserta dapat menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Program pelatihan dan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (Meidita, 2019). Kualitas pelatihan merupakan kegiatan yang meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan (Ningrum, 2013). Kualitas pelatihan dapat membantu karyawan dalam menghadapi pekerjaan baru yang belum pernah dilakukan dan memacu karyawan agar memiliki kinerja yang lebih baik dari sebelumnya (Noviawati, 2016). Puspitasari (2018) menyatakan bahwa kualitas pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral, kinerjanya karyawan. Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap tingkat kinerja karyawan (Onyango & Wanyoike (2014); Hanaysha

(2016); Ahmad & Manzoor (2017); Mira & Odeh (2019). Berdasarkan pada paparan tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Apabila kualitas pelatihan semakin baik, maka kinerja perangkat desa semakin meningkat

2.3 Motivasi Spiritual

Motivasi merupakan suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Elemen-elemen motivasi meliputi unsur (1) membangkitkan, (2) mengarahkan, (3) menjaga, dan (4) menunjukkan intensitas yang mempunyai sifat kontinu (Wibowo, 2007). Motivasi merupakan daya penggerak, daya pencipta kegarahan kerja seseorang agar bekerja sama secara efektif, sinergis, terintegrasi dengan segala upaya dalam rangka untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2007). Motivasi adalah kemauan untuk mengeluarkan segala daya upaya yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2010). Motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri yang meningkatkan kemampuan dan keinginan untuk selalu terus menerus peduli dan berkomitmen untuk tugas-tugas mereka dan mengerahkan upaya terus-menerus dalam mencapai tujuan (Mathis & Jackson, 2012). Motivasi adalah dorongan akan pemenuhan kebutuhan atau keinginan bagi setiap orang untuk mencapai tujuan. (Afful-Broni, 2012). Motivasi juga bisa diartikan sebagai suatu konsep yang menggambarkan *power/* kekuatan seseorang yang bisa memulai dan membimbing perilaku. kerja (Hidayat, Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, 2021).

Motivasi spiritual merupakan suatu motivasi yang mendorong individu dalam menjalankan aktivitasnya dan berhubungan dengan kesadaran seseorang bahwa dirinya mempunyai hubungan dengan Tuhan Pencipta dirinya dan alam semesta (Agustian, 2005). Motivasi spiritual adalah motivasi yang berkaitan atau pemuasan keperluan yang berwatak spiritual, serupa dengan aktualisasi diri dan agama (Baharuddin, 2007). Ada lima dimensi keagamaan yakni keyakinan, praktek agama, pengalaman agama, pengetahuan agama, dan dimensi konsekuensi. Variabel motivasi spiritual dimanifestasikan oleh intensitas mengingat Allah (dzikir), dorongan hati atas kebutuhan, derajat keyakinan dalam berdoa dan kesungguhan usaha untuk meneladani sifat baik Allah (Pratikto, 2012). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan motivasi spiritual dorongan seseorang baik yang berasal dari dalam diri atau pun orang lain untuk melakukan segala aktivitas yang diniatkan hanya karena Allah Ta'ala.

Ada delapan nilai budaya yang menumbuhkan kecerdasan spiritual tinggi yakni komunikasi, relasi, kekuasaan, fleksibilitas, keadilan, kepercayaan kebenaran, dan pemberdayaan (Zohar & Marshall, 2001). Sifat-sifat yang mencerminkan kinerja profesional yakni memandang bahwa kerja adalah: 1) rahmat, maka bekerja tulus penuh syukur; 2) amanah, maka bekerja benar penuh tanggung jawab; 3) panggilan, maka bekerja tuntas penuh integritas; 4) aktualisasi, maka bekerja keras penuh semangat; 5) ibadah, maka bekerja serius penuh kecintaan; 6) seni, maka bekerja cerdas penuh kreativitas; 7) kehormatan, maka bekerja tekun penuh keunggulan; dan 8) pelayanan, maka bekerja paripurna penuh

kerendahan hati (Pratikto, 2012). Di sisi lain Sari dan Wahyudi (2024) menambahkan bahwa bekerja hanya semata-mata mengabdikan kepada Allah SWT.

Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan (Hasibuan, 2007). Motivasi spiritual berpengaruh kuat terhadap etos kerja, kinerja dan perilaku bisnis. (Djakfar, 2007). Selain pelatihan mempunyai dampak positif bagi kinerja karyawan, motivasi juga mempunyai peran terhadap kinerja karyawan. Dharma (2017) dan Achmad & Sunarsi (2019) mengatakan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terlebih lagi motivasi spiritual sangat dapat mendorong meningkatkan kinerja karyawan. Lukasik (2018) menyatakan kinerja kualitas karyawan berdampak besar pada sistem motivasi spiritual karyawan. Hasil penelitian Niati et al., (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dapat menjadi mediasi antara pengaruh kualitas pelatihan dan kinerja karyawan.

Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Inaray, Nelwan, & Lengkong, 2016). Sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017). Temuan lain yang memperkuat pendapat Fajri (2019) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi, promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi, promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi spiritual mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel sikap pada budaya organisasi, etos kerja, kinerja profesional, dan perilaku konsumsi (Pratikto, 2012). Ada beberapa hal yang bisa

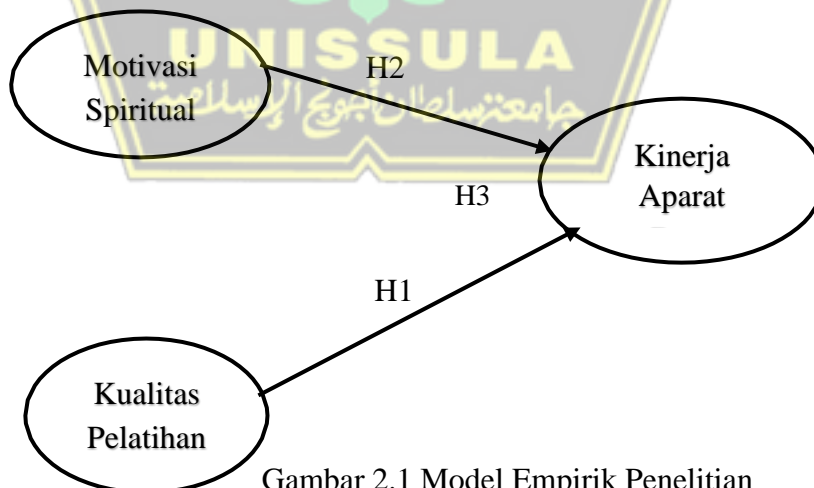
memberikan dampak pada kinerja pegawai diantaranya motivasi, kompetensi dan disiplin kerja (Hidayat, Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, 2021). Dari uraian itu diambil hipotesis

H2 : Jika motivasi spiritualnya semakin kuat maka kinerja dapat meningkat

H3 : Apabila kualitas penelitian dan motivasi spiritual semakin tinggi maka kinerja aparat semakin baik

2.4 Model Empirik Penelitian

Mengacu pada kajian pustaka yang telah di uraikan di atas maka model empirik pada penelitian kali ini seperti ditunjukkan pada Gambar 2.1 . Dari Gambar 2.1 memberikan informasi bahwa kinerja aparat desa dipengaruhi oleh kulaitas pelatihan dan motivasi spiritual. Demikian pula motivasi spiritual juga mempengaruhi kualitas penelitian.



Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian penjelasan (*Explanatory research*). *Explanatory research* merupakan suatu metode penelitian yang mempunyai maksud untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2016). Alasan utama peneliti menggunakan metode penelitian explanatory adalah untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Dengan demikian hasil dari ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang dihipoteiskan. Variabel yang akan diteliti meliputi: kinerja aparat desa, motivasi spiritual dan kualitas pelatihan.

3.2 Variabel dan Indikator

Variabel penelitian ini mencakup kinerja perangkat desa, pelatihan kerja dan motivasi spiritual. Adapun kisi-kisi instrumen penelitian tersaji pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber	Nomor Pernyataan
1	Kinerja Perangkat Desa Kinerja sebagai hasil pencapaian terhadap tugas yang diberikan oleh atasan sebagai pekerjaan pegawai.	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas Hasil Kerja • Kuantitas Kerja • Ketepatan Waktu 	Muhyudi (2022)	1, 2, 3, 4
2	Motivasi Spiritual Motivasi spiritual merupakan suatu motivasi yang mendorong individu dalam menjalankan aktivitasnya dan berhubungan dengan kesadaran seseorang bahwa dirinya mempunyai hubungan dengan Tuhan Pencipta dirinya dan alam semesta	<ul style="list-style-type: none"> • Rahmat, amanah, dan ibadah yang dilandasi prinsip ketuhanan • Bekerja hanya untuk mengabdikan kepada Allah 	Pratikto (2012) Sari & Wahyudi (2024)	5, 6, 7, 8
3	Kualitas Pelatihan Kerja Kualitas pelatihan merupakan tingkat kebermaknaan terkait dengan bagaimana suatu proses pelatihan yang dijalankan secara optimal untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan pengetahuan dan keterampilan • Penerapan pembelajaran ke tempat kerja • Dampak organisasional 	Sandbakk <i>et al</i> , (2023)	9, 10, 11, 12

3.3. Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan skunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Sedangkan Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Studi ini 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. Teknik pengambilan data dengan Google Formulir yang disebarakan melalui Whatsapp Group. Bentuk pertanyaan dengan skala Likert, yang merupakan skala penelitian dipakai untuk mengukur sikap dan pendapat. Skala ini digunakan untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan responden menunjukkan tingkat persetujuan terhadap serangkaian pernyataan. Tingkat persetujuan yang dimaksud adalah skala Likert 1 sampai 5 pilihan, yaitu (5) Sangat Setuju (SS), (4) Setuju (S), (3) Netral (N), (2) Tidak Setuju (TS) dan (1) Sangat Tidak Setuju (STS).

3.5. Responden

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kuantitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Studi ini menggunakan model estimasi Maximum Likelihood (ML) besarnya sampel / sample size 100 – 200 (Gozali, 2004) dan pendapat Hair, *et al* (2019) yang mengatakan bahwa PLS merupakan solusi untuk jumlah sampel

yang kecil dengan model terdiri dari banyak konstruksi dengan item pernyataan yang banyak pula. Indikator dalam penelitian ini berjumlah 12, dan model hanya terdiri dari tiga konstruk. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 103 responden. Dengan demikian sampel penelitian ini telah memenuhi kriteria dari Hair tersebut. Adapun metode pengambilan sampel adalah "*Purposive Sampling*" artinya pengambilan sampel dengan mempertimbangkan karakteristik populasi.

3.6. Teknik Analisis

Teknis analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) adalah model persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi misalnya data tidak harus berdistribusi normal, sampel tidak harus besar. PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Keuntungan PLS (1) algoritma PLS tidak terbatas hanya untuk hubungan antara indikator dengan variabel laten yang bersifat refleksif tetapi algoritma PLS juga dipakai untuk hubungan yang bersifat formatif; (2) PLS dapat digunakan untuk menaksir model path dengan ukuran sampel yang kecil; (3) PLS dapat digunakan untuk model yang sangat kompleks (terdiri atas banyak variabel laten dan manifes) tanpa mengalami masalah dalam estimasi data; (4) PLS dapat digunakan ketika distribusi data sangat miring. PLS dapat digunakan ketika independensi antara data pengamatan tidak dapat dijamin sebab tidak ada asumsi distribusi yang dibutuhkan.

Varibel laten yang dibentuk dalam PLS indikatornya dapat berbentuk refleksif maupun formatif. Indikator refleksif adalah indikator yang dianggap dipengaruhi oleh konstruk laten, atau indikator yang dianggap merefleksikan atau merepresentasikan konstruk laten. Indikator formatif adalah indikator yang dianggap mempengaruhi variabel laten. Indikator refleksif mengamati akibat yang ditimbulkan oleh variabel laten. Indikator formatif mengamati faktor penyebab dari variabel laten (Irwan & Adam 2015)(Irwan and Adam 2015).

Analisis PLS terdiri dari tiga model yaitu (1) *outer model* (model pengukuran), (2) *inner model* (model struktur) dan (3) kualitas model. Kriteria analisis PLS menurut (Hair *et al.*, 2019) (Hair et al. 2019) tersaji pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Kriteria Analisis SEM PLS

No	Analisi PLS	Kriteria
1	<i>Outer Model</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Validitas: <i>Loading factor</i> > 0,7 2. Reliabilitas: Croncsbah Alfa (CR) > 0,6 3. AVE > 0,5 4. Akar AVE > korelasi
2	<i>Inner Model</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inner VIF < 5 2. p – value < 0,05 3. t – value > 1,96
3	Kualitas Model	<ol style="list-style-type: none"> 1. $R^2 < 0,19 \rightarrow$ rendah $0,19 < R^2 < 0,37 \rightarrow$ sedang $R^2 > 0,67 \rightarrow$ tinggi 2. $F^2 < 0,02 \rightarrow$ rendah $0,02 < F^2 < 0,15 \rightarrow$ sedang $F^2 > 0,35 \rightarrow$ tinggi 3. SRMR < 0,08 – 0,10

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

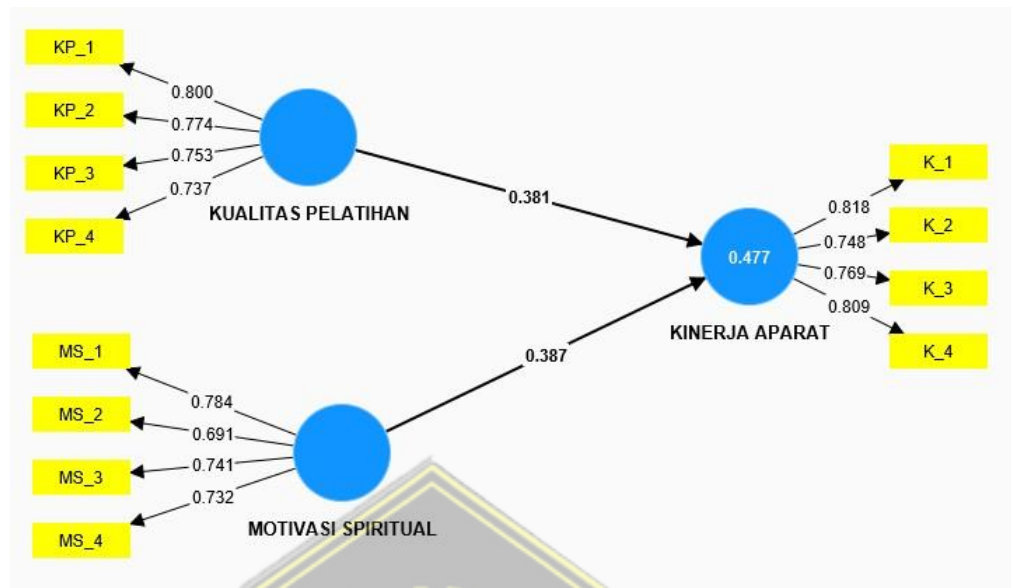
Pengambilan data dilakukan selama beberapa hari bertempat di Kantor Kecamatan Suruh dengan seratus tiga responden yang terdiri dari Kepala Desa (Kades), Sekretaris Desa (Sekdes), Kepala Urusan (Kaur), Kepala Seksi (Kasi), Perangkat Desa, dan Kepala Dusun (Kadus). Distribusi penyebaran Responden ditunjukkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Penyebaran Responden Penelitian



No	Jabatan Responden	Jumlah
1.	Kades	11
2.	Sekdes	16
3.	Kasi	32
4.	Kaur	17
5.	Perangkat Desa	8
6.	Kadus	19
Jumlah Total		103

Analisis dalam penelitian ini menggunakan *SmartPLS 4.1.0.0 for student* yang hanya menganalisis sembilan puluh sembilan responden, maka ada empat jawaban yang dieliminasi. Keempat jawaban yang dieliminasi dipilih jawaban yang dikategorikan tidak normal yakni jawaban yang memuat memilih skor 1 dan skor 5 serta yang memilih skor 1 semua. Output dari Smart PLS4 ditunjukkan pada Gambar 4.1



Gambar 4.1 Diagram Jalur Output Smart PLS

4.1.1 Pengujian model pengukuran (*outer model*)

4.1.1.1 *Outer model*

Outer model dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* indikator yang menunjukkan validitas konstruk indikator. Indikator dikatakan valid jika *loading factor* > 0,70 (Hair *et al*, 2019). Jika nilai *loading factor* < 0,70 maka indikator harus didrop dari analisis karena akan mengindikasikan bahwa indikator tidak cukup baik untuk mengukur variabel laten secara tepat. Setelah indikator yang tidak memenuhi nilai *convergent validity* didrop, maka data diolah kembali hingga memenuhi *convergent validity*. Gambar 4.1 menunjukkan bahwa hanya ada satu indikator dari variable laten motivasi spiritual yang besarnya lebih kecil dari 0,7 yakni 0,691, maka indikator tersebut harus didrop. Indikator yang didrop yakni “Saya merasa bahwa jabatan sebagai aparat desa merupakan amanah dari Allah, maka dalam

bekerja berusaha menjalankan perintah Allah.” Output Smart PLS 4 setelah didrop ditunjukkan pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2 Diagram Jalur Output Smart PLS Setelah Didrop

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *loading factor* $> 0,7$ dan memenuhi *convergent validity*. Langkah selanjutnya adalah menilai *outer model* dengan melihat *cross loading*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Hasil dari *outer model* menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dan validitas untuk masing-masing variabel.

4.1.1.2` Composite Reliability

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite Reliability* dari indikator konstruk. Hasil *composite Reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika $> 0,6$. Tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah lebih besar dari 0,6, artinya bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memiliki reliabilitas yang tinggi

dan memenuhi kriteria reliabel. Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan Cronbach's Alpha di mana nilainya dikatakan baik apabila $CR > 0,6$ terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua konstruk $> 0,6$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variable memiliki reliabilitas yang baik.

4.1.1.3 Average Variance Extracted (AVE)

Keberhasilan model pengukuran juga dapat dilihat dari Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk. Tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,5 sehingga semua variabel model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

4.1.1.4 Akar Average Variance Extracted (\sqrt{AVE})

Keberhasilan outer model juga dapat dilihat dari nilai Akar Average Variance Extracted (\sqrt{AVE}). Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika akar (\sqrt{AVE}) untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Tabel 4.2 terlihat bahwa nilai akar (\sqrt{AVE}) untuk semua konstruk $> 0,5$, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Tabel 4.2 Output Smart PLS Outer Model

	Cronbach's alpha (CR)	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	AVE	Akar AVE (\sqrt{AVE})
Kinerja Aparat	0,795	0,808	0,866	0,618	0,786
Kualitas Pelatihan	0,766	0,769	0,850	0,587	0,766
Motivasi Spiritual	0,657	0,667	0,813	0,593	0,770

4.1.2 Pengujian *Inner Model* (Model Struktur)

Untuk pengujian *Inner Model* digunakan tiga kriteria yaitu *Inner VIF* < 5 , $p - \text{value} < 0,05$, dan $t - \text{value} > 1,96$. Output SmartPLS penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

4.1.2.1 Inner VIF < 5

Varian Inflation Factor (VIF) merupakan uji statistik untuk mengevaluasi kolinearitas dua atau lebih variable bebas. Multikolinearitas merupakan fenomena di mana dua atau lebih variabel bebas atau konstruk mempunyai korelasi tinggi (interkorelasi kuat) sehingga menyebabkan kemampuan prediksi model tidak baik. Multikolinearitas cukup sering ditemukan dalam statistik. Nilai VIF harus kurang dari 5, karena bila lebih dari 5 mengindikasikan adanya kolinearitas antar konstruk. Hasil keluaran SmartPLS untuk VIF disajikan pada Tabel 4.3. Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa masing-masing indikator tidak mempunyai interaksi yang kuat, artinya indikator dapat dikatakan mempunyai prediksi yang kuat terhadap model.

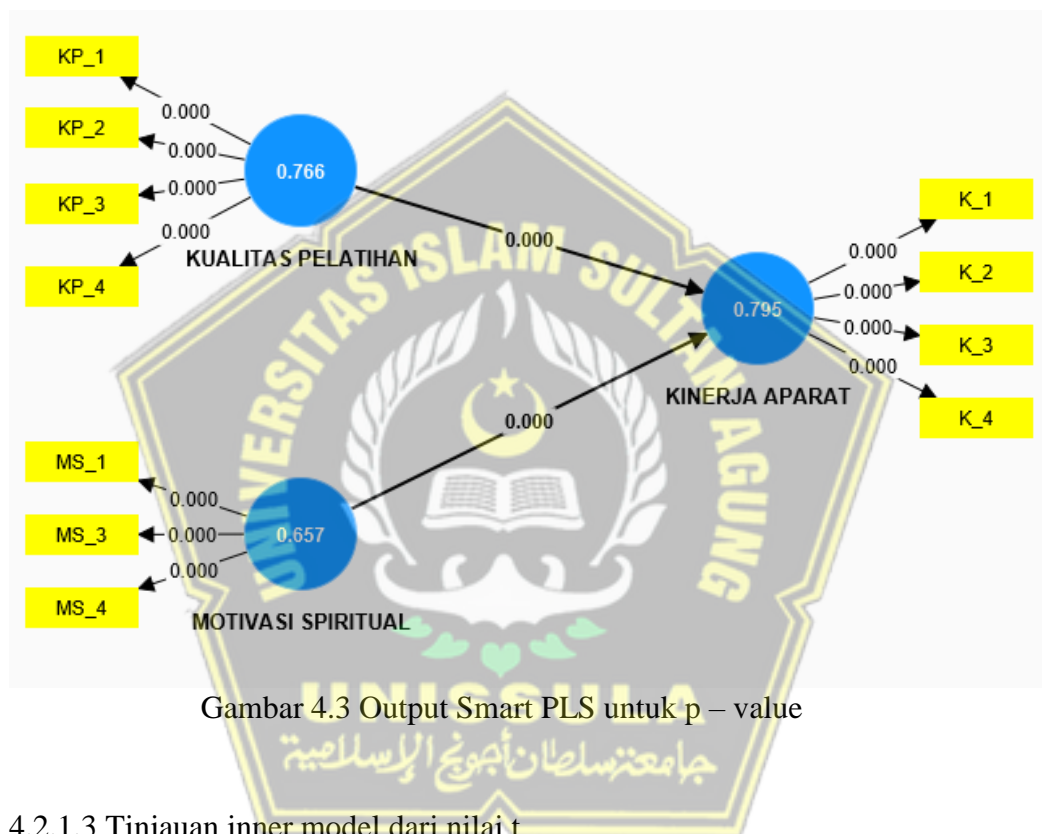
Tabel 4.3 Rekap *Varian Inflation Factor* (VIF) untuk Semua Variabel

Indikator	KP_1	KP_2	KP_3	KP_4	K_1	K_2	K_3	K_4	MS_1	MS_3	MS_4
VIF	1,609	1,442	1,498	1,390	1,643	1,472	1,656	1,696	1,270	1,348	1,248

4.2.1.2 Tinjauan *inner model* dari nilai p

$p - \text{value}$ (*Probability value*) merupakan pengukuran statistika untuk memvalidasi hipotesis terhadap data yang diamati. Suatu hipotesis dikatakan

sesuai dengan penelitian apabila nilai p – value lebih kecil dari 0,05. Nilai p – value dari penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 4.3. Gambar 4.3 menunjukkan bahwa untuk dari semua hipotesis yang diajukan mempunyai p – value 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa semua hipotesis yang diajukan sesuai dengan penelitian.

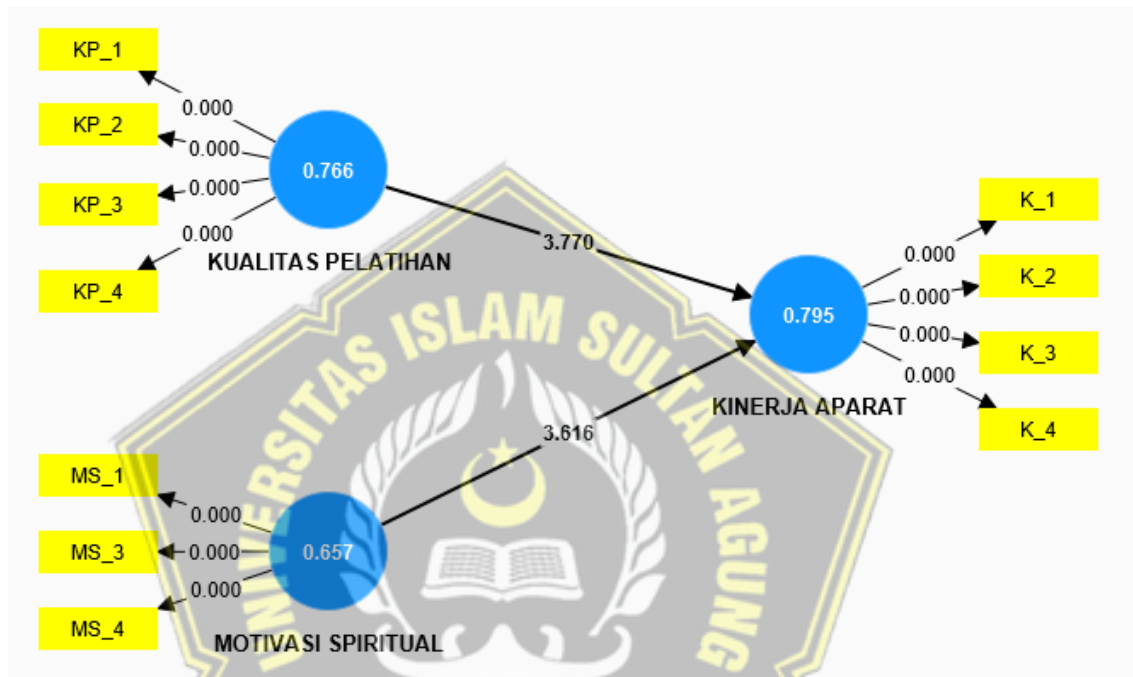


Gambar 4.3 Output Smart PLS untuk p – value

4.2.1.3 Tinjauan inner model dari nilai t

t – value merupakan pengukuran statistik yang menunjukkan seberapa jauh nilai *mean* (rata-rata) pertama dengan *mean* (rata-rata) kedua. Semakin besar nilai t -value semakin jauh pula perbedaan antara hasil penelitian dengan kondisi umumnya. Begitu juga sebaliknya, jika nilai t – value semakin kecil, berarti ada kemiripan antara hasil eksperimen kita dengan kondisi umumnya. Pengukuran statistik menggunakan t – value dikatakan signifikan atau baik

jika nilai dari $t - \text{value} > 1,96$. Output SmartPLS untuk nilai $t - \text{value}$ lebih besar dari 1,96 yakni 3,770 dan 3,616 yang mempunyai arti bahwa hipotesis yang diajukan sesuai dengan kondisi riil hasil penelitian. Output SmartPLS $t - \text{value}$ penelitian ditunjukkan pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4 Output SmartPLS $t - \text{value}$

Untuk pengujian hipotesis sebenarnya sudah dapat dilihat pada nilai t -statistik dan probabilitas untuk menilai sejauh mana hipotesis diuji. Jika nilai t -statistik $> 1,96$ dan nilai $P < 0,05$, maka hipotesis dapat diterima. Apabila pengujian hipotesis disajikan dalam bentuk Tabel, dapat dilihat selengkapnya pada Tabel 4.4

Tabel 4.4 Pengujian Hipoteis

No	Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
1	Kualitas Pelatihan → Kinerja aparat	0.378	0.375	0.100	3.770	0.000
2	Kualitas Pelatihan → Kinerja aparat	0.400	0.404	0.110	3.616	0.000

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa

1. Variabel kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat dengan nilai original sampel sebesar 0,378 bernilai positif, T-statistik sebesar 3,770 lebih besar dari 1,96. P-values 0,005. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan H1 dapat diterima.
2. Variabel motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat dengan nilai original sampel sebesar 0,400 bernilai positif, Tstatistik sebesar 3,616 lebih besar dari 1,96. P-values 0,000. Dengan demikian , maka dapat disimpulkan H2 dapat diterima.
3. Untuk variabel kulaitas pelatihan dan variabel motivasi spiritual dilihat pada R – Squqre yang menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,468 dengan signifikasi 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kulaitas pelatihan dan variabel motivasispiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat.

4.1.3 Kualitas Model

Kualitas model (*Goodness of Fit*) dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan (1) R-Squares (R^2) dengan kriteria $R^2 < 0,19$ kategori rendah, $0,19 < R^2 < 0,37$ kategori sedang, dan $R^2 > 0,37$ kategori tinggi (Irvan & Adam, 2015); (2) F- square (F^2) dengan kriteria $F^2 < 0,02$ kategori rendah, $0,02 < F^2 < 0,15$ kategori sedang dan $F^2 > 0,35$ kategori tinggi ; dan (3) SRMR $< 0,08 - 0,10$ (Hamdi & Fadli, 2023). Output SmartPLS terhadap R – Square ditunjukkan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Output SmartPLS untuk R – Square

	R^2	R^2 adjusted
Kinerja Aparat	0.486	0.476

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa model kualitas yang digunakan tergolong kategori sedang yakni sebesar 0,486 untuk konstruk kinerja aparat. Hal ini mempunyai arti nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel kualitas pelatihan dan motivasi spiritual hanya mampu menjelaskan varian kinerja aparat sebesar 48,6%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selain dievaluasi dengan statistik R – Square, juga di analisis melalui f – Square. Outpus analisis f – square melalui SmartPLS ditunjukkan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Output SmartPLS untuk F – Square

	Kinerja Aparat
Kualitas Pelatihan	0,175
Motivasi Spiritual	0,195

Analisis menggunakan f – square hasilnya sama dengan menggunakan R – square yakni hanya pada kategori sedang. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dijelaskan bahwa kualitas pelatihan hanya mampu menjelaskan kinerja aparat sebesar 17,5 % dan motivasi spiritual hanya dapat mampu menjelaskan kinerja aparat 19,5%, sedangkan yang lain dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Kualitas model ditinjau dari SRMR (*Standardized Root Mean Square*) keluaran dari Smart PLS ditunjukkan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Output SmartPLS untuk SRMR

	Structured model	Estimated Model
SRMR	0,095	0,095
d_ ULS	0,595	0,595
d_ G	0,234	0,234
Chi2	132,577	132,577
NFI	0,691	0,691

Sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, nilai SRMR yang diperbolehkan adalah dari 0,08 s.d, 0,10. Besar keluaran SmartPLS sebesar 0,095, maka model tersebut dinyatakan diterima,

4.2 Pembahasan

4.2.1 Kualitas Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Aparat

Berdasarkan analisis dari data penelitian menggunakan SmartPLS4, didapatkan informasi bahwa variabel kualitas pelatihan secara nyata dan meyakinkan berpengaruh positif terhadap kinerja aparat. Hal ini berarti apabila variabel kualitas pelatihan ditingkatkan maka kinerja aparat juga akan mengalami peningkatan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kualitas pelatihan pun menunjukkan nilai *loading factor* yang sangat signifikan. Dari empat indikator, keempat-empatnya mempunyai *loading factor* yang lebih besar dari 0,7.

Instrumen untuk mengukur variabel kualitas pelatihan tersebut adalah (1) Saya dapat mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi, (2) Saya menyelesaikan pekerjaan sebagai aparat desa, sesuai dengan aturan yang berlaku, (3) Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi, dan (4) Saya bekerja secara totalitas, supaya mendapatkan hasil yang terbaik.

Keberadaan yang demikian menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap dan perilaku responden dapat dinyatakan valid. Artinya sikap, perilaku dan pendapat responden sesuai dengan apa yang diisikan pada kuesioner. Menurut pengamatan ketika aparat desa di Kecamatan Suruh mengikuti pelatihan, peserta kelihatan serius dan banyak yang bertanya. Berikut dipaparkan sebagian dari hasil wawancara dengan beberapa perangkat desa terkait dengan penyelenggaraan pelatihan di Tingkat

Kecamatan Suruh. Menurut bapak Wisnu sekretaris desa Jatirejo mengatakan,

“Saya kira pelatihan-pelatihan yang diadakan sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perangkat desa. Selama mengikuti pelatihan, pemateri pada awalnya memberikan pretest untuk mengukur kemampuan awal peserta pelatihan, kemudian memberikan materi dan disertai dengan latihan/praktik. Dan di akhir pelatihan diadakan posttest, Dengan demikian kita mengetahui kemampuan kita sebagai peserta pelatihan dalam menerima materi tersebut. Apakah kita sudah memahami materi pelatihan tersebut atau belum. Menurut pengamatan sayasebagian besar kita dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang baru.”

Lebih lanjut pak Wisnu menambahkan keterangan terkait implementasi dari pelatihan terhadap kinerja aparat.

“Kami dari perangkat desa selaku koordinator kinerja dari perangkat desa Kaur dan Kasi berpendapat bahwa pelatihan itu secara nyata dapat meningkatkan kinerjanya para aparat desa di Kecamatan Suruh, Alhamdulillah tahun ini tugas-tugas seperti pembuatan SPJ, pembuatan laporan-laporan, dan layanan yang lain sudah selesai tepat waktu yang diberikan oleh atasan.”

Implementasi dari pelatihan juga disampaikan oleh dari pada saat diberi tugas untuk menyelesaikan pekerjaan dengan berbatas waktu tertentu. Sebagian aparat mengemukakan tugas sesuai dengan waktu yang disepakati, walaupun masih ada yang perlu direvisi.

“Pelatihan tersebut mampu membantu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Saya sebagai perangkat desa akan melaksanakan tugas yang efektif dan efisien. Menurut saya dampaknya sangat efektif, yang diberikan sangat bermanfaat karena kami lebih tahu lebih paham tentang arah tujuan yang memang harus kami selesaikan.

Pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak pemerintah Kabupaten Semarang atau pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak lain pasti bertujuan

untuk meningkatkan performa semua aparat, supaya kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat dapat lebih optimal dan maksimal sesuai dengan amanah undang-undang. Berdasarkan hasil dari wawancara terhadap aparat yang lain, jawabannya juga hampir sama dengan hasil wawancara terhadap Sekretaris Desa Jatirejo.

“Setelah mengikuti pelatihan saya mendapatkan tambahan ilmu tentang pembuatan perdes. Dan ilmu yang didapat dari pelatihan dapat dipraktikkan Ketika diberi tugas membuat perdes itu. Hasilnya saya kumpulkan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh pihak kecamatan.

Demikian ungkapan Sekdes Bonomerto Mas Beki kepada Peneliti. Hal ini sejalan dengan (Mangkunegara & Waris, 2015) yang mengatakan bahwa pelatihan merupakan suatu upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap bagi karyawan untuk mencapai tujuan. Hasil wawancara dengan responden lain juga menunjukkan hasil yang sama, yakni setelah mengikuti pelatihan di kecamatan saya dapat mengerjakan pembeutan tugas dengan cepat dan tepat. Hal ini senada dengan yang temuan beberapa peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa kualitas pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral, kinerjanya karawan. Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap tingkat kinerja karyawan (Onyango & Wanyoike (2014); Hanaysha (2016); Ahmad & Manzoor (2017); Mira & Odeh (2019).

4.2.2 Motivasi Spiritual Berpengaruh Terhadap Kinerja Aparat

Mayoritas aparat desa di Kecamatan Suruh beragama Islam. Motivasi bekerja dalam ajaran Islam diterjemahkan sebagai dorongan untuk melakukan segala sesuatu tindakan hanya semata-mata mencari ridho Illahi (Baharuddin, 2007). Motivasi seperti pernyataan sebelumnya dinamakan motivasi spiritual yang artinya adalah dorongan seseorang baik yang berasal dari dalam diri atau pun orang lain untuk melakukan segala aktivitas yang diniatkan hanya karena Allah Ta'ala. Untuk mengukur perilaku motivasi spiritual aparat desa di Kecamatan Suruh digunakan empat butir pernyataan. Namun demikian dari keempat butir tersebut yang dinyatakan valid (memiliki *loading factor* 0,7) hanya tiga butir pernyataan. Ketiga butir pernyataan tersebut adalah (1) Saya bekerja berusaha selalu patuh pada nilai-nilai agama saya, (2) Pertanggungjawaban kerja terhadap Allah adalah yang paling utama, maka saya harus bekerja dengan ikhlas dan berserah diri terhadap Allah Ta'ala, dan (3) Saya bekerja dengan niat beribadah kepada Allah SWT. Satu butir pernyataan yang tidak valid adalah saya merasa bahwa jabatan sebagai aparat desa merupakan amanah dari Allah, maka dalam bekerja berusaha menjalankan perintah Allah.

Kriteria valid dari pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa implementasi motivasi spiritual aparat desa Kecamatan Suruh sudah sesuai dengan norma-norma agama yang dianut. Apabila motivasi spiritual aparat baik maka akan berakibat kinerja aparat itu juga baik. Pernyataan ini didukung oleh beberapa hasil wawancara dari beberapa aparat perangkat

Desa Kecamatan Suruh. Pertama diungkapkan oleh Sekretaris Desa Jatirejo

dengan ungkapan:

“Saya sendiri selaku koordinator sering menyampaikan bahwa kewajiban bekerja itu merupakan suatu amanah dari Allah subhanahu wa ta'ala. Oleh karena itu dalam kitab bekerja itu ya karena Allah semata bukan semata-mata mencari penghasilan saja Pak. Menurut saya demikian Pak, Selaku koordinator seluruh aparat desa Kaur Kasi dalam menjalankan tugasnya saya tekankan dan mereka merasa bahwa saya digaji oleh pemerintah itu ya disuruh bekerja gaji itu disuruh bekerja maka aparat desa bekerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing mungkin demikian ya pak. Dan dengan gaji itu saya akan melaksanakan kewajiban saya secara utuh supaya tidak memakan gaji buta. Bekerja itu tidak hanya semata-mata karena mendapat gaji atau harinya bertanggung jawab kepada manusia tapi semata-mata karena amanah dari Allah subhanahu wa ta'ala begitu Nggih Pak.

Pernyataan yang kedua diungkapkan oleh sekdes Reksosari.

“Sebagai perangkat desa itu tidak harus selalu diingatkan oleh atasan ataupun harus ditagih baru pekerjaan itu mau diselesaikan. Tetapi sebenarnya, saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang memang harus kami selesaikan ya kami upayakan untuk kami selesaikan meskipun kadang mengalami keterlambatan, tapi bagi saya tugas kewajiban itu sudah merupakan tanggung jawab tanggung yang harus saya selesaikan semata-mata tidak hanya tanggung jawab secara kedinasan tapi ini pekerjaan harus saya selesaikan itu tanggung jawab juga kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Sekretaris Desa Bonomerto juga memberikan pernyataan yang senada

dengan pernyataan sekdes Jatirejo dan sekdes Reksosari.

“Menurut saya sebenarnya kalau saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan itu secara tepat waktu itu ada rasa malu dan juga tidak puas Pak karena menurut saya pekerjaan itu tanggung jawabnya tidak semata-mata kepada atasan sebenarnya tapi juga tanggung jawab moral tanggung jawab kepada Tuhan sehingga kami pun harus berusaha semaksimal mungkin untuk memecahkan masalah-masalah tersebut yang menjadi hambatan untuk diselesaikan pekerjaan tersebut.”

Motivasi aparat desa Kecamatan Suruh yang seperti ini merupakan bukti bahwa mereka mempunyai dorongan batiniah yang tinggi sebagai makhluk homoreligius. Motivasi ini yang menjadi prinsip dalam mempertahankan keseimbangan dimensi ruhaniah dan batiniah mereka. Motivasi spiritual dipandang sebagai kebutuhan tertinggi manusia untuk mencapai Tuhan (Allah) melalui agama islami diyakini benar.

Motivasi spiritual merupakan hal yang tidak akan bisa dilepaskan dalam bekerja. Motivasi spiritual para aparat desa dijadikan daya penggerak dalam menyelesaikan tugas-tugas sebagai abdi negara pelayan masyarakat. Kerja mereka hana dilandasi karena ibadah kepada Allah. Keberadaan seperti ini sejalan dengan Hasibuan (2007) yang mengatakan bahwa daya pencipta kegairahan kerja seseorang agar bekerja sama secara efektif, sinergis, terintegrasi dengan segala upaya dalam rangka untuk mencapai tujuan hidup tertinggi dengan selalu mengingat Allah (dzikir) dan penuh dengan kesungguhan usaha untuk meneladani sifat baik Allah (Pratikto, 2012).

Aparat desa Kecamatan Suruh dalam bekerja berprinsip dan patuh pada nilai-nilai agama, sehingga segala yang dikerjakan harus dapat dipertanggungjawaban kepada Allah serta dalam bekerja didasari rasa ikhlas dan berserah diri terhadap Allah Ta'ala. Kenyataan ini sejalan dengan Pratikto (2012) yang berpendapat bahwa kerja yang professional itu bekerja yang tulus dan penuh syukur, bekerja penuh tanggung jawab dan bekerja sebagai ibadah sehingga semuara bermuara pada Sang Pencipta Allah Ta'ala.

Aparat desa Kecamatan Suruh dengan motivasi spiritualnya yang bagus, mereka dalam bekerja ingin mengerjakan segala sesuatunya harus sesuai dengan standar pelayanan bagus dan sempurna. Tugas-tugas yang diembannya dikerjakan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan, dapat mereka mempunyai komitmen untuk bertanggungjawab dengan segala apa yang ditulis atau dibicarakan. Dengan demikian aparat yang memiliki spiritual bagus maka kinerjanya juga semakin bagus. Hal yang demikian telah sejalan dengan pendapat Sunarsi (2019) yang mengatakan bahwa motivasi spiritual mempunyai dampak yang positif terhadap kerjanya. Terlebih lagi motivasi spiritual juga mendorong meningkatkan kinerja karyawan. Lukasik (2018) menyatakan kinerja kualitas karyawan berdampak besar pada sistem motivasi spiritual karyawan. Lebih lanjut Niati *et al*, (2021) mengatakan bahwa mempunyai motivasi spiritual yang bagus akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya.

4.2.3 Kualitas Pelatihan dan Motivasi Spiritual Berpengaruh Terhadap Kinerja Aparat

Pada paparan hasil penelitian telah disampaikan bahwa variabel kualitas pelatihan dan motivasi spiritual mampu menjelaskan atau berkontribusi pada variabel kinerja aparat sebesar 48,6%. Artinya secara bersama-sama antara variabel kualitas pelatihan dan variabel motivasi spiritual dapat mendukung keberhasilan kinerja aparat desa Kecamatan Suruh sampai pada persentasi 48 sedangkan 52 lain keberhasilan kinerja ditentukan oleh faktor-faktor lainnya. Faktor yang lain itu antara lain mencakup

pengelolaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, dan kompensasi (Dessler, 2019), kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja (Tasik, 2018), dan disiplin kerja (Garcia, 2023),

Aparat desa yang telah mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh sehingga dapat dikatakan memiliki kualitas pelatihan baik dan aparat desa memiliki motivasi spiritual yang baik pula dalam bekerja, maka hasil kinerja dari aparat tersebut akan baik pula. Pernyataan tersebut disampaikan oleh pak Wisnu sebagai sekdes Jatirejo yang telah mengikuti bimtek empat kali dalam tahun 2023.

“Bekerja itu tidak hanya semata-mata karena mendapat gaji tapi semata-mata karena amanah dari Allah subhanahu wa ta'ala.”

Pernyataan pak Wisnu ini menunjukkan bahwa beliau termasuk kategori aparat yang memiliki motivasi spiritual yang baik pula. Dalam menyelesaikan tugas yang diembannya Pak Wisnu selalu berusaha sebaik mungkin, baik dalam kal kualitas laporan dan waktu penyelesaian tugas. Sesuai dengan pernyataan beliau yakni

“Alhamdulillah tahun ini tugas-tugas seperti pembuatan SPJ pembuatan laporan-laporan lainnya sudah selesai dan sesuai tepat waktu yang diberikan oleh atasan. Pak Wisnu merupakan bukti bahwa apabila seseorang memiliki kualitas yang baik dan motivasi spiritual baik maka akan berdampak pada capaian kinerja yang baik pula.

Di sisi yang lain aparat yang bernama Ibu Sri Suharti sebagai Kapala Urusan Keuangan (Kaur Keuangan) di desa Reksosari. Beliau juga telah mengikuti pelatihan Siskeudes (Sistem Keuangan Desa) dan merupakan seorang tokoh dalam kegiatan keagamaan di Reksosari. Oleh karena itu dapat

dikatakan bahwa bu Sri Suharti memiliki kualitas pelatihan dan motivasi spiritual baik. Menurut pengamatan peneliti beliau kalau mengumpulkan laporan keuangan ke kecamatan juga jarang terlambat artinya sesuai dengan waktu yang diagihkan kecamatan dan hasil laporannya juga bagus dalam arti sesuai dengan peraturan pembuatan SPJ. Ibu Suharti juga menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kualitas pelatihan baik dan motivasi spiritual baik berkecenderungan hasil kinerjanya juga baik.

Ada beberapa kasus yang berbeda dengan kondisi di atas, seperti yang diungkapkan oleh Mas Taufik, Mas Taufik merupakan sekretaris desa (Sekdes) desa Reksosari. Beliau telah mengikuti beberapa pelatihan atau bimtek sehingga dapat dikatakan beliau memiliki kualitas pelatihan baik dan juga merupakan tokoh pemuda dan agama di desanya sehingga segala perilakunya tidak bertentangan dengan agama. Dengan demikian Mas Taufik dapat dikategorikan memiliki kategori kualitas pelatihan baik dan motivasi spiritual baik tetapi dalam mengumpulkan laporan sering terlambat atau dapat dikatakan kinerjanya kurang bagus. Sesuai dengan ungkapan beliau ketika diwawancarai.

“Nah itu yang menjadi kendala Pak. Sebenarnya kalau pelatihan Bimtek itu kami sudah cukup tapi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab itu kan tidak semata-mata kami bisa melaksanakan pekerjaan itu, sering kali memang kami juga mengalami keterlambatan dalam membuat laporan karena kurangnya koordinasi dan juga komunikasi antara kepala desa dengan kami dan juga dengan bendahara desa.”

Peristiwa yang dialami oleh Mas Taufik ini merupakan temuan lain bagi peneliti yang sebelumnya tidak terpikirkan. Di lingkungan pedesaan faktor

tempat dan komunikasi kadangkala masih menjadi kendala dalam berkoordinasi walaupun sudah alat komunikasi yang canggih. Namun letak desa satu dengan desa lain yang jauh masih memberikan hambatan pula yang menyebabkan keterlambatan atau kurang maksimalnya hasil kerja. Dimungkinkan ada faktor lain yang belum terungkap karena keterbatasan peneliti.

Dalam penelitian memang ada keterbatasan, namun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sudah cukup untuk menjawab hipotesis yang diajukan, yaitu variabel kualitas pelatihan dan motivasi spiritual secara nyata dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja aparat desa Kecamatan Suruh. Temuan ini sejalan dengan pendapat Inaray, Nelwan, & Lengkong, (2016) yang berpendapat bahwa motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel pelatihan berpengaruh positif kinerja (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017). Temuan lain yang memperkuat pendapat Fajri (2019) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Motivasi spiritual mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel etos kerja, kinerja professional (Pratikto, 2012).

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada sebelumnya, maka dapat disimpulkan

- 5.1.1 Kualitas pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Suruh, Kabupaten Semarang Tahun 2023. Dengan pelatihan yang berkualitas aparat mendapatkan pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan akan tugas dan fungsinya sehingga dapat mengubah pola berpikir mereka untuk bekerja yang lebih baik dan berkualitas dalam melayani masyarakat.
- 5.1.2 Motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Suruh, Kabupaten Semarang Tahun 2023 karena dengan motivasi spiritual tersebut perangkat desa lebih memahami dan memaknai bahwa segala yang dilakukan hanya semata-mata mengharap ridho dari Allah. Oleh karena itu rasa bersyukur atas ridho yang telah diberikan oleh Allah perangkat meningkatkan kinerjanya dalam melayani masyarakat.
- 5.1.3 Peningkatan kualitas pelatihan dan motivasi spiritual penting untuk meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Suruh, Kabupaten Semarang pada tahun 2023. Pelatihan berkualitas memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan, sementara motivasi

spiritual dari nilai-nilai agama mendorong integritas dan dedikasi, mengharapkan ridho Allah. Integrasi keduanya menghasilkan kinerja optimal, dengan pelatihan yang menyediakan alat dan pengetahuan, serta motivasi spiritual yang memberikan dorongan moral untuk bekerja secara bertanggung jawab dan beretika, sehingga perangkat desa dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan efektif kepada masyarakat.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan dalam pembahasan, disarankan sebagai implikasi manajerial bagi perangkat desa dan aparatur negara untuk fokus pada peningkatan motivasi spiritual dan kualitas pelatihan. Langkah ini penting untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Peningkatan motivasi spiritual dapat membantu memperkuat integritas dan dedikasi, sementara pelatihan berkualitas tinggi akan memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efisien. Dengan demikian, kedua aspek ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan layanan yang diberikan kepada warga dan masyarakat, memastikan bahwa pelayanan publik yang diberikan lebih efektif, responsif, dan berkualitas tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afful-Broni, A, (2012), Relationship between Motivation and Job Performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: Leadership Lessons, *Creative Education*, 3(3): 309-314.
- Aguinis, H., & Kraiger, K, (2009), Benefit of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society, *Annual Review of Psychology*, 60: 451–474.
- Agustian, A, G, (2005), *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual, ESQ Emotional Spiritual Quotient*, Jakarta: Arga.
- Ahmad, I., & Manzoor, S. R. (2017), The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 380-394.
- Achmad, R. and Sunarsi, D. (2019). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65-75.
- Andayani, T, B., & Hirawati, H, (2021), Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang, *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2): 11-22.
- Anggereni, N, W, (2018), Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2): 606 - 615.
- Atika, N., Ati, N, U., & Hayat, (2018), Peningkatan Kinerja Aparatur Desa Dalam Melaksanakan Tugas Administrasi Desa Melalui Pendidikan dan Pelatihan, *Civil Service*, 12(1): 33 - 39.
- Baharuddin, (2007), *Paradigma Psikologi Islami: Studi tentang Elemen Psikologi dari Al-Qur'an*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cahaya, A, D., Ratnasari, N, T., & Putra, Y, P, (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2): 71 - 83.
- Dessler, G, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Barat: PT Indeks,

- Djakfar, M, (2007), *Agama, Etos Kerja Dan Perilaku Bisnis, Studi Kasus Makna Etika Bisnis Pedagang Buah Etnis Madura di Kota Malang*, Surabaya: PPS IAIN Sunan Ampel.
- Fajri, J, (2019), Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening DI PT, BPR, BDW Yogyakarta, *Jurnal Publikasi*, 1-20.
- Hair, J, F., Risher., J, J., Sarstedt, M, & Ringle, C, M, (2019), When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM, *European BusinessReview* 31(1): 2–24.
- Hamdi, K, & Fadli, M, (2023), “Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Ulang Konsumen Dengan Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening Pada Kafe Dan Restoran Camperia Payakumbuh,” *JAB VOL*, 21(2): 57–68.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 298-306.
- Hasibuan, M, S, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Garcia, M, S, (2023), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Aparat Desa Kecamatan Kangae Kabupaten Sikka Desa Meken Detung, Desa Kokowahor, Desa Watumilok), *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1): 2045 - 2053.
- Ghozali. I. (2004). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R, (2021), Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1): 16 - 23.
- Inaray, J, C., Nelwan, O, S., & Lengkong, V, P, (2016), Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT, Amanah Finance di Manado, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2): 259-270.
- Irwan & Adam, K, (2015), Metode Partial Least Square (PLS) dan Terapannya, *Jurnal Teknosain* 9(1): 53–68.
- Jeffrey, I., & Ruliyanto, (2017), The Effect of Competence, Training and Work Discipline Towards Employee’s Performance: A case study at PT Krakatau Argo Logistics, *International Journal of Business and Management Invention*, 6(7): 77 - 86.

- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M, J, (2017), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika, *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2): 236-245.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: Depok PT.
- Lukasik, K. (2018). The Impact of Training on Employees Motivation in SMEs Industry. Łukasik, *Katarzyna*, 28(1), 96–109.
- Mangkunegara, A, P, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A, P., & Waris, A, (2015), Effect of training competence and discipline on employee performance in Company: Case study in PT Asuransi Bangun Askrida, *Procedia - social and Behavioral Sciences*, 211: 1240 –1251.
- Mathis, R, L., & Jackson, H, J, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat.
- Meidita, A, (2019), Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2): 226-237.
- Miraa, M. S. & Odeha, K. O. (2018), The Mediating Role of Authentic Leadership Between the Relationship of Employee Training and Employee Performance, *Management Science Letters*, 381–388.
- Muslim, N. & Nasution, I, (2014), Kinerja Aparat Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Desa Pantai Labu Pekan, *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik*, 2(2): 99 - 110.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): *Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393.
- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. A. (2013), Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2): 1-8.

- Ningsi, C. A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2015), Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1): 131 - 143.
- Noviawati, D. R. (2016), Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3): 1-12.
- Onyango, J. W. & Wanyoike, D. M. (2014), Effects of Training on Employee Performance: A Survey of Health Workers in Siaya County, Kenya, *European Journal of Material Sciences*, 1(1): 11-15.
- Paramitha, L. M., Domai, T., & Suwondo, (2013), Kinerja Aparat Pemerintah Desa Dalam Rangka Otonomi Desa, *Jurnal Adminitrasi Publik*, 1(4): 91 - 100.
- Pratikto, H. (2012), Motivasi Spiritual dan Budaya Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Profesional dan Perilaku Konsumsi Guru Ekonomi, *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 9(1): 125 - 137.
- Rivai, V. (2005), *Performance Appraisal*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2010), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT, Indeks Kelompok.
- Safitri, E. (2013), Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4): 1044 - 1054.
- Salman, A. M. (2021), Peningkatan Kinerja Aparat Kampung Melalui Pelatihan Komputer di Kampung Semurut, *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 1(5): 61 - 73.
- Sandbakk, S. B., Walther, J., Solli, G. S., Tønnessen, E., & Haugen, T. (2023), Training Quality - What Is It and How Can We Improve It? *International Journal of Sports Physiology and Performance*.
- Simamora, H. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soeprihanto, J. (2001), *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*, Bandung: Alfa Beta.
- Tasik, F. C. (2018), Analisis Berbagai Variabel yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Mandolang, *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 4(2): 29 - 39.

- Wahyudi, A, (2022), Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik Kepada Masyarakat, *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 15(1): 38 - 48.
- Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT, Raja GrafindoParsada.
- Wijaya, H., & Berlianti, D, (2021), Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Desa Pinang Banjar Kecamatan Sungai Lilin, *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2): 39 - 55.
- Yanuarlan, J., Susanti, A. & Iwa A. (2023), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru, *JHIP*, 6(2): 10043-10049.
- Zohar, D., & Marshall, I, (2001), *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*, Bandung: PT Misan.

