

**MEMBANGUN *GOOD GOVERNANCE* DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI
SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR
KECAMATAN SE-KABUPATEN SEMARANG**

Tesis

**Untuk memenuhi sebagai persyaratan
Mencapai Derajat Magister S2
Program Magister Manajemen**



Disusun oleh:

Ikfin Risenda Fadlika

Nim : 20402200078

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

HALAMAN PERSETUJUAN

TESIS

**MEMBANGUN *GOOD GOVERNANCE* DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI
SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR
KECAMATAN SE-KABUPATEN SEMARANG**

Disusun Oleh :

Ikfin Risenda Fadlika

20402200078

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
kehadapan sidang panitia ujian Tesis Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 21 Agustus 2024



Pembimbing,
Dr. H. Asyhari, SE., MM.

Lembar Pengesahan Tesis

**MEMBANGUN *GOOD GOVERNANCE* DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI
SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR
KECAMATAN SE-KABUPATEN SEMARANG**

Disusun Oleh: Ikfin Risenda Fadlika

NIM : 20402200078

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal, 31 Agustus 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing,



Dr. H. Asyhari, SE, MM

Penguji I



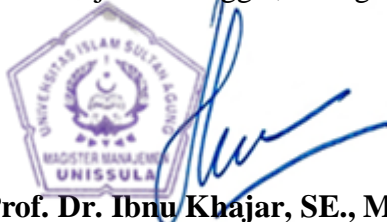
Dr: Drs. Marno Nugroho, MM

Penguji II



Dr. Sri Hartono, SE., M.Si

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen tanggal, 31 Agustus 2024



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

Ketua Program Studi Magister Manajemen

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ikfin Risenda Fadlika
NIM : 20402200078
Program Studi : Magister Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul, “Membangun *Good Governance* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Spiritual Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan Se-Kabupaten Semarang.” Merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

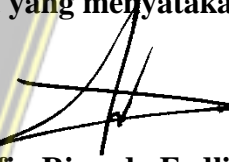
Semarang, 31 Agustus 2024

Pembimbing,

Saya yang menyatakan,



Dr. H. Asyhari, SE, MM



Ikfin Risenda Fadlika

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ikfin Risenda Fadlika
NIM : 20402200078
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul :

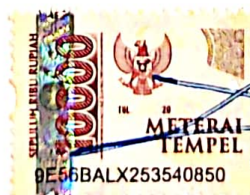
MEMBANGUN *GOOD GOVERNANCE* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR KECAMATAN SE-KABUPATEN SEMARANG

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data dan publikasikannya di internet 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.

Semarang, 31 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,

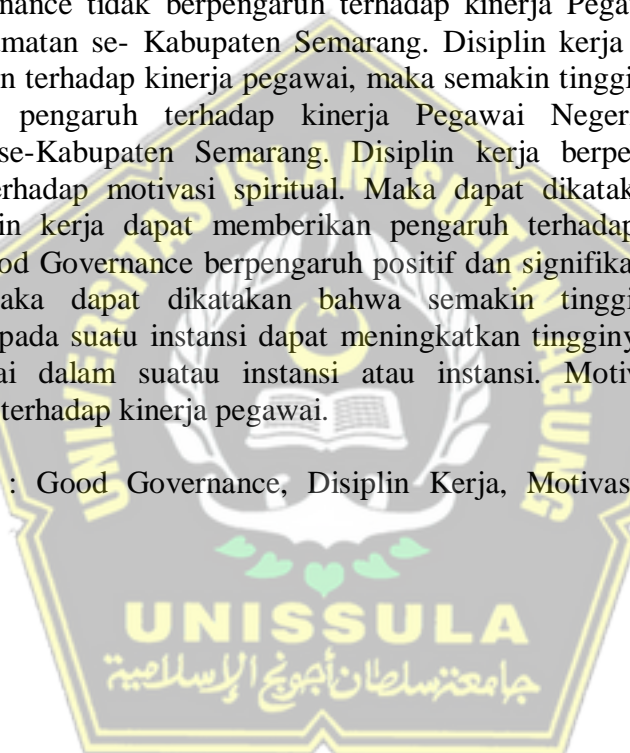


Ikfin Risenda Fadlika

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara good governance dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi spiritual. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PNS di kecamatan se-Kabupaten Semarang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 413 PNS kecamatan se-Kabupaten Semarang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah non probability sampling, dengan teknik Purposive sampling dengan jumlah 100 sampel pegawai PNS di kecamatan. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis partial least square (PLS) dan alat analisis smart PLS. Temuan dari hasil penelitian ini adalah Good Governance tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan se- Kabupaten Semarang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka semakin tinggi disiplin kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi spiritual. Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi spiritual pegawai. Good Governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi spiritual. Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi penerapan Good Governance pada suatu instansi dapat meningkatkan tingginya motivasi spiritual para pegawai dalam suatu instansi atau instansi. Motivasi spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

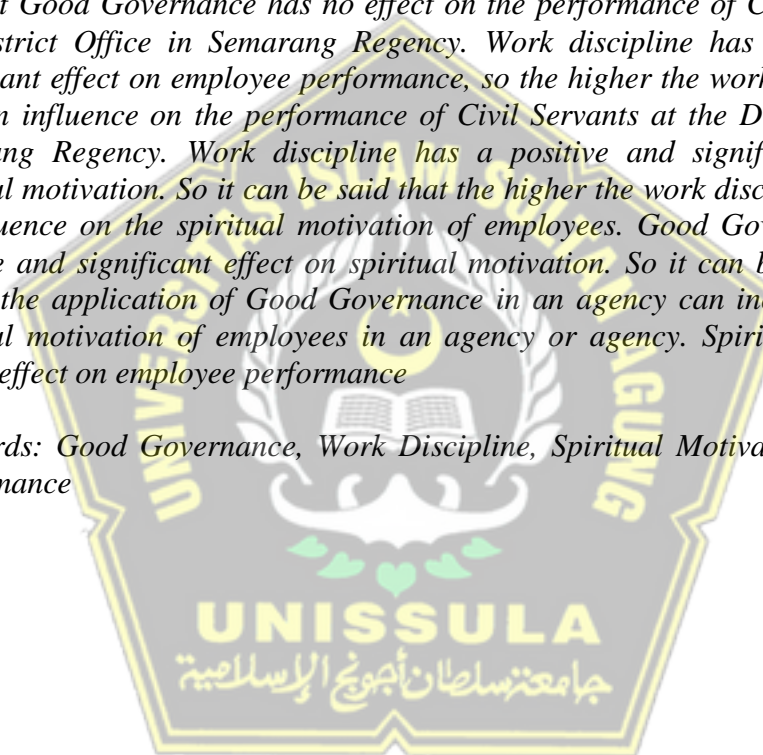
Kata Kunci : Good Governance, Disiplin Kerja, Motivasi Spiritual, Kinerja Pegawai



ABSTRAK

This study aims to examine the influence between good governance and work discipline on employee performance through spiritual motivation. The population in this study were civil servants in sub-districts throughout Semarang Regency. The population in this study was 413 civil servants in sub-districts throughout Semarang Regency. The sampling technique in this study was non probability sampling, with Purposive sampling technique with a total of 100 samples of civil servants in the sub-district. This research uses partial least square (PLS) analysis techniques and smart PLS analysis tools. The findings of the results of this study are that Good Governance has no effect on the performance of Civil Servants at the District Office in Semarang Regency. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, so the higher the work discipline can have an influence on the performance of Civil Servants at the District Office in Semarang Regency. Work discipline has a positive and significant effect on spiritual motivation. So it can be said that the higher the work discipline can have an influence on the spiritual motivation of employees. Good Governance has a positive and significant effect on spiritual motivation. So it can be said that the higher the application of Good Governance in an agency can increase the high spiritual motivation of employees in an agency or agency. Spiritual motivation has no effect on employee performance

Keywords: Good Governance, Work Discipline, Spiritual Motivation, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena hanya dengan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan Tesis ini. Dan tak lupa pula Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, sang pembawa kabar gembira dan sebaik-baiknya tauladan bagi yang mengharap Rahmat dan Hidayah-Nya. Akhirnya selesai juga penyusunan tesis ini dengan judul “MEMBANGUN GOOD GOVERNANCE DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR KECAMATAN SE-KABUPATEN SEMARANG”. Selama proses penulisan tesis ini, begitu banyak bantuan dan dukungan yang diterima penulis dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Asyhari, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Utama, yang telah memberikan bimbingan, tambahan ilmu, serta masukan dan pengarahan dalam penulisan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si selaku pengelola Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan tesis ini.

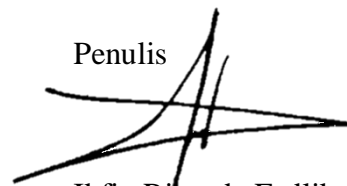
4. Kedua orang tuaku, Bapak Aris Budi Susilo dan Ibu Endang Suwiji terima kasih atas suport kalian selama ini, terima kasih pula atas kasih sayang yang telah diberikan untuk penulis.
5. Istriku Rahajeng Intan Pawestri yang telah membantu suamimu ini dan suport secara langsung.
6. Bapak dan Ibu teman mahasiswa atas segala cinta dan kasih sayang, dukungan, kepercayaan, kesabaran, pengetahuan serta doa kepada penulis.
7. Semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan tesis ini dari awal hingga akhir.

Penulis menyadari akan kekurangsempurnaan penulisan tesis ini. Oleh sebab itu segala kritik maupun saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan agar kelak dikemudian hari dapat menghasilkan karya yang lebih baik. Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kesalahan yang penulis buat baik sengaja maupun tidak disengaja selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang maupun selama penulisan tesis ini. Semoga Allah SWT mengampuni segala kesalahan dan menunjukkan jalan yang lurus dan benar kepada kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ambarawa, 26 Agustus 2024

Penulis



Ikfin Risenda Fadlika

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRAK</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II.....	13
KAJIAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 <i>Good Governance</i>	13
2.1.2 Disiplin Kerja	16

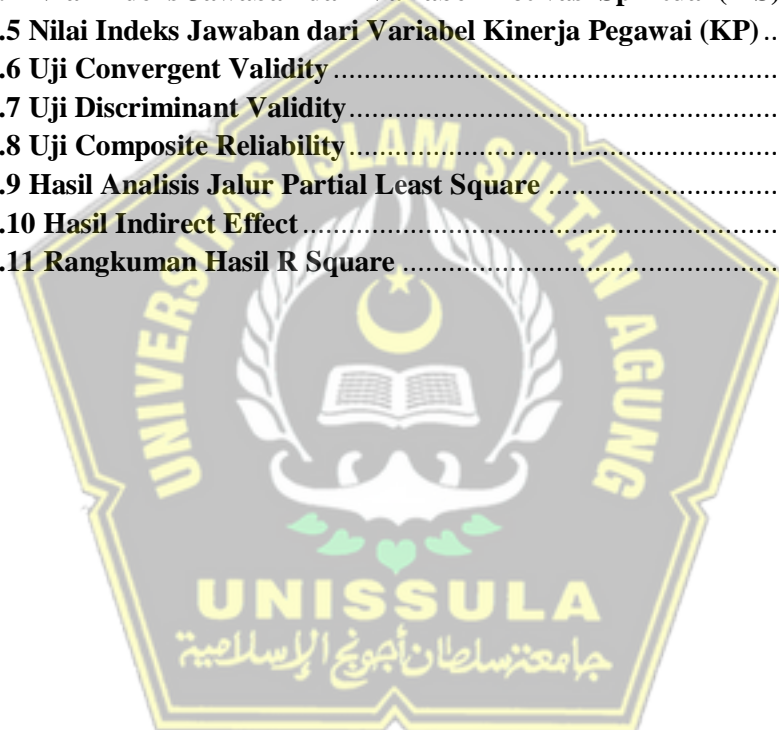
2.1.3	Motivasi Spiritual	18
2.1.4	Kinerja Pegawai.....	20
2.2	Pengembangan Hipotesis	21
2.2.1	Membangun <i>Good Governance</i> terhadap Kinerja Pegawai.....	21
2.2.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	22
2.2.3	Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Pegawai	23
2.2.4	Pengaruh <i>Good Governace</i> terhadap Motivasi Spiritual.....	24
2.2.5	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Spiritual.....	26
2.3	Kerangka Penelitian.....	27
BAB III.....		28
METODOLOGI PENELITIAN		28
3.1	Jenis Penelitian	28
3.2	Populasi dan Sampel.....	28
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	29
3.4	Metode Pengumpulan Data	30
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	31
3.6	Skala Pengukuran Variabel	33
3.7	Metode Pengolahan Data	34
3.7.1	Metode Penyajian Data.....	36
3.7.2	Analisis Statistik Data.....	36
3.7.3	Analisis Outer Model.....	36
3.7.4	Analisis Inner Model	39
3.7.5	Penguji Hipotesis	40
BAB IV		44
4.1	Deskripsi Obyek Penelitian.....	44
4.1.1	Gambaran Umum Responden	44
4.1.2	Analisis Deskriptif Variabel.....	45
4.2	Hasil Penelitian.....	49
4.2.1	Hasil Outer Model (Measurement Model).....	49
4.2.2	Hasil Inner Model.....	52

