

**PERAN MOTIVASI SPIRITUAL DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN
DALAM PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

TESIS

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S2**

Program Studi Magister Manajemen



**Disusun Oleh :
Novitawati
NIM : 20402300264**

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

TESIS

**PERAN MOTIVASI SPIRITUAL DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN
DALAM PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

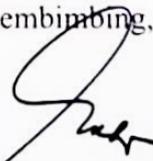
Disusun Oleh :

Novitawati
NIM : 20402300264

Tesis ini telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
Dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Tesis
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, November 2024

Pembimbing,



Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si
NIK. 210490020

HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN MOTIVASI SPIRITUAL DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN
DALAM PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

Disusun Oleh :

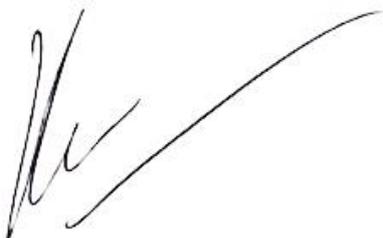
Novitawati
NIM : 20402300264

Telah dipertahankan di depan Penguji

Pada tanggal, November 2024

Susunan Dewan Penguji

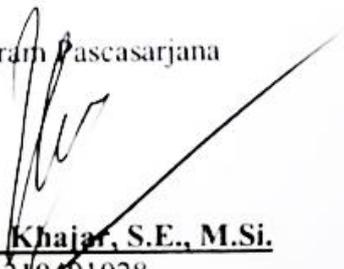

Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si
Pembimbing Ketua Penguji


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


Dr. Drs. H. Marno Nugoro, SE., M.Si
Penguji II

Tesis ini diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal, November 2024

Ketua Program Pascasarjana


Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.
NIK. 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novitawati
NIM : 20402300264
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul **“Peran Motivasi Spiritual dan Komitmen Berkelanjutan dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia”** merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

<p>Pembimbing</p>  <p><u>Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si</u> NIK. 210490020</p>	<p>Semarang, November 2024 Yang menyatakan,</p>  <p><u>Novitawati</u> NIM 204022300264</p>
--	---



PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novitawati

NIM : 20402300264

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul:

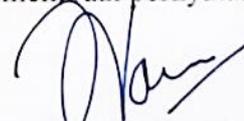
PERAN MOTIVASI SPIRITUAL DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN DALAM PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA

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

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

Semarang, November 2024

Yang membuat pernyataan,

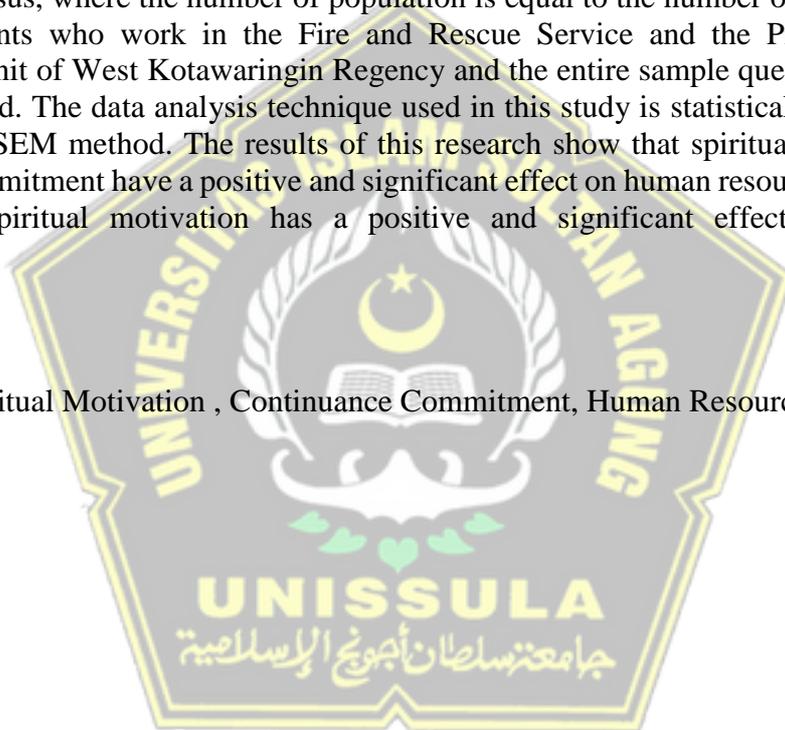


NOVITAWATI
NIM. 20402300265

ABSTRACT

The importance of disaster and fire management in the West Kotawaringin Regency area requires the Regional Government, especially the Fire and Rescue Service and the West Kotawaringin Regency Production Forest Management Unit to ensure the improvement of disaster and fire management performance, especially the improvement of Human Resources. One of the influencing factors is spiritual motivation and sustainable commitment. This research aims to describe and analyze the influence of spiritual motivation and continuance commitment on human resource performance and how spiritual motivation affects the continuance commitment of disaster and fire management officers. This research used quantitative method (Explanatory research). The population of this research is disaster and fire management officers at the Fire and Rescue Service and the Production Forest Management Unit of West Kotawaringin Regency. The determination of the number of samples (sample size) uses a census, where the number of population is equal to the number of samples, which is 82 respondents who work in the Fire and Rescue Service and the Production Forest Management Unit of West Kotawaringin Regency and the entire sample questionnaire results can be processed. The data analysis technique used in this study is statistical analysis of data using the PLS-SEM method. The results of this research show that spiritual motivation and continuous commitment have a positive and significant effect on human resource performance. Furthermore, spiritual motivation has a positive and significant effect on sustainable commitment.

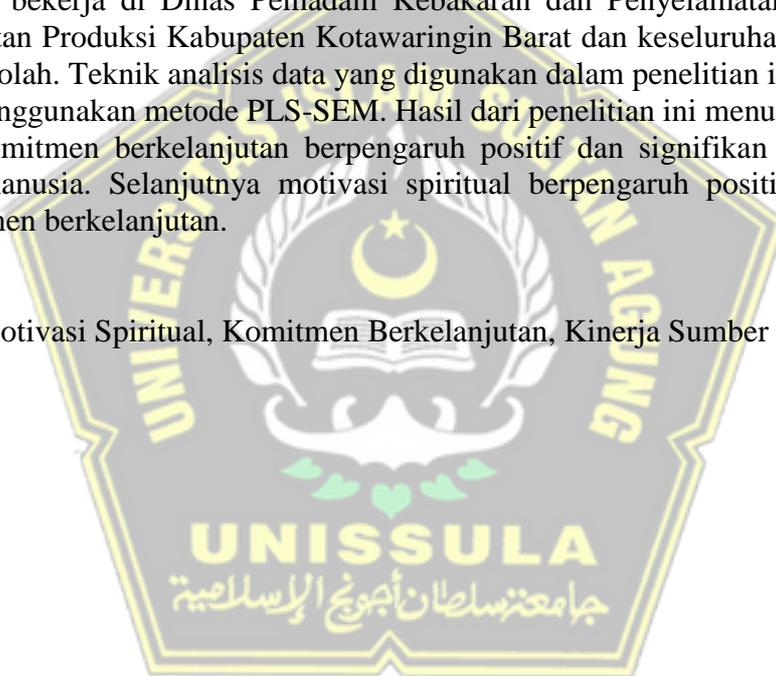
Keywords: Spiritual Motivation , Continuance Commitment, Human Resource Performance.



ABSTRAK

Pentingnya penanganan bencana dan kebakaran di wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat menuntut Pemerintah Daerah khususnya Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Kabupaten Kotawaringin Barat untuk menjamin peningkatan kinerja penanggulangan bencana dan kebakaran khususnya peningkatan Sumber Daya Manusia. Faktor yang mempengaruhi salah satunya merupakan motivasi spiritual dan komitmen berkelanjutan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisis bagaimana motivasi spiritual dan komitmen berkelanjutan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia serta bagaimana motivasi spiritual mempengaruhi komitmen berkelanjutan petugas penanggulangan bencana dan kebakaran. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (Explanatory research). Populasi dari penelitian ini adalah petugas penanggulangan bencana dan kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Kabupaten Kotawaringin Barat. Penentuan jumlah sampel (sample size) menggunakan sensus, dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu berjumlah 82 responden yang bekerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Kabupaten Kotawaringin Barat dan keseluruhan hasil kuesioner sampel dapat di olah. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik data menggunakan metode PLS-SEM. Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi spiritual dan komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Selanjutnya motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkelanjutan.

Kata Kunci : Motivasi Spiritual, Komitmen Berkelanjutan, Kinerja Sumber Daya Manusia



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

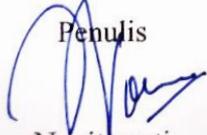
Puji syukur yang sedalam-dalamnya ke hadirat Allah subhanuwata'ala atas segala berkat dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “PERAN MOTIVASI SPIRITUAL DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN DALAM PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA”.

Penelitian tesis ini memiliki tujuan untuk memenuhi syarat dalam mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis mendapatkan banyak bimbingan dan juga dukungan dari berbagai pihak selama proses penulisan tesis ini sehingga dapat diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu penulis haturkan terima kasih tak terhingga kepada dosen pembimbing, Bapak serta Ibu dosen di Program Studi Magister Manajemen, keluarga tercinta terutama support dari suami dan anak-anak tersayang, karena telah sudi kiranya kehilangan banyak waktu dikarenakan kesibukan penulis serta tidak lupa kepada tim keuangan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, teman-teman seperjuangan kelas MM 78 G dan responden yang juga telah meluangkan waktu untuk membantu proses penyelesaian penelitian ini, tanpa adanya responden penelitian tidak akan pernah selesai.

Semoga Allah SWT melimpahkan karunia yang sebesar-besarnya kepada Anda semua dan tesis ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi ilmu pengetahuan.

Pangkalan Bun, November 2024

Penulis

Novitawati

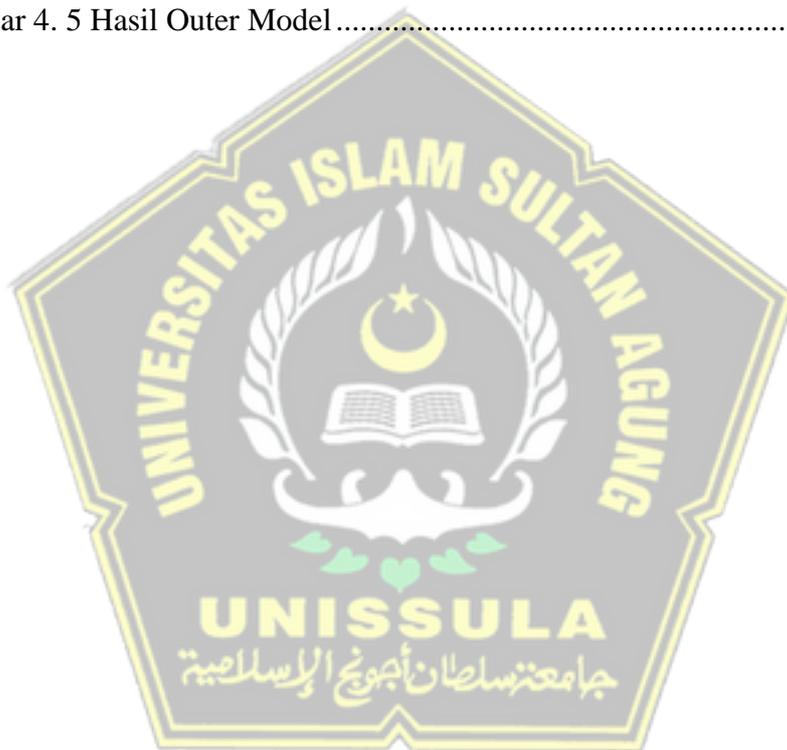
DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	9
KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia	9
2.2 Motivasi Spiritual.....	11
2.3 Komitmen Berkelanjutan	12
2.4. Pengembangan Hipotesis	13
2.5 Model Empirik Penelitian	15
BAB III.....	17
METODE PENELITIAN	17
3.1. Jenis Penelitian.....	17
3.2 Variabel dan Indikator.....	17
3.3 Sumber Data.....	18
3.4 Metode Pengumpulan Data	19
3.5 Responden	19
3.6 Metode Analisis Data	19
3.6.1 Metode Pengolahan Data	19
1. Analisa <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran).....	19
2. Analisa <i>Inner Model</i> (Model Struktural)	19
3. Pengujian Hipotesis	20
3.6.2 Metode Penyajian Data.....	20
3.6.3 Uji Statistik Deskriptif.....	20
3.6.4 Uji Model Pengukuran Reflektif atau <i>Outer Model</i>	20

3.6.5 Analisa <i>Inner Model</i> (Model Struktural)	21
3.6.6 Pengujian Hipotesis	21
BAB IV	21
HASIL DAN PEMBAHASAN	22
4.1 Deskripsi Karakteristik Responden	22
4.1.1 Usia Responden	22
4.1.2 Jenis Kelamin Responden	23
4.1.3 Masa Kerja Responden	24
4.1.4 Pendidikan Terakhir Responden	25
4.2 Deskripsi Variabel	26
4.2.1 Variabel Motivasi Spiritual	27
4.2.2 Komitmen berkelanjutan	28
4.2.3 Kinerja sumber daya manusia	30
4.3 Hasil Analisis Data dan Pembahasan	31
4.3.1 Hasil Analisis SEM-PLS	31
4.4 Uji Pengukuran Reflektif (Outer Model)	32
4.4.1 Uji Validitas	32
4.4.2 Uji Reliabilitas	35
4.5 Uji Pengukuran Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	35
4.6 Uji Hipotesis	36
4.3.2 Pembahasan	38
4.3.2.1 Analisis Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja sumber Daya Manusia	38
4.3.2.2 Analisis Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	40
4.3.2.3 Analisis Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Komitmen Berkelanjutan	41
BAB V.....	44
PENUTUP.....	44
5.1. Kesimpulan	44
5.2. Implikasi Praktis	44
5.3. Keterbatasan Penelitian	45
5.4. Agenda Penelitian Mendatang	46
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian	16
Gambar 4. 1 Usia Responden.....	23
Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden	24
Gambar 4. 3 Masa Kerja Responden.....	24
Gambar 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden	25
Gambar 4. 5 Hasil Outer Model.....	31



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Indikasi Luas Kebakaran Hutan dan Lahan skala Provinsi Kalimantan Tengah dari tahun 2018 s/d 2023	5
Tabel 1.2	Data Indikasi Luas Kebakaran Hutan dan Lahan skala kabupaten dari tahun 2018 s/d 2023	5
Tabel 1.3	Data Karhutla dari tahun 2015 s/d 2023	6
Tabel 3.1	Variabel dan Indikator Penelitian.....	18
Tabel 4.1	Statistik Deskripsi Sampel.....	22
Tabel 4.2	Hasil Statistik Deskriptif motivasi spiritual.....	27
Tabel 4.3	Hasil Statistik Deskriptif Komitmen Berkelanjutan.....	29
Tabel 4.4	Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia.	30
Tabel 4.5	Tabel Outer Loading	33
Tabel 4.6	Tabel Nilai Average Variance Extracted (AVE)	33
Tabel 4.7	Hasil Discriminant Validity (Cross Loading)	34
Tabel 4.8	Tabel Uji Reliabilitas	35
Tabel 4.9	Tabel Uji Reliabilitas	35
Tabel 4.10	Tabel R-square	36
Tabel 4.11	Tabel Path Coefficients	36
Tabel 4.12	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Kuesioner Penelitian.....	50
Lampiran II : Hasil Olahan Data Penelitian.....	55



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kabupaten Kotawaringin Barat merupakan salah satu Kabupaten ancaman tinggi terjadi kebakaran hutan dan lahan. Terdapat peningkatan luas area terbakar dari tahun 2017-2019. Luas kebakaran pada tahun 2017 tercatat 91 hektar, pada tahun 2018 luas kebakaran meningkat menjadi 1.273 hektar dan pada tahun 2019 mengalami peningkatan yang signifikan mencapai 17.631 hektar (Sipongi,2021). Praktik pembakaran hutan masih dilakukan oleh masyarakat di Kabupaten Kotawaringin Barat, terutama untuk pembukaan lahan pertanian dan perkebunan.

Organisasi yang melakukan kegiatan Penanggulangan Kebakaran dan Bencana Daerah adalah unsur pelaksana pemerintah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana daerah serta gawat darurat atau rescue (penyelamatan) seperti Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi. Petugas Penanggulangan Bencana dan kebakaran juga ditugaskan untuk melakukan tugas-tugas penyelamatan non kebakaran seperti pengevakuasian sarang tawon, menyelamatkan korban bunuh diri, menyelamatkan orang atau hewan yang terjebak, menanggulangi kejadian

pohon tumbang, dan sebagainya. Selain itu, Petugas Penanggulangan Bencana dan kebakaran juga ditugaskan untuk memberi sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang Bencana kebakaran dan cara menanggapi. Penanggulangan bencana dan kebakaran di wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat merupakan hal yang sangat penting sehingga menuntut Pemerintah Daerah terutama organisasi terkait untuk berupaya meningkatkan kinerja petugas penanggulangan bencana dan kebakaran khususnya peningkatan Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat besar dalam mewujudkan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan diperjanjikan, serta dapat menentukan pencapaian organisasi secara nyata dengan sumber daya yang dimiliki (Putri & Rahyuda, 2019). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan objek penting yang memegang dan menggerakkan sumber daya lain untuk menentukan kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi (Muizu et al., 2019). Sejalan dengan itu maka diperlukan tuntutan kinerja dan peningkatan kinerja sumber daya manusia dari setiap individu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan diperjanjikan.

Dalam proses mencapai tujuan suatu organisasi tak lepas dari pentingnya sumber daya manusia yang ada memiliki tata kinerja dengan predikat yang baik. Predikat kinerja yang dimaksud yaitu pencapaian yang dihasilkan sumber daya manusia dari proses melaksanakan setiap tugas dalam rentang waktu tertentu dan berdasarkan dari standar yang telah ditentukan (Muizu et al., 2019). Apabila kinerja sumber daya manusia dapat dikelola

hingga dapat dikendalikan maka berdampak pada tujuan suatu organisasi dapat tercapai. Namun, hasil kinerja yang baik terwujud dari adanya sinergi dari beberapa faktor seperti kondisi individu sumber daya manusia yang bersangkutan, kondisi lingkungan internal organisasi, dan kondisi lingkungan eksternal organisasi (Burhanudin & Agus, 2020). Faktor-faktor yang telah disebutkan yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia diperkecil ruang lingkupnya seperti motivasi spiritual dan komitmen berkelanjutan.

Pengembangan sumber daya manusia dapat melalui bermacam cara salah satunya yaitu melalui motivasi. Motivasi adalah bentuk dorongan pada seorang individu yang menunjukkan perilaku ketekunan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai (Taufik et al., 2022). Motivasi ada yang berasal dari dalam diri sendiri ataupun ada yang berasal dari luar seorang individu, contoh motivasi yang berasal dari diri sendiri yaitu motivasi spiritual. Adapun pengertian motivasi spiritual yaitu dorongan yang timbul atas rasa kesadaran seseorang dari setiap segala perbuatannya yang akan dimintai pertanggung jawab oleh Allah SWT (Idayati, 2019). Pada dasarnya setiap motivasi bertujuan untuk memberikan dorongan yang positif dimanapun seseorang berada termasuk dalam dunia kerja, seseorang yang termotivasi memiliki modal untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik hingga dapat mempengaruhi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut penelitian sebelumnya, Dwi Hastuti pada tahun 2018 telah melakukan penelitian dengan hasil motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Selanjutnya Suprianto et al., pada tahun 2018

telah melakukan penelitian dengan hasil pengaruh motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, namun sebaliknya (Aryadi & Rahmawati., 2019) telah melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan Yayasan Daarut Tauhid Bandung, dengan hasil motivasi spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, sehingga terdapat celah untuk diteliti ulang.

Adapun satu hal lagi yang menjadi sebuah tolak ukur seorang sumber daya manusia dengan harapan memiliki kinerja yang baik yaitu dilihat dari rasa atau perilaku komitmen. Komitmen memiliki arti sikap juga perilaku untuk memikirkan dan juga mengutamakan pekerjaan seorang sumber daya manusia yang berkerja pada suatu organisasi dengan rasa tetap ingin bertahan dan terlibat dalam setiap proses suatu organisasi mencapai tujuannya (Jamal et al., 2021), lalu daripada itu ditambah adanya komitmen berkelanjutan, yang pada teorinya komitmen berkelanjutan adalah sikap karyawan yang memiliki sudut pandang akan adanya dampak tidak baik apabila karyawan tersebut tidak melanjutkan atau tidak memberikan hasil kinerja yang baik pada organisasi atau perusahaan di tempatnya bekerja (Ariyani & Sugiyanto, 2020).

Meisy Kuswanti et al., pada tahun 2021 telah melakukan penelitian dengan hasil komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, selanjutnya Karyono pada tahun 2022 telah melakukan penelitian dengan hasil komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Harapan Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat, kejadian kebakaran lahan dan hutan tidak terjadi di setiap tahun, tetapi realitanya kebakaran hutan dan lahan kita masih tinggi. Berikut data indikasi luas kebakaran hutan dan lahan Skala Provinsi Kalimantan Tengah dan Skala Kabupaten Kotawaringin Barat dari tahun 2018 s/d 2023, tertuang dalam tabel 1.1 dan 1.2 dari sumber data SIPONGI 2018 s/d 2023:

Tabel 1.1 DATA INDIKASI LUAS KEBAKARAN HUTAN DAN LAHAN SKALA PROVINSI KALIMANTAN TENGAH DARI TAHUN 2018 sd 2023

WILAYAH PROVINSI	TAHUN	LUAS (Ha)
KALIMANTAN TENGAH	2018	47.432,57
	2019	317.749,00
	2020	7.681,00
	2021	3.653,00
	2022	1.554,00
	2023	68.797,87

sumber data : SIPONGI KLHK tahun 2023

Tabel 1.2 DATA INDIKASI LUAS KEBAKARAN HUTAN DAN LAHAN SKALA KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT DARI TAHUN 2018 sd 2023

WILAYAH KABUPATEN	TAHUN	LUAS (Ha)
KOTAWARINGIN BARAT	2018	1.273,00
	2019	17.631,00
	2020	136,00
	2021	403,00
	2022	67,00
	2023	1.759,67

sumber data : SIPONGI KLHK tahun 2023

Dari data di atas pada tahun 2018 s/d 2019 terjadi kenaikan luas kebakaran hutan dan lahan disebabkan kejadian El Nino, kemudian pada tahun 2019 s/d 2022 cenderung turun karena Indonesia mengalami La Nina (kondisi

curah hujan lebih tinggi dibandingkan panas/kering), akan tetapi pada tahun 2023 negara Indonesia kembali mengalami kejadian El Nino (Curah hujan relatif rendah dan musim kemarau lebih panjang) yang mengakibatkan jumlah luas kebakaran hutan dan lahan mengalami peningkatan khususnya di Kabupaten Kotawaringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah.

Tabel 1.3 Data Total Kejadian Kebakaran Hutan dan Lahan di Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2015 s/d 2023

Tahun	Jumlah Kejadian	Luas Lahan Terdampak (Ha)	Luas Lahan yang Ditangani (Ha)
2015	206	22.206	2.926
2016	24	352	203
2017	2	4	4
2018	18	154	108
2019	192	418	230
2020	47	80	72
2021	43	427	189
2022	24	160	75
2023	138	674	333

Sumber data : Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2023

Pada tabel 1.3 menunjukkan jumlah kejadian kebakaran hutan dan lahan pada luas lahan yang terdampak tidak disertai oleh penanganan yang maksimal. Hal tersebut mengindikasikan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) petugas penanggulangan bencana dan kebakaran belum optimal.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi studi (*research gap*) dan fenomena diatas, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “Bagaimana Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)”. Kemudian pertanyaan peneliti (*Question Research*) adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai di organisasi yang melakukan kegiatan penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun.
2. Apakah komitmen berkelanjutan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di organisasi yang melakukan kegiatan penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun.
3. Apakah motivasi spiritual berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan pegawai di organisasi yang melakukan kegiatan penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini bersumber pada masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis apakah motivasi spiritual mampu meningkatkan kinerja SDM.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis apakah komitmen berkelanjutan mampu meningkatkan kinerja SDM.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis apakah motivasi spiritual mampu meningkatkan komitmen berkelanjutan.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka manfaat yang di dapat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat secara teoritis:
 - a. Dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan khasanah pengetahuan mengenai strategi meningkatkan kinerja melalui motivasi spiritual dan komitmen berkelanjutan.
 - b. Bagi penelitian lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variable-variabel yang berbeda.
2. Manfaat secara praktis:
 - a. Hasil penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari di suatu lembaga atau perusahaan.
 - b. Dapat digunakan sebagai dasar acuan atau masukan bagi pegawai, pimpinan perusahaan dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
 - c. Bagi para pihak yang terkait termasuk Organisasi yang melakukan kegiatan penanggulangan bencana dan kebakaran Kota Pangkalan Bun, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja sumber daya manusia sering kali diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia (Johari et al., 2018). Sedangkan menurut Sutrisno (2019), kinerja sumber daya manusia diartikan sebagai hasil kerja sumber daya manusia yang diukur atau dilihat dari aspek kualitas, kuantitas dan waktu serta koordinasi, berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kemudian menurut Zhang et al., (2020), kinerja sumber daya manusia merupakan hasil kerja sumber daya manusia. Menurut Kota et al., (2021), kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja yang dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan/diterima. Berdasarkan definisi konseptual dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan suatu ukuran dari capaian hasil kerja sumber daya manusia ketika melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Sedangkan untuk indikator kinerja sumber daya manusia, menurut Paparang et al., (2021), indikator kinerja sumber daya manusia meliputi 5

(lima) indikator sebagai berikut: (1). Kualitas pekerjaan, (2).Jumlah pekerjaan, (3).Ketepatan waktu dalam bekerja, (4). Efisiensi kerja, (5). Kemampuan untuk bekerja sama di tempat kerja. Kemudian menurut Cook et al., (2020) mengusulkan enam indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja sumber daya manusia: (1).Kualitas pekerjaan, (2).Jumlah pekerjaan, (3). Kecepatan kerja, (4).Profitabilitas, (5). Perlunya pengawasan, dan

(6).Hubungan interpersonal antar sumber daya manusia. Sementara itu, Miller et al., (2021) mengemukakan bahwa indikator penilaian kinerja sumber daya manusia meliputi: (1). Jumlah pekerjaan, (2). Kualitas pekerjaan, (3). Pengetahuan di tempat kerja, (4). Kreativitas dalam bekerja, (5). Kerjasama antar sumber daya manusia, (6). Ketergantungan, (7). Inisiatif kerja, dan (8) Kualitas pribadi sumber daya manusia. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi diukur melalui (1).Kualitas pekerjaan, (2).Ketepatan waktu dalam bekerja, (3).Efisiensi kerja, (4).Kerja sama.

Kinerja sumber daya manusia ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya yaitu Paparang et al., (2021) dan Ilham (2022). Hasil penelitian Ilham (2019) menjelaskan bahwa Kinerja sumber daya manusia mengarah pada hasil kerja yang dicapai ketika melakukan suatu pekerjaan, semakin banyak pengalaman kerja, semakin tinggi kinerjanya. Selanjutnya menurut hasil penelitian Paparang et al., (2021) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja sumber daya manusia.

2.2 Motivasi Spiritual

Motivasi Spiritual merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk memperbaiki diri sendiri yang didasari oleh hubungan antara manusia dan Tuhan hingga menciptakan rasa kebutuhan dan rasa kecintaan kepada Tuhan dan dituangkan dalam perilaku sehari-hari (Umah & Irawanto, 2019). Adapun pengertian lain yang menyatakan bahwa motivasi spiritual yaitu kesadaran yang didorong dari rasa seseorang yang memiliki hubungan dengan Tuhan Allah SWT, dan setiap perbuatan yang dilakukan akan dimintai pertanggung jawaban dikemudian hari (Idayati, 2019). Penjelasan dari para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi spiritual adalah suatu dorongan dari dalam diri seorang sumber daya manusia untuk bekerja dengan menerapkan nilai-nilai keyakinan pada Tuhan yang dimilikinya agar semua yang telah dikerjakan dapat dipertanggung jawabkan kepada-Nya.

Untuk mengukur tingkat motivasi spiritual dapat dilakukan dengan beberapa dimensi sebagai berikut ini: (1). Motivasi Akidah, (2). Motivasi ibadah, (3). Motivasi Muamalat (Idayati, 2019). Sedangkan menurut Anshari (2013) indikator motivasi spiritual meliputi : (1). Motivasi Akidah, (2). Motivasi Ibadah, (3). Motivasi Muamalat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi spiritual dapat diukur melalui (1). Intensitas mengingat Tuhan, (2). Keyakinan doa , (3). Dorongan hati atas kebutuhan hidup, (4) Kesungguhan pengamalan ajaran agama.

2.3 Komitmen Berkelanjutan

Komitmen merupakan kekuatan relatif seseorang yang menentukan partisipasinya dalam organisasi, meliputi perasaan keinginan untuk bertahan dalam organisasi, kemauan dan kesediaan untuk menghargai organisasi, dan sikap menerima nilai-nilai organisasi (Hu et al., 2020). Dimensi untuk mengukur komitmen organisasi meliputi 3 (tiga) dimensi, salah satunya adalah komitmen berkelanjutan yang dikaitkan dengan keinginan sumber daya manusia untuk terus bekerja atau meninggalkan organisasi (Schwepker & Dimitriou, 2021). Menurut Allen dan Meyer (1993) Continuance Commitment, merupakan komitmen yang didasari oleh pola pikir/mindset sumber daya manusia tentang kerugian yang timbul ketika tidak melanjutkan pekerjaannya atau meninggalkan pekerjaannya dalam suatu posisi organisasi. Dengan kata lain, sumber daya manusia bertahan dalam organisasi karena memerlukan gaji dan tunjangan lainnya atau karena belum mendapatkan pekerjaan lain. Kemudian menurut Arif & Fauzan (2022), komitmen berkelanjutan adalah keadaan psikologis dimana karyawan merasa berat jika harus meninggalkan organisasi atau instansi dan memutuskan bertahan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab, misi, sampai ia menyelesaikannya secara maksimal karena pertimbangan biaya dan manfaat ekonomi. Definisi lain menjelaskan bahwa komitmen kontinyu adalah perasaan ingin terus bekerja karena karyawan merasa harus terus bekerja karena adanya persepsi bahwa jika meninggalkan pekerjaannya dan meninggalkan tempat di mana ia bekerja maka akan merugikan dirinya secara pribadi. (Nugrohowati &

Susilowati, 2019). Penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen berkelanjutan adalah sikap dan kesadaran sumber daya manusia akan perlunya bertahan hidup dan risiko negatif meninggalkan organisasi.

Indikator komitmen berkelanjutan menurut Allen dan Mayer dalam Nurandini et al., (2014) sebagai berikut: (1). Berharap untuk menerima manfaat jika Anda tetap bergabung dengan organisasi tertentu, (2). Bertahan dalam suatu bisnis/organisasi menjadi sebuah kebutuhan, (3). Dia sedang mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi, (4). Adanya perasaan berat untuk meninggalkan suatu organisasi. Sedangkan menurut Karyono S., (2022), indikator pengukuran variabel komitmen berkelanjutan yakni : (1). Ada keterlibatan pribadi ketika Anda keluar dari organisasi, (2). Tidak ada pilihan lain jika Anda keluar dari organisasi, (3). Ada rasa rugi jika tidak berada dalam organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komitmen berkelanjutan diukur berdasarkan nilai ekonomi yang diperoleh dari (1). Kerugian meninggalkan organisasi, (2). Keuntungan bertahan di organisasi, (3). Tidak ada pilihan lain, (4). Perasaan berat meninggalkan organisasi.

2.4. Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja sdm

Motivasi spiritual secara fakta dapat mempengaruhi kinerja seorang sumber daya manusia pada sebuah organisasi atau instansi, hal ini telah dibuktikan dari penelitian tahun 2019 yang memaparkan hasil penelitian bahwa

motivasi spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (Idayati, 2019). Selain daripada itu penelitian yang telah ditulis oleh Supriyanto et al., pada tahun 2018 yang memaparkan hasil penelitian bahwa motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (Supriyanto et al., 2018). Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : Bila motivasi spiritual meningkat, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi.

2.4.2. Pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja SDM

Komitmen berkelanjutan ternyata dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di suatu organisasi atau instansi, seperti yang dijelaskan dalam penelitian Ria Padma Nur Ariyani dan Evi Kusumaningtyas Sugiyanto pada tahun 2020, hasil penelitian berupa komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (Ariyani & Sugiyanto, 2020). Selain itu penelitian yang ditulis oleh Meisy Kuswanti et al., menjelaskan temuan penelitian dalam kaitannya dengan komitmen berkelanjutan yang berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (Kuswanti et al., 2021). Berdasarkan hasil penelitian Karyono S., (2022), menjelaskan bahwa komitmen berkelanjutan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik dan kinerja sumber daya manusia. Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurbiyati & Wibisono (2017) menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin dan kinerja sumber daya manusia secara

parsial maupun simultan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2 : Bila komitmen berkelanjutan semakin meningkat, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi.

2.4.3. Pengaruh Motivasi spiritual terhadap komitmen berkelanjutan

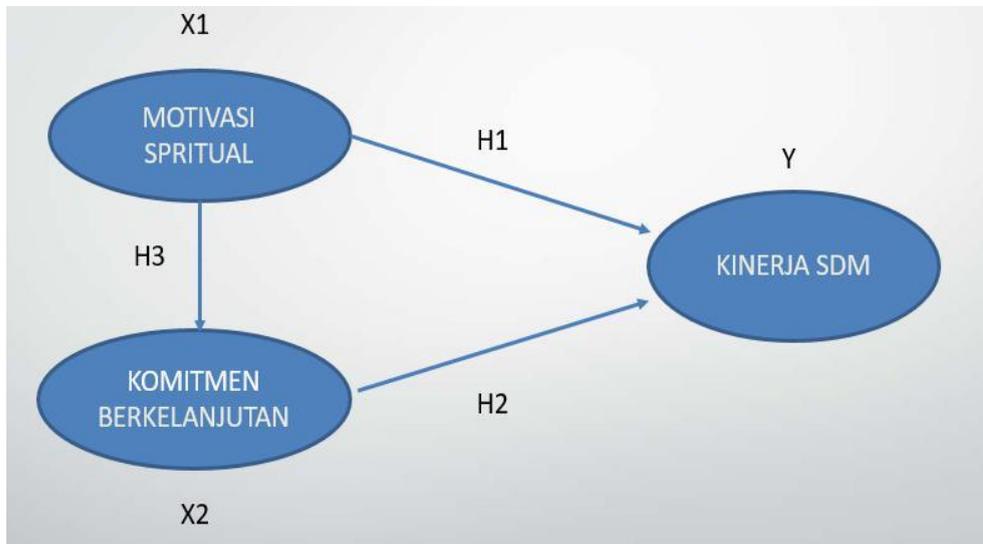
Motivasi spiritual secara fakta dapat mempengaruhi komitmen berkelanjutan seorang sumber daya manusia yang bekerja pada sebuah organisasi atau instansi, hal ini dibuktikan oleh penelitian yang telah ditulis oleh Dwi Hastuti, tahun 2018 yang memaparkan hasil penelitian berupa motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen sumber daya manusia (Hastuti, 2018). Selain daripada itu penelitian yang telah ditulis oleh I Gede Utarayana dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani pada tahun 2020 yang memaparkan hasil penelitian berupa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Utarayana & Adnyani, 2020). Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H3 : Bila motivasi spiritual semakin meningkat, maka komitmen berkelanjutan semakin tinggi.

2.5 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka yang lengkap dan mendalam maka model empirik penelitian ini seperti tersaji pada Gambar 2.1 : gambar tersebut menjelaskan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh motivasi spritual dan komiten berkelanjutan. Sedangkan motivasi spiritual, dibangun oleh komitmen berkelanjutan yang kuat.

Gambar 2. 1: Model Empirik Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif (*Explanatory research*), yaitu penelitian yang menyoroiti pengaruh variabel variabel penentu terhadap variabel lain serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan, dimana uraiannya mengandung deskripsi akan tetapi terfokus pada hubungan variabel (Sugiyono, 2019). Variabel tersebut terdiri dari : motivasi spiritual, komitmen berkelanjutan, dan kinerja sumber daya manusia.

3.2 Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini mencakup motivasi spiritual, komitmen berkelanjutan dan kinerja sumber daya manusia. Adapun masing-masing indikator tersaji pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 : Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Motivasi Spiritual suatu dorongan dari dalam diri seorang sumber daya manusia untuk bekerja dengan menerapkan nilai-nilai keyakinan pada Tuhan yang dimilikinya agar semua yang telah dikerjakan dapat dipertanggung jawabkan kepada-Nya	1. Intensitas mengingat Tuhan 2. Keyakinan Doa 3. Dorongan hati atas Kebutuhan hidup 4. Kesungguhan Pengamalan ajaran agama	• Anshari dalam Idayati (2019)

2 **Komitmen Berkelanjutan**

sikap dan persepsi sumber daya manusia terhadap kebutuhan untuk bertahan dan resiko negatif jika meninggalkan organisasi

1. Kerugian meninggalkan organisasi
2. Mendapat Keuntungan apabila bertahan
3. Tidak ada pilihan lain
4. Berat meninggalkan organisasi

• Karyono S., (2022)

3 **Kinerja Sumber Daya Manusia**

Hasil yang dapat dicapai sumber daya manusia terkait dalam pelaksanaan tugas berdasarkan kemampuan yang dimiliki.

1. Kualitas pekerjaan
2. Ketepatan waktu bekerja
3. Efektivitas kerja
4. Kerjasama

• Paparang et al., (2021)

Pengambilan data pada penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut :

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<i>Sangat Setuju</i>
----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----------------------

3.3 Sumber Data

Sumber data pada studi ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2019), data primer adalah data yang dicari oleh peneliti secara langsung. Data primer studi ini terdiri dari : motivasi spiritual, komitmen berkelanjutan dan kinerja sumber daya manusia.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data sekunder dalam studi ini meliputi jumlah sumber daya manusia petugas penanggulangan bencana dan kebakaran serta identitas responden yang

diperoleh dari Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kotawaringin Barat dan Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Kabupaten Kotawaringin Barat yang berkaitan dengan studi ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data dalam studi ini adalah dengan penyebaran kuesioner, merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden. Kuesioner diserahkan langsung melalui google form.

3.5 Responden

Populasi merupakan keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama (Widodo, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kotawaringin Barat dengan berjumlah 40 orang dan sumber daya Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Kabupaten Kotawaringin Barat berjumlah 42 orang, total populasi keseluruhan adalah 82 orang.

Pengertian sampel menurut Widodo (2022) adalah himpunan bagian sebagian dari populasi. Penentuan jumlah sampel (sample size) menggunakan sensus, dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu berjumlah 82 responden yang bekerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan dan Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Kabupaten Kotawaringin Barat.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Metode Pengolahan Data

1. Analisa *Outer Model* (Model Pengukuran)
2. Analisa *Inner Model* (Model Struktural)

3. Pengujian Hipotesis

3.6.2 Metode Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel dan gambar agar lebih sistematis dalam memahami.

3.6.3 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2016).

3.6.4 Uji Model Pengukuran Reflektif atau *Outer Model*

Model pengukuran atau outer model dalam uji PLS dilakukan untuk menguji validitas internal dan reliabilitas. Analisa outer model ini akan menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya, atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada outer model ini adalah sebagai berikut :

1. *Convergent Validity*

Nilai *Convergent Validity* merupakan nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,6$.

2. *Discriminant Validity*

Nilai ini merupakan nilai *Cross Loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain. Nilai Average Variance Extracted (AVE) berada di atas nilai yang ditentukan yaitu sebesar $> 0,5$.

3. *Reliability*

Selain uji validitas, pengukuran pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 4.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Ghozali & Latan, 2015).

Data yang memiliki *composite reliability* maupun *cronbach alpha* > 0,7 berarti mempunyai reliabilitas yang tinggi.

3.6.5 Analisa Inner Model (Model Struktural)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk variabel dependen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen.

Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2012).

3.6.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model structural equation modeling (SEM) dengan smartPLS. Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan Path Coefisien pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1.96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner terstruktur yang disebar dengan menggunakan *google form* didapat responden sebanyak 80 orang. Berdasarkan daftar pernyataan yang diajukan dapat diketahui umur, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir responden. Penggolongan identitas responden untuk diamati dan memberikan gambaran seperti apa penelitian ini.

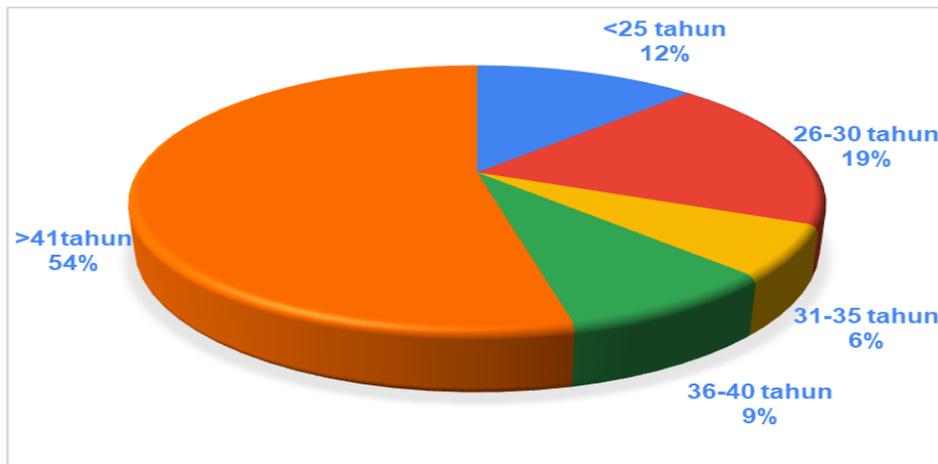
Tabel 4.1
Statistik Deskripsi Responden

Keterangan	Kriteria	N	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	65	81,3%
	Perempuan	15	18,7%
Usia	<25 Tahun	10	12%
	26 – 30 Tahun	15	19%
	31 – 35 Tahun	5	6%
	36 – 40 Tahun	7	9%
	≥ 41 Tahun	43	54%
Pendidikan	SMA/SMK/Sederajat	36	45%
	D III	7	8,75%
	Sarjana S1	30	37,5%
	Pascasarjana S2	7	8,75%
Pengalaman Kerja	< 5 Tahun	18	22,5%
	<10 Tahun	12	15%
	<20 Tahun	30	37,5%
	< 30 Tahun	18	22,5%
	> 30 Tahun	2	2,5%
Total Responden (N)		80	100%

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2024

4.1.1 Usia Responden

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada gambar 4.1 :

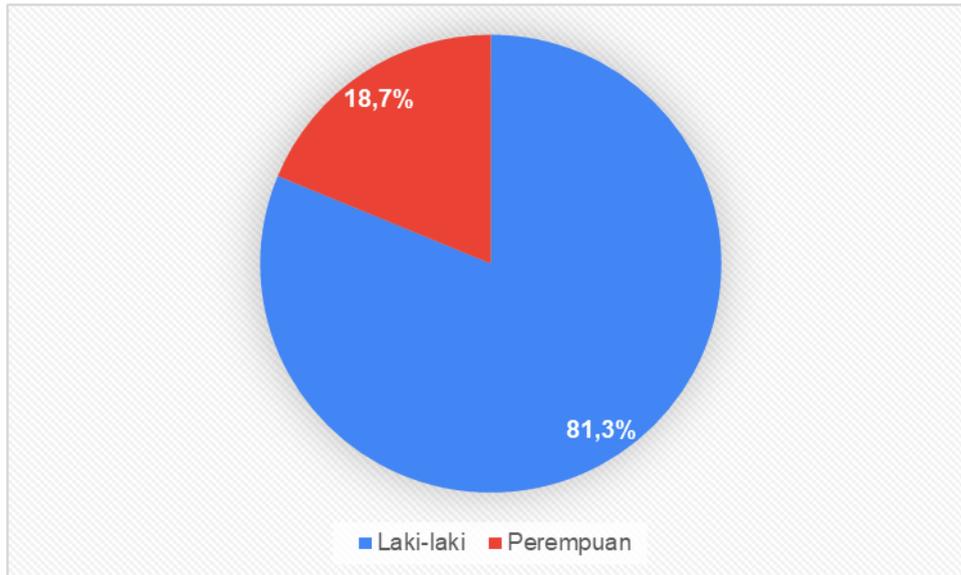


Gambar 4. 1 Usia Responden

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui dibedakan menjadi menjadi lima kategori yaitu usia di bawah 25 tahun, 26 tahun sampai 30 tahun, 31 tahun sampai 35 tahun, 36 tahun sampai 40 tahun dan usia 41 tahun ke atas. Dari 80 responden, usia responden didominasi terbanyak adalah usia 41 tahun ke atas sebanyak 43 orang dengan presentase 54%. Selanjutnya diikuti dengan usia responden dari usia 26 tahun sampai 30 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 19%. 12 orang atau sekitar 10% berusia di bawah 25 tahun. 7 Orang atau sekitar 9% berusia 36 tahun sampai 40 tahun. 5 orang atau sekitar 6% berusia 31 tahun sampai 35 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden berusia produktif sehingga mempunyai kompetensi serta kreatifitas inovasi yang lebih baik di tempat kerja.

4.1.2 Jenis Kelamin Responden

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada gambar 4.2 :

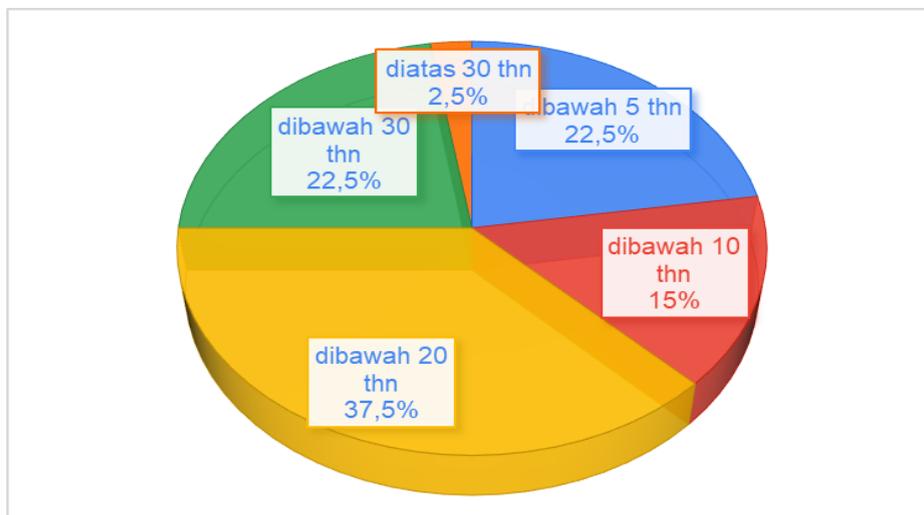


Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 15 orang dengan presentase 18,7% responden perempuan dan jumlah responden laki-laki sebanyak 65 orang dengan presentase 81,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak terlibat dalam penelitian ini dibandingkan yang berjenis kelamin perempuan dan selisih 50 orang atau 62,5%.

4.1.3 Masa Kerja Responden

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat ditunjukkan pada gambar 4.3 :

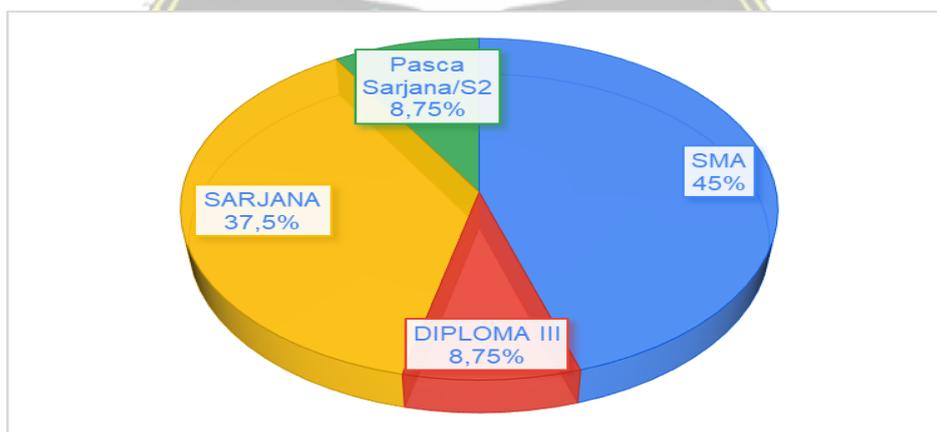


Gambar 4. 3 Masa Kerja Responden

Berdasarkan masa kerja, kelompok masa kerja yang mendominasi adalah masa kerja di bawah 20 tahun yaitu sebanyak 30 orang dengan presentase 37,5%. Komposisi masa kerja selanjutnya yaitu di bawah 30 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase 22,5%. 18 orang dengan presentase 22,5% masa kerja di bawah 5 tahun. 12 orang dengan presentase 15% masa kerja di bawah 10 tahun. 2 orang dengan presentase 2,5% masa kerja di atas 30 tahun. Ini menunjukkan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran sering melakukan rekrutmen untuk mengisi kekurangan tenaga kerja dalam beberapa tahun terakhir untuk memenuhi kebutuhan operasional, terutama dalam menghadapi tantangan bencana dan kebakaran yang semakin meningkat.

4.1.4 Pendidikan Terakhir Responden

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat ditunjukkan pada gambar 4.4 :



Gambar 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, responden dengan tingkat Pendidikan terakhir SMA yang paling mendominasi yaitu berjumlah 36 orang dengan presentase 45%. Komposisi kelompok responden pendidikan sarjana berjumlah 30 orang dengan presentase 37,5%. Komposisi kelompok responden

pendidikan Diploma berjumlah 7 orang dengan presentase 8,75% hal ini komposisinya sama dengan komposisi kelompok responden pendidikan pasca sarjana (Strata 2) berjumlah 7 orang dengan presentase 8,75%. Lulusan SMA sering kali menjadi syarat minimum untuk banyak pekerjaan, termasuk di sektor publik seperti pemadam kebakaran, terutama untuk kualifikasi pemadam pemula dan brigade dalkarhut.

4.2 Deskripsi Variabel

Proses pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan atau memakai analisis indeks. Untuk menilai tanggapan responden, digunakan skala interval likert 1-10 poin, dimana nilai terendah yaitu 1 yang berarti sangat tidak setuju, dan tertinggi adalah nilai 10 yang artinya sangat setuju. Dari hasil kuesioner selanjutnya dihitung frekuensi dan skor rata-rata (indeks) dari masing-masing hasil pernyataan indikator per variabel yang ada. Jadi tingkat kecenderungan jawaban responden untuk masing-masing variabel dihitung berdasarkan skor rata-rata (indeks). Skor-skor ini kemudian dibagi kedalam rentang skor menggunakan metode tiga kotak perhitungan (three box methods) (Ferdinand, 2014) sebagai berikut:

Batas atas rentang skor : $(\%F*10)/10 = (80*1)/10 = 80$

Batas bawah rentang skor : $(\%F*1)/10 = (80*1)/10 = 8$

Angka yang dihasilkan berdasarkan perhitungan diatas menunjukkan jarak skor 72 dan berkisar antara 8-80. Sehingga dengan menggunakan perhitungan three box methods, rentang skor 72 terbagi menjadi tiga bagian, yang menghasilkan rentang sebesar 24 untuk rentang masing-masing kategori. Selanjutnya akan menentukan indeks kategori berikut:

8 – 32 : Rendah

32 – 56 : Sedang

56 – 80 : Tinggi

Penelitian ini menggunakan jenis perhitungan dengan skor maksimal 10 dan minimal 1, sehingga indeks jawaban responden dapat dihitung dengan menggunakan rumus perhitungan berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = [(\%F1*1) + (\%F2*2) + (\%F3*3) + (\%F4*4) + (\%F5*5) + (\%F5*6) + (\%F5*7) + (\%F5*8) + (\%F5*9) + (\%F5*10)] / 10$$

Keterangan:

F1 : Frekueansi responden yang menanggapi 1(satu)

F2 : Frekueansi responden yang menanggapi 2 (dua)

F3 : Frekueansi responden yang menanggapi 3 (tiga)

F4 : Frekueansi responden yang menanggapi 4 (empat)

F5 : Frekueansi responden yang menanggapi 5 (lima)

F6 : Frekueansi responden yang menanggapi 6 (enam)

F7 : Frekueansi responden yang menanggapi 7 (tujuh)

F8 : Frekueansi responden yang menanggapi 8 (delapan)

F9 : Frekueansi responden yang menanggapi 9 (sembilan)

F10 : Frekueansi responden yang menanggapi 10 (sepuluh)

4.2.1 Variabel Motivasi Spiritual

Variabel motivasi spiritual dimanifestasikan oleh intensitas mengingat Tuhan, keyakinan dalam berdoa, dorongan hati atas kebutuhan hidup, kesungguhan pengamalan ajaran agama di lingkungan kerja. Perolehan jawaban responden untuk variabel motivasi spiritual tersaji pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2. Perolehan Statistik Deskriptif Motivasi spiritual

No	Indikator	Skor										Jumlah*	Indeks**	kategori
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	Intensitas mengingat Tuhan	0	2	0	0	0	1	0	2	1	74	80	77,5	Tinggi
		0	4	0	0	0	6	0	16	9	740	775		
2	Keyakinan Doa	1	0	1	0	0	1	2	0	5	70	80	76,9	Tinggi

		1	0	3	0	0	6	14	0	45	700	769		
3	Dorongan hati atas kebutuhan hidup	0	0	0	1	4	6	4	17	9	39	80	69,5	Tinggi
		0	0	0	4	20	36	28	136	81	390	695		
4	Kesungguhan pengamalan ajaran agama	0	0	0	1	2	5	6	14	13	39	80	70,5	Tinggi
		0	0	0	4	10	30	42	112	117	390	705		
Jumlah												294,4	Tinggi	
Rata-rata***												73,6		

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2, nilai rata-rata variabel motivasi spiritual adalah sebesar 73,6 dan termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga dapat diketahui menurut responden petugas penanggulangan bencana dan kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Kabupaten Kotawaringin Barat, motivasi spiritual telah diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan nilai indeks tertinggi adalah sebesar 77,5, terdapat pada indikator intensitas mengingat Tuhan. Hal ini menunjukkan bahwa petugas penanggulangan bencana dan kebakaran ketika memulai pekerjaan selalu mengingat Tuhan dengan berdoa sebelum memulai aktifitas. Sangat penting bagi kita untuk selalu mengingat Tuhan dalam setiap langkah kita karena dengan mengingat-Nya, kita dapat menemukan ketenangan dan keberkahan dalam pekerjaan kita. Sedangkan nilai indeks terendah adalah sebesar 69,5, terdapat pada indikator dorongan hati atas kebutuhan hidup, yang mana menurut responden, mereka bekerja tidak hanya semata untuk ibadah namun juga untuk materi untuk memenuhi kebutuhan hidup.

4.2.2 Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah sikap atau persepsi sumber daya manusia terhadap kebutuhan untuk bertahan karena mendapatkan keuntungan, dan adanya perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan resiko negatif atau kerugian jika meninggalkan organisasi tersebut. Perolehan jawaban responden untuk variabel komitmen berkelanjutan tersaji pada tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3. Perolehan Statistik Deskriptif Komitmen Berkelanjutan

No	Indikator	Skor										jumlah *	Indeks* *	kategori
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	Kerugian meninggalkan organisasi	6	3	4	1	15	16	7	11	4	13	80	49,3	Sedang
		6	6	12	4	75	96	49	88	27	130	493		
2	Mendapatkan keuntungan apabila bertahan	7	3	1	2	12	11	11	11	6	16	80	52,9	Sedang
		7	6	3	8	60	66	77	88	54	160	529		
3	Tidak ada pilihan lain	11	3	0	5	22	9	8	8	3	11	80	45,8	Sedang
		11	6	0	20	110	54	56	64	27	110	458		
4	Berat meninggalkan organisasi	12	2	2	3	18	11	8	10	3	11	80	46,3	Sedang
		12	4	6	12	90	66	56	80	27	110	463		
Jumlah Rata-rata***												194,3 48,6	Sedang	

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2024

Nilai rata-rata variabel komitmen berkelanjutan ditunjukkan dalam tabel 4.3. adalah sebesar 48,6 dan merupakan kategori sedang. Sehingga dapat diketahui menurut responden petugas penanggulangan bencana dan kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Kabupaten Kotawaringin Barat, ketika mereka bertahan pada organisasi ini mereka mendapatkan keuntungan baik secara finansial (ekonomi) maupun psikologis, sehingga bertahan di organisasi menjadi suatu kebutuhan dan adanya perasaan berat untuk meninggalkan organisasi ini. Sedangkan nilai indeks tertinggi adalah sebesar 52,9, terdapat pada indikator mendapatkan keuntungan apabila bertahan. Hal ini menunjukkan bahwa petugas penanggulangan bencana dan kebakaran tetap bertahan di organisasi dikarenakan adanya tuntutan ekonomi yang harus dipenuhi, dengan tetap bertahan akan mendapatkan penghasilan. Sedangkan nilai indeks terendah adalah sebesar 45,8, terdapat pada indikator tidak ada pilihan lain.

4.2.3 Kinerja sumber daya manusia

Kinerja SDM adalah ukuran hasil kerja yang dapat dicapai oleh SDM terkait dalam pelaksanaan tugas berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Hasil jawaban responden untuk variabel kinerja sumber daya manusia tersaji pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4. Perolehan Statistik Deskriptif Kinerja sumber daya manusia

No	Indikator	Skor										Jumlah*	Indeks**	kategori
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	Kualitas Pekerjaan	1	2	2	0	5	7	10	23	12	18	80	62,0	Tinggi
		1	4	6	0	25	42	70	184	108	180	620		
2	Ketepatan waktu bekerja	2	0	1	0	4	4	13	23	13	20	80	64,1	Tinggi
		2	0	3	0	20	24	91	184	117	200	641		
3	Efektivitas Kerja	1	1	0	0	2	2	16	23	12	23	80	65,8	Tinggi
		1	1	0	0	10	12	112	184	108	230	658		
4	Kerja sama	0	1	1	0	2	5	7	17	19	28	80	68,1	Tinggi
		0	2	3	0	10	30	49	136	171	280	681		
Jumlah											260	Tinggi		
Rata-rata***											65	Tinggi		

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2024

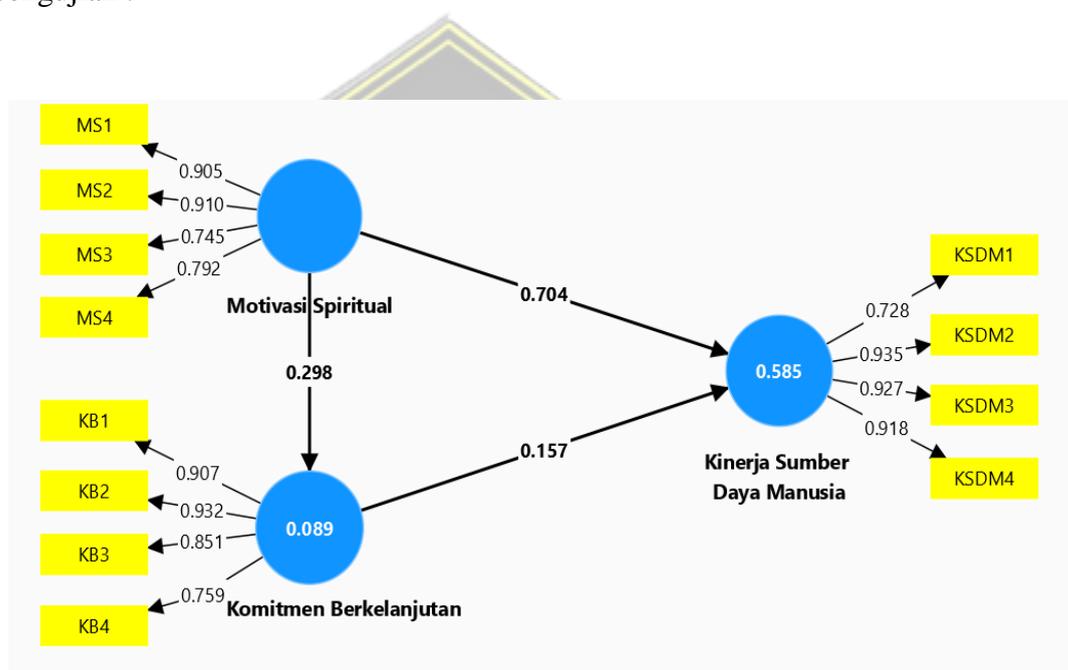
Pada tabel 4.4, rata-rata nilai variabel kinerja SDM adalah sebanyak 65 dan merupakan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden petugas penanggulangan bencana dan kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Kabupaten Kotawaringin Barat, dengan adanya motivasi spiritual yang kuat dan komitmen berkelanjutan yang tinggi maka tingkat kinerja sumber daya manusia atau petugas penanggulangan bencana dan kebakaran menjadi lebih optimal, yang diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, penyelesaian kerja yang efektif dan mampu untuk bekerja sama dengan baik. Sedangkan nilai indeks tertinggi adalah sebesar 68,1, terdapat pada indikator kerja sama. Hal ini menunjukkan bahwa petugas penanggulangan bencana dan kebakaran mampu saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka sering kali harus bekerja dalam tim dan bergantung pada kerja sama satu sama lain.

Sedangkan nilai indeks terendah adalah sebesar 62,0, terdapat pada indikator kualitas pekerjaan.

4.3 Hasil Analisis Data dan Pembahasan

4.3.1 Hasil Analisis SEM-PLS

Penelitian ini, untuk melakukan proses uji hipotesis menggunakan program SmartPLS 3.0. Berikut merupakan skema model PLS yang digunakan dalam pengujian :



Gambar 4. 5 Hasil Outer Model

Berdasarkan gambar diatas, diketahui persamaan model regresi pada penelitian ini sebagai berikut :

Model 1 Kinerja Sumber Daya Manusia = 0,704 motivasi spiritual + 0,157 Komitmen Berkelanjutan

Model ke 2 Komitmen Berkelanjutan = 0,298 motivasi spiritual

4.4 Uji Pengukuran Reflektif (Outer Model)

Pengukuran model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran terdapat dalam uji validitas dan uji reabilitas.

4.4.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan. Validitas konvergen memiliki hubungan dengan prinsip bahwa pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi

Sedangkan validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran konstruk berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. (Jogiyanto & Abdillah, 2016). Langkah pertama yang dilakukan adalah memindahkan data dari *google form* ke bentuk excel dengan format penyimpanan CSV *comma delimited*.

1. Variabel Konvergen

Validitas konvergen dengan melihat indikator validitas yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*. Loading factor adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstruk indikator yang mengukur konstruk tersebut. Parameter loading factor sebesar $>0,7$ dan average variance extracted (AVE) sebesar >0.5 . Setelah dilakukan pengoahan data dengan menggunakan SmartPLS 4.0 pengukuran *outer loading* ditunjukkan seperti pada Tabel 4.1 yang dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada variabel motivasi spiritual, terdapat empat indikator yang menjelaskan jaminan sebagai variabel laten. Seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* $>0,7$.

- b. Pada variabel komitmen berkelanjutan, terdapat empat indikator yang menjelaskan jaminan sebagai variabel laten. Seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* >0,7.
- c. Pada variabel kinerja sumber daya manusia, terdapat empat indikator yang menjelaskan jaminan sebagai variabel laten. Seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* >0,7.

Tabel 4. 1 Tabel Outer Loading

	Kinerja Sumber Daya Manusia	Komitmen Berkelanjutan	Motivasi Spiritual
KB1		0.907	
KB2		0.932	
KB3		0.851	
KB4		0.759	
KSDM1	0.728		
KSDM2	0.935		
KSDM3	0.927		
KSDM4	0.918		
MS1			0.905
MS2			0.910
MS3			0.745
MS4			0.792

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 4. 2 Tabel Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)	Standar Nilai AVE
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.777	0.5
Komitmen Berkelanjutan	0.748	0.5
Motivasi spiritual	0.708	0.5

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa keseluruhan Nilai Average Variance Extracted (AVE) berada di atas nilai yang ditentukan yaitu sebesar

>0.5. Variabel yang memiliki *Nilai Average Variance Extracted (AVE)* adalah variabel kinerja sumber daya manusia dengan nilai 0.777.

2. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dilakukan dengan cara melihat nilai *cross loading* pengukuran konstruk. Nilai *cross loading* menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Suatu model pengukuran memiliki validitas diskriminan yang baik apabila korelasi dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstruk lainnya. Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten memiliki variabel diskriminan yang baik (Valid diskriminan).

Tabel 4. 3 Hasil Discriminant Validity (Cross Loading)

	Kinerja Sumber Daya Manusia	Komitmen Berkelanjutan	Motivasi Spiritual
MS2	0.667	0.256	0.910
MS1	0.682	0.267	0.905
MS4	0.606	0.261	0.792
MS3	0.561	0.214	0.745
KSDM4	0.918	0.292	0.730
KSDM3	0.927	0.265	0.710
KSDM2	0.935	0.246	0.685
KSDM1	0.728	0.533	0.495
KB2	0.436	0.932	0.345
KB1	0.334	0.907	0.270
KB3	0.213	0.851	0.179
KB4	0.157	0.759	0.144

Sumber : Data primer diolah, 2024

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas berfungsi untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas menggunakan rumus *cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

Tabel 4. 4 Tabel Uji Reliabilitas
Nilai *cronbach's alpha*

	Cronbach's alpha	Standar cronbach's Alpha
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.901	0.7
Komitmen Berkelanjutan	0.895	0.7
Motivasi Spiritual	0.860	0.7

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 4. 5 Tabel Uji Reliabilitas
Nilai *Composite Reliability*

	Composite reliability	Standar Composite reliability
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.932	0.6
Komitmen Berkelanjutan	0.922	0.6
Motivasi Spiritual	0.906	0.6

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4. seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* >0.7 pada tabel 4.5. seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* >0.6. juga menunjukkan nilai keseluruhan *composite reliability* lebih tinggi daripada nilai *cronbach's alpha* sehingga memperkuat uji reliabilitas pada penelitian ini.

4.5 Uji Pengukuran Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah pengujian outer model telah terpenuhi selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Uji pengukuran model structural

dilakukan dengan melihat nilai R-square untuk memprediksi kekuatan model struktural dari variabel latennya. Berikut tabel 4.6 yang merupakan nilai R-square :

Tabel 4. 6. Tabel R-square

	R-square
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.585
Komitmen Berkelanjutan	0.089

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6. nilai *R-square* untuk variabel Kinerja sumber daya manusia adalah 0.585 (58,5%) dan sisanya 41,5% diterangkan oleh variabel lainnya di luar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan variabel komitmen berkelanjutan sebesar 0.089 (8,9%) dan sisanya sebesar 91,1% diterangkan oleh variabel lainnya di luar yang diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini berdasarkan dari hasil analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan melakukan uji *Boostraping* menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% (alpha 5%) dan T-statistic dengan *T-table* (1,96). Hipotesis dalam penelitian ini jika nilai T-statistic $> t\text{-table}$ maka hipotesis diterima, jika T-statistics $< T\text{-table}$ maka hipotesis ditolak, dan jika p-value $<$ tingkat kepercayaan (alpha=0,5) maka hipotesis diterima, jika p-values $>$ tingkat kepercayaan (alpha=0,5) maka hipotesis ditolak. Berdasarkan dari uji hipotesis yang dilakukan hasil uji hipotesis terdapat pada tabel 4.7.

Tabel 4. 7 Tabel Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values

Komitmen Berkelanjutan -> Kinerja Sumber Daya Manusia	0,157	0,169	0,073	2,138	0,033
Motivasi spiritual -> Kinerja Sumber Daya Manusia	0,704	0,673	0,107	6,606	0,000
Motivasi Spiritual -> Komitmen Berkelanjutan	0,298	0,297	0,100	2,968	0,003

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hipotesis pertama menguji apakah motivasi spiritual secara positif berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil pengujian menunjukkan motivasi spiritual ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja sumber daya manusia. Variabel motivasi spiritual memiliki nilai t-statistik sebesar 6,606 dan p-value sebesar 0.000. Nilai t-statistik motivasi spiritual berada di atas nilai t tabel 1.96 ($6.547 > 1.96$) dengan nilai p-value $0.000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima.

Hipotesis kedua menguji apakah komitmen berkelanjutan secara positif berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil pengujian menunjukkan komitmen berkelanjutan ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja sumber daya manusia. Variabel komitmen berkelanjutan memiliki nilai t-statistik sebesar 2,138 dan p-value sebesar 0.033. Nilai t-statistik komitmen berkelanjutan berada di atas nilai t tabel 1.96 ($2.138 > 1.96$) dengan nilai p-value $0.033 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima.

Hipotesis ketiga menguji apakah motivasi spiritual secara positif berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan. Hasil pengujian menunjukkan motivasi spiritual ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen berkelanjutan. Variabel motivasi spiritual memiliki nilai t-statistik sebesar 2,968 dan p-value sebesar 0.003. Nilai t-statistik motivasi spiritual berada di atas nilai t tabel 1.96 ($2.968 > 1.96$) dengan nilai p-value $0.003 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima.

Tabel 4. 8 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis		Hasil	Keterangan
H1	Motivasi spiritual secara positif berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia	Koef Beta = 0,704 T-Statistics=6,606 P-Value=0,000	Diterima
H2	Komitmen berkelanjutan secara positif berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia	Koef Beta = 0,157 T-Statistics=2,138 P-Value=0,033	Diterima
H3	Motivasi spiritual secara positif berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan	Koef Beta = 0,298 T-Statistics=2,968 P-Value=0,003	Diterima

Sumber : Data primer diolah, 2024

4.3.2 Pembahasan

4.3.2.1 Analisis Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja sumber Daya Manusia

Variabel Motivasi Spiritual memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja SDM. Dalam kasus petugas penanggulangan bencana dan kebakaran di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Kab. Kotawaringin Barat, motivasi spiritual merupakan salah satu faktor independen yang bisa berdampak pada kinerja SDM secara langsung dan signifikan.

Berdasarkan penelitian dari hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia. Pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia yang masing-masing memiliki indikator pengukuran, dapat dikaitkan bahwa semakin tinggi keyakinan terhadap Agama, bekerja diniatkan ibadah dan

menerapkan pengamalan ajaran agama di tempat kerja maka dapat meningkatkan produktivitas kinerja.

Hasil loading faktor variabel motivasi spiritual didapatkan nilai loading tertinggi adalah keyakinan bahwa ada Tuhan yang selalu mengawasi setiap tindakan kita dalam bekerja, sedangkan hasil loading faktor variabel kinerja sumber daya manusia didapatkan nilai loading tertinggi adalah indikator bekerja sama. Jawaban responden pada kuesioner mendukung hipotesis ini, dari kuesioner yang diberikan responden, keyakinan bahwa ada Tuhan yang selalu mengawasi setiap tindakan kita dalam bekerja dapat memberikan motivasi dan etika kerja yang kuat. Motivasi spiritual seringkali berkaitan dengan tujuan yang lebih tinggi, makna dalam pekerjaan, dan rasa keterhubungan dan bekerja sama dengan orang lain, yang semuanya dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja.

Hasil loading faktor variabel motivasi spiritual didapatkan nilai loading terendah adalah indikator bekerja untuk ibadah, sedangkan hasil loading faktor variabel kinerja sumber daya manusia didapatkan nilai loading terendah adalah indikator kualitas pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa niat bekerja untuk ibadah dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas pekerjaan. Niat bekerja untuk ibadah yang kuat cenderung meningkatkan kualitas pekerjaan dalam menjalankan tugas dengan hasil yang lebih baik.

Motivasi spiritual ini dapat menjadi elemen yang memperkuat moral dan daya juang pemadam kebakaran, sehingga mereka lebih siap secara mental dan emosional untuk menjalankan tugas-tugas mereka yang penuh risiko. Tantangan pekerjaan dengan beban kerja tinggi dan menghadapi situasi berisiko tinggi secara rutin dapat berdampak pada kesejahteraan mental dan emosional. Oleh karena itu, dukungan spiritual melalui doa sering kali digunakan sebagai sarana untuk menjaga ketenangan batin dan kekuatan mental. Nilai-nilai spiritual dapat menempatkan pegawai pada posisi dimana setiap pegawai dapat memaknai kerja sebagai ibadah

dan sebagai wujud pertanggungjawabannya kepada Tuhan. Aktivitas pekerjaan yang didasari dengan nilai-nilai spiritualitas akan berdampak terhadap kinerja pegawai seperti meningkatnya produktivitas, tumbuhnya rasa semangat dalam bekerja, menurunnya tingkat resiko dan kecelakaan saat bekerja, serta meningkatnya efisiensi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (Idayati, 2019).

4.3.2.2 Analisis Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan hasil analisis hipotesis atau uji t, bahwa terbukti komitmen berkelanjutan mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di Dinas pemadam kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Kabupaten Kotawaringin Barat. Hasil tersebut berarti semakin tinggi kebutuhan untuk bertahan dalam organisasi, maka semakin tinggi kinerjanya.

Pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja sumber daya manusia yang masing-masing memiliki indikator pengukurannya, dapat dikaitkan bahwa semakin tinggi rasa kerugian meninggalkan organisasi, keuntungan apabila bertahan di organisasi, tidak ada pilihan pekerjaan lain dan perasaan berat meninggalkan organisasi, maka akan meningkatkan kualitas hasil kerja, efisiensi, efektivitas dan kerjasama sumber daya manusia.

Hasil loading faktor variabel komitmen berkelanjutan didapatkan nilai loading tertinggi adalah indikator mendapatkan keuntungan apabila bertahan di organisasi, sedangkan hasil loading faktor variabel kinerja sumber daya manusia didapatkan nilai loading tertinggi adalah indikator kerja sama. Hasil ini

menunjukkan bahwa rasa mendapatkan keuntungan apabila bertahan di organisasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap kerja sama. mendapatkan keuntungan apabila bertahan di organisasi cenderung meningkatkan rasa keterhubungan dan bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan atau menjalankan tugas dengan lebih baik.

Hasil loading faktor variabel komitmen berkelanjutan didapatkan nilai loading terendah adalah indikator tidak ada pilihan lain selain bertahan di organisasi, sedangkan hasil loading faktor variabel kinerja sumber daya manusia didapatkan nilai loading terendah adalah indikator kualitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa rasa tidak ada pilihan lain selain bertahan di organisasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas kerja. Rasa tidak ada pilihan lain selain bertahan di organisasi cenderung meningkatkan kualitas kerja dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yaitu Karyono S., (2022), yang menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

4.3.2.3 Analisis Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Komitmen Berkelanjutan

Sesuai dengan hasil analisis hipotesis atau uji t, bahwa terbukti motivasi spiritual mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkelanjutan di Dinas pemadam kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Kabupaten Kotawaringin Barat. Hasil tersebut berarti semakin tinggi motivasi spiritual dalam bekerja, maka semakin tinggi komitmen berkelanjutan.

Pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia yang masing-masing memiliki indikator pengukuran, dapat dikaitkan bahwa semakin tinggi keyakinan terhadap Agama, bekerja diniatkan ibadah dan menerapkan

pengamalan ajaran agama di tempat kerja maka dapat meningkatkan rasa kerugian meninggalkan organisasi, rasa mendapatkan keuntungan apabila bertahan, tidak ada pilihan lain dan berat meninggalkan organisasi.

Hasil loading faktor variabel motivasi spiritual didapatkan nilai loading tertinggi adalah indikator keyakinan bahwa ada Tuhan yang selalu mengawasi setiap tindakan kita dalam bekerja, sedangkan hasil loading faktor variabel komitmen berkelanjutan didapatkan nilai loading tertinggi adalah indikator mendapatkan keuntungan apabila bertahan di organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa tingginya keyakinan bahwa ada Tuhan yang selalu mengawasi setiap tindakan kita dalam bekerja dapat memberikan dampak positif terhadap rasa mendapatkan keuntungan apabila bertahan di organisasi. Keyakinan bahwa ada Tuhan yang selalu mengawasi setiap tindakan kita dalam bekerja dapat meningkatkan rasa mendapatkan keuntungan apabila bertahan di organisasi untuk bisa melaksanakan tugas dengan lebih baik.

Hasil loading faktor variabel motivasi spiritual didapatkan nilai loading terendah adalah bekerja untuk ibadah, sedangkan hasil loading faktor variabel komitmen berkelanjutan didapatkan nilai loading terendah adalah indikator tidak ada pilihan lain selain bertahan di organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa niat bekerja untuk ibadah yang kuat dapat memberikan dampak positif terhadap rasa tidak ada pilihan lain selain bertahan di organisasi. Niat bekerja untuk ibadah dapat meningkatkan rasa tidak ada pilihan lain selain bertahan di organisasi untuk menjalankan tugas dengan lebih baik. Niat bekerja untuk ibadah mendorong pegawai untuk terus mengembangkan diri dan mencari peluang untuk belajar. Pegawai yang berinvestasi dalam pengembangan diri cenderung lebih berkomitmen untuk menerapkan keterampilan dan pengetahuan baru mereka dalam pekerjaan. Keterlibatan dalam pengembangan diri meningkatkan rasa keterikatan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi spiritual mempunyai hubungan (korelasi) yang positif terhadap komitmen berkelanjutan. hal ini dibuktikan oleh penelitian yang telah ditulis oleh I Gede Utarayana dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani pada tahun 2020 yang memaparkan hasil penelitian berupa motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen sumber daya manusia (Utarayana & Adnyani, 2020).



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari data yang didapatkan dan dari analisis yang dilakukan maka yang dapat disimpulkan adalah :

- 1) Penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi spiritual (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan motivasi spiritual yang tinggi meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
- 2) Penelitian ini membuktikan bahwa variabel komitmen berkelanjutan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
- 3) Penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi spiritual (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkelanjutan. Dengan motivasi spiritual yang tinggi meningkatkan komitmen berkelanjutan.

5.2. Implikasi Praktis

Peningkatan kinerja SDM salah satunya dipengaruhi oleh adanya faktor atau peran motivasi spiritual dan komitmen berkelanjutan dari SDM yang ada dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan informasi berikut:

- 1) Hasil olah data menunjukkan motivasi spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja SDM dan komitmen berkelanjutan petugas penanggulangan bencana dan kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Kabupaten Kotawaringin Barat. Dari empat indikator yang digunakan, indikator bekerja semata untuk ibadah

memiliki nilai indeks paling rendah yaitu sebesar 69,5. Implikasi praktisnya adalah hendaknya individu yang sadar akan hakikat kerja yang merupakan suatu ibadah, maka dia akan mengibaratkan gaji atau insentif itu semata hanyalah bonus duniawi yang mana kita juga membutuhkannya untuk makan dan keperluan lain. Tidak dapat dipungkiri di dunia ini kita membutuhkan materi untuk memenuhi keperluan sehari-hari. Untuk memfasilitasi dalam beribadah dan bersedekah, karena semua hanyalah titipan dan akan dipertanggungjawabkan kelak di akhirat.

- 2) Kinerja SDM ditingkatkan melalui komitmen berkelanjutan petugas penanggulangan bencana dan kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Kabupaten Kotawaringin Barat. Dari empat indikator yang digunakan, indikator tidak ada pilihan lain selain bertahan di organisasi memiliki nilai indeks paling rendah yaitu sebesar 48,6. Implikasi praktisