

**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL YANG DIMODERASI
PARTISIPASI MASYARAKAT DAN PENGAWASAN PROSES
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
DI KECAMATAN TASIKMADU KABUPATEN
KARANGANYAR JAWA TENGAH**

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Rusdan Arief
NIM. 20402200104

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

TESIS

PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL YANG DIMODERASI PARTISIPASI MASYARAKAT DAN PENGAWASAN PROSES TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI KECAMATAN TASIKMADU KABUPATEN KARANGANYAR JAWA TENGAH

Disusun Oleh :

Rusdan Arief
NIM. 20402200104

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
kehadapan sidang panitia ujian Tesis Program Studi Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Semarang, 26 Agustus 2024



Pembimbing,

Prof. Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D.

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL YANG DIMODERASI
PARTISIPASI MASYARAKAT DAN PENGAWASAN PROSES
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
DI KECAMATAN TASIKMADU KABUPATEN
KARANGANYAR JAWA TENGAH**

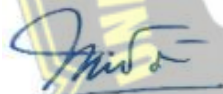
Disusun Oleh :

Rusdan Arief
NIM. 20402200104

Telah dipertahankan di depan Penguji Pada tanggal 26 Agustus 2024

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing



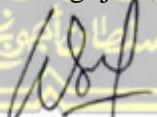
Prof. Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D.

Penguji I,



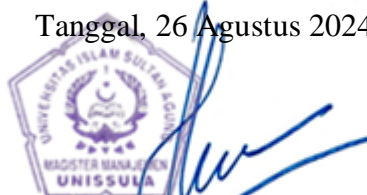
Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., M.M.

Penguji II,



Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, SE., M.Bus.

Tesis ini telah diterima sebagai satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen
Tanggal, 26 Agustus 2024



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

Ketua Program Studi Magister Manajemen

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rusdan Arief

NIM 20402200104

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul “PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL YANG DIMODERASI PARTISIPASI MASYARAKAT DAN PENGAWASAN PROSES TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI KECAMATAN TASIKMADU KABUPATEN KARANGANYAR JAWA TENGAH” dan diuji pada tanggal 26 Agustus 2024. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Saya bersedia menarik tesis yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah-olah tulisan saya sendiri. Serta bersedia bila gelar dan ijazah saya yang diberikan oleh Universitas dibatalkan.

Semarang, 26 Agustus 2024

Dosen Pembimbing,

Yang membuat Pernyataan,



Prof. Nurhayati, SE., M.Si., Ph.D.



Rusdan Arief

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rusdan Arief

NIM 20402200104

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul:

“PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL YANG DIMODERASI PARTISIPASI MASYARAKAT DAN PENGAWASAN PROSES TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI KECAMATAN TASIKMADU KABUPATEN KARANGANYAR JAWA TENGAH”

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

Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. 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, 26 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Rusdan Arief

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh **Kecerdasan Spiritual** terhadap **Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)** Pemerintah Desa dan untuk menganalisis peran moderasi dari **Partisipasi Masyarakat** serta **Pengawasan Proses** dalam hubungan tersebut. Permasalahan utama yang diteliti dalam studi ini adalah: (1) Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja SDM Pemerintah Desa (2) Pengaruh Partisipasi Masyarakat dalam memoderasi hubungan antara Kecerdasan Spiritual dan Kinerja SDM Pemerintah Desa dan (3) Pengawasan Proses memoderasi hubungan antara Kecerdasan Spiritual dan Kinerja SDM Pemerintah Desa.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penelitian ini melibatkan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Validitas diukur dengan mengkorelasikan item-item pengukuran dengan variabel yang diukur, sementara reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal dari instrumen pengukuran. Uji kolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak adanya masalah multikolinearitas yang dapat mempengaruhi keakuratan estimasi koefisien regresi. Selain itu, uji normalitas residual dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan bahwa data residual terdistribusi normal, dan uji heteroskedastisitas menggunakan uji Park dilakukan untuk memeriksa apakah varians residual stabil.

Hasil analisis validitas menunjukkan bahwa item-item pengukuran memiliki korelasi yang signifikan satu sama lain, yang menandakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas konstruk yang baik. Reliabilitas instrumen diukur dengan Cronbach's Alpha yang semuanya di atas 0,92, menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Hasil uji kolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada masalah kolinearitas signifikan, dengan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak saling berkorelasi secara berlebihan. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai p sebesar 0,060, yang menunjukkan bahwa distribusi residual adalah normal dan mendukung asumsi normalitas. Uji heteroskedastisitas tidak menemukan tanda-tanda heteroskedastisitas signifikan, menunjukkan bahwa varians residual adalah stabil di seluruh level variabel independen.

Analisis regresi pertama menunjukkan bahwa **Kecerdasan Spiritual** memiliki pengaruh signifikan terhadap **Kinerja SDM** dengan nilai p sebesar 0,002, mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual, semakin baik kinerja SDM. Sebaliknya, analisis regresi kedua, yang melibatkan **Kecerdasan Spiritual, Partisipasi Masyarakat, Pengawasan Proses**, serta **XM1** dan **XM2**, tidak menunjukkan pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap **Kinerja Sumber Daya Manusia**. Nilai R^2 untuk model ini adalah 0,670, menunjukkan bahwa model ini dapat menjelaskan 67% variasi dalam Kinerja Sumber Daya Manusia. Meskipun model ini memiliki kekuatan prediktif yang

baik, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak semua variabel independen berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa **Kecerdasan Spiritual** adalah faktor kunci yang mempengaruhi **Kinerja SDMPemerintah Desa**, menunjukkan pentingnya pengembangan kecerdasan spiritual dalam meningkatkan kinerja individu dalam konteks Pemerintah Desa. Di sisi lain, variabel moderasi seperti **Partisipasi Masyarakat** dan **Pengawasan Proses** tidak menunjukkan dampak signifikan terhadap hubungan antara Kecerdasan Spiritual dan Kinerja SDMPemerintah Desa. Temuan ini memberikan wawasan penting untuk praktik manajerial dan pengembangan kebijakan di tingkat desa, dengan penekanan pada peningkatan kecerdasan spiritual sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja SDMPemerintah Desa. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menjelajahi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja SDM Pemerintah Desa dan untuk menguji variabel moderasi dengan cara yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: Kecerdasan Spiritual, Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM), Pemerintah Desa, Partisipasi Masyarakat, dan Pengawasan Proses.



ABSTRACT

This study aims to evaluate the impact of **Spiritual Intelligence** on **Human Resource (HR) Performance** in village government and to analyze the moderating role of **Community Participation** and **Process Supervision** in this relationship. The primary research questions addressed in this study are: (1) The effect of Spiritual Intelligence on HR Performance in village government, (2) The impact of Community Participation as a moderator in the relationship between Spiritual Intelligence and HR Performance, and (3) The moderating effect of Process Supervision on the relationship between Spiritual Intelligence and HR Performance.

The research employs a quantitative approach with multiple linear regression analysis to test the proposed hypotheses. The study involves validity and reliability tests to ensure data quality. Validity is assessed by correlating measurement items with the variables they are intended to measure, while reliability is tested using Cronbach's Alpha to evaluate the internal consistency of the measurement instruments. Collinearity tests are conducted to ensure there are no multicollinearity issues affecting the accuracy of regression coefficient estimates. Additionally, normality of residuals is tested using the Kolmogorov-Smirnov test to confirm that residual data are normally distributed, and heteroscedasticity is assessed using the Park test to examine whether residual variance is stable.

Validity analysis results indicate that measurement items are significantly correlated with each other, suggesting that the instruments used in this study possess good construct validity. Reliability of the instruments is confirmed with Cronbach's Alpha values above 0.92, indicating very high internal consistency. Collinearity tests show no significant collinearity issues, with Tolerance and Variance Inflation Factor (VIF) values indicating that the independent variables are not excessively correlated. The Kolmogorov-Smirnov normality test shows a p-value of 0.060, indicating that the residual distribution is normal and supports the assumption of normality. The heteroscedasticity test did not reveal significant heteroscedasticity, suggesting that residual variance is stable across different levels of the independent variables.

The first regression analysis shows that Spiritual Intelligence has a significant impact on HR Performance with a p-value of 0.002, indicating that higher spiritual intelligence is associated with better HR performance. Conversely, the second regression analysis, which includes Spiritual Intelligence, Community Participation, Process Supervision, as well as XM1 and XM2, does not show a significant effect of the independent variables on HR Performance. The R^2 value for this model is 0.670, indicating that the model explains 67% of the variation in HR Performance. Although this model has good predictive power, hypothesis testing results indicate that not all independent variables contribute significantly to HR Performance.

The conclusion of this study is that Spiritual Intelligence is a key factor influencing HR Performance, highlighting the importance of developing spiritual intelligence to enhance individual performance within the context of village government. On the other hand, moderating variables such as Community Participation and Process Supervision do not show significant effects on the relationship between Spiritual Intelligence and HR Performance. These findings provide valuable insights for managerial practices and policy development at the village level, emphasizing the enhancement of spiritual intelligence as a primary strategy to improve HR performance. Further research is needed to explore other factors that may affect HR performance and to examine moderating variables in a more comprehensive manner.

Keywords: Spiritual Intelligence, Human Resource (HR) Performance, Village Government, Community Participation, and Process Supervision.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr.Wb.

Puji syukur kehadiran Allah Yang Maha Kuasa, atas Rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini yang berjudul “PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL YANG DIMODERASI PARTISIPASI MASYARAKAT DAN PENGAWASAN PROSES TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI KECAMATAN TASIKMADU KABUPATEN KARANGANYAR JAWA TENGAH”.

Penulisan Tesis ini digunakan untuk memenuhi syarat kelulusan program Strata-2 (S2) Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Terwujudnya penulisan Tesis ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Nurhayati, SE., M.Si., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam proses menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Prof. Dr. H. Ibnu Khajar, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah selalu mengingatkan dan memotivasi penulis untuk proses menyelesaikan tesis ini.

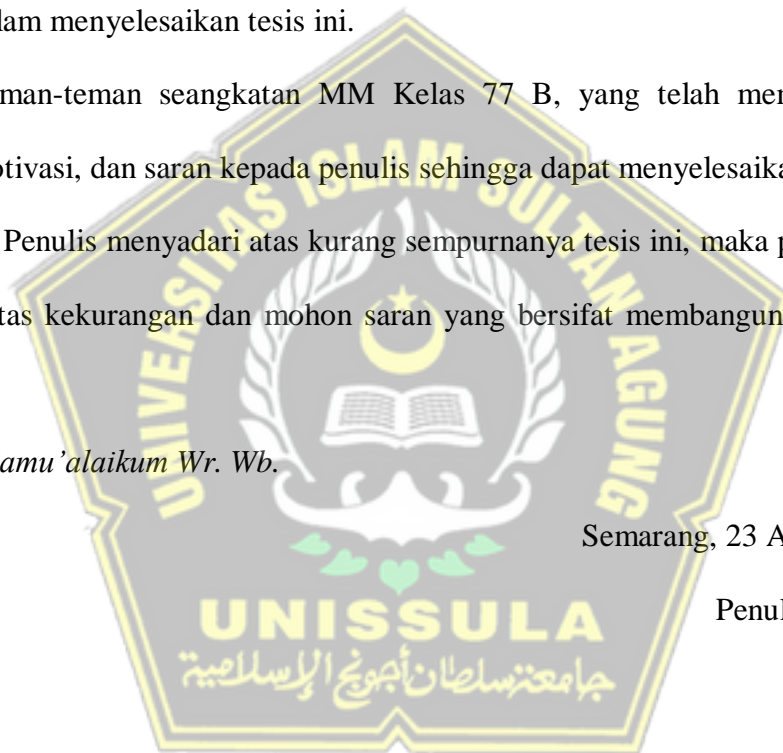
4. Seluruh Dosen, Staf Dosen, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Unissula yang memberikan ilmu dan pengalaman sangat bermanfaat bagi penulis.
5. Istri tercinta Ummu Hani Maryam, yang senantiasa memberikan dukungan moral, spiritual, dan material kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Lima anak (Ilzamha, Mitha, Iqbal, Nafi', dan Ubaid) serta seluruh anggota keluarga yang selalu menyayangi dan memberikan dukungan kepada Penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Teman-teman seangkatan MM Kelas 77 B, yang telah memberikan doa, motivasi, dan saran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari atas kurang sempurnanya tesis ini, maka penulis mohon maaf atas kekurangan dan mohon saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 23 Agustus 2024

Penulis



DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Pembimbing Tesis	ii
Halaman Persetujuan Tesis Ketua Prodi Magister Manajemen	iii
Pernyataan Keaslian Tesis.....	iv
Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah.....	v
Abstrak	vi
Abstract	viii
Kata Pengantar.....	x
Daftar Isi.....	xii
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
Bab I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
Bab II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia	7
2.2. Kecerdasan Spiritual.....	11
2.3. Partisipasi Masyarakat	16
2.4. Pengawasan Proses.....	17
2.5. Model Empirik Penelitian.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1. Jenis Penelitian dan data.....	21
3.2. Variabel dan Indikator.....	22

3.3. Sumber data	23
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	25
3.5. Responden Penelitian	25
3.6. Uji Instrumen	26
Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
4.1. Deskripsi Variabel.....	30
4.1.1. Gambaran Umum Responden.....	31
4.1.2. Hasil Pengujian Instrumen (<i>Pilot Test</i>).....	32
4.1.3. Analisis Deskriptif Variabel.....	34
4.2. Pembahasan.....	43
4.2.1. Analisis Pendahuluan.....	43
4.2.2. Hasil Uji Hipotesis	49
Bab V. PENUTUP	56
5.1. Kesimpulan	56
5.2. Implikasi Manajerial.....	56
5.3. Keterbatasan Penelitian	57
5.4. Agenda Penelitian Mendatang	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	62



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator.....	24
Tabel 4.1. Penyebaran Kuesioner.....	30
Tabel 4.2. Karakteristik Responden	31
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas	33
Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas.....	34
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Jawaban Kinerja SDM.....	36
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Jawaban Kecerdasan Spiritual.....	38
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Jawaban Partisipasi Masyarakat	40
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Jawaban Pengawasan Proses	42



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model empirik penelitian.....	20
Gambar 3.1. Skala ordinal kuesioner	23



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Uji Validitas	63
Lampiran 2. Instrumen Kuesioner Penelitian	69
Lampiran 3. Identitas Responden	70
Lampiran 4. Identitas Responden	71
Lampiran 5. Daftar Kuesioner	72
Lampiran 6. Data Desa Tempat Penelitian.....	75
Lampiran 7. Surat Keterangan Penelitian	84
Lampiran 8. Rekapitulasi Hasil Pengisian Kuesioner	85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menyebabkan dunia tanpa batas, yang dipacu oleh kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi komunikasi, dan informasi. Kondisi tersebut mendorong persaingan pelayanan global semakin kompetitif. Disamping itu, kecenderungan kearah persaingan bebas dalam segala bidang serta berbagai program peningkatan keunggulan bersaing dalam pelayanan masyarakat yang dilakukan organisasi-organisasi juga akan memacu tingkat persaingan yang semakin ketat. Kondisi tersebut menuntut terobosan para pelaku utama pelayanan organisasi untuk secara proaktif mengkonsolidasikan diri. Terobosan tersebut untuk mencapai penguatan keunggulan dalam bersaing, dengan tidak lagi mengandalkan bidang pelayanan konvensional saja, namun juga keunggulan sumber daya manusia dan teknologi informasi yang berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Keunggulan kompetitif pelayanan masyarakat dapat diraih, jika pelaku pelayanan mempunyai kompetensi pelayanan organisasi, yakni terdapat variabel peningkatan **kinerja sumber daya manusia**. Hal tersebut mencakup peningkatan kinerja sumber daya manusia (Arfah Lubis, Eka Nurmala Sari, 2020). Menurut (Dipang, 2013) kinerja sumber daya manusia pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Jadi kinerja sumber daya manusia adalah hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang diberikan kepada dirinya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, studi yang dilakukan oleh Makaduro (2014) mengenai penerapan disiplin dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah kecamatan, menyebutkan bahwa **pengawasan selama proses** (*process control*) adalah suatu hal yang efektif dan merupakan kunci peningkatan kinerja pegawai berupa disiplin pegawai. Sedangkan Pyzdek & Keller (2010) menyebutkan bahwa metodologi Six Sigma yang digunakan dalam mengawasi kuantitas kinerja karyawan terbukti dapat meningkatkan kuantitas kinerja melalui pendekatan statistik dan manajemen kualitas. Dengan pengawasan proses dapat menemukan dan mengoreksi penyimpangan-penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari kegiatan-kegiatan yang direncanakan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, studi penelitian yang melihat tentang manajemen dan pengawasan proses pekerja oleh Holt & Hvid (2014) menjelaskan bahwa pengawasan proses (*process control*) dapat meningkatkan kinerja pekerja. Sedangkan studi yang dilakukan oleh Hannang et al., (2020) mengatakan bahwa penerapan pengawasan proses kerja karyawan akan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pegawai. Dengan pengawasan proses dapat menemukan dan mengoreksi penyimpangan-penyimpanagan penting dalam hasil yang dicapai dari kegiatan-kegiatan yang direncanakan.

Variabel lain yaitu **partisipasi masyarakat**. Dalam konsepsi klasik disebutkan bahwa sistem pemerintahan yang baik ialah yang memungkinkan masyarakatnya untuk terlibat dalam proses pembuatan dan pelaksanaan kebijakan dan memberikan akses bagi mereka untuk mengontrol dan mengontak aparatur

atau pejabat pemerintahan. Sedangkan pada konsepsi pemerintahan yang baru menekankan bahwa sistem pemerintahan yang baik ialah yang memungkinkan warga negaranya untuk melakukan dan mengerjakan sendiri bidang-bidang pelayanan yang dapat dikerjakan langsung olehnya (Setiyono, 2015). Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa. Perangkat Desa adalah unsur staf yang membantu Kepala Desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam Sekretariat Desa, dan unsur pendukung tugas Kepala Desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsure kewilayahan (Peraturan Bupati Karanganyar No 40 Tahun 2018 tentang Badan Permusyawaratan Desa). Badan Permusyawaratan Desa (BPD) adalah lembaga yang melaksanakan fungsi **pemerintahan** yang anggotanya merupakan wakil dari penduduk Desa berdasarkan keterwakilan wilayah dan ditetapkan secara demokratis (Permendes PDTT RI No.16/2019). Artinya bahwa jalannya birokrasi tidak dapat dilepaskan dengan peran serta atau partisipasi dari masyarakatnya. Selain itu beberapa penelitian telah dilakukan yang menunjukkan bahwa **Pemerintah Desa** yang melibatkan partisipasi masyarakat dalam proses kerjanya akan dapat meningkatkan kinerja perangkat desanya (Mufti Rahajeng, 2021; Istikomah, 2019; Rimawan & Aryani, 2019; Resdiana & Puspaningrum, 2020).

Faktor **Kecerdasan spiritual** (*spiritual intelligence*). Kecerdasan spiritual (*spiritual intelligence*) adalah kemampuan **untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan**, melalui langkah-langkah dan pemikiran

yang fitrah, menuju manusia yang seutuhnya memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Tuhan (Tarigan, 2015). **Kecerdasan spiritual** yang didukung oleh **partisipasi masyarakat** dan **pengawasan proses** diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sumber daya manusia Pemerintah Desa di Kecamatan Tasikmadu.

Melalui beberapa teori mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sumber daya manusia Pemerintah Desa di atas **belum terdapat penelitian** yang menyeluruh antara ketiga faktor tersebut yakni kecerdasan spiritual yang didukung oleh partisipasi masyarakat dan pengawasan proses terhadap kinerja sumber daya manusia Pemerintah Desa. Terlebih lagi belum ada penelitian yang mengkhususkan pada sumber daya manusia Pemerintah Desa di Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah.

Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk menyelidiki pengaruh dari **satu variabel bebas** (yakni kecerdasan spiritual) dan **dua variabel moderasi** (yakni partisipasi masyarakat dan pengawasan proses) terhadap kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa (sebagai variabel terikat) di Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena pelayanan organisasi tersebut, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah *"Bagaimana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja SDM yang dimoderasi dengan partisipasi masyarakat dan pengawasan proses"*. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia Pemerintah Desa ?
2. Bagaimana pengaruh partisipasi masyarakat memoderasi hubungan kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia Pemerintah Desa?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan proses memoderasi hubungan kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia Pemerintah Desa?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia Pemerintah Desa.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis partisipasi masyarakat dalam memoderasi hubungan kecerdasan spiritual dengan kinerja sumber daya manusia Pemerintah Desa.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengawasan proses dalam memoderasi hubungan kecerdasan spiritual dengan kinerja sumber daya manusia Pemerintah Desa.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik / Teori

Secara akademik studi ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang berupa model pengembangan peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui partisipasi masyarakat, pengawasan proses, dan kecerdasan spiritual.

2. Manfaat Praktis

Hasil studi ini bagi Pemerintah Desa, dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan khususnya dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui partisipasi masyarakat, pengawasan proses, dan kecerdasan spiritual.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan ilmu manajemen sumber daya manusia, bahwa kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari apa yang telah dilakukan, atau dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Sedangkan menurut Herlina (2020) kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya.

Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Adapun persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Menurut Dipang (2013) kinerja sumber daya manusia pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

Jadi kinerja sumber daya manusia adalah hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Adapun menurut Masitoh et al., (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan definisi - definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa **kinerja sumber daya manusia adalah** hasil yang bersifat kuantitatif dan kualitatif untuk mencapai tujuan suatu lembaga. Hubungan antara kinerja dengan kepuasan menurut Kumala et.al., (2018) mempunyai tingkat signifikansi tinggi. **Kinerja sumber daya manusia** indikasi atau diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, yakni terdiri: (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan, dan (5) perencanaan kerja. Sehingga perlu adanya evaluasi kinerja sumber daya manusia, seperti yang dijelaskan oleh Rudianto et.al., (2022) tujuan utama dari evaluasi kinerja karyawan ini untuk memantau dan memastikan kinerja seorang karyawan yang nantinya dapat menentukan apakah karyawan tersebut dapat bekerja secara optimal atau tidak. Hal ini sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi setiap karyawan. Menurut Armstrong, M., & Taylor, (2019) terdapat **beberapa langkah dalam mengevaluasi pekerja secara efektif.**

Berikut ini cara umum yang dapat digunakan:

- a. Tentukan Kriteria Evaluasi: Tetapkan kriteria yang jelas dan terukur untuk mengevaluasi kinerja pekerja. Kriteria tersebut harus terkait dengan tujuan organisasi, peran pekerja, dan kompetensi yang diharapkan.
- b. Kumpulkan Data Kinerja: Dapatkan informasi dan data yang relevan untuk mengevaluasi kinerja pekerja. Ini dapat meliputi umpan balik dari atasan, rekan kerja, dan pelanggan, serta data kuantitatif seperti hasil kerja, pencapaian target, dan metrik kinerja lainnya. Gunakan Metode Evaluasi yang Beragam: Armstrong merekomendasikan penggunaan berbagai metode evaluasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang kinerja pekerja.
- c. Metode yang dapat digunakan antara lain:
 1. Observasi langsung: Melibatkan pengamatan langsung atasan terhadap kinerja pekerja di tempat kerja.
 2. Penilaian diri: Meminta pekerja untuk mengevaluasi kinerjanya sendiri dengan menggunakan panduan yang disediakan.
 3. Umpan balik 360 derajat: Meminta umpan balik dari atasan, rekan kerja, dan bawahan pekerja, serta pekerja sendiri.
 4. Penilaian berbasis kompetensi: Mengukur kinerja berdasarkan kompetensi yang relevan dengan peran pekerja.
 5. Evaluasi proyek atau tugas: Mengevaluasi kinerja pekerja berdasarkan proyek atau tugas yang telah diselesaikan dengan sukses.

6. Analisis dan Penilaian: Analisis data kinerja yang dikumpulkan dan gunakan kriteria evaluasi yang telah ditetapkan untuk menilai kinerja pekerja. Buat penilaian yang obyektif berdasarkan bukti yang ada.
7. Berikan Umpan Balik Konstruktif: Setelah mengevaluasi kinerja pekerja, berikan umpan balik yang jelas dan konstruktif. Berikan apresiasi untuk kinerja yang baik dan identifikasi area pengembangan untuk peningkatan kinerja di masa depan.
8. Rencanakan Pengembangan dan Rencana Tindak Lanjut: Diskusikan dan rencanakan langkah-langkah pengembangan atau tindakan yang diperlukan untuk membantu pekerja meningkatkan kinerjanya. Buat rencana tindak lanjut yang spesifik dan realistis.
9. Evaluasi secara Berkala: Lakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk memantau perkembangan pekerja dan memberikan umpan balik yang terus-menerus. Hal ini dapat membantu dalam pengambilan keputusan tentang pengembangan karir, promosi, atau perubahan tugas.

Biswas, S., & Varma, (2020) memiliki pendapat mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Pengembangan Kompetensi: Kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pembelajaran, dan pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja individu.
- b. Motivasi: Motivasi adalah faktor kunci dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti insentif finansial, pengakuan, tantangan kerja

yang menarik, dan kepuasan kerja dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

- c. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk budaya organisasi yang positif, kepemimpinan yang efektif, hubungan yang baik antara rekan kerja, dan keadilan dalam sistem penghargaan, dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- d. Keseimbangan Kerja-Hidup: Keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan profesional dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang mendukung keseimbangan, seperti fleksibilitas waktu kerja dan program kesejahteraan karyawan, dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.
- e. Komunikasi dan Umpan Balik: Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta pemberian umpan balik yang konstruktif dan berkelanjutan, dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.
- f. Pengakuan dan Penghargaan: Pengakuan atas kontribusi dan prestasi karyawan, serta pemberian penghargaan yang sesuai, dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka.
- g. Pengelolaan Kinerja: Proses pengelolaan kinerja yang jelas dan terstruktur, termasuk penetapan tujuan yang jelas, umpan balik yang teratur, dan evaluasi kinerja yang adil, dapat membantu meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

2.2. Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual merupakan konsep yang mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali dan mengembangkan dimensi spiritual dalam diri mereka para

pekerja. Ketika membahas pengaruh kecerdasan spiritual terhadap sumber daya manusia secara umum, hal ini dapat memiliki beberapa implikasi seperti yang disebutkan oleh Mahmood et al., (2018) sebagai berikut:

- a. **Keseimbangan dan Kepuasan Hidup:** Kecerdasan spiritual dapat membantu individu mencapai keseimbangan dalam kehidupan mereka, mengenali nilai-nilai inti, dan menemukan makna dan tujuan hidup yang lebih dalam. Hal ini dapat berdampak positif pada kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.
- b. **Resiliensi dan Ketahanan:** Kecerdasan spiritual dapat membantu sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan dan stres dalam lingkungan kerja. Individu yang memiliki kecerdasan spiritual yang kuat cenderung memiliki kepekaan emosional yang lebih tinggi, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, dan kemampuan untuk menemukan kedamaian dan ketenangan dalam situasi sulit.
- c. **Etika dan Nilai-Nilai:** Kecerdasan spiritual berhubungan dengan kesadaran moral dan etika individu. Individu dengan kecerdasan spiritual yang berkembang cenderung lebih sadar akan implikasi etis dalam pengambilan keputusan dan bertindak dengan integritas dalam konteks kerja. Hal ini dapat berkontribusi pada budaya organisasi yang sehat dan mempromosikan tanggung jawab sosial perusahaan.
- d. **Kepemimpinan yang Membawa Dampak:** Individu dengan kecerdasan spiritual yang tinggi mungkin memiliki kemampuan untuk memimpin dengan integritas, empati, dan visi yang luas. Kecerdasan spiritual dapat membantu

pemimpin dalam mengembangkan hubungan yang bermakna dengan tim, memahami kebutuhan dan aspirasi mereka, dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.

- e. **Kolaborasi dan Koneksi:** Kecerdasan spiritual dapat memperkuat kualitas hubungan antar individu dan kolaborasi dalam tim kerja. Individu yang memiliki kecerdasan spiritual yang kuat cenderung memiliki kemampuan untuk mengenali dan menghargai perbedaan individu, membangun hubungan saling percaya, dan menciptakan ikatan yang lebih dalam dengan rekan kerja.

Sementara kecerdasan spiritual tidak selalu menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, memperhatikan dimensi spiritual dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih berarti, memberdayakan karyawan, dan meningkatkan kualitas hidup di tempat kerja.

Kecerdasan spiritual dapat memiliki berbagai pengaruh terhadap karyawan dalam konteks organisasi. Beberapa dampak yang mungkin terjadi adalah sebagai berikut:

- a. **Motivasi dan Kepuasan Kerja** (Suryanto, 2018): Kecerdasan spiritual dapat membantu karyawan menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang merasa terhubung dengan nilai-nilai spiritual dalam pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi.
- b. **Resiliensi dan Kesejahteraan Emosional** (Mukaroh & Nani, 2021): Kecerdasan spiritual dapat memberikan karyawan alat untuk mengatasi stres,

kesulitan, dan perubahan dalam lingkungan kerja. Mereka cenderung memiliki ketahanan emosional yang lebih baik, mampu menemukan kedamaian dalam situasi sulit, dan membangun kesejahteraan emosional yang lebih tinggi.

- c. **Etika dan Tanggung Jawab:** Kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan. Individu yang memiliki kecerdasan spiritual yang berkembang cenderung lebih sadar akan nilai-nilai etis dan memiliki kecenderungan untuk bertindak dengan integritas. Mereka dapat menjunjung tinggi tanggung jawab sosial dan membuat keputusan yang mempertimbangkan dampak jangka panjang.
- d. **Interaksi Tim dan Hubungan Kerja:** Kecerdasan spiritual dapat memperkuat hubungan antar individu di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang kuat cenderung lebih mampu memahami dan menghargai perbedaan individu, membangun hubungan yang lebih bermakna, dan menciptakan ikatan sosial yang lebih kuat dalam tim kerja.
- e. **Kepemimpinan yang Membawa Dampak:** Kecerdasan spiritual dapat membantu karyawan dalam membangun kepemimpinan yang berpengaruh. Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang berkembang cenderung mampu memimpin dengan integritas, kepekaan terhadap kebutuhan dan aspirasi tim, serta visi yang luas. Mereka dapat menjadi pemimpin yang inspiratif dan mampu memotivasi orang lain.

Melibatkan dan memperhatikan dimensi spiritual dalam lingkungan kerja dapat membantu menciptakan budaya kerja yang lebih berarti, memberdayakan

karyawan, dan meningkatkan kepuasan kerja serta kesejahteraan secara keseluruhan. Selain itu, kecerdasan spiritual dapat berkontribusi pada kolaborasi yang lebih baik, etika kerja yang kuat, dan kepemimpinan yang efektif. Kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam berbagai cara. Kecerdasan spiritual (*spiritual intelligence*) adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang fitrah, menuju manusia yang seutuhnya memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Tuhan (Tarigan, 2015). Mukaroh & Nani (2021) mengatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual bersama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut Riesviet al., (2020) mendukung teori tersebut melalui penelitiannya, bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa **kecerdasan piritual adalah** “kemampuan individu dalam mengenali dan mengembangkan dimensi spiritual dalam diri sendiri *untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan*, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang fitrah, menuju manusia seutuhnya yang memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Tuhan Allah Yang Maha Kuasa”. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia Pemerintah Desa. Artinya semakin tinggi kecerdasan spiritual pegawai Pemerintah Desa, maka semakin baik kinerjanya.

2.3. Partisipasi Masyarakat

Dalam perencanaan pembangunan Pemerintah Desa harus melibatkan segenap kemampuan dan kemauan yang dimiliki oleh masyarakat dalam melaksanakan pembangunan atau partisipatif. Oleh karena itu Pemerintah Desa ketika menjalankan proses-proses pemerintahan dalam membangun masyarakat harus menekankan partisipasi masyarakat dengan beragam kepentingan ataupun latar belakang yang berbeda (Samad et al., 2019).

Astuti, (2011) mengungkapkan bahwa partisipasi adalah pelibatan seseorang atau beberapa orang dalam suatu kegiatan. Keterlibatan dapat berupa mental, emosi, dan fisik dalam menggunakan segala kemampuan yang dimilikinya (berinisiatif) dalam segala kegiatan yang dilaksanakan serta mendukung pencapaian tujuan dan tanggungjawab atas segala keterlibatan. Partisipasi merupakan keterlibatan mental dan emosi dari seseorang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk menyokong kepada pencapaian tujuan kelompok tersebut dan ikut bertanggungjawab terhadap kelompoknya.

Partisipasi masyarakat menurut Samad et al., (2019) adalah keikutsertaan masyarakat dalam proses pengidentifikasian masalah dan potensi yang ada di masyarakat, pemilihan, dan pengambilan keputusan tentang alternatif solusi untuk menangani masalah, pelaksanaan upaya mengatasi masalah, dan keterlibatan masyarakat dalam proses mengevaluasi perubahan yang terjadi. Astuti (2011) menegaskan bahwa partisipasi masyarakat telah mengalihkan konsep partisipasi menuju suatu kepedulian dengan berbagai bentuk keikutsertaan warga dalam pembuatan kebijaksanaan dan pengambilan keputusan di berbagai gelanggang

kunci yang mempengaruhi kehidupan warga masyarakat. Partisipasi masyarakat memiliki ciri- ciri bersifat proaktif dan bahkan reaktif (artinya masyarakat ikut menalar baru bertindak), ada kesepakatan yang dilakukan oleh semua yang terlibat, ada tindakan yang mengisi kesepakatan tersebut, ada pembagian kewenangan dan tanggung jawab dalam kedudukan yang setara (Mustanir et al., 2018).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa **partisipasi masyarakat adalah** keikutsertaan masyarakat dalam proses pengidentifikasian masalah dan potensi yang ada di masyarakat, pemilihan/pengambilan keputusan tentang alternatif solusi untuk menangani masalah, pelaksanaan upaya mengatasi masalah, dan keterlibatan masyarakat dalam proses mengevaluasi perubahan yang terjadi. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2: Partisipasi masyarakat dapat memoderasi hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia Pemerintah Desa. Artinya, pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya masyarakat (SDM) Pemerintah Desa akan semakin kuat jika terdapat partisipasi masyarakat yang tinggi.

2.4. Pengawasan Proses

Pengawasan proses adalah proses fokus pada memahami proses dan mekanisme melalui mana suatu program atau intervensi beroperasi. Ini melibatkan pemeriksaan terhadap input, aktivitas, output, dan hasil dari suatu program, serta faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi implementasi dan efektivitasnya.

Evaluasi proses bertujuan untuk memberikan wawasan tentang mekanisme program, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan meningkatkan hasil program (Saunders, 2022).

Pengawasan pengelolaan keuangan desa adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yang ditujukan untuk memastikan Pengelolaan Keuangan Desa berjalan secara transparan, akuntabel, tertib, dan disiplin anggaran, serta partisipatif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Mendagri RI, 2020). Pengawasan pada satu sisi seringkali menimbulkan ancaman terhadap kebebasan dan otonomi pribadi orang. Hal tersebut ditunjukkan pada waktu legalitas atau keabsahan wewenang mendapat sorotan yang tajam dan ketika timbul gerakan yang makin meluas menuntut kebebasan dan otonomi yang lebih besar bagi diri individu, sehingga konsep evaluasi tidak mendapat sambutan yang mengembirakan. Namun pada sisi lain pengawasan sangat perlu dalam suatu lembaga. Mengawasi proses organisasi melibatkan pemantauan dan evaluasi terhadap aktivitas dan kinerja dalam organisasi. Berikut beberapa cara yang dilakukan untuk mengawasi proses organisasi yang dikemukakan oleh Legler, (2023):

1. **Tentukan indikator kinerja:** Tentukan indikator kinerja yang relevan dan terukur yang dapat digunakan untuk mengawasi proses organisasi. Indikator kinerja dapat mencakup hal seperti kinerja keuangan, kinerja operasional, kepuasan pelanggan, efisiensi proses, dan produktivitas.
2. **Tetapkan sasaran dan target:** Tetapkan sasaran dan target yang jelas untuk setiap indikator kinerja yang telah ditentukan. Sasaran dan target harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan waktu tertentu.

3. **Lakukan pemantauan:** Lakukan pemantauan terhadap aktivitas dan kinerja organisasi secara teratur. Pemantauan dapat dilakukan melalui pengumpulan data, observasi langsung, atau melalui sistem informasi dan pelaporan.
4. **Analisis data:** Analisis data yang telah dikumpulkan untuk mengevaluasi kinerja organisasi dan membandingkannya dengan sasaran dan target yang telah ditentukan.
5. **Berikan umpan balik dan tindakan perbaikan:** Berikan umpan balik tentang kinerja organisasi kepada anggota tim dan manajemen. Jika diperlukan, lakukan tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja organisasi.
6. **Evaluasi proses secara periodik:** Evaluasi proses secara periodik untuk mengevaluasi efektivitas dari pemantauan dan evaluasi yang telah dilakukan dan menentukan apakah ada area yang perlu ditingkatkan atau diubah. Dengan melakukan pengawasan proses organisasi yang efektif, organisasi dapat memantau kinerja mereka secara terus-menerus, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan membuat perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi mereka.

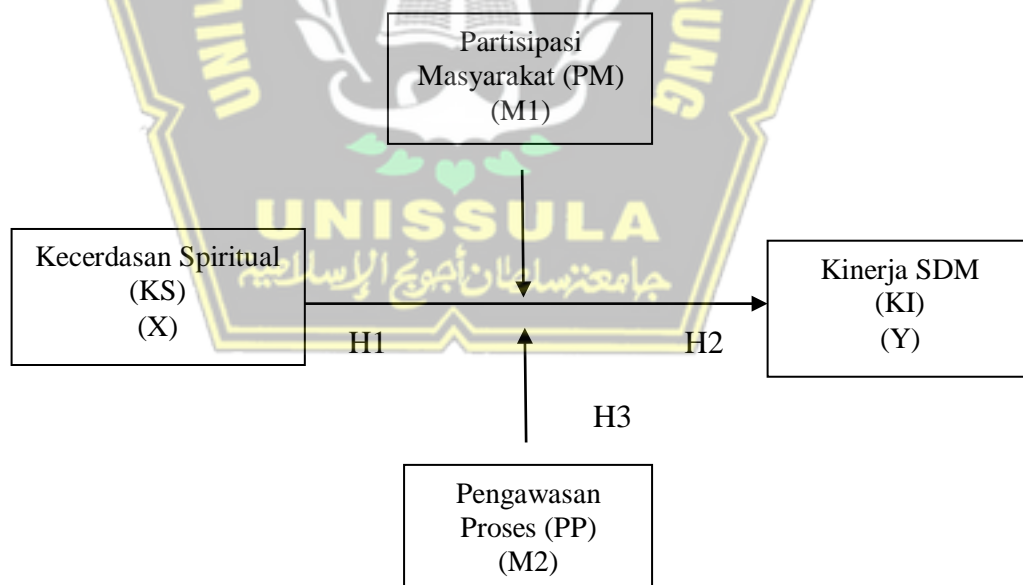
Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pengawasan proses adalah proses fokus pada memahami proses, mekanisme dan intervensi program dana desa yang melibatkan pemeriksaan terhadap input, aktivitas, output, dan hasil dari suatu program, serta faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi implementasi dan efektivitasnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H3: Pengawasan proses dapat memoderasi hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia Pemerintah Desa. Artinya, pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) Pemerintah Desa akan semakin kuat jika terdapat pengawasan proses yang tinggi.

2.5. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka di atas, maka model empirik penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1. Pada gambar berikut ini dapat dijelaskan bahwa kinerja sumber daya manusia Pemerintah Desa dapat dipengaruhi kecerdasan spiritual yang diperkuat oleh partisipasi masyarakat dan pengawasan proses yang tinggi.



Gambar 2.1. Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian dan Data

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan **deskriptif kuantitatif**. Penelitian yang bersifat penjelasan adalah penelitian yang menyoroti pengaruh antar variabel-variabel penentu serta menguji hipotesis yang diajukan, dimana uraiannya mengandung deskripsi, akan tetapi terfokus pada hubungan variabel (Widodo, 2022). Penelitian ini berguna untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual yang dimoderasi oleh partisipasi masyarakat dan pengawasan proses terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) Pemerintah Desa. Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Tasikmadu Karanganyar Provinsi Jawa Tengah.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah **data kuantitatif**. Melalui pengumpulan sumber data primer dan data sekunder. **Data primer** yaitu data atau informasi yang diperoleh atau diterima dari responden di tempat penelitian dilaksanakan. Dalam penelitian ini data primer didapatkan dari pengumpulan data kuesioner atau angket yang diberikan kepada Pemerintah Desa meliputi Kepala Desa dan Perangkat Desa di Kecamatan Tasikmadu. Selain data primer, penelitian ini juga mengumpulkan pula **data sekunder** yaitu data apapun yang diharapkan mampu melengkapi hasil penelitian atau sumber yang diwawancarai semisal Badan Permusyawaratan Desa (BPD), Lembaga Kemasyarakatan Desa (LKD), tokoh masyarakat, dan referensi lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.2. Variabel dan indikator

Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas/variabel independen (X), satu variabel terikat/variabel dependen (Y) dan dua variabel moderasi (M1 dan M2). Variabel bebas pada penelitian ini adalah kecerdasan spiritual, sedangkan variabel moderasi yaitu partisipasi masyarakat dan pengawasan proses.

Partisipasi masyarakat merupakan hak yang dimiliki masyarakat untuk ikut andil pada kinerja Pemerintah Desa dalam pengambilan keputusan hingga evaluasi, agar dapat bermanfaat bagi masyarakat. Variabel **kecerdasan spiritual** (Suharso Putra & Atif, 2013) yang meliputi motivasi kerja diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator, yaitu 1) Kemampuan fleksibel, 2) Kesadaran tinggi, 3) Empati yang kuat, dan 4) Keimanan.

Variabel **partisipasi masyarakat** menurut (Mardikanto & Soebianto, 2015) akan diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator, yaitu 1) Partisipasi dalam pengambilan keputusan, 2) Partisipasi dalam pelaksanaan, 3) Partisipasi dalam pengambilan manfaat, 4) Partisipasi dalam evaluasi. Kecerdasan spiritual ini merupakan intensitas kemampuan manajerial seseorang dalam memecahkan permasalahan atau menspesifikasikan aktivitas yang harus dilakukan oleh sumber daya manusia (SDM) Pemerintah Desa guna mencapai sasaran tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Variabel **pengawasan proses** yaitu melalui evaluasi yang berorientasi pada aktivitas mekanisme kinerja SDM Pemerintah Desa. Pengukuran variabel pengawasan proses menurut (Aji Prasetyo & Sarnawa, 2021; Anggraini, 2019) diukur dengan 4 (empat) indikator, yaitu 1) penggunaan software, 2) penggunaan

komputerisasi, 3) system informasi terintegrasi, dan 4) pengukuran pelaksanaan kegiatan secara utuh.

Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah **kinerja sumber daya manusia (SDM) Pemerintah Desa** untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah dibebankan oleh organisasi pada Pemerintah Desa tersebut. Pengukuran variabel kinerja SDM Pemerintah Desa ini menurut (Widodo, 2022) menggunakan 4(empat) indikator, yaitu 1) mandiri menyusun Anggaran Pendapatan Belanja Desa (APB Desa), 2) transparan dan akuntabel, 3) hasil kerja efektif, efisien, adil, merata, dan 4) tidak ada pungutan liar. Keseluruhan variabel dan indikator dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1.

3.3. Sumber Data

Sumber data pada studi atau penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner oleh responden meliputi variabel partisipasi masyarakat, kecerdasan spiritual, pengawasan proses, dan kinerja sumber daya manusia (SDM) Pemerintah Desa. Pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan **skala ordinal**. Skala ini dirancang untuk melihat seberapa kuat responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan dalam skala 5 (lima) poin, yaitu nilai 1= Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Kurang Setuju (KS), 4 = Setuju (S) dan 5 = Sangat Setuju (SS). Skala ordinal tersebut dapat dilihat pada Gambar 3.1.

<i>Sangat Tidak Setuju (STS)</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju (SS)</i>
----------------------------------	---	---	---	---	---	---------------------------

Gambar 3.1. Skala Ordinal Kuesioner

Tabel 3.1: Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Item	Indikator	Referensi
Kecerdasan Spiritual (X), merupakan kecerdasan dan kemampuan individu untuk mengenali dan mengembangkan dimensi spiritual dalam diri sendiri.	X.1	Kemampuan fleksibel.	(Suharsa Putra & Atif, 2013)
	X.2	Kesadaran tinggi.	
	X.3	Empati yang kuat.	
	X.4	Keimanan.	
Partisipasi Masyarakat (M1), merupakan keikutsertaan/partisipasi masyarakat dalam proses pengidentifikasian masalah dan potensi yang ada di masyarakat, pemilihan/pengambilan keputusan tentang alternatif solusi untuk menangani masalah, pelaksanaan upaya mengatasi masalah, dan keterlibatan masyarakat dalam proses mengevaluasi perubahan yang terjadi.	M1.1	Partisipasi dalam pengambilan keputusan.	(Mardikanto & Soebiakto, 2015)
	M1.2	Partisipasi dalam pelaksanaan.	
	M1.3	Partisipasi dalam pengambilan manfaat.	
	M1.4	Partisipasi dalam evaluasi.	
Pengawasan Proses (M2), merupakan proses fokus pada memahami proses, mekanisme dan intervensi program dana desa yang melibatkan pemeriksaan terhadap input, aktivitas, output, dan hasil dari suatu program, serta faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi implementasi dan efektivitasnya	M2.1	Penggunaan software.	(Aji Prasetyo & Sarnawa, 2021; Anggraini, 2019)
	M2.2	Penggunaan komputerisasi.	
	M2.3	Sistem informasi terintegrasi.	
	M2.4	Pengukuran pelaksanaan secara utuh.	
Kinerja SDM Perangkat Desa (Y), merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.	Y1.1	Mandiri Menyusun APB Desa.	(Widodo, 2022)
	Y1.2	Transparan dan akuntabel.	
	Y1.3	Hasil kerja efektif dan efisien.	
	Y1.4	Tidak ada pungutan liar.	
	Y1.5	Hasil kerja yang adil, dan merata.	

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari pihak lain untuk mendukung data penelitian ini. Data tersebut diperoleh diantaranya dari Badan Permusyawaratan Desa (BPD), Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD), tokoh masyarakat, dan referensi lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4. Metode Pengumpulan Data

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

3.5. Responden

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi merupakan keseluruhan atau himpunan objek dengan dengan ciri yang sama (Widodo, 2022:144). Populasi dalam penelitian ini adalah Pemerintah Desa di Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar dengan total populasi 120 orang Pemerintah Desa.

Adapun metode pengambilan sampel adalah teknik *purposive sampling*. Artinya pengambilan sampel dengan mempertimbangkan karakteristik populasi yaitu: a) Pengalaman bekerja minimal 2 tahun, b) Representasi dari wilayah kerja Pemerintah Desa di Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar JawaTengah. Pada penelitian ini penulis mempersempit populasi dengan menghitung ukuran **sampel sejumlah 58 orang**, menggunakan teknik slovin (Sugiyono, 2011:87).

Rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = jumlah sampel atau responden,

N = jumlah populasi,

e = persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir (10%),

Maka:

$$\begin{aligned} n &= 120/1+120 (0,1)^2 \\ &= 57,417 \\ &= 58 \text{ orang responden (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan slovin tersebut sampel pada penelitian ini dibulatkan menjadi 58 orang responden.

3.6. Uji Instrumen

Pengujian instrumen pada penelitian ini menggunakan konsep uji kualitas data, yang terdiri dari uji validitas isi dan uji reliabilitas instrumen.

1) Uji validitas

Validitas merupakan ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur atau mendapatkan data tersebut valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus korelasi *product moment* dari Pearson (Burhan dkk, 2015), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan

N : Jumlah responden

XY : Jumlah perkalian X dengan Y

X^2 : Jumlah kuadrat dari X

Y^2 : Jumlah kuadrat dari Y

Dengan ketentuan jika r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 5% maka butir instrumen yang diuji dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingginya koefisien alpha (Cronbach). Semakin mendekati 1 koefisien dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban butir-butir pertanyaan semakin dapat dipercaya. Untuk menghitung reliabilitas variabel dilakukan dengan bantuan program *SPSS 10.0 for Windows*.

Adapun rumus uji reliabilitas *Alpha cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r : Koefisien reliabilitas yang dicari.

k : Jumlah butir pertanyaan (soal)

$\sum \sigma_i^2$: Jumlah varians butir-butir pertanyaan (soal)

σ^2 : Varians skortes

Dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% maka instrument penelitian yang diuji dinyatakan reliabel.

3) Uji analisis data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan software *SPSS statistic* 23. Software ini dipilih karena sesuai dengan kebutuhan dan kemudahan dalam pengoperasiannya. Analisis data dimulai dengan statistik deskriptif, uji normalitas data, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan *moderate regression analysis* (MRA). Sehingga secara rinci analisis data melalui tahapan berikut:

- 1) Uji Statistik Deskriptif meliputi analisa modus, mean, dan median.
- 2) Uji Normalitas, Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah sampel data yang digunakan berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak (Hardi, 2017). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov - Smirnov*. Adapun rumus uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu sebagai berikut:

$$D = \text{maksimum} [S_{n_1}(X) - S_{n_2}(X)]$$

Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, namun apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

4) Pengujian hipotesis

Metode analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah **metode analisis regresi moderat** untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia Pemerintah Desa dengan partisipasi masyarakat dan pengawasan proses sebagai variabel

moderasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi moderat (*moderation regression analysis*) bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel (independen dan dependen) dipengaruhi oleh variabel ketiga yang disebut moderator. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi moderasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pemoderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variable dependen. Persamaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + e \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_1 M_1 + \beta_1 X * M_1 + e \dots\dots\dots (2)$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_1 M_2 + \beta_1 X * M_2 + e \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan :

Y = nilai variabel terikat

X = nilai variabel bebas

β_1 = nilai koefisien regresi

M1 = nilai variabel moderasi 1

M2 = nilai variabel moderasi 2

e = error term

Perhitungan uji hipotesis dengan analisis regresi moderat ini akan dibantu menggunakan software analisis *SPSS statistic 23*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Variabel

Penelitian ini menggunakan populasi sumber daya manusia (SDM) pemerintah desa yang berada di wilayah Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung yaitu mendatangi kantor desa di wilayah Kecamatan Tasikmadu yang menjadi sampel penelitian dalam populasi tersebut, yakni Desa papahan, Ngijo, Pendeyan, Buran, dan Karangmojo. Kuesioner yang disebar kepada responden berbentuk kuesioner manual untuk dikerjakan dalam kurun waktu maksimal selama dua hari. Setelah dua hari, pihak peneliti akan mengambil kuesioner tersebut ke kantor desa yang bersangkutan.

Tabel 4.1
Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	58
Kuesioner yang kembali	58
Kuesioner tidak lengkap	0
Jumlah responden	58

Sumber: Data primer, 2024

Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 120 responden pemerintah desa Kecamatan Tasikmadu. Kuesioner yang disebar ke sejumlah 58 sampel responden yang mewakili populasi, yang kembali sebanyak 58 kuesioner dan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 0. Sehingga kuesioner yang diolah dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 responden.

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Pemahaman tentang karakteristik demografis dan profesional dari individu dalam sebuah organisasi penting untuk merancang kebijakan yang efektif dan mengoptimalkan kinerja. Dalam studi ini, kami menganalisis data yang mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan jabatan dari responden. Tujuan utama analisis ini adalah untuk menggali profil demografis dan struktural yang mendominasi di lingkungan kerja yang diteliti, serta untuk memahami hubungan antara faktor-faktor tersebut. Data ini akan memberikan wawasan mendalam tentang komposisi sumber daya manusia, yang pada akhirnya dapat memandu pengambilan keputusan strategis dan peningkatan efisiensi organisasi.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	45	78
		Perempuan	13	22
2	Usia	< 25 tahun	1	1,8
		25 – 35 Tahun	13	22,4
		36 – 45 Tahun	10	17,2
		46 – 55 Tahun	24	41,4
		> 55 Tahun	10	17,2
3	Pendidikan terakhir	SLP	2	3,4
		SLA	30	51,7
		Diploma (D1 / D2 / D3)	6	10,3
		Sarjana (S1)	19	32,8
		Sarjana (S2 / S3)	1	1,8
4	Masa Kerja	< 3 Tahun	0	0
		3 - 13 Tahun	34	58,6
		14 - 24 Tahun	17	29,3
		> 24 Tahun	7	12,1
5	Jabatan	Kepala Desa	3	5,1
		Sekretaris Desa	4	6,9
		Kepala Dusun	24	41,4
		Kasi	13	22,4
		Kaur	13	22,4
		Staf Pemerintah Desa	1	1,8

Sumber: Data primer, 2024

Memperhatikan gambaran karakteristik responden sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden berdasarkan jenis kelamin sebagian besar SDM pemerintah desa didominasi oleh kaum laki-laki sebesar 78 %, bila dibandingkan SDM pemerintah desa perempuan sebesar 22 %. Hal ini menunjukkan bahwa SDM pemerintah desa yang menjadi objek penelitian ini didominasi oleh laki-laki. Tanggapan berdasarkan usia responden terlihat tersebar merata pada rentang usia responden yang didominasi terbanyak antara usia 46 – 55 Tahun yakni 41,4 %. Berdasarkan pendidikan terakhir responden yang didominasi terbanyak berpendidikan SLTA yakni 51,7 % dan hanya 3,4 % yang hanya lulusan SLP. Dilihat dari segi masa kerja responden pemerintah Desa rata-rata di atas 3 tahun mencapai 58,6 %, sedangkan yang masa kerjanya dibawah 3 tahun kosong tidak ada. Terakhir dari segi status jabatan SDM pemerintah desa paling banyak didominasi jabatan kepala dusun yakni 41,4 %.

4.1.2 Hasil Pengujian Instrumen (*Pilot Test*)

4.1.2.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2006:45). Teknik yang digunakan yaitu *Pearson's Correlation Product Moment*, dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing pernyataan dengan skor pernyataan tersebut. Instrumen dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Responden yang digunakan dalam pengujian validitas instrumen ini sebanyak 25 orang.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sign	Keterangan
1.	Kecerdasan Spiritual	X.1	0,415	0,2586	0,001	Valid
		X.2	0,661		0,000	Valid
		X.3	0,768		0,000	Valid
		X.4	0,752		0,000	Valid
2.	Partisipasi Masyarakat	M1.1	0,713	0,2586	0,000	Valid
		M1.2	0,697		0,000	Valid
		M1.3	0,439		0,001	Valid
		M1.4	0,714		0,000	Valid
3.	Pengawasan Proses	M2.1	0,680	0,2586	0,000	Valid
		M2.2	0,809		0,000	Valid
		M2.3	0,515		0,000	Valid
		M2.4	0,405		0,000	Valid
4.	Kinerja SDM	Y.1	0,440	0,2586	0,000	Valid
		Y.2.	0,533		0,000	Valid
		Y.3	0,433		0,001	Valid
		Y.4	0,584		0,000	Valid
		Y.5	0,364		0,005	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel, berdasarkan uji signifikan 0,05. Artinya bahwa pernyataan tersebut adalah valid, dan responden bisa mengerti serta memahami terhadap pernyataan yang peneliti sampaikan. Sehingga instrumen tersebut dapat dipergunakan untuk uji selanjutnya.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* dari masing-masing variable. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Ghazali, 2006:42). Pada penelitian ini uji reliabilitas instrumen mengacu pada 25 responden.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Interpretasi
Kecerdasan Spiritual	0,795	Reliabel
Partisipasi Masyarakat	0,784	Reliabel
Pengawasan Proses	0,922	Reliabel
Kinerja SDM	0,844	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.4 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* variabel Kecerdasan Spiritual sebesar 0,795, Partisipasi Masyarakat sebesar 0,784, Pengawasan Proses sebesar 0,922, dan Kinerja SDM sebesar 0,844. Hal ini berarti semua nilai *Cronbach Alpha* variabel yang digunakan $> 0,60$, yang berarti bahwa konstruk pernyataan variabel yang digunakan dalam pengukuran adalah reliabel dan dapat dilanjutkan proses selanjutnya.

4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif menggambarkan variabel yang sedang diteliti, berupa distribusi frekuensi serta rata-rata (means). Distribusi frekuensi menggambarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator pertanyaan variabel yang diteliti (Widodo, 2022). Dalam hal ini analisis deskriptif menjelaskan tanggapan pemerintah desa terhadap pernyataan yang diajukan masing-masing variabel *kinerja sumber daya manusia kecerdasan spiritual, partisipasi masyarakat, dan pengawasan proses*.

Persepsi responden mengenai variabel yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan kriteria rentang sebesar 1,67. Oleh karena itu interpretasi nilai adalah sebagai berikut (Widodo, 2022):

0,00 – 1,67 = Rendah

1,68 – 3,34 = Sedang

3,35 – 5,00 = Tinggi

Pendidikan merupakan faktor kunci yang memengaruhi kompetensi dan kinerja individu dalam lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, variabel pendidikan terakhir responden dianalisis untuk memahami distribusi tingkat pendidikan dan implikasinya terhadap kemampuan serta peran mereka di organisasi. Dengan memetakan tingkat pendidikan dari Sekolah Lanjutan Pertama (SLP) hingga pascasarjana (S2/S3), penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola pendidikan yang mendominasi, serta mengevaluasi bagaimana latar belakang pendidikan memengaruhi peran dan tanggung jawab dalam struktur organisasi. Analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang hubungan antara pendidikan dan efisiensi kerja, serta membantu dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif. Dua responden (3,4%) memiliki pendidikan ini, menunjukkan tingkat pendidikan yang relatif rendah. Sebagian besar responden (51,7%) memiliki latar belakang SMA, yang menunjukkan bahwa pendidikan menengah adalah yang paling umum di kelompok ini. Enam (6) responden (10,3%) menunjukkan adanya beberapa individu dengan pendidikan vokasi. Sembilan belas (19) responden (32,8%)

memiliki gelar sarjana, menunjukkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi tetapi tidak dominan. Satu (1) responden (1,8%) menunjukkan tingkat pendidikan yang sangat tinggi, yang menunjukkan kehadiran pendidikan lanjutan yang langka.

4.1.3.1. Analisis Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia

Analisis deskriptif terhadap variabel ini digambarkan dari distribusi frekuensi dan rata-rata jawaban responden terhadap indikator (pernyataan) variabel *kinerja sumber daya manusia* selanjutnya disimpulkan berdasarkan frekuensi dan rata-rata jawaban.

Hasil perhitungan distribusi frekuensi dapat dilihat dari Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Jawaban **Kinerja Sumber Daya Manusia**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Rerata	Ket
		F	F	F	F	F		
1	Saya sebagai aparatur desa berkontribusi menyusun APB Desa secara mandiri tanpa tenaga pendamping.	15	38	4	1	0	4,155	Tinggi
2	Saya aparatur desa berhasil menjadikan desa kami sebagai pemegang amanah dana desa yaitu mampu membuat perencanaan dengan melaporkan segala aktivitas dari kegiatan dibuktikan dengan adanya transparansi dan akuntabel.	30	28	0	0	0	4,517	Tinggi
3	Saya sebagai aparatur desa berhasil sukses menjadikan desa saya melaksanakan pengelolaan dana desa secara efektif dan efisien.	24	34	0	0	0	4,414	Tinggi

4	Saya sebagai aparatur desa berhasil menjadikan desa saya tidak melakukan pungutan selain yang ditetapkan dalam Peraturan desa.	27	31	0	0	0	4,465	Tinggi
5	Kejujuran adalah modal utama yang dilakukan oleh pemerintah desa dalam menjalankan amanat yang diemban untuk mencapai kesejahteraan rakyat secara adil dan merata.	36	21	1	0	0	4,603	Tinggi
	Rata- Rata Keseluruhan						4,431	Tinggi

Sumber: Olah data primer, 2024

Tabel 4.5 Hasil evaluasi menunjukkan bahwa secara keseluruhan, nilai rerata keseluruhan mencapai 4,431, yang menempatkan kinerja dan kontribusi aparatur desa dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa aparatur desa secara umum memiliki kinerja yang sangat baik dalam menjalankan tugas mereka sesuai dengan pernyataan-pernyataan yang dievaluasi. Maka kinerja aparatur desa perlu dipertahankan.

Namun demikian pada indikator pertama sebagai aparatur desa memiliki nilai rerata terendah yaitu 4,155 dibanding dengan keempat indikator yang lain. Hal ini menggambarkan bahwa kemampuan aparatur desa dalam menyusun APBDesa belum mencapai optimal bisa mandiri.

4.1.3.2. Analisis Deskriptif Kecerdasan Spiritual

Pemahaman mengenai dinamika dan kualitas kinerja aparatur desa dapat diketahui melalui survei berikut, survei ini mengevaluasi beberapa aspek penting dalam pelaksanaan tugas responden. Fokus utama survei mencakup fleksibilitas dalam

tugas, kesadaran etika, empati, dan pengaruh keimanan dalam pekerjaan. Penilaian terhadap empat pernyataan yang relevan ini memberikan gambaran tentang bagaimana aparatur desa menjalankan tanggung jawab mereka, terutama dalam konteks pengelolaan dana desa dan pelayanan kepada masyarakat. Dengan menganalisis data yang diperoleh, kita dapat menilai sejauh mana nilai-nilai etika dan religius berperan dalam mempengaruhi efektivitas serta integritas kerja aparatur desa.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Jawaban **Kecerdasan Spiritual**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Rerata	Ket
		F	F	F	F	F		
1	Saya sebagai aparatur desa memiliki fleksibilitas dalam menjalankan tugas saya, termasuk pengelolaan dana desa.	18	38	2	0	0	4,172	Tinggi
2	Saya sebagai aparatur desa memiliki kesadaran tinggi selalu mengedepankan etika dan kode etik sebagai abdi masyarakat.	39	19	0	0	0	4,672	Tinggi
3	Saya sebagai aparatur desa memiliki empati yang kuat dalam menjalankan tugas saya, termasuk pengelolaan dana desa.	25	32	1	0	0	4,362	Tinggi
4	Saya sebagai aparatur desa bekerja dengan menggunakan keimanan kepada Allah Yang Maha Kuasa dalam bekerja termasuk dalam pengelolaan dana desa	33	24	1	0	0	4,500	Tinggi
Rata- Rata Keseluruhan							4,428	Tinggi

Hasil survei terhadap aparatur desa menunjukkan pandangan positif mengenai beberapa aspek penting dalam pelaksanaan tugas mereka. Analisis deskriptif dari data menunjukkan bahwa aparatur desa memiliki komitmen yang sangat tinggi dalam menjalankan tugas mereka, terutama dalam pengelolaan dana desa, dengan rerata keseluruhan 4,428. Aspek kesadaran etika dan kode etik mencatat skor tertinggi dengan rerata 4,672, menunjukkan bahwa aparatur desa sangat mengedepankan etika dalam pekerjaan mereka. Fleksibilitas dalam tugas serta empati dan keimanan dalam bekerja juga dinilai tinggi, dengan masing-masing rerata 4,172, 4,362, dan 4,500. Hal ini menunjukkan integritas dan dedikasi yang kuat dari aparatur desa dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.

Gambaran dari jawaban responden tentang empat indikator dari variabel kecerdasan spiritual pada tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa indikator pertama sebagai aparatur desa dalam fleksibilitas menjalankan tugas memiliki nilai rerata terendah yakni 4,172 bila dibandingkan dengan ketiga indikator yang lain. Hal ini memberikan persepsi bahwa sebagai aparatur desa memiliki kecerdasan spiritual yang kurang maksimal memiliki keimanan kepada Allah Yang Maha Kuasa.

4.1.3.3 Analisis Deskriptif Partisipasi Masyarakat

Partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa merupakan salah satu aspek krusial yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan dari program-program pembangunan yang dilaksanakan. Pembangunan yang melibatkan masyarakat secara aktif tidak hanya meningkatkan rasa memiliki, tetapi juga memastikan bahwa kebutuhan dan aspirasi lokal diakomodasi dengan baik. Penelitian ini

bertujuan untuk mengevaluasi tingkat partisipasi masyarakat desa dalam berbagai tahapan pembangunan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, guna memahami seberapa besar keterlibatan mereka dalam proses tersebut. Dengan menganalisis data partisipasi ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai peran masyarakat dalam pembangunan desa serta faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi mereka.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Jawaban **Partisipasi Masyarakat**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Rerata	Ket
		F	F	F	F	F		
1	Partisipasi masyarakat desa saya cukup tinggi dalam pengambilan keputusan untuk mengidentifikasi masalah perencanaan pembangunan desa.	17	41	0	0	0	4,293	Tinggi
2	Partisipasi masyarakat di desa saya cukup tinggi dalam pelaksanaan pembangunan desa	16	40	2	0	0	4,241	Tinggi
3	Partisipasi masyarakat di desa saya cukup tinggi dalam ikut merawat hasil pembangunan desa.	19	33	4	2	0	4,121	Tinggi
4	Partisipasi masyarakat di desa saya cukup tinggi dalam mengevaluasi hasil pembangunan desa.	19	38	1	0	0	4,310	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan							4,241	Tinggi

Data tersebut menggambarkan tingkat partisipasi masyarakat di suatu desa dalam berbagai tahapan proses pembangunan desa, yang meliputi pengambilan keputusan, pelaksanaan, perawatan, dan evaluasi hasil pembangunan. Berdasarkan hasil survei yang melibatkan 58 responden, terlihat

bahwa partisipasi masyarakat cukup tinggi pada setiap tahap yang diukur. Analisis deskriptif dari data menunjukkan bahwa partisipasi masyarakat desa dalam berbagai aspek pembangunan desa berada pada tingkat tinggi, dengan rerata keseluruhan 4,241. Masyarakat desa secara aktif terlibat dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan, perawatan, dan evaluasi pembangunan desa, dengan semua pernyataan menunjukkan nilai rerata di atas 4,0. Tingkat partisipasi tertinggi terlihat dalam evaluasi hasil pembangunan desa, dengan rerata 4,310, sementara partisipasi dalam pelaksanaan pembangunan desa sedikit lebih rendah, namun tetap dalam kategori tinggi, dengan rerata 4,241.

Namun demikian pada indikator ketiga merawat hasil pembangunan desa memperoleh nilai rerata terendah yakni 4,121 dibandingkan dengan indikator yang lain. Hal ini menggambarkan bahwa variabel partisipasi masyarakat dalam merawat hasil pembangunan desa untuk pengambilan manfaat belum bisa optimal, maka diperlukan kesadaran yang tinggi bagi masyarakat.

4.1.3.4. Analisis Deskriptif Pengawasan Proses

Pengelolaan dana desa yang efektif dan transparan merupakan salah satu kunci keberhasilan pembangunan di tingkat lokal. Seiring dengan berkembangnya teknologi, penggunaan sistem informasi seperti aplikasi SISKEUDES menjadi sangat penting dalam mendukung proses pengelolaan keuangan desa. Implementasi teknologi ini diharapkan dapat meningkatkan akurasi, efisiensi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana desa, mulai dari perencanaan hingga pelaporan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana aparat desa telah mengadopsi dan mengintegrasikan teknologi dalam proses pengelolaan

keuangan mereka. Dengan memahami tingkat adopsi teknologi ini, diharapkan dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mendukung atau menghambat pengelolaan keuangan desa secara komputerisasi, serta dampaknya terhadap transparansi dan akuntabilitas.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Jawaban **Pengawasan Proses**

No	Pernyataan	SS F	S F	KS F	TS F	STS F	Rerata	Ket
1	Aparatur desa saya sudah menggunakan software dan aplikasi SISKEUDES dalam pengelolaan dana desa.	29	29	0	0	0	4,500	Tinggi
2	Proses akuntansi desa saya sejak awal transaksi hingga pembuatan laporan keuangan dana desa sudah dilakukan secara komputerisasi.	28	30	0	0	0	4,483	Tinggi
3	Laporan akuntansi dan manajerial dana desa yang dihasilkan dari sistem informasi di desa saya telah terintegrasi dengan baik.	27	31	0	0	0	4,466	Tinggi
4	Desa kami telah melakukan pengelolaan keuangan dana desa secara utuh mulai dari perencanaan hingga pertanggung jawabannya.	25	32	1	0	0	4,414	Tinggi
Rata-rata keseluruhan							4,466	Tinggi

Data tersebut menyoroti implementasi teknologi dalam pengelolaan dana desa, khususnya penggunaan aplikasi SISKEUDES dan sistem komputerisasi dalam proses akuntansi serta pelaporan keuangan di desa. Berdasarkan hasil

survei yang melibatkan 58 responden, terlihat bahwa seluruh aparat desa telah menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi pengelolaan keuangan desa. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dan sistem informasi dalam pengelolaan dana desa berada pada tingkat tinggi, dengan rerata keseluruhan 4,466. Penggunaan software SISKEUDES, proses akuntansi komputerisasi, serta integrasi laporan akuntansi dan manajerial di desa ini telah diterapkan secara efektif. Pengelolaan keuangan desa, mulai dari perencanaan hingga pertanggungjawaban, juga menunjukkan kinerja yang sangat baik dan terkomputerisasi secara utuh. Sehingga dapat disimpulkan hasil tersebut dapat dipertahankan.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Analisis Pendahuluan

Pengujian validitas dan reliabilitas merupakan langkah kritis untuk memastikan kualitas dan keandalan data yang digunakan. Validitas mengukur sejauh mana instrumen pengukuran benar-benar mengukur apa yang dimaksud untuk diukur, sedangkan reliabilitas menilai konsistensi hasil pengukuran dari instrumen tersebut. Untuk menjamin validitas konstruk, dilakukan uji validitas dengan mengkorelasikan setiap item pengukuran dengan variabel yang diukur. Validitas yang baik ditunjukkan oleh adanya korelasi signifikan antara item-item pengukuran dan variabelnya, yang menandakan bahwa instrumen tersebut secara efektif mengukur konstruk yang dimaksud. Di sisi lain, reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha, yang mengindikasikan konsistensi internal dari instrumen pengukuran. Cronbach's Alpha yang tinggi, di atas 0,92 dalam

penelitian ini, menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen pengukuran memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik, sehingga hasil yang diperoleh dapat dianggap stabil dan dapat dipercaya. Pengujian kolinearitas juga dilakukan untuk mengidentifikasi adanya masalah multikolinearitas antara variabel independen yang dapat mempengaruhi keakuratan estimasi koefisien regresi. Hasil kolinearitas yang menunjukkan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) yang sesuai menandakan bahwa tidak terdapat masalah kolinearitas signifikan dalam model ini.

Melalui uji validitas dan reliabilitas yang ketat, penelitian ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan dan instrumen yang digunakan adalah akurat dan konsisten, sehingga hasil analisis dapat diandalkan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang diajukan. Keberhasilan dalam tahap validitas dan reliabilitas ini sangat penting untuk memastikan bahwa temuan penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh Kecerdasan Spiritual, Partisipasi Masyarakat, dan Pengawasan Proses terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Pemerintah Desa.

4.2.1.1. Hasil Uji Validitas

Hasil analisis uji validitas pada penelitian ini menggunakan SPSS 23 dan dapat dilihat pada lampiran :1. Berdasarkan analisis korelasi Pearson, model yang diuji menunjukkan validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar item yang memiliki korelasi positif dan signifikan dengan item lainnya, dengan kekuatan korelasi yang berkisar dari sedang hingga kuat. Korelasi yang signifikan ini menandakan adanya konsistensi internal dalam model, di mana item-item tersebut secara efektif mengukur konstruk yang sama. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa model ini valid dalam mengukur konstruk yang dimaksud, sehingga dapat digunakan dengan kepercayaan untuk penelitian lebih lanjut.

4.2.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	70.6897	35.902	.341	.934
P02	70.2931	34.667	.614	.927
P03	70.5517	33.550	.729	.925
P04	70.4138	33.615	.711	.925
P05	70.6724	34.470	.674	.926
P06	70.7241	34.203	.651	.927
P07	70.7759	34.949	.339	.937
P08	70.6552	34.125	.670	.926
P09	70.4655	34.323	.632	.927
P10	70.4828	33.517	.778	.924
P11	70.5000	33.447	.793	.923
P12	70.5517	33.515	.735	.924
P13	70.8103	34.823	.428	.933
P14	70.4483	33.550	.772	.924
P15	70.5517	33.655	.765	.924
P16	70.5000	33.237	.832	.922
P17	70.3621	33.919	.670	.926

Analisis reliabilitas dari data yang diberikan menunjukkan bahwa skala yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, dengan Cronbach's Alpha keseluruhan mendekati 0,93. Item-total correlation untuk setiap item berkisar antara 0,339 hingga 0,832, menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki korelasi yang kuat dengan total skala, yang merupakan indikator positif dari konsistensi internal. Beberapa item, seperti P10, P11, dan P16, menunjukkan corrected item-total correlation yang sangat tinggi (lebih dari 0,75), menunjukkan bahwa item-item ini sangat konsisten dengan skala secara keseluruhan. Sementara itu, beberapa item seperti P01 dan P07 memiliki corrected item-total correlation yang lebih rendah (sekitar 0,34), yang menunjukkan kontribusi yang sedikit lebih

rendah terhadap konsistensi skala. Namun, penghapusan item-item ini tidak secara signifikan meningkatkan nilai Cronbach's Alpha, yang tetap tinggi di atas 0,92 untuk semua item. Dengan demikian, data ini menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki reliabilitas yang baik, dan semua item dapat dipertahankan dalam skala tanpa mengurangi konsistensi internal keseluruhan.

4.2.1.3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N	58	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19850855
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.113
	Negative	-.114
Test Statistic	.114	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.060 ^c	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Analisis normalitas data dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji apakah distribusi residual tidak terstandarisasi mengikuti distribusi normal. Dengan jumlah sampel $N = 58$, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai statistik uji sebesar 0,114 dengan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,060. Nilai $p > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol bahwa distribusi residual mengikuti distribusi normal pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual model ini terdistribusi normal, mendukung asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis statistik lebih lanjut.

4.2.1.4 Hasil Uji Kolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.558	1.957		2.329	.024		
	MO1	.475	.113	.394	4.196	.000	.696	1.438
	MO2	.720	.114	.635	6.317	.000	.606	1.651
	X1	-.187	.109	-.165	-1.710	.093	.658	1.519

a. Dependent Variable: Y

Analisis kolinearitas dilakukan untuk mengevaluasi adanya hubungan linier yang tinggi antar variabel independen yang dapat mempengaruhi stabilitas estimasi koefisien regresi. Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) digunakan untuk mengidentifikasi potensi kolinearitas. Variabel MO1 memiliki Tolerance sebesar 0,696 dan VIF sebesar 1,438, menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah signifikan dengan kolinearitas untuk variabel ini. Variabel MO2 memiliki Tolerance sebesar 0,606 dan VIF sebesar 1,651, yang juga menunjukkan tingkat kolinearitas yang relatif rendah dan dapat diterima. Sementara itu, variabel X1 memiliki Tolerance sebesar 0,658 dan VIF sebesar 1,519, yang menandakan kolinearitas yang tidak signifikan. Secara keseluruhan, nilai-nilai Tolerance dan VIF menunjukkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah kolinearitas yang serius, dengan semua nilai VIF jauh di bawah ambang batas umum 10, yang mengindikasikan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki hubungan linier yang tinggi dengan variabel lainnya dalam model.

4.2.1.5. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.663	1.186		2.246	.029
	MO1	-.104	.069	-.236	-1.513	.136
	MO2	.084	.069	.204	1.223	.227
	X1	-.083	.066	-.200	-1.249	.217

a. Dependent Variable: ABS_RES

Pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi, analisis dilakukan menggunakan uji Park. Uji ini memeriksa apakah varians residual bergantung pada variabel independen atau hasil dari model, yang dapat menunjukkan masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan data koefisien yang diberikan, di mana variabel dependen adalah ABS_RES (residual absolut), hasil uji Park menunjukkan bahwa variabel MO1, MO2, dan X1 memiliki nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,136, 0,227, dan 0,217. Nilai p yang lebih besar dari 0,05 pada semua variabel independen ini mengindikasikan bahwa tidak ada bukti yang signifikan untuk menyimpulkan adanya heteroskedastisitas dalam model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas yang serius, karena varians residual tampaknya stabil di seluruh rentang nilai variabel independen.

4.2.2. Hasil Uji Hipotesis

4.2.2.1. Persamaan Regresi 1

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.341	2.451		5.852	.000
	Kecerdasan Spiritual	.437	.136	.394	3.206	.002

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Analisis hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi dari hubungan antara variabel independen dan dependen dalam model regresi. Berdasarkan hasil regresi, variabel dependen yang diuji adalah Kinerja SDM, sementara variabel independen yang diuji adalah Kecerdasan Spiritual.

Model regresi menunjukkan bahwa koefisien untuk Kecerdasan Spiritual adalah 0,394 dengan nilai t sebesar 3,206 dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,002. Nilai p yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa adalah signifikan secara statistik. Dengan kata lain, terdapat bukti yang kuat untuk menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa. Koefisien regresi sebesar 0394 mengindikasikan bahwa setiap unit peningkatan dalam Kecerdasan Spiritual diprediksi akan meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa sebesar 0,394 unit, dengan efek yang signifikan pada tingkat 1%. Secara keseluruhan, hasil analisis ini mendukung hipotesis bahwa Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 ^a	.155	.140	1.93284

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual

Model summary menunjukkan hasil dari analisis regresi linear di mana variabel dependen adalah Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa dan variabel independen adalah Kecerdasan Spiritual. Nilai R sebesar 0,394 menunjukkan adanya hubungan linear yang positif antara Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa. Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,155 mengindikasikan bahwa sekitar 15,5% variasi dalam Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa dapat dijelaskan oleh variabel Kecerdasan Spiritual. Meskipun nilai R^2 tidak sangat tinggi, nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan namun masih ada faktor lain di luar Kecerdasan Spiritual yang berkontribusi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa. Adjusted R^2 sebesar 0,140, yang sedikit lebih rendah dari R^2 , memperhitungkan jumlah variabel dalam model dan memberikan indikasi yang lebih akurat tentang seberapa baik model ini menjelaskan variasi dalam data. Selain itu, standard error of the estimate sebesar 1,93284 menunjukkan deviasi rata-rata residual dari nilai yang diprediksi. Secara keseluruhan, meskipun model ini menunjukkan hubungan yang signifikan, ada potensi untuk peningkatan dengan mempertimbangkan variabel tambahan untuk meningkatkan kekuatan prediktifnya.

Variabel **Kecerdasan Spiritual** memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap **Kinerja** Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa, dengan nilai p sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual adalah faktor penting dalam

memprediksi Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suryanto, (2018): bahwa kecerdasan spiritual dapat membantu karyawan menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka. Karena dapat meningkatkan motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang merasa terhubung dengan nilai-nilai spiritual dalam pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi. Pendapat ini diperkuat oleh Mukaroh Nani (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh pada kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut Riesviet al., (2020) mendukung teori tersebut melalui penelitiannya, bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.

4.2.2.2. Persamaan Regresi 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.112	21.199		-.335	0.739
	Kecerdasan Spiritual	0.455	1.159	0.410	0.392	0.696
	Partisipasi Masyarakat	2.479	2.061	2.053	1.203	0.234
	Pengawasan Proses	-0.603	1.890	-.533	-.319	0.751
	XM1	-0.108	0.110	-2.803	-0.980	0.332
	XM2	0.070	0.102	1.992	0.690	0.493

a. Dependent Variable: Kinerja Sumber Daya Manusia

Analisis regresi untuk model kedua ini mengevaluasi pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa. Hasil koefisien regresi menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual memiliki koefisien sebesar 0,455 dengan nilai t sebesar 0,392 dan nilai signifikansi 0,696. Nilai p yang jauh lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa variable partisipasi masyarakat tidak memiliki pengaruh signifikan untuk memoderasi terhadap hubungan antara kecerdasan spiritual

dengan Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa. Selain itu, Partisipasi Masyarakat memiliki koefisien sebesar 2,479 dengan nilai t 1,203 dan nilai p 0,234, yang juga menunjukkan bahwa variabel partisipasi masyarakat tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini dapat diambil pengertian bahwa hipotesis yang berbunyi “partisipasi masyarakat dapat memoderasi hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia Pemerintah Desa” tidak terbukti. Artinya, pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya masyarakat Pemerintah Desa menjadi kurang kuat karena partisipasi masyarakat yang rendah, terutama partisipasi masyarakat dalam merawat hasil pembangunan desa.

Terkait penelitian tentang ketidakmampuan partisipasi masyarakat dalam memoderasi hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja SDM di pemerintahan desa, beberapa penelitian telah mengeksplorasi efek moderasi dari berbagai faktor terhadap hubungan antara kecerdasan spiritual dan hasil kinerja SDM Pemerintah Desa. Namun, tidak semua penelitian menemukan efek moderasi yang signifikan untuk partisipasi masyarakat. Sebagai contoh, sebuah penelitian oleh Jafari et al. (2010) tentang dampak spiritualitas dan kesejahteraan dalam berbagai konteks menunjukkan bahwa meskipun spiritualitas memainkan peran penting dalam kinerja individu, efek moderasi dari faktor eksternal seperti keterlibatan masyarakat dapat sangat bervariasi tergantung pada konteksnya. Demikian pula, Katerndahl (2008) membahas bagaimana gejala spiritual dan interaksinya dapat mempengaruhi kepuasan hidup dan ukuran kinerja lainnya, tetapi tidak selalu menemukan partisipasi masyarakat sebagai moderator yang kuat. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kecerdasan spiritual

secara langsung memengaruhi kinerja SDM Pemerintah Desa, tetapi partisipasi masyarakat mungkin tidak selalu dapat secara efektif memoderasi hubungan ini, terutama dalam pengaturan organisasi atau budaya tertentu. Referensi-referensi ini memberikan dasar untuk memahami mengapa partisipasi masyarakat mungkin tidak secara signifikan memoderasi hubungan antara kecerdasan spiritual dan kinerja SDM Pemerintah Desa dalam konteks penelitian ini. Variasi temuan dalam berbagai penelitian ini menyoroti kompleksitas hubungan tersebut, yang mungkin memerlukan eksplorasi lebih lanjut.

Variabel Pengawasan Proses memiliki koefisien $-0,603$ dengan nilai t $-0,319$ dan nilai p $0,751$, menandakan bahwa variabel pengawasan proses juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Untuk variabel XM1 dan XM2, nilai p masing-masing adalah $0,332$ dan $0,493$, yang menunjukkan bahwa keduanya tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Secara keseluruhan, hasil analisis regresi 2 ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap Kinerja Sumber Daya Pemerintah Desa. Manusia dalam model ini, dengan semua nilai p jauh di atas batas signifikansi konvensional $0,05$.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.819 ^a	0.670	0.639	1.25274

a. Predictors: (Constant), XM2, Partisipasi Masyarakat, Kecerdasan Spiritual, Pengawasan Proses, XM1

Model summary untuk regresi kedua menunjukkan bahwa variabel independen yang diuji, yaitu Partisipasi Masyarakat, Pengawasan Proses, XM1,

dan XM2. Ini menunjukkan adanya hubungan linear yang kuat antara variabel-variabel independen tersebut dan Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa. Nilai R^2 sebesar 0,670 mengindikasikan bahwa sekitar 67% variasi dalam Kinerja Sumber Daya Manusia dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel-variabel independen dalam model ini. Adjusted R^2 sebesar 0,639 memberikan penilaian yang lebih akurat dengan memperhitungkan jumlah variabel dalam model, menegaskan bahwa meskipun model ini cukup kuat dalam menjelaskan variasi data, ada 36,1% variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen tersebut. Standard error of the estimate sebesar 1,25274 menunjukkan deviasi rata-rata residual dari nilai yang diprediksi. Secara keseluruhan, model ini memiliki kekuatan prediktif yang cukup baik, meskipun analisis hipotesis menunjukkan bahwa tidak semua variabel independen berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa. Nilai R^2 sebesar 0,670 menunjukkan bahwa model ini menjelaskan 67% dari variasi dalam Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa. Meskipun model ini memiliki kekuatan prediktif yang baik, hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen tidak signifikan. Hal ini dapat diambil pengertian bahwa hipotesis yang berbunyi “pengawasan proses dapat memoderasi hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia Pemerintah Desa” tidak terbukti. Artinya, pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya masyarakat Pemerintah Desa menjadi lemah karena pengawasan proses yang rendah, terutama bidang penggunaan software dan aplikasi SISKEUDES dalam pengelolaan dana desa.

Dalam mengkaji ketidakmampuan pengawasan proses untuk secara efektif memoderasi hubungan antara kecerdasan spiritual dan kinerja SDM di pemerintah desa, penting untuk dicatat bahwa beberapa penelitian telah membahas kompleksitas hubungan tersebut. Ketidakmampuan pengawasan proses untuk secara efektif memoderasi hubungan antara kecerdasan spiritual dan kinerja SDM di pemerintah desa ini sejalan dengan hasil penelitian Nwizia dan Maru (2023) mengatakan bahwa mengeksplorasi bagaimana kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja organisasi dan mencatat bahwa efek moderasi dari faktor-faktor pengawasan proses dapat bergantung pada konteks. Dalam beberapa kasus, variabel pengawasan proses dalam memoderasi ini mungkin tidak menunjukkan dampak yang signifikan, terutama dalam pengaturan organisasi di mana pengaruh langsung kecerdasan spiritual sangat kuat, atau di mana faktor kontekstual lainnya mengesampingkan peran pengawasan proses. Selain itu, juga diperkuat penelitian lain oleh Khan et al. (2022) menunjukkan bahwa meskipun kecerdasan spiritual secara signifikan mempengaruhi hasil kinerja SDM Pemerintah Desa, efektivitas moderasi oleh variabel pengawasan proses dapat berkurang jika praktik pengawasan tidak kuat atau tidak selaras dengan budaya dan tujuan organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kecerdasan spiritual merupakan penentu penting dari kinerja SDM Pemerintah Desa, tetapi peran moderasi pengawasan proses mungkin tidak selalu signifikan, terutama di lingkungan di mana mekanisme pengawasan tidak sepenuhnya terintegrasi atau efektif diimplementasikan. Penelitian serupa lebih lanjut, diperlukan untuk mengeksplorasi dinamika ini secara lebih mendalam, terutama dalam konteks lembaga dan budaya yang berbeda.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

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

1. Kecerdasan spiritual dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) Pemerintah Desa di Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah.
2. Partisipasi masyarakat tidak mampu memoderasi hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja SDM Pemerintah Desa di Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah.
3. Pengawasan proses tidak mampu memoderasi hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja SDM Pemerintah Desa di Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh Pemerintah Desa di Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah untuk menciptakan strategi-strategi dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia Pemerintah Desa:

1. Agar kinerja Sumber Daya Manusia menjadi baik maka pemerintah desa harus berusaha untuk meningkatkan keerdasan spiritualnya di Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah.

2. Mengingat bahwa partisipasi masyarakat kurang maksimal untuk memoderasi hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja SDM, maka perlu ditingkatkan kesadaran masyarakat dengan jalan sosialisasi dan pesan moral dalam mensukseskan pembangunan masyarakat desa.
3. Agar mendapatkan pengaruh yang kuat kecerdasan spiritual terhadap kinerja SDM pemerintah desa maka dibutuhkan pengawasan proses yang tinggi di Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah.
4. Kecerdasan spiritual dapat memiliki implikasi terhadap kinerja SDM pemerintah desa dalam hal keseimbangan dan kepuasan hidup, sesiliensi dan ketahanan, etika dan nilai-nilai, kepemimpinan yang membawa dampak, serta kolaborasi dan koneksi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang berpengaruh signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) Pemerintah Desa di Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah, meskipun demikian dari penelitian ini ternyata masih memiliki beberapa keterbatasan.
2. Kurangnya pemahaman responden terhadap norma-norma partisipasi masyarakat, mengakibatkan responden kurang mampu mengimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari, sehingga menyebabkan variabel tersebut kurang maksimal dalam memoderasi hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja SDM.

3. Kurangnya kemampuan penggunaan software dan aplikasi SISKEUDES oleh petugas pengawasan proses seperti BPD, LPMD, dan PKK Desa dalam pengelolaan dana desa dapat mengakibatkan kurang mampunya aspek partisipasi masyarakat untuk memoderasi hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja sumber daya manusia pemerintah desa.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Agenda penelitian mendatang antara lain :

1. Bagi peneliti mendatang sebaiknya difokuskan pada peningkatan pemahaman responden terhadap norma-norma partisipasi masyarakat melalui intervensi pendidikan atau pelatihan. Dengan demikian, diharapkan variabel partisipasi masyarakat dapat berfungsi efektif dalam meningkatkan kinerja SDM, serta memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam penelitian di masa depan.
2. Bagi peneliti mendatang dapat memfokuskan pada pelatihan peningkatan kemampuan penggunaan software, aplikasi SISKEUDES, dan peningkatan kapasitas lainnya oleh petugas pengawasan desa seperti BPD, LPMD, PKK, Karang Taruna, dan Lembaga kemasyarakatan desa lainnya, sehingga pengawasan proses diharapkan dapat berfungsi lebih efektif dan memberikan kontribusi yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja SDM di tingkat desa.
3. Hasil temuan dalam penelitian menggambarkan bahwa kemampuan aparatur desa dalam menyusun APBDesa belum secara optimal, maka perlu diadakan *workshop* aparatur desa tentang penyusunan APBDesa bagi para peneliti mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji Prasetyo, M. K., & Sarnawa, B. (2021). Fungsi Pengawasan Asas Netralitas Terhadap ASN di Daerah Istimewa Yogyakarta oleh badan Pengawas Pemilu DIY. *Media of Law and Sharia*, 1 (4). <https://doi.org/10.18196/mls.v1i4.9496>
- Anggraini, D. (2019). Analisis Pengawasan SistemPengajaran diEdu Smart Learning Center Medan. *Jurnal Ilman:Jurnal Ilmu Manajemen*, 7 (1). <https://doi.org/10.35126/ilman.v7i1.80>
- Arfah Lubis, Eka Nurmala Sari, W. A. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Sistem Pengelolaan Dana Desa serta Dampak Terhadap Kinerja Pemerintah Desa di Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Akuntansi*, 5 (2).
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2019). Armstrong's Handbook of Human-resourceManagement Practice (11th ed.). In *Human Resource Management International Digest* (Vol. 18, Issue 4). Kogan Page. <https://doi.org/10.1108/hrmid.2010.04418dae.001>
- Astuti, D. (2011). *Desentralisasi dan Partisipasi Masyarakat dalam Pendidikan*. Pustaka Pelajar.
- Biswas,S.,&Varma,A.(2020). *PerformanceManagement: AContemporary Perspective*. SAGE PublicationsLtd;1stedition.
- Dipang, L. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado*. *Emba*, 1(3)
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *Variabel Pemoderasi. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23 (2)(1470).
- Gujarati, D. N., & Porther, D. C. (2015). *Dasar-Dasar Ekonometrika* Edisi 5 Buku 2. In 2.
- Hannang, A., Salju, & Qamaruddin, M.Y. (2020). *The Effectof Supervision Levelson Employees'Performance Levels*.<https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.001>.
- Herlina,V. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*,3(1).<https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>.

- Holt, H. & Havid, H. (2014). *Management and employee control in current industrial work*. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(3). <https://doi.org/10.19154/njwls.v4i3.4180>
- Istikomah, I. (2019). *Peran Kepala Desa terhadap Pemberdayaan Masyarakat dalam Partisipasi Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan*. *Syariati*, 5(02). <https://doi.org/10.32699/syariati.v5i02.1197>
- Jafari (2010). That directly discusses the impact of spirituality and well-being on individual performance, specifically with the moderating effect of community engagement.
- Kumala, I. P., Burhanuddin, B., & Bafadal, I. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.17977/um027.v1i42018p400>
- Legler, T. (2023). Promoting Democracy in the Americas. In *Promoting Democracy in the Americas*. <https://doi.org/10.56021/9780801886751>
- Mahmood, A., Arshad, M. A., Ahmed, A., Akhtar, S., & Khan, S. (2018). Spiritual intelligence research within human resource development: a thematic review. *Management Research Review*, 41(8). <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0073>
- Makaduro, M. (2014). Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan (suatu Studi Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado). *Jurnal Politico*.
- Mardikanto, T. & Soebiakto, P. (2015). *Pemberdayaan Masyarakat*. Alfabeta.
- Masitoh, I., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3). <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3704>
- Menteri Dalam Negeri RI, 2020. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2020 tentang Pengawasan Pengelolaan Keuangan Desa*.
- Mufti Rahajeng, M. (2021). Penerapan Prinsip–Prinsip Good Governance Dalam Pengelolaan Dana Desa Di Desa Wlahar Wetan Kecamatan Kalibagor Kabupaten Banyumas. *Public Policy and Management Inquiry*, 4(2). <https://doi.org/10.20884/1.ppmi.2020.4.2.3912>
- Mustanir, A., Sellang, K. & Ali, A. (2018). Peranan Aparatur Pemerintah Desa dan Partisipasi Masyarakat Dalam Musyawarah Perencanaan Pembangunan di Desa Tonrongnge Kecamatan Baranti In *JCG: Jurnal Clean ...* (Vol. 2, Issue 1).

- Pyzdek, T., & Keller, P. (2010). The Six Sigma handbook: a complete guide for green belts, black belts, and managers at all levels. *In Search*.
- Resdiana, E., & Puspaningrum, I. I. (2020). Efektifitas dana Desa dalam Mendukung Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Marengan Daya Kabupaten Sumenep. *Public Corner*, 15(1). <https://doi.org/10.24929/fisip.v15i1.1039>
- Rimawan, M. & Aryani, F. (2019). Pengaruh alokasi dana desa terhadap pertumbuhan ekonomi, indeks pembangunan manusia serta kemiskinan di Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 9(3).
- Rudianto, R., Wahyudi, T. & Handayani, P. (2022). Perbandingan Akurasi C4.5 dan Naive Bayes untuk Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana. *Jurnal Sistem Informasi Dan Ilmu Komputer Prima (JUSIKOM PRIMA)*, 5(2). <https://doi.org/10.34012/jurnalsisteminformasidanilmukomputer.v5i2.2350>
- Samad, Z., Mustanir, A. & Pratama, M. Y. P. (2019). Partisipasi Masyarakat Dalam Musyawarah Rencana Pembangunan Untuk Mewujudkan Good Governance Kabupaten Enrekang. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 5(4).
- Saunders, R. P. (2022). Implementation Monitoring and Process Evaluation. In *Implementation Monitoring and Process Evaluation*. <https://doi.org/10.4135/9781071878736>
- Setiyono, B. (2015). Pola Interaksi dan Partisipasi Masyarakat dalam Pemilihan Gubernur Jawa Tengah, 2013. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 1(1). <https://doi.org/10.14710/jiip.v1i1.788>
- Suharsaputra, U., & Atif, N. F. (2013). *Menjadi Guru Berkarakter*. Bandung: Refika Aditama.
- Suryanto, D. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah SMA Negeri 1 Sanden. *Thesis*.
- Tarigan, E. B. (2015). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Manajerial Pada Hotel-Hotel Berbintang 3 di Pekanbaru. *Journal of Management*, 2(2).
- Widodo, 2020. *Pedoman Penulisan Proposal dan Tesis*. Semarang: Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sultan Agung.
- Widodo (2022). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Semarang : Lakeisha.