4.2.3	Indirect Effect.....	54
4.2.4	Pengujian Hipotesis	54
4.2.5	R Square.....	57
4.3	Pembahasan.....	57
4.3.1	Pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Pegawai.....	57
4.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	60
4.3.3	Pengaruh Good Governance terhadap Motivasi Spiritual	62
4.3.4	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Spiritual.....	64
4.3.5	Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Pegawai	65
BAB V	67
5.1	Kesimpulan.....	67
5.2	Implikasi Manajerial	68
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	69
5.4	Agenda Penelitian Mendatang.....	69
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	75



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Bentuk Pelayanan pada Kantor Kecamatan.....	3
Tabel 1.2 Jenis dan Bentuk-Bentuk Pelayanan Pada Kantor Kecamatan	4
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	44
Tabel 4.2 Nilai Indeks Variabel Good Governance (GG)	46
Tabel 4.3 Nilai Indeks Jawaban dari Variabel Disiplin Kerja (DK)	47
Tabel 4.4 Nilai Indeks Jawaban dari Variabel Motivasi Spiritual (MS)	48
Tabel 4.5 Nilai Indeks Jawaban dari Variabel Kinerja Pegawai (KP)	49
Tabel 4.6 Uji Convergent Validity	50
Tabel 4.7 Uji Discriminant Validity	51
Tabel 4.8 Uji Composite Reliability	52
Tabel 4.9 Hasil Analisis Jalur Partial Least Square	52
Tabel 4.10 Hasil Indirect Effect	54
Tabel 4.11 Rangkuman Hasil R Square	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....27



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan pada era digital saat ini menuntut semua orang untuk bekerja cepat bersamaan dengan perkembangan teknologi yang cepat . Sebuah instansi dituntut untuk cakap dalam kinerja baik dalam pelayanan maupun keunggulan bersaingnya. Sumber daya yang dimiliki sebuah instansi harus bekerja secara optimal untuk mencapai kinerja yang optimum. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitug jumlahnya akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitug dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan organisasi. Suatu instansi masyarakat harus menunjukkan kinerja pegawai yang baik. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesional

pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara–negara lain didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendasar untuk dilaksanakan saat ini. Kinerja pegawai mengarah pada efisiensi dan produktivitas proses organisasi secara keseluruhan (Ahmad et al., 2015). Kinerja pegawai mengacu pada aktivitas dan tugas yang dilakukan oleh seseorang pegawai secara efisien dan efektif. Menurut (Yorgancioglu Tarcan et al., 2021) istilah kinerja didefinisikan sebagai jumlah barang atau jasa yang diproduksi dalam waktu tertentu, bila didekati secara organisasi. Hal ini didefinisikan sebagai tingkat efisiensi dan efektivitas individu untuk mencapai tujuan dan tingkat pemenuhan tujuan dan sasaran, bila didekati secara individual.

Fenomena terkait kinerja pegawai dalam suatu instansi menjadi sebuah permasalahan jika tidak ditangani dengan jeli. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Nurtija, 2021) yang menyatakan bahwa kinerja kantor kecamatan yang tidak sesuai dengan harapan masyarakat dapat dilihat sebagai ketidakmampuan pegawai dalam melayani kebutuhan masyarakat dikarenakan kurang ramah dalam pelayanan. Fenomena mengenai kinerja pegawai sering terjadi pada instansi-instansi pemerintah tak terkecuali kantor kelurahan, kantor kecamatan, puskesmas dan instansi lainnya. Fenomena diatas menunjukkan salah satu dari sekian banyaknya permasalahan terkait kinerja pegawai.

Bagi Kantor Kecamatan permasalahan kinerja pegawai menjadi faktor penting karena merupakan pelayanan kepentingan masyarakat. Sebagaimana diketahui bahwa dengan otonomi daerah tersebut pemerintah daerah telah

memperoleh kewenangan pengelolaan daerah bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik. Kabupaten Semarang terbagi menjadi 19 Kecamatan, 27 kelurahan dan 208 desa. Adapun 19 kecamatan tersebut yaitu Getasan, Tengaran, Susukan, Kaliwungu, Suruh, Pabelan, Tuntang, Banyubiru, Jambu, Sumowono, Ambarawa, Bandungan, Bawen, Bringin, Bancak, Pringapus, Bergas, Ungaran Barat, dan Ungaran Timur. Data kependudukan masyarakat Kabupaten Semarang dapat diketahui berdasarkan sumber dari BPS Kabupaten Semarang 2020.

Tabel 1.1 Bentuk Pelayanan pada Kantor Kecamatan

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan
1	Administrasi Kependudukan	<ul style="list-style-type: none"> - Pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP) - Pembuatan KK - Pembuatan Surat Kelahiran - Pembuatan Surat Kematian
2	Surat Pengantar Perizinan	<ul style="list-style-type: none"> - Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB) - Surat Izin Tempat Usaha (Situ)
3	Surat Pengantar Keterangan	<ul style="list-style-type: none"> - Surat Keterangan Tanah (SKT) - Surat Ganti Rugi (SKGR), Jual Beli - Keterangan Hibah Tanah - Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) - Surat Keterangan Pindah
4	Surat-Surat Lainnya	<ul style="list-style-type: none"> - Surat Rekomendasi - Legalisir

Sumber: Data Primer Kantor Kecamatan (2023)

Dari tabel 1.1 dapat terlihat bahwa bentuk-bentuk pelayanan yang diberikan di Kantor Kecamatan antara lain meliputi kepengurusan administrasi kependudukan

antara lain meliputi pembuatan kartu Tanda Penduduk (KTP) baik WNI atau WNA, pembuatan Kartu Keluarga (KK), pembuatan Surat Kelahiran, pembuatan Surat Kematian, dan lain-lain. Tempat mengurus Surat Pengantar Perizinan yaitu Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB), atau Surat Izin Tempat Usaha (SITU), dan surat lain-lain. Sehubungan dengan masalah penelitian ini, berikut penulis mengemukakan beberapa Prosedur Pelayanan di Kantor Kecamatan, yaitu:

Administrasi Kependudukan

Tabel 1.2 Jenis dan Bentuk-Bentuk Pelayanan Pada Kantor Kecamatan

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan
1	Administrasi Kependudukan	- Pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP) - Pembuatan Kartu Keluarga (KK) - Pembuatan Surat Kelahiran - Pembuatan surat kematian
2	Surat Pengantar Perizinan	- Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB) - Surat Izin Tempat Usaha (SITU)
3	Surat Pengantar Keterangan	- Surat Keterangan Tanah (SKT) - Surat Ganti Rugi (SKGR), Jual Beli - Keterangan Hibah Tanah - Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) - Surat Keterangan Pindah
4	Surat-surat lainnya	- Surat Rekomendasi - Legalisir

Sumber: Kantor Kecamatan

Dalam mewujudkan pelaksanaan kinerja pegawai Kantor Kecamatan yang diharapkan masyarakat perlu kiranya ditunjang dengan perangkat yang memiliki

kemampuan disiplin kerja, semangat kerja yang tinggi serta kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Menurut Muchdarsyah Sinungan (1995:95), sebagaimana ia mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari manusianya. Maka dalam Pemerintahan pegawai harus memiliki indikator-indikator, diantaranya yaitu :

1. Kualitas kerja

Ketetapan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilimpahkan.

2. Kuantitas kerja

Dalam penerima output perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja "Extra".

3. Pendidikan

Pendidikan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Pendidikan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Pendidikan sangat erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan pendidikan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

4. Kemampuan

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan

dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Adanya aparat pemerintah yang berkemampuan dan memiliki syarat sebagai Aparatur Negara yang berkualitas baik seperti yang dikatakan diatas, tidak terlepas dari adanya unsur pembinaan pegawai, terutama yang dilakukan oleh atasan langsung, untuk mencapai tujuan organisasi yang menciptakan kinerja yang tinggi dan etos kerja yang baik. Agar tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien maka suatu organisasi harus mempunyai pegawai yang berkemampuan seperti disiplin kerja, semangat kerja dan kesadaran akan tugas dan bertanggungjawab sebagai abdi masyarakat.

Seorang pegawai dapat bekerja dengan efektif apabila adanya loyalitas tinggi dan etos kerja yang baik, sehingga tenaga kerja merasa puas dan nyaman dalam menjalankan tugas, dengan adanya kenyamanan kerja di kantor, kemungkinan tidak ada lagi pegawai yang mengabaikan masyarakat sehingga terciptanya suasana kerja yang baik pula masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai Kantor Kecamatan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam pembangunan untuk menghadapi kehidupan di masa yang akan datang terutama dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu perlu diadakan pengembangan terhadap aspek sumber daya manusia untuk memenangkan persaingan bisnis yang semakin kompetitif saat ini. Untuk memasuki organisasi suatu instansi yang ideal, penerapan kinerja pegawai harus maksimal agar mampu memberikan pelayanan masyarakat yang prima. Berdasarkan permasalahan diatas, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh

berbagai faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah *Good Governance*. Penerapan *Good Governance* diharapkan dapat dengan mudah mencapai tujuannya dan memberikan kesejahteraan kepada semua pihak instansi termasuk di dalamnya pegawai instansi (Ramadhanti & Fitriah, 2022).

Secara umum *Good Governance* diartikan sebagai kualitas hubungan antara pemerintah dan masyarakat yang dilayani dan dilindunginya (Duarmas et al., 2016). Oleh sebab itu disektor publik *Governance* diartikan sebagai suatu proses tata kelola pemerintahan yang baik dengan melibatkan pengambil kebijakan, terhadap berbagai kegiatan perekonomian, sosial politik dan pemanfaatan beragam sumber daya seperti sumber daya alam, keuangan dan manusia bagi kepentingan rakyat yang dilaksanakan dengan menganut asas, keadilan, pemerataan, persamaan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas (*World Conference on Governance*, UNDP, 1999).

Menurut (Watimena, 2020) *Good Governance* merupakan proses lembaga-lembaga pelayanan dalam mengelola sumber daya publik dan menjamin realita hak asasi manusia. *Governance* merupakan serangkaian proses interaksi sosial politik antara pemerintah dengan masyarakat dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan intervensi pemerintah atas kepentingan-kepentingan tersebut (Saputro & Efendi, 2019). *Governance* merupakan mekanisme-mekanisme, proses-proses, dan institusi-institusi melalui warga negara mengartikulasi kepentingan-kepentingan mereka, memediasi perbedaan-perbedaan mereka serta menggunakan hak dan kewajiban legal

mereka. *Governance* merupakan proses lembaga-lembaga pelayanan, mengelola sumber daya publik dan menjamin realita hak asasi manusia. Penerapan *Good Corporate* dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hardjasoemantri, 2003) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien 63% antara *Good Governance* terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Budiono et al., 2016) menyatakan bahwa *Good Governance* memiliki pengaruh sebesar 82% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat et al., 2021) menyatakan bahwa *Good Governance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi.

Selain *Good Governance* adapun pengaruh lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu disiplin kerja. Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Maka dari itu kinerja merupakan hal yang penting bagi sebuah instansi. Maka kinerja akan berjalan efektif apabila didukung oleh motivasi dan disiplin kerja. Peran disiplin kerja dan budaya organisasi tidak akan optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai jika pegawai tidak memiliki komitmen organisasi yang baik.

Disiplin kerja adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh pegawai yang mana sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis dalam sebuah organisasi (Chusminah & Haryati, 2020). Kedisiplinan merupakan suatu kunci

terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat, dimana dengan disiplin kerja yang baik maka akan tumbuhnya kesadaran dalam diri pegawai untuk mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Ada beberapa indikator disiplin yaitu, ketepatan waktu datang ketempat kerja, ketepatan jam pulang kerumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya (Mangkunegara & Octorend, 2015). Disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi (Hamid & Kurniawaty, 2020).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hamid & Kurniawaty, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Hal ini disebabkan karena adanya peningkatan kedisiplinan sesuai dengan tugas. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Ismi, 2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti disiplin kerja tidak akan meningkatkan kinerja

pegawai. Selain *Good Governance* dan disiplin kerja, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi sendiri adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut (Kyal et al., 2022) motivasi dapat meningkatkan efisiensi dalam bekerja karena pegawai lebih bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nurfadlika & Adinata, 2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi spiritual adalah dorongan menahklukkan ilham takwa dan selalu menghadirkan kegiatan amar ma'ruf nahi mungkar sebagai suatu hasil renungan religiusnya (Hasanah, 2013: 23). Motivasi spiritual sebagai akumulasi seluruh pengalaman batiniah yang telah dilaluinya (Hasanah, 2017). Motivasi spiritual menjadi salah satu kebutuhan manusia dan harus dicapai dengan cara Islami melalui garis spiritual yang diyakini benar. Hal yang menjadikan persaingan ketat dalam dunia kerja adalah gencarnya persaingan sumber daya manusia yang ada. Namun dalam kenyataannya banyak pegawai yang kurang termotivasi karena minimnya dorongan motivasi spiritual di lingkungan kerja.

Fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang diantaranya adalah keunikan dalam pengelolaan instansi yang mengusung spiritual company dan spiritual motivasi artinya hal-hal yang dilakukan selalu tidak lupa untuk menyampaikan motivasi spiritual sesuai agama dan kepercayaan masing-masing. Dengan kegiatan ini maka diharapkan akan

terbentuk disiplin kerja karena pegawai selalu terbiasa untuk menghargai waktu dan terbiasa dengan budaya lingkungan kerja yang religious.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, dengan adanya fenomena dan *research gap* yang ada serta melihat pentingnya *Good Governance*, disiplin kerja, motivasi kerja dalam keberhasilan kinerja pegawai, maka peneliti ingin mengkaji lebih lanjut mengenai “Membangun *Good Governance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Spiritual Sebagai Variabel Intervening”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Good Governance* terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi spiritual?
4. Bagaimana pengaruh *Good Governance* terhadap motivasi spiritual?
5. Bagaimana pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh *Good Governance* terhadap kinerja pegawai
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
3. Menganalisis pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja pegawai
4. Menganalisis pengaruh *Good Governance* terhadap motivasi spiritual
5. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi spiritual

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan-tujuan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

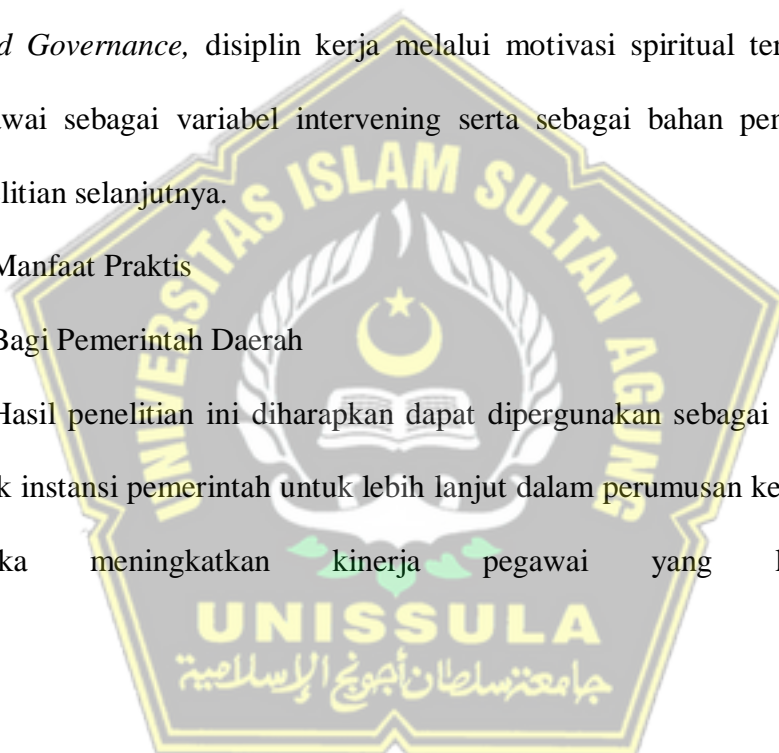
1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen pemasaran terkait dengan *Good Governance*, disiplin kerja melalui motivasi spiritual terhadap kinerja pegawai sebagai variabel intervening serta sebagai bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Bagi Pemerintah Daerah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan bagi pihak instansi pemerintah untuk lebih lanjut dalam perumusan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Good Governance*

Instansi yang baik ialah instansi yang memiliki tujuan untuk mencapai visi dan misi dengan menjalankan tata kelola yang baik yang biasa disebut *Good Governance*. Adanya suatu pengukuran kinerja yang mencakup semua aspek *Good Governance* merupakan pilihan yang tepat untuk memberikan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja (Harma et al., 2020)

Secara umum *Good Governance* diartikan sebagai kualitas hubungan antara pemerintah dan masyarakat yang dilayani dan dilindunginya. Ada beberapa prinsip *Good Governance* menurut UNDP (*United Nation Development Programme*), 1997, yaitu

(1) Partisipasi

Keterlibatan masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

(2) Kepastian Hukum

Setiap tindakan yang dilakukan oleh pemangku kepentingan harus berdasarkan atas hukum yang berlaku.

(3) Transparansi

Trasparan dalam mengakses atau melihat hasil kegiatan dan tindakan pemerintahan yang dikerjakan oleh pemerintah.

sehingga masyarakat dapat menjadi pengawas bagi pemerintah.

(4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab yang harus dimiliki oleh Lembaga negara, pemerintah, korporasi dan masyarakat sipil.

(5) Berorientasi pada Kesepakatan

Setiap keputusan harus diambil melalui proses musyawarah.

(6) Keadilan

Prinsip yang menekankan bahwa kerangka aturan hukum dan perundang-undangan harus memiliki dimensi keadilan.

(7) Efektifitas dan Efisiensi

Pengelolaan berbagai macam hal yang berkaitan dengan keefektifan dalam bekerja

(8) Akuntabilitas

Setiap proses dan hasil pelayanan public harus dapat dipertanggungjawabkan kepada publik

(9) Visi Strategi

Cara pandang yang luas dan berjangka Panjang yang dimiliki oleh pemimpin dan masyarakat dalam menghadapi masa depan.

Prinsip-prinsip itulah yang melekat pada sebuah pemerintahan dalam rangka mencapai apa yang diharapkan sehingga hubungan yang baik dengan masyarakat dapat dirasakan. Salah satu pilihan strategis untuk menerapkan *Good Governance* di Indonesia adalah melalui penyelenggaraan pelayanan publik (Adnyana & Sari Dewi, 2020). Ada beberapa pertimbangan mengapa pelayanan publik menjadi strategis untuk memulai menerapkan *Good Governance*. Pelayanan publik sebagai penggerak utama juga dianggap penting oleh semua aktor dari unsur *Good Governance*.

Menurut Mardiasmo (2018) yang dikutip oleh World Bank mengungkapkan bahwa *Good Governance* adalah suatu pelaksanaan dalam suatu pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien. Penghindaran salah dalam alokasi dan investasi, serta pencegahan korupsi secara politik dan administratif. Menjalankan disiplin anggaran untuk menciptakan legal and political framework bagi tumbuhnya suatu aktivitas-aktivitas dalam dunia usaha (Alamrew et al., 2016).

Adapun pengertian *Good Governance* menurut Rizal Djalil yaitu tata kelola pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih pada suatu organisasi yang dituntut oleh rakyat untuk mendapatkan pelayanan publik yang transparan dan akuntabel sesuai dengan prinsip-prinsipnya serta dapat memberantas korupsi, kolusi, dan nepotisme (Aryanti et al., 2021). Maka penulis menyimpulkan definisi *Good Governance* ialah sebuah manajemen dalam suatu organisasi atau suatu team yang solid dan bertanggungjawab dengan prinsip demokrasi serta tata kelola pemerintah yang baik dalam melaksanakan tugas terhadap public secara

professional, transparan, bertanggung jawab, dan adil sesuai dengan prinsip yang ada (Kurniawati, 2021).

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap pegawai dalam menghormati, menghargai dan taat terhadap tata tertib instansi. Disiplin adalah salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan (Tinovitasari et al., 2017). Seorang pegawai yang masuk tepat pada waktunya, melakukan tugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan, mengikuti setiap aturan dan standar, hasil pekerjaannya akan lebih berkualitas karena pekerjaan yang dilakukan tepat pada sasaran dan tujuan (Wahyuni & Andjarwati, 2022).

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2007). Tujuan utama dari tindakan disiplin ialah untuk memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan instansi. Tujuan disiplin kedua yaitu untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia/pimpinan dengan bawahannya. Tujuan disipliner juga diharapkan dapat membantu pegawai untuk lebih produktif dalam menunjukkan kinerjanya, dengan cara mematuhi seluruh peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen agar dapat menghasilkan suatu output sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan (Simamora, 2004).

Menurut (Wau, Samalua W., 2021) diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur maupun kebijaksanaan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Afandi (2018:12) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: 1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; 2) adanya kepatuhan para pengikut; 3) adanya sanksi bagi pelanggar. Selanjutnya Menurut Siagian dalam Ichsan, dkk (2020) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkahlaku dan perbuatan yang

sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi.

2.1.3 Motivasi Spiritual

Motivasi spiritual atau motivasi ruhiyah merupakan kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT zat yang akan meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya di dunia. Motivasi inilah yang mampu mendorong manusia untuk melakukan perbuatan apa saja, asalkan sesuai dengan syariat yang diberikannya. Dengan motivasi spiritual, seorang supervisor dan juga bawahan akan terpacu untuk berikhtiar terus-menerus disertai dengan tawakal dan pantang berputus harapan hingga akhirnya meraih keberhasilan (target instansi) dengan izin Allah SWT (Damayanti, 2019). Motivasi spiritual atau motivasi ruhiyah merupakan kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT zat yang akan meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya di dunia. Motivasi inilah yang mampu mendorong manusia untuk melakukan perbuatan apa saja, asalkan sesuai dengan syariat yang diberikan-Nya (Damayanti, 2019).

Motivasi spiritual menurut Anshari (2013) memiliki tiga indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi akidah adalah keyakinan hidup yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Jadi, motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut. Motivasi akidah tersebut merupakan sikap intrinsik. Dimensi akidah ini

menunjukkan pada seberapa besar tingkat keyakinan muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatic. Ini dimensi keimanan mencakup iman kepada Allah, para Malaikat, Rasul-Rasul, kitab Allah, surga dan neraka, serta qadha dan qadar. Ibadah merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tatacaranya ditentukan secara rinci dalam Al Qur'an dan Sunnah Rasul.

2. Motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa dan puasa. Ibadah selalu bertitik tolak dari aqidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, Ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat. Muamalat merupakan tata aturan illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dengan benda atau materi.
3. Motivasi Muamalat ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam. Oleh karenanya manusia diharapkan dapat bekerja dan memproduksi sebagai bagian dari muamalat menuju tercapainya rahmatan lil alamin. Disimpulkan bahwa tuntutan kebutuhan spiritual begitu mendesak bagi kemanusiaan universal sehingga dalam persoalan-persoalan yang paling sederhana sekalipun harus diupayakan tetap menuju pada alur spiritualitas. Oleh

karenanya kajian motivasi spiritual sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja yang religius.

2.1.4 Kinerja Pegawai

Mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuann kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Unnisa, 2020). Kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut Murti dan Srimulyani (2013:12) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberikan kontribusi kepada instansi meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja atau sikap kooperatif. Menurut Prawirosentono dalam Tampubolon (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan keberhasilan Instansi dalam menghadapi tantangan globalisasi, maka kinerja pegawai perlu diperhatikan karena SDM merupakan aspek yang harus selalu diperhatikan demi menunjang kemajuan suatu organisasi (Kurniasih et al., 2022).

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun pengertian kinerja menurut (Lahada, 2020) Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun melalui berbagai program dan kegiatan yang dilaksanakan dalam suatu organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, kompetensi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan kinerja. Berdasarkan penjelasan dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh pegawai. Kinerja tinggi pegawai akan membuat instansi lebih cepat dan mudah mencapai tujuannya.

2.2 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah serta kerangka pemikiran, maka dapat disusun hipotesis-hipotesis sebagai berikut:

2.2.1 Membangun *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai

Good Governance secara konseptual *Good Governance* memahami bahwa kata good atau adalah baik dalam pengertian *Good Governance*, yaitu *Good Governance* mengandung dua pengertian: Pertama, nilai-nilai yang mendukung keinginan/niat baik masyarakat, dan nilai-nilai. Hal ini dapat berupa meningkatkan keterampilan masyarakat dalam mencapai tujuan (nasional)

kemandirian, pembangunan, keberlanjutan dan dan keadilan sosial. Kedua, aspek fungsional pemerintahan efektif dan efisien dalam menjalankan fungsinya untuk mencapai tujuan tersebut. (Amalya & Setiawan, 2024) menyatakan bahwa Good Corporate memiliki hasil yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Dumbi et al., 2022) pengaruh Good Governance terhadap kinerja pegawai mendapatkan hasil positif dan signifikan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhanti & Fitriah, 2022) bahwa Good Governance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih et al., 2011) yang meneliti mengenai Good Governance terhadap kinerja pegawai, penelitian tersebut menyatakan bahwa Good Governance dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H1 : *Good Governance* Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja par pegawai, hal ni dibuktikan

bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti, 2019). Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Ismi, 2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan segala tanggung jawab dengan efektif dan efisien sehingga para pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Maizar & Indra Nara Persada, 2023) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis yang akan diuji di penelitian ini adalah :

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi ialah cara untuk mendapatkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif sehingga berhasil mencapai standar yang sudah ditetapkan sehingga berhasil mencapai standart yang sudah ditetapkan mencapai tujuan sudah ditentukan (Hutagalung et al., 2020). Motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Manusia membutuhkan *goal portfolio* tiga dimensi untuk mengukur dirinya sendiri dalam tiga lapisan, yaitu : materi, intelektual dan spiritual. Adapun pengertian dari motivasi spiritual adalah dorongan fitrah manusia untuk memenuhi kebutuhan rohaniah. Motivasi spiritual dapat mempengaruhi kinerja

pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Muafi, 2003) yang menunjukkan bahwa motivasi spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti, 2019) yang menunjukkan bahwa motivasi spiritual memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sutanjar & Saryono, 2019) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Anisya, 2021) menunjukkan hasil bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai hasilnya cukup baik. Hal ini juga dibuktikan dengan penelitian (Riyanto et al., 2021) dan (Paais & Pattiruhu, 2020) serta (Yovina Vanesa et al., 2019) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam kinerja pegawai. Maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H3 : Motivasi Spiritual Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

2.2.4 Pengaruh *Good Governace* terhadap Motivasi Spiritual

Good Governance menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi spiritual pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari et al., 2015) menunjukkan bahwa *Good Governance* memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Situmeang, 2021) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dalam penerapan *Good Governance* terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian Kardiono (2016) menyebutkan bahwa seseorang pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan selalu berusaha untuk menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance*. Dalam melaksanakan pelayanan publik perlu adanya penerapan *Good Governance*. *Good Governance* merupakan istilah yang populer.

Konsep Good Governance muncul dikarenakan kurang efektifnya kinerja aparatur pemerintah yang selama ini dipercaya sebagai penyelenggara urusan publik (Dewi & Sukarno, 2021). Good Governance berasal dari induk bahasa eropa yaitu gubernare dan diadopsi oleh bahasa Inggris menjadi govern dengan makna steern atau atau biasa disebut dengan menyetir atau mengendalikan Nugroho (2003) dalam Rosyada (2016). Jika dikaitkan dengan tata kelola Pemerintahan maka Good Governance adalah suatu gagasan dan nilai yang mengatur pola hubungan antara pemerintah, dunia usaha swasta, dan masyarakat sehingga terjadi penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, demokratis, dan efektif sesuai dengan dasar atau landasan UUD 1945 untuk membentuk suatu masyarakat yang makmur, sejahtera dan mandiri. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Katharina, 2020) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *Good Governance* terhadap Motivasi. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Wulandari et al., 2015) yang menunjukkan adanya pengaruh antara Good Governance dengan Motivasi Kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Widodo, 2020) GCG berpengaruh signifikan terhadap OCB yang dimediasi oleh motivasi kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amalya & Setiawan, 2024) yang menunjukkan bahwa *Good Governance* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H4 : *Good Governance* Memiliki Pengaruh Positif terhadap Motivasi Spiritual

2.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Spiritual

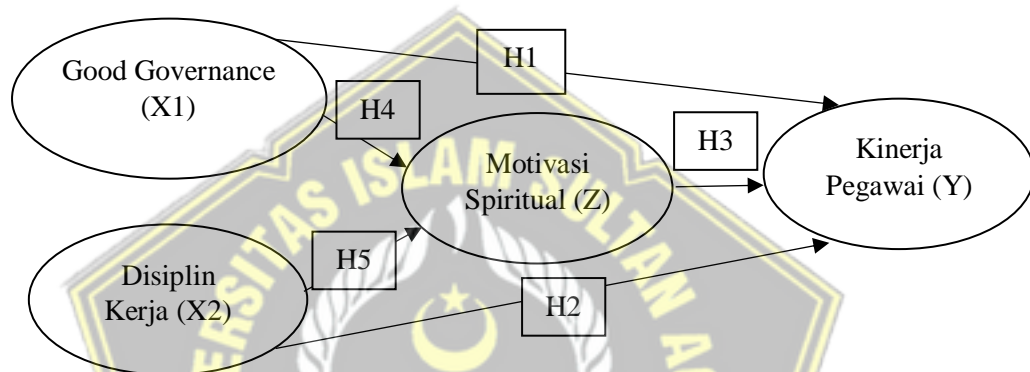
Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja pegawai yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam instansi perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua pegawai baik oleh atasan maupun bawahan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Adaria et al., 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Pristiawati & Santoso, 2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf Lis et al., 2022) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap motivasi. Pelaksanaan faktor kedisiplinan dalam instansi akan membantu pegawai dalam mengarahkan dan membimbing mereka sehingga perilaku pegawai dalam menjalankan kegiatan dapat dikontrol, apakah sudah dijalankan sesuai dengan aturan-aturan yang disepakai yang diharapkan hal tersebut akan menjadikan pegawai menjadi bertanggung jawab serta tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diharapkan hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam instansi. Selain itu adanya bentuk perhatian dari pihak instansi kepada pegawai secara penuh maka akan membuat pegawai semakin percaya dan yakin bekerja di instansi tersebut, di mana hal ini dapat meningkatkan *spiritual motivation* dalam bekerja.

Maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H5 : Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Positif terhadap Motivasi Spiritual

2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori , penelitian terdahulu dan hipotesis maka disusun kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan gambar 2.1 model penelitian ini adalah pengaruh antara *Good Governance* terhadap kinerja pegawai dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh *Good Governance* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi spiritual dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi spiritual.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai arah dan cara melaksanakan penelitian yang mencakup jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber dan jenis data, metode pengumpulan data, variabel dan indikator serta teknis analisis data.

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory yang bersifat asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Good Governance*, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi spiritual sebagai variabel intervening.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2011:80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PNS di kecamatan se-Kabupaten Semarang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 413 PNS kecamatan se-Kabupaten Semarang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling*, dengan teknik Purposive sampling. Purposive sampling

adalah Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, yaitu PNS yang bekerja di Kecamatan se-Kabupaten Semarang. Rumus pengambilan sampel dapat menggunakan rumus menurut Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0.1)^2}$$

$$n = 96.67$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bias ditolerir, $e = 0.1$

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data subyek. Menurut Indriantoro dan Supomo (2012) mengemukakan bahwa data subyek merupakan jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian. Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis. Data mempunyai sifat memberikan gambaran tentang suatu masalah. Dalam penelitian ini sumber data yang diperlukan adalah data primer, yaitu data penelitian yang diperoleh secara

langsung dari sumber aslinya tidak melalui perantara (Indriantoro & Supomo, 2012). Adapun yang termasuk data primer adalah sebagai berikut:

- a. Data primer yaitu data yang dikumpulkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer diperoleh dari jawaban para pegawai kantor kecamatan
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber aslinya. Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu berasal dari buku-buku ilmiah, jurnal, tulisan-tulisan atau artikel yang ada hubungannya dengan masalah-masalah yang diteliti sebagai landasan dan teori.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka agar tercapai tujuan penelitian. Berdasarkan jenis dan sumber data, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung melalui selemba kertas yang berisikan kumpulan pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan indikator pada setiap variabel. Kuesioner tersebut disebarakan kepada para objek dalam penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan beberapa cara berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber aslinya. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang

berhubungan dengan kegiatan penelitian (Umar,2012). Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada masyarakat yang menggunakan pelayanan Kantor Kecamatan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara atau tatap muka secara langsung dengan masyarakat berkaitan dengan permasalahan yang terjadi pada instansi, sehingga memperoleh keakuratan penelitian.

c. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data yang berasal dari buku-buku literatur serta bacaan lain yang mendukung penelitian ini. Adapun studi kepustakaan dalam penelitian ini berupa jurnal yang diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu dan literatur berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa jurnal yaitu diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu guna mendukung penelitian serta literatur berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian. Dalam penelitian ini juga menggunakan data instansi.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan penentuan *construk* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Indrianto dan Supomo, 2012). Definisi operasional

variabel di dasarkan pada satu atau lebih referensi yang di sertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas atau independent yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen adalah *Good Governance* (X1) dan Disiplin Kerja (X2)
- b. Variabel terikat atau dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y)
- c. Variabel intervening yaitu variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel intervening adalah motivasi spiritual (Z)

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	<i>Good Governance</i> (X1)	Sebuah manajemen dalam suatu organisasi yang solid dan bertanggungjawab dengan prinsip demokrasi serta tata kelola pemerintah yang baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transparansi 2. Akuntabilitas 3. Responsibilitas 4. Independensi 5. Kewajaran dan Kesetaraan 6. Partisipasi 7. Efisien 8. Visi Strategi 	1-5 Keterangan : Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 2 : Tidak Setuju (TS) Skor 3 : Netral (N) Skor 4 : Setuju (S) Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
2	Disiplin kerja (X2)	Merupakan sikap pegawai dalam menghormati, menghargai dan taat terhadap tata tertib instansi yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi Kehadiran 3. Ketaatan Pada Standart Kerja 4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 5. Etika Kerja 6. Tujuan dan Kemampuan 7. Ketegasan 	1 – 5 Keterangan : Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 2 : Tidak Setuju (TS) Skor 3 : Netral (N) Skor 4 : Setuju (S) Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

3	Motivasi spiritual (Z)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya	1. Motivasi Akidah 2. Motivasi Ibadah 3. Motivasi Muamalah 4. Iman 5. Praktik Keagamaan 6. Pengetahuan Agama 7. Penghargaan 8. Pengalaman Keagamaan	1 – 5 Keterangan : Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 2 : Tidak Setuju (TS) Skor 3 : Netral (N) Skor 4 : Setuju (S) Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
4	Kinerja pegawai (Y)	Merupakan kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT zat yang akan meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya di dunia	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu Efektivitas 4. Kemandirian 5. Komitmen Kerja 6. Inisiatif 7. Kerjasama	1 – 5 Keterangan : Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 2 : Tidak Setuju (TS) Skor 3 : Netral (N) Skor 4 : Setuju (S) Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Data primer yang diperoleh dari hasil jawaban dari kuesioner kemudian diukur dengan menggunakan metode skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2016:93). Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Masing-masing jawaban diberikan bobot skor pada setiap pernyataan atau pertanyaan dari 1 sampai 5, alternatif jawaban yang tersedia diberikan nilai (skor), sebagai berikut:

No	Pilihan Jawaban Skor	Kode	Bobot Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Cukup Setuju	CS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2018:199)

Variabel yang diukur pada skala Likert diubah menjadi indikator variabel dan digunakan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun elemen elemen instrumen dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan. Pernyataan dan hasil pertanyaan diolah menjadi kesimpulan.

Untuk menentukan gradasi hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif dalam mengelola data mentah yang dikelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan maupun pernyataan tersebut.

3.7 Metode Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan dari hasil kuesioner kemudian akan diolah. Pada penelitian ini untuk memperoleh data yang akurat, tepat dan lebih mudah digunakannya *software* sebagai alat pembantu pengolahandata. Sehingga nantinya dibuat dalam bentuk seperti tabel dan gambar yang bertujuan agar data mudah dibaca serta dimengerti.

Menurut Sugiyono (2018:15) metode penelitian survei adalah kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan metode survei dengan melakukan pengisian kuesioner yang berhubungan dengan setiap variabel kepada para responden hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel dari sampel yang diambil dari populasi tertentu. Pengumpulan data dengan menggunakan teknik kuesioner dilakukan

dengan mengajukan pernyataan atau pertanyaan secara tertulis kepada responden, penyebarannya dilakukan secara langsung dengan memberikan beberapa lembaran kertas yang telah di isi dengan pernyataan atau pertanyaan.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang merupakan teknik analisis statistic yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Analisis jalur *path* merupakan bentuk terapan dari analisis multi regrasi yang membantu memudahkan penguji hipotesis hubungan-hubungan antar variabel yang cukup rumit. Dalam analisis jalur, korelasi antara variabel dihubungkan dengan parameter dari model yang dinyatakan dengan diagram jalur, (Ghozali 2020:73).

Menggunakan program komputer berupa program linier parsial (*Partial Least Square* (PLS)) untuk menguji hipotesis penelitian dalam pengolahan data. Hipotesis dianalisis dengan menggunakan *software Smart PLS 3.0* bertujuan menguji hubungan antar variabel yang dilakukan di komputer. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dapat menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS ialah pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. Tujuan *Partial Least Square* (PLS) untuk membantu suatu penelitian dengan tujuan prediksi, hal ini dilakukan untuk mengurangi apabila terdapat kesalahan dan kesalahan tersebut tidak mengalami tingkat yang besar. Berikut persamaannya

$$Y1 = \beta1X1 + \beta2X2 + e$$

Persamaan (1)

$$Y2 = \beta1X1 + \beta2X2 + Z + e$$

Persamaan (2)

Analisis pada PLS dilakukan dengan 3 tahap diantaranya:

1. Analisis *Outer model*,
2. Analisis *Inner model*,
3. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Penyajian Data

Hasil pengolahan data yang sudah diolah dimana hasilnya, disajikan pada penelitian ini dalam bentuk tabel dan gambar, supaya mudah dibaca dan dipahami, sehingga data yang disajikan oleh peneliti lebih dalam bentuk yang sistematis.

3.7.2 Analisis Statistik Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software PLS (Partial Least Square) dan data diolah dengan menggunakan program Smart PLS 3.0. Model pengukuran PLS terdiri dari model pengukuran (*outer model*), kriteria Goodness of fit (GoF) dan model struktural (*inner model*). Digunakannya PLS dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antara konstruk dengan melihat apakah ada pengaruh atau hubungan antar konstruk tersebut.

3.7.3 Analisis Outer Model

Outer model pada penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid dan reliabel*). Analisis Outer model untuk indikator reflektif dapat diuji melalui beberapa indikator. Menurut Ghazali, (2020:71) jika tabulasi parameter uji validitas dalam PLS-SEM disajikan sebagai berikut ini:

Uji validitas dan Reliabilitas	Parameter	Rule of Thumbs
Validitas Convergent	<i>Loadings Factor</i>	> 0.70 untuk Confirmatory Research
		> 0.60 untuk Exploratory Research
	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	> 0,5 untuk Confirmatory Research maupun Exploratory Research
	<i>Communality</i>	> 0,5 untuk Confirmatory Research maupun Exploratory Research
	<i>Cross Loadings</i>	> 0.70 untuk setiap variabel

Sumber: Buku Smart PLS 3.0 (Ghozali, 2020 : 71)

- a) Convergent Validity, validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah outer loading > 0,7, communality > 0,5 dan Average Variance Extracted (AVE) > 0,5. Hal ini berarti suatu korelasi yang diuji dengan uji validitas konvergen harus memiliki skor dari AVE dan Communality bernilai > 0,5 sampai 0,7, namun loading factor 0,50 – 0,60 masih dapat ditolerir sepanjang model masih dalam tahap pengembangan.
- b) Average Variance Extracted (AVE), untuk mengukur reliabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reliability. Nilai AVE direkomendasikan harus lebih besar dari > 0.50 mempunyai arti bahwa 50% atau lebih variance dari indikator dapat dijelaskan. (Ghozali, 2020:69).

- c) Discriminant validity, validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan cross loading pengukurandengan konstraknya. Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai cross loadings harus lebih dari 0,7. Sedangkan jika dilihat validitas diskriminan, jika akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk dalam suatu model, maka validitas diskriminan dinilai baik (Ghozali, 2020:68-17).
- d) Composite Reliability, nilai composite reliability harus > 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,6-0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory (Ghozali, 2020:70).
- e) Cronbach Alpha jika nilai Cronbach Alpha $> 0,7$ dinyatakan konstruk memiliki reliabel yang baik, namun besaran nilai $> 0,6$ masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat eksploratif. Tujuan menggunakan cronbach alpha agar dapat mengukur kendala indikator dalam kuesioner untuk mendapat hasil lebih cermat (Ghozali, 2020:70- 71).

3.7.4 Analisis Inner Model

Dikenal juga sebagai analisis struktural model, yang dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat. Pada dasarnya uji pada model struktural model dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Menurut Ghazali (2020:73), berpendapat bahwa menilai model dengan PLS diawali dengan melihat R-square pada setiap variabel laten dependen. Bukan hanya untuk melihat R-square atau perubahan R- square, model PLS ini juga dapat melihat Q-square predictive relevance untuk membangun model, yaitu dengan melihat seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model PLS serta estimasi parameter. Evaluasi inner model dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi;

- a. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi pada konstruk endogen menunjukkan untuk nilai R-square, uji koefisien determinasi R^2 bertujuan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau kontribusi penting pengaruh yang diberikan oleh koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Apabila nilai mendekati angka 1 maka independen memberi hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, dan jika semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Menurut Ghazali (2020:75) apabila nilai R-square sebesar 0,67 dikategorikan

kuat, jika 0,33 dikategorikan moderat atau sedang dan 0,19 dikategorikan lemah. Jika semakin besar nilai R² maka semakin baik dalam penelitian.

- b. Pengujian Goodness of Fit (GoF) pengujian ini merupakan salah satu pengujian untuk menguji hipotesis penelitian. Untuk menganalisisnya menggunakan PLS dengan bantuan perangkat lunak Smartpls 3.0. Jadi salah satu syarat untuk memenuhi kriteria uji Goodness Of Fit Model adalah dengan melihat nilai SRMR. Bila nilai SRMR nya kurang dari 0,10 serta dikatakan Perfect Fit jika nilai SRMR < 0,08. Digunakan untuk model dan menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan model prediksi. Dengan kriteria nilai GoF sebesar 0,10 kategori GoF kecil, jika 0,25 kategori GoF moderat atau medium, dan 0,36 kategori GoF besar (Ghozali, 2020:76-81).

3.7.5 Penguji Hipotesis

Adapun langkah – langkah pengujian model empiris penelitian berbasis *Partial Least Square* (PLS) dibantu dengan software Smart PLS adalah sebagai berikut :

- a. Spesialis Model

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari :

1. *Outer model* yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya.
2. *Inner Model* yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten (*structural model*) disebut juga *inner relation*, menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zero means* dan unit varians sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.
3. *Weigh Relation*, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi weight relation.

b. Evaluasi Model

PLS tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka Teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. Model evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non parametrik. Model pengukuran atau outer model dengan indikator refleksif dievaluasi dengan convergent dan discriminant validity dari indikatornya dan composit reliability untuk blok indikator.

Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang tidak dijelaskan yaitu dengan melihat R² untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran Stone Gaiser Q Square test dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t statistik yang didapat lewat prosedur bootstrapping.

1. Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan (Ghozali, 2014:45):

a) Convergent Validity yaitu korelasi antar skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal itu loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.

b) Discriminant Validity yaitu pengukuran indikator refleksif berdasarkan cross loading dengan variabel latennya. Metode lain dengan membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk, dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai discriminant validity yang baik dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai pengukuran lebih besar dari 0,50.

c) Composit Reliability adalah indikator yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengidentifikasi common latent (unobserved). Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut.

d) Interaction Variabel, pengukuran untuk variabel moderator dengan Teknik menstandarkan skor variabel laten yang dimoderasi dan memoderasi, kemudian membuat konstruk interaksi dengan cara mengalihkan nilai standar indikator laten dengan variabel moderator, baru dilakukan iterasi ulang.

2 Inner Model

Diukur menggunakan R-square variabel laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi Q-square predictive relevance untuk model konstruk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance, sebaliknya jika nilai Q-square < 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (distribution free), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan R-square untuk konstruk endogen (dependen), Q-square test untuk relevansi prediktif, t-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Kecamatan se-Kabupaten Semarang. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dan dengan melalui *Google Form* sehingga diperoleh sampel sebanyak 100 responden yaitu total PNS yang bekerja di Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang. Data dianalisis berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang telah kemudian diolah dengan menggunakan *Software Smart PLS*. untuk mengetahui Gambaran tentang para responden tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	38	38%
	Perempuan	62	62%
Usia Responden	20 – 30	28	28%
	31 – 40	53	53%
	41 – 50	19	19%
Tingkat Pendidikan	SMA	12	12%
	D3	32	32%
	S1	42	42%
	S2	14	14%

Sumber: data primer yang diolah 2024

Berdasarkan karakteristik responden seperti dijelaskan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa tanggapan responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar perangkat desa didominasi oleh perempuan sebesar 62% dan laki-laki 38%. Tanggapan responden berdasarkan usia sebagian

besar didominasi pegawai berusia 31 – 40 tahun sebanyak 53%. Responden dari Tingkat Pendidikan menunjukkan bahwa sebanyak 42% memiliki Tingkat Pendidikan S1 adalah pegawai terbanyak pada Kecamatan se-Kabupaten Semarang.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan. Dalam hal ini analisis deskriptif menjelaskan tanggapan para masyarakat terhadap pertanyaan yang diajukan masing-masing variabel *Good Governance*, Disiplin Kerja, Motivasi Spiritual dan Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel, maka dalam penelitian ini dikelompokkan dalam satu katagori skor dengan menggunakan rentang skala dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2012). Angka indeks dapat menyimpulkan derajat persepsi responden akan indikator-indikator dari variabel dalam penelitian. Cara menghitung indeks jawaban dari responden dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

- Skor penilaian terendah berada pada angka 1
- Skor penilaian tertinggi pada angka 5
- Interval = (Nilai Maksimal – Nilai Minimal) / (Jumlah Kelas) = $(5-1)/3 = 1,3$

Dengan demikian intervalnya dijelaskan sebagai berikut:

1. 1,00 – 2,29 = Rendah
2. 2,30 – 3,59 = Sedang
3. 3,60 – 5,00 = Tinggi

4.1.1.1 Statistik Deskriptif Variabel Good Governance

Statistik deskriptif *Good Governance* akan menggambarkan penilaian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang. Tanggapan dari responden mengenai *Good Governance* kinerja pegawai Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang ditunjukkan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	Kriteria
GG.1	Transparansi	0	7	28	47	18	100	3,61	Tinggi
GG.2	Akuntabilitas	0	1	23	49	27	100	4,02	Tinggi
GG.3	Responsibilitas	0	8	24	52	16	100	3,76	Tinggi
GG.4	Independensi	0	1	19	53	27	100	4,01	Tinggi
GG.5	Kewajaran	0	5	19	41	35	100	4,03	Tinggi
GG.6	Partisipasi	0	5	17	43	35	100	4,06	Tinggi
GG.7	Efisiensi	0	7	28	47	18	100	3,61	Tinggi
GG.8	Visi strategi kinerja pegawai dalam	0	1	25	49	25	100	3,98	Tinggi
Rata-rata total indikator								3,98	Tinggi

Tabel 4.2 Nilai Indeks Variabel Good Governance (GG)

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 3.89 yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan responden mengenai *Good Governance* masuk dalam kategori tinggi yang berarti sebagian besar responden merespon positif dan memiliki ikatan kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner. Tingginya tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu instansi untuk lebih fokus memperhatikan indikator *Good Governance* agar lebih baik dari sebelumnya.

4.1.1.2 Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Statistik deskriptif disiplin kerja akan menggambarkan penilaian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang. Tanggapan dari responden mengenai *Good Governance* kinerja pegawai Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang ditunjukkan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Nilai Indeks Jawaban dari Variabel Disiplin Kerja (DK)

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	Kriteria
DK.1	Frekuensi Kehadiran	0	7	28	47	18	100	3,61	Tinggi
DK.2	Tingkat Kewaspadaan	0	1	25	49	25	100	3,98	Tinggi
DK.3	Ketaatan pada Standart	0	8	24	52	16	100	3,76	Tinggi
DK.4	Ketaatan pada Peraturan	0	5	25	42	28	100	3,87	Tinggi
DK.5	Etika Kerja	0	5	19	41	35	100	4,06	Tinggi
DK.6	Tujuan dan Kemampuan	0	2	28	42	28	100	3,96	Tinggi
DK.7	Ketegasan	0	7	28	47	18	100	3,61	Tinggi
Rata-rata total indikator								3,83	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 3.83 yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan responden mengenai disiplin kerja masuk dalam kategori tinggi yang berarti sebagian besar responden merespon positif dan memiliki ikatan kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner mengenai disiplin kerja. Tingginya tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu instansi atau lembaga untuk lebih fokus memperhatikan indikator disiplin kerja agar mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dari sebelumnya

4.1.1.3 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Spiritual

Statistik deskriptif motivasi spiritual akan menggambarkan penilaian kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang. Tanggapan dari

responden mengenai motivasi spiritual PNS Kecamatan di Kabupaten Semarang ditunjukkan pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Nilai Indeks Jawaban dari Variabel Motivasi Spiritual (MS)

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	Kriteria
MS.1	Motivasi Akidah	0	0	4	28	68	100	4,64	Tinggi
MS.2	Motivasi Ibadah	0	1	25	49	25	100	3,98	Tinggi
MS.3	Motivasi Muamalah	0	3	24	52	21	100	3,76	Tinggi
MS.4	Iman	0	2	23	47	28	100	4,01	Tinggi
MS.5	Praktik Keagamaan	0	5	19	41	35	100	4,06	Tinggi
MS.6	Pengetahuan agama	0	2	28	42	28	100	4,06	Tinggi
MS.7	Penghargaan	0	4	28	47	21	100	3,61	Tinggi
MS.8	Pengalaman Keagamaan	0	0	6	53	41	100	4,35	Tinggi
Rata-rata total indikator								4,05	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 4,05 yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan responden mengenai motivasi spiritual masuk dalam kategori tinggi yang berarti sebagian besar responden merespon positif dan memiliki ikatan kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner mengenai motivasi spiritual. Tingginya tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu instansi untuk lebih fokus memperhatikan indikator motivasi spiritual agar mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dari sebelumnya.

4.1.1.4 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Statistik deskriptif kinerja pegawai akan menggambarkan penilaian kinerja pegawai PNS Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang. Tanggapan dari responden mengenai kinerja PNS Kantor Kecamatan ditunjukkan pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Nilai Indeks Jawaban dari Variabel Kinerja Pegawai (KP)

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	Kriteria
KP.1	Kuantitas Kerja	0	7	28	47	18	100	3,61	Tinggi
KP.2	Kualitas Kerja	0	1	25	49	25	100	3,98	Tinggi
KP.3	Ketepatan Waktu Efektivitas	0	8	24	52	16	100	3,76	Tinggi
KP.4	Kemandirian	0	9	23	40	28	100	4,06	Tinggi
KP.5	Komitmen Kerja	0	5	19	41	35	100	4,06	Tinggi
KP.6	Inisiatif	0	2	28	42	28	100	4,06	Tinggi
KP.7	Kerjasama	0	7	28	47	18	100	3,61	Tinggi
Rata-rata total indikator								3,83	Tinggi

Sumber: Data primer diolah 2023

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 3.83 yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan responden mengenai kinerja pegawai masuk dalam kategori tinggi yang berarti sebagian besar responden merespon positif dan memiliki ikatan kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner mengenai kinerja pegawai. Tingginya tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu instansi atau lembaga untuk lebih fokus memperhatikan indikator kinerja pegawai agar mengoptimalkan kinerja pegawai yang ada pada PNS Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)

a. Uji Convergent Validity

Pengujian validitas diterapkan pada semua item pertanyaan di setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas mencakup *convergent validity*, dan *discriminant validity*

Tabel 4.6 Uji Convergent Validity

Indikator	Nilai Outer Loading	T-statistik	Keterangan
<i>Good Goevernance</i>			Valid
GG.1	0.695	13.973	
GG.2	0.789	23.210	
GG.2	0.829	24.737	
GG.4	0.858	28.534	
GG.5	0.793	22.385	
GG.6	0.803	21.621	
GG.7	0.846	26.767	
GG.8	0.678	10.854	
Disiplin Kerja			Valid
DK.1	0.831	25.096	
DK.2	0.711	12.855	
DK.2	0.771	21.742	
DK.4	0.855	31.438	
DK.5	0.571	8.495	
DK.6	0.797	17.167	
DK.7	0.744	16.329	
Motivasi Spiritual			Valid
MS.1	0.718	15.087	
MS.2	0.850	23.312	
MS.3	0.819	20.956	
MS.4	0.793	20.325	
MS.5	0.801	18.981	
MS.6	0.555	6.430	
MS.7	0.645	12.662	
MS.8	0.67	32.345	
Kinerja Pegawai			Valid
KP.1	0.773	17.735	
KP.2	0.684	10.858	
KP.3	0.788	16.678	
KP.4	0.802	20.340	
KP.5	0.874	25.099	
KP.6	0.884	35.642	
KP.7	0.758	20.952	

Sumber: data output PLS 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 4.6 pada masing-masing instrument variabel menunjukkan bahwa semua indikator variabel diketahui valid, karena nilai loading lebih besar dari 0,5, sehingga indikator tersebut memenuhi kelayakan untuk dilakukan penelitian dan dikatakan valid.

b. Discriminant Validity

Tabel 4.7 Uji Discriminant Validity

<i>Variabel</i>	<i>Avarange Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Sign off</i>
Good Governance	0.577	0.5
Disiplin Kerja	0.622	0.5
Motivasi Spiritual	0.642	0.5
Kinerja Pegawai	0.582	0.5

Sumber: hasil olahdata PLS 2023

Berdasarkan hasil uji *discriminant validity* disimpulkan bahwa akar (AVE) konstruk pada masing-masing variabel *Good Governance*, disiplin kerja, motivasi spiritual dan kinerja pegawai menunjukkan nilai AVE telah melebihi ketentuan sebesar 0.5.

c. Composite Reliability

Nilai composite reliability dalam PLS digunakan untuk mengukur konsistensi dari blok indikator dalam model pengukuran reflektif. Nilai composite reliability yang tinggi menunjukkan konsistensi yang tinggi dari blok indikator dalam mengukur konstruk. Untuk melakukan uji reliabilitas pada instrumen pengumpul data melalui menu Algorithm Report dengan melihat nilai Quality Criteria Composite kompetensi profesionalite Reliability \geq dari 0,70. Dengan demikian instrumen yang sedang diujicobakan dapat dinyatakan reliabel, artinya sebagai sebuah alat pengukuran, instrumen tersebut dapat mengukur secara konsisten

Tabel 4.8 Uji Composite Reliability

<i>Variabel</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Sign off</i>	Kesimpulan
Good Governance	0.929	0.7	Reliabel
Disiplin Kerja	0.904	0.7	Reliabel
Motivasi Spiritual	0.916	0.7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.926	0.7	Reliabel

Sumber: hasil olah data PLS 2023

Hasil pengujian nilai *Composite Reliability* menunjukkan bahwa seluruh nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variabel penelitian telah melebihi dari nilai standarisasi sebesar 0,70, sehingga pengujian pada variabel *Good Governance*, disiplin kerja, motivasi spiritual dan kinerja pegawai dapat dipercaya atau diandalkan untuk mengungkapkan data yang sebenarnya dari suatu obyek.

4.2.2 Hasil Inner Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan Teknik *structural equation model* (SEM) dengan menggunakan metode *Partial Least Square* yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel *Good Governance*, disiplin kerja, motivasi spiritual dan kinerja pegawai sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Jalur *Partial Least Square*

<i>Variabel</i>	<i>Original sample estimate</i>	<i>Mean of subsamples</i>	<i>Standart deviation</i>	T-statistic	P Values	Hasil
X1->Y1	0.049	0.054	0.065	0.756	0.450	Tidak signifikan
X2 -> Y1	0.929	0.927	0.061	15.331	0.000	Positif signifikan
X1 -> Z1	0.232	0.236	0.108	2.145	0.032	Positif

						signifikan
X2 -> Z1	0.627	0.628	0.101	6.201	0.000	Positif signifikan
Z1 -> Y1	-0.038	-0.039	0.055	0.696	0.487	Negatif tidak signifikan

Sumber: Data olahan PLS 2023

Hasil analisis jalur antar variabel penelitian dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Good Governance* terhadap variabel kinerja pegawai tidak signifikan, dengan nilai probabilitas sebesar $0,450 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa *Good Governance* tidak memiliki keterkaitan dalam kinerja pegawai atau terdapat pengaruh tidak signifikan antara *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai, sehingga kenaikan *Good Governance* tidak meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi atau organisasi.
2. Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai pengaruh positif signifikan dengan nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Semarang.
3. Pengaruh variabel *Good Governance* terhadap Motivasi Spiritual mempunyai pengaruh positif signifikan dengan nilai probabilitas sebesar $0.032 < 0.05$. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi kualitas *Good Governance* maka dapat meningkatkan motivasi spiritual Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang
4. Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Motivasi Spiritual mempunyai pengaruh positif signifikan dengan nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0,05$.

Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka dapat meningkatkan motivasi spiritual Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang

5. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh tidak signifikan dengan nilai probabilitas $0,487 > 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi spiritual maka tidak berkaitan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang

4.2.3 Indirect Effect

Setelah melakukan uji model pengukuran, dilakukan uji model struktural. Pengujian hipotesis menggunakan dua kriteria untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria yang pertama adalah t-statistics atau nilai kritis, di mana hipotesis diterima apabila hipotesis memiliki nilai kritis (T-Statistics) lebih dari 1.972. kriteria yang kedua adalah P-Value, di mana hipotesis diterima

Tabel 4.10 Hasil Indirect Effect

Hubungan Variabel	T-statistic	P Value	Kesimpulan
Good Governace terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Spiritual	0.556	0.579	Tidak Mendukung
Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi spiritual	0.686	0.493	Tidak Mendukung

Sumber: Data primer yang diolah 2023

4.2.4 Pengujian Hipotesis

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode

bootstrap terhadap sampel. Pengujian hipotesis ini akan dijelaskan ketertarikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, seperti dijelaskan pada hasil berikut:

1) Pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian Good Governance terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai T statistiknya sebesar $0.756 < \text{nilai } t \text{ tabel} = 1,96$ dengan nilai p value sebesar 0.450. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat tidak memiliki pengaruh signifikan antara *Good Governance* terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian tidak mampu menerima hipotesis pertama Good Governance berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian Good Governance terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai T statistiknya sebesar $15.331 > \text{nilai } t \text{ tabel} = 1,96$ dengan nilai p value sebesar 0.000. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis kedua sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

3) Pengaruh Good Governance terhadap motivasi spiritual

Hasil pengujian Good Governance terhadap motivasi spiritual diperoleh nilai T statistiknya sebesar $2.145 > \text{nilai } t \text{ tabel} = 1,96$ dengan nilai p value sebesar 0.032. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh

signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis ketiga sehingga Good Governance memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi spiritual dapat diterima.

4) Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi spiritual

Hasil pengujian Good Governance terhadap motivasi spiritual diperoleh nilai T statistiknya sebesar $6.201 > \text{nilai } t \text{ tabel} = 1,96$ dengan nilai p value sebesar 0.000. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi spiritual. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis keempat sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi spiritual dapat diterima.

5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai T statistiknya sebesar $0.696 < \text{nilai } t \text{ tabel} = 1,96$ dengan nilai p value sebesar 0.487. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian tidak mampu menerima hipotesis kelima sehingga motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima.

4.2.5 R Square

Tabel 4.11 Rangkuman Hasil R Square

No	Keterangan	R Square
1	<i>Good Governance</i> dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0.876
2	<i>Good Governance</i> dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Spiritual	0.668

Sumber: data primer diolah 2023

Nilai R Square *Good Governance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh sebesar 0.876, artinya bahwa besarnya prosentase variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel *Good Governance* dan disiplin kerja sebesar 87,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan untuk variabel *Good Governance* dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Spiritual diperoleh nilai R square 0.668, artinya besarnya prosentase *Good Governance* dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Spiritual mampu dijelaskan sebesar 66,8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara *Good Governance* terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi kualitas *Good Governance* pada sebuah instansi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang. Sehingga tinggi rendahnya *Good Governance* tidak

menjadi penyebab naik atau turunnya kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang.

Hasil yang tidak signifikan dalam penelitian ini bisa disebabkan karena penerapan prinsip good corporate yaitu prinsip transparansi (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), tanggung jawab (*responsibility*), independensi (*independency*) serta kewajaran dan kesetaraan (*fairness*) belum diterapkan secara maksimal. Dapat pula disebabkan karena pelayanan publik yang kurang berkualitas sehingga menyebabkan hasil pengujian Good Governance tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seperti yang dikatakan pada penelitian (Pontolowokan et al., 2017) bahwa efektifitas dan efisiensi dalam Good Governance tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gustianra & Serly, 2019) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Good Governance terhadap kinerja pemerintah dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Good Governance dan Ukuran Legislatif terhadap Kinerja Pemerintah Daerah”. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari et al., 2015) yang menyatakan bahwa Good Governance memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Pentingnya sebuah manajemen memahami mekanisme Good Governance agar kinerja instansi dapat terlaksana dengan lebih efektif dan efisien (Mochamad et al., 2021). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan tidak adanya pengaruh Good Governance terhadap kinerja pegawai maka efektifitas dan efisiensi mekanisme *Good Governance* dalam instansi tersebut belum dijalankan secara

maksimal. Penerapan Good Governance dimaksudkan agar terciptanya keterbukaan informasi, perlakuan keadilan bagi pegawai dalam menjalankan kewajiban dan menerima hak-haknya sebagai pegawai maupun adanya keterlibatan dari seluruh pegawai dalam pengembangan organisasi ataupun instansi menjadi lebih baik lagi.

Kunci utama dalam memahami *Good Governance*, menurut Masyarakat Transparansi Indonesia (MTI) adalah pemahaman atas prinsip-prinsip yang mendasarinya. Bertolak dari prinsip-prinsip ini didapat tolak ukur kinerja pemerintah. Prinsip-prinsip tersebut meliputi:

1. Partisipasi masyarakat
2. Tegaknya supremasi hukum
3. Transparansi
4. Peduli dan stakeholders
5. Berorientasi pada konsensus
6. Kesetaraan
7. Efektifitas dan efisiensi
8. Akuntabilitas
9. Visi strategi Menurut

Dengan adanya hasil penelitian ini maka menunjukkan bahwa partisipasi masyarakat, tegaknya supremasi hukum, transparansi, peduli dan stakeholder, berorientasi pada consensus, kesetaraan, efektifitas dan efisiensi, akuntabilitas serta visi strategi belum dapat mewakili bentuk dari kinerja para Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan tingginya disiplin kerja yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang mampu memberikan perubahan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja pegawai, artinya bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka diperoleh kinerja pegawai yang semakin maksimal pada sebuah lembaga atau instansi. Hasil tersebut diperkuat dengan pernyataan (Wau, Samalua W., 2021) yang mengatakan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur maupun kebijaksanaan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin merupakan tonggak penompang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Chusminah & Haryati, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja baik yang dalam kegiatan sehari-hari akan memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai dalam menjalankan tugas. Jika disiplin baik maka kinerja pegawai baik yang secara langsung mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada suatu organisasi atau instansi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja harus ditingkatkan untuk membantu pengoptimalan dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian ini mendukung hasil temuan yang juga menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang

dilakukan oleh (Chusminah & Haryati, 2020) menunjukkan bahwa disiplin dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 77,1% dalam penelitiannya yang berjudul Disiplin Kerja Kinerja. Disiplin kerja yang baik dalam kegiatan sehari-hari akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas. Jika disiplin kerja baik maka kinerja pegawai baik yang secara langsung mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada suatu instansi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja harus ditingkatkan untuk membantu dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja sebagai fungsi efektif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu instansi itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Maizar & Indra Nara Persada, 2023) mengatakan bahwa disiplin kerja daitikan sebagai sikap menghargai, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis serta dilaksanakan dan tidak luput dari hukuman apabila melanggar peraturan dan wewenang yang diberikan. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat dikatakan penerapan disiplin kerja yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang telah dijalankan secara maksimal dan sesuai prosedur yang ada. Fokus utama dari kedisiplinan adalah diharapkan adanya ketaatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku tersebut dan di samping itu, juga adanya perlakuan yang sesuai jika pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sanksi bagi mereka yang melanggar ketentuan tersebut. Penelitian ini telah dibuktikan melalui tanggapan

responden yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang. Meskipun demikian tetap diperlukan adanya upaya perbaikan dan peningkatan kesadaran secara kontinyu dan berkesinambungan. Dengan adanya upaya tersebut diharapkan akan mampu menciptakan peningkatan disiplin yang dapat meningkatkan penguatan pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang.

4.3.3 Pengaruh Good Governance terhadap Motivasi Spiritual

Hasil penelitian menunjukkan tingginya nilai *Good Governance* dapat meningkatkan motivasi spiritual pegawai dalam bekerja. Motivasi spiritual merupakan salah satu aspek penting dalam kinerja pegawai. Kompetensi dan kemampuan individu pegawai dalam berkerja dengan baik dan dorong oleh ilmu pengetahuan yang cukup baik pula akan berperan sebagai sumber tenaga kerja yang menjadi objek vital dalam pelaksanaan kegiatan instansi. Penerapan *Good Governance* yang sesuai prosedur akan meningkatkan tingkat motivasi spiritual pegawai yang tinggi pula. Hal ini disebabkan karena pegawai yang memiliki motivasi spiritual tinggi akan menerapkan segala prinsip *Good Governance* dengan baik berlandaskan nilai-nilai spiritual dnegan mendalami, emnanamkan dan menyusun dasar-dasar moralitas manusia. Hasil penelitian ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Situmeang, 2021) yang menunjukkan bahwa *Good Governance* memberikan pengaruh secara langsung terhadap motivasi pegawai. Dikatakan bahwa Untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi, sangat dibutuhkan kan suatu

dorongan semangat untuk mencapainya. Dorongan itu adalah motif yang ada dalam diri seseorang yang senantiasa menunjukkan prestasinya. Penerapan good governance di lingkungan kerja merupakan hal yang sangat rumit, oleh karena itu dibutuhkan motivasi prestasi pegawai.

Bintoro Tjokroamidjojo (2007:124) memandang Good Governance sebagai suatu bentuk manajemen pembangunan, yang juga disebut sebagai administrasi pembangunan, yang menempatkan peran pemerintah sentral yang menjadi *Agent of change* dari suatu masyarakat berkembang/developing di dalam Negara berkembang. *Agent of change* karena perubahan yang hendaknya, menjadi *planned change* (perubahan yang berencana), maka disebut juga *Agent of Development*. Diartikan sebagai pendorong proses pembangunan dan perubahan masyarakat bangsa. Pemerintah mendorong melalui kebijakan-kebijakan dan program- program, proyek-proyek peran perencanaan dalam anggaran.

Adanya kesinambungan antara motivasi spiritual pegawai dengan Good Governance diharapkan mampu menjadi sumber daya manusia pada suatu organisasi instansi yang jujur, efektif, dan mampu mengimplementasikan kesadaran motivasi spiritual dalam bekerja. UNDP menganggap bahwa Good Governance dapat diukur dan dibangun dan indikator-indikator yang kompleks dan masing-masing menunjukkan tujuannya. P dalam "Tata Pemerintahan Menunjang Pembangunan Manusia Berkelanjutan". Januari 1997, yang dikutip Buletin Iiiformasi Program Kemitraan untuk Pembaharuan Tata Pemerintahan di Indonesia (Partnership for governance Reform in Indonesia), 2000, disebutkan : Tata pemerintahan adalah penggunaan wewenang ekonomi, politik dan

administrasi guna mengelola urusan-urusan Negara pada semua tingkat. Tata pemerintahan mencakup seluruh mekanisme, proses dan lembaga- lembaga dimana warga dan kelompok-kelompok masyarakat mengutrakan kepentingan mereka. UNDP merekomendasikan beberapa karakteristik Governance, yaitu: legitimasi politik, kerjasama dengan institusi masyarakat sipil, kebebasan berasosiasi dan partisipasi, akuntabilitas birokratis dan keuangan (financial), manajemen sektor publik yang efisien, kebebasan informasi dan ekspresi ,sistem yudisial yang adil dan dapat dipercaya.

4.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Spiritual

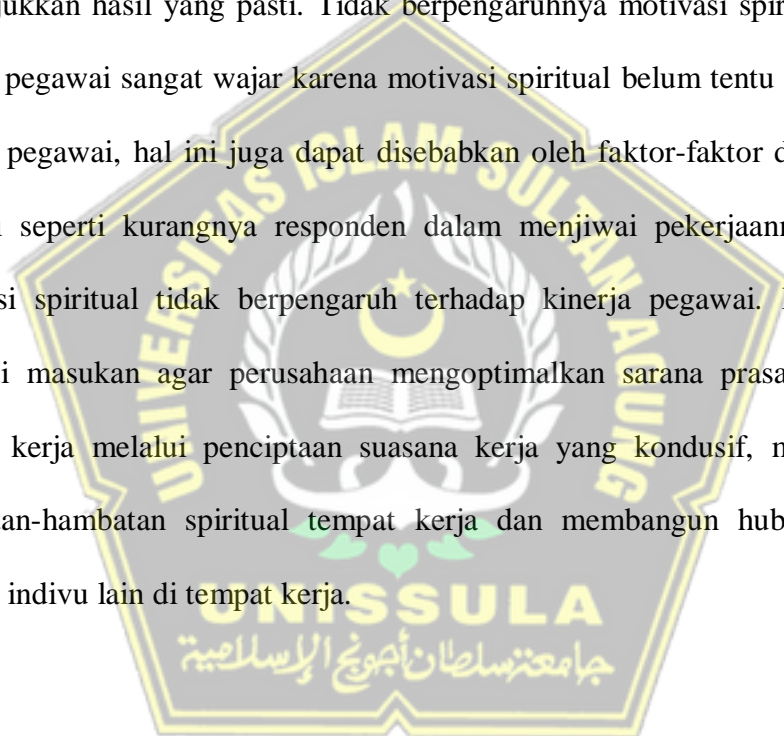
Hasil penelitian menunjukkan tingginya disiplin kerja dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi spiritual pegawai. Artinya bahwa peningkatan atau penurunan nilai disiplin kerja dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi spiritual pegawai. Disiplin kerja merupakan alat atau instrumen untuk bagaimana menertibkan segala bentuk tingkah laku dari pegawai yang tidak sesuai dengan prosedur atau aturan yang telah ditetapkan oleh suatu Organisasi (Sahir et al., 2019). Hal ini dijelaskan dalam (Jufrizen, 2021) yang mengatakan bahwa pegawai yang melaksanakan berbagai disiplin kerja akan memberi mereka kesempatan untuk memperoleh gaji, kesempatan menduduki jabatan, kesempatan mendapatkan promosi, dan kesempatan mengembangkan kompetensi diri sesuai ketentuan yang berlaku di organisasi sehingga hal itu akan lebih memotivasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang juga mengatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi spiritual, Adapun hasil dari

penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017); (Faustyna & Jumani, 2015); (Jufrizen, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Arif et al., 2019) dan (Yusnandar et al., 2020).

4.3.5 Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi spiritual atau motivasi ruhiyah merupakan kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT zat yang akan meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya di dunia. Motivasi inilah yang mampu mendorong manusia untuk melakukan perbuatan apa saja, asalkan sesuai dengan syariat yang diberikan-Nya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya motivasi spiritual tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya tinggi rendahnya tingkat motivasi spiritual pegawai tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryadi & Rahmawati (2019) yang mengatakan bahwa motivasi spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tidak adanya pengaruh antara motivasi spiritual dengan kinerja pegawai dapat disebabkan karena keyakinan akidah, ibadah dan muamalah yang diyakini oleh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang belum terlaksana secara maksimal sehingga mendapatkan hasil yang tidak signifikan. Menurut Heider (2010) kinerja adalah hasil dari interaksi antara motivasi dan kemampuan. Jika penerapan motivasi dapat dilaksanakan dengan maksimal, dapat memungkinkan hasil kinerja pegawai akan meningkat karena memiliki motivasi tinggi dalam menjunjung kebersamaan dan saling menghargai dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, nilai-nilai Islami yang menjadi dasar pembentukan

sistem pelaksanaan kerja seperti kejujuran, keterbukaan, serta tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas juga mampu mendorong terciptanya kinerja yang baik. Namun hasil dari penelitian ini terkait motivasi spiritual tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai juga dapat disebabkan oleh faktor yang tidak terkontrol oleh peneliti, salah satunya dapat disebabkan karena banyaknya responden yang menjawab netral sehingga hasil penelitian tidak menunjukkan hasil yang pasti. Tidak berpengaruhnya motivasi spiritual terhadap kinerja pegawai sangat wajar karena motivasi spiritual belum tentu meningkatkan kinerja pegawai, hal ini juga dapat disebabkan oleh faktor-faktor di luar kendali peneliti seperti kurangnya responden dalam menjiwai pekerjaannya, sehingga motivasi spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat menjadi masukan agar perusahaan mengoptimalkan sarana prasarana spiritual tempat kerja melalui penciptaan suasana kerja yang kondusif, menyingkirkan hambatan-hambatan spiritual tempat kerja dan membangun hubungan positif dengan individu lain di tempat kerja.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Good Governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka semakin tinggi disiplin kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan se-Kabupaten Semarang.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi spiritual. Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi spiritual pegawai.
4. *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi spiritual. Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi penerapan *Good Governance* pada suatu instansi dapat meningkatkan tingginya motivasi spiritual para pegawai dalam suatu instansi atau instansi.
5. Motivasi spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian ini dapat diterapkan oleh instansi Kantor Kecamatan adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah Kabupaten Semarang perlu menerapkan Good Governance dengan memperhatikan prinsip transparansi dan prosedur bekerja yang sistematis agar prinsip Good Governance mampu diterapkan dengan maksimal. Meningkatkan transparansi dan efisiensi dengan membangun jaringan informasi guna mendukung pelayanan publik dengan kualitas memuaskan dapat diakses masyarakat luas.
2. Pemerintah Kabupaten Semarang perlu mengembangkan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan cara meningkatkan frekuensi kehadiran dan ketegasan dengan membuat kebijakan yaitu pimpinan perlu mengevaluasi para pegawai yang tidak produktif dengan kinerja yang rendah, terutama untuk absensi dan dengan pegawai yang sering datang terlambat akan menghambat pekerjaan yang semestinya dikerjakan tepat waktu. Instansi perlu lebih tegas dan tepat sasaran dalam memberikan sanksi guna memperlakukan pegawai yang selalu melanggar peraturan instansi.
3. Pemerintah Kabupaten Semarang perlu mengembangkan motivasi akidah dan penghargaan dengan mengadakan pengajian rutin, pelatihan motivasi spiritual sehingga dapat memberikan kesadaran para pegawai untuk memiliki motivasi tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kebutuhan

akan prestasi sangat diperlukan agar membuat pegawai semangat dan unggul dalam bekerja. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam bekerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah ukuran sampel yang digunakan relatif kecil dan pengambilan sampel hanya dilakukan di satu instansi yaitu kecamatan saja sehingga mungkin menyebabkan hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasi. Kemudian penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yakni *Good Governance*, disiplin kerja, motivasi spiritual sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga peneliti menyarankan untuk dapat ditambahkan faktor-faktor lain diluar faktor yang ada pada penelitian ini yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini *Good Governance* tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai disebabkan oleh faktor-faktor di luar kendali peneliti.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Pada penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, pelatihan, kompetensi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan sebagainya untuk menunjang hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adaria, Mattalatta, M., Munir, A. R., Azis, E., Achmad, M., Djunaidi, F. G., & Selvia. (2021). The effect of work discipline and work ability on employee performance through motivation at the financial agency office. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 53, 3696–3702.
- Adnyana, I. P. A., & Sari Dewi, M. (2020). Good Corporate Governance Enhancing Employee Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 4(3), 400–406. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/26727>
- Ahmad, T., Farrukh, F., & Nazir, S. (2015). Capacity building boost employees performance. *Industrial and Commercial Training*, 47(2), 61–66. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2014-0036>
- Alamrew, Y., Belay, H., Shishigu, A. D., & Marketing, M. I. (2016). *The Effect of Governance on Employees' Job Satisfaction, Intention to Leave and Task Performance (A Case of University of Gondar)*. December, 2. www.theinternationaljournal.org
- Amalya, R., & Setiawan, A. (2024). Pengaruh Good Corporate Governance (GCG), Gaya Kepemimpinan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada UMKM Singkong Keju D-9 Salatiga. *Sanskara Akuntansi Dan Keuangan*, 2(03), 184–193. <https://doi.org/10.58812/sak.v2i03.381>
- Anisya, V. (2021). The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 04(07), 995–1002. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-16>
- Aryanti, M., Sadalia, I., & Author, C. (2021). The Effect of Good Governance on Performance Employees through Intellectual Capital in the Sumatera Utara Regional Police. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 8(2), 209.
- Budiono, A., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

- Pegawai Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro yang Berkedudukan di Semarang. *Journal of Management*, 02(02), 110.
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/594/578>
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171.
<https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Damayanti, I. (2019). *Pengaruh Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 1, 255–272.
- Dewi, I. P., & Sukarno, G. (2021). Motivation as A Mediation of Relationship Between Organizational Culture and Work Environment, Impact on Employee Performance at Bank BJB Surabaya Branch Office. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 4(4), 587–595. <https://doi.org/10.29138/ijeed.v4i4.1468>
- Duarmas, D., Rumapea, P., & Rompas, W. Y. (2016). Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Camat Kormomolin Kabupaten Maluku Tenggara Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(37), 1–9.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/11741>
- Dumbi, R., Arman, A., & Dunggio, S. (2022). Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo. *Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2), 92–102.
<https://doi.org/10.59713/projip.v1i2.271>
- Gustianra, V., & Serly, V. (2019). Pengaruh Good Government Governance Dan Ukuran Legislatif Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3), 1426–1442. <https://doi.org/10.24036/jea.v1i3.152>
- Hamid, H., & Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kinerja. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(1), 58–67.
- Hardjasoemantri. (2003). Pengaruh Good Governance dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah dan Implikasinya Pada Pelayanan Publik (Studi Kasus di Pemerintah Kabupaten Garut). *Akuntansi, Politeknik Negeri Bandung*, 1299–1311.
 file:///C:/Users/ASUS/Downloads/1430-Article Text-2812-1-10-

20190830.pdf

- Harma, A., Ahri, R. A., & Ambas, J. (2020). Pengaruh Penerapan Good Governanceterhadap Kepuasan Kerja danKinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)*, 5, 1–14.
- Hasanah, H. (2017). Membangun Motivasi Spiritual Warga melalui Microguiding (Studi pada Lembaga Dakwah Komunitas Masjid di Banyumanik). *Bimbingan Konseling Islam*, 8(2), 225–242. file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/2741-10567-1-PB.pdf
- Hidayat, T., Putri, A. M., & Murialti, N. (2021). Pengaruh Good Governance, Kompetensi, dan Pengendalian Akuntansi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Kampar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi: Optimalisasi Zakat Dan Wakaf Dalam Membangun Ekonomi Indonesia*, 1, 87–97. <https://ejurnal.umri.ac.id>
- Hutagalung, R. K., Purba, E. N., Silalahi, J. T., & Putri, A. (2020). The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(8), 387–396. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20aug327>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Katharina, N. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Good Corporate Governance Terhadap Motivasi Kerja Pada Universitas Sumatera Utara. *Akuntansi Prima*, 10(1).
- Kurniasih, D., Setyoko, P. I., & Saputra, A. S. (2022). The Influence of Digital Electronic Performance, Competence and Motivation on Government Organization Employees Performance During the Digital Era. *Journal of Industrial Engineering & ...*, 3(5), 86–99. <https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/403%0Ahttps://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/download/403/301>

- Kurniawati, Y. (2021). The Influence of Good Corporate Governance Implementation towards Employee Performance in PT. XYZ, Surabaya. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 4(4), 543–554. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v4i4.1420>
- Kyal, H., Mandal, A., Kujur, F., & Guha, S. (2022). Individual entrepreneurial orientation on MSME's performance: the mediating effect of employee motivation and the moderating effect of government intervention. *IIM Ranchi Journal of Management Studies*, 1(1), 21–37. <https://doi.org/10.1108/irjms-07-2021-0041>
- Lahada, G. (2020). Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Kayamanya Induk Kecamatan Poso Kota Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, September. <http://ojs.unsimar.ac.id/index.php/administratie/article/view/206%0Ahttp://ojs.unsimar.ac.id/index.php/administratie/article/viewFile/206/191>
- Maizar, & Indra Nara Persada. (2023). the Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia. *Management, Economics and Social Sciences. IJAMESC, PT. ZillZell Media Prima*, 1(4), 291–303.
- Mochamad, S., Noermijati, N., Fatchur, R., & Mugiono, M. (2021). Conceptualizing the Role of Organizational Performance in Indonesia. *Journal of Asian Finance*, 8(6), 1151–1160. <https://www.researchgate.net/publication/363133562>
- Muafi, M. (2003). Pengaruh Motivasi Spiritual Pegawai terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (Sier). *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(8), 1–18. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol1.iss8.art1>
- Ningsih, N. A., Indar, & Razak, A. (2011). Analisis Hubungan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Timur. *Pasca Unhas*, 1–11.
- Nurfadllika, S. M., & Adinata, U. W. S. (2023). Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance. *Jurnal Computech & Bisnis*, 17(1), 76–83. <https://doi.org/10.56447/jcb.v17i1.27>

- Nurtija. (2021). *Kinerja Aparat Kantor Camat pada Pelayanan Admininstrasi di Masyarakat Kecamatan Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar* (Vol. 3, Issue 2).
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pontolowokan, A. A., Gosal, R., & Kairupan, J. (2017). Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado. *EKSEKUTIF: Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan Volume*, 2(2), 1–10.
- Pratiwi, A., & Ismi, D. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 2(1), 1–13.
- Pristiawati, V. D., & Santoso, R. A. (2021). The Effect of Compensation on Employee Performance Through Work Discipline as an Intervening Variable at Panahmas Dwitama Distrindo Ltd. Jember. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 1(5). <https://doi.org/10.59141/jrssem.v1i5.44>
- Ramadhanti, A. D., & Fitriah, E. (2022). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Pegawai. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1), 73–77. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.762>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Sahir, muhammad nur, Gesi, B., & Muhran. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 2(1), 1–19. <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0->

84865607390&partnerID=tZOtx3y1%0Ahttp://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=2LIMMD9FVXkC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Principles+of+Digital+Image+Processing+fundamental+techniques&ots=HjrHeuS_

- Saputro, G., & Efendi, D. (2019). Pengaruh pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kecamatan Tambaksari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 53(9), 1–16.
- Situmeang, L. (2021). Analisis Hubungan Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Dalam Penerapan Good Governance. *Scientific African*, 4(June), 146. <https://doi.org/10.1016/j.sciaf.2019.e00146>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management Review*, 3(2), 321–325. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Tinovitasari, F., Yulianti, R., & Malati, F. (2017). Work Discipline Factors Affecting Employees Performance Of Marketing Subdivision of Madika Foundation In Surabaya. *IJEBD (International Journal Of Entrepreneurship And Business Development)*, 1(1), 23. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v1i1.343>
- Unnisa, L. (2020). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Bni Syariah Cabang Fatmawati*. <http://repository.umj.ac.id/id/eprint/4840>
- Wahyuni, S., & Andjarwati, T. (2022). Influence Leadership Transformational, Discipline Work, and Work Stress on Performance Employee on PT. Titans Agency Prudential Life Assurance in Surabaya. *IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(4), 726–734. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v5i4.1901>
- Watimena, M. A. (2020). Implementasi Good Corporate Governance, Good Governance dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 195–

214. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p195-214>
- Wau, Samalua W., F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.
- Widodo, W. (2020). Developing Teacher's OCB Based Responsibility and GCG: Mediating by Work Motivation. *Journal of Xidian University*, 14(8), 8–15. <https://doi.org/10.37896/jxu14.8/039>
- Wulandari, S., Manajemen, M., Slamet, U., & Surakarta, R. (2015). Pengaruh Audit Internal Dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pdam Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Desember*, 9(2), 196–204.
- Yorgancioglu Tarcan, G., Erigüç, G., Kartal, N., Şeyma Koca, G., & Karahan, A. (2021). The effect of mushroom management style and perceived supervisor support on employee performance: 'An application with university hospital employees.' *International Journal of Health Planning and Management*, 36(2), 532–544. <https://doi.org/10.1002/hpm.3102>
- Yovina Vanesa, Y., Matondang, R., Sadalia, I., & Toyib Daulay, M. (2019). The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal of Business Management (AIJBM) ISSN*, 2(5), 37. www.aijbm.com
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). the Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v2i2.191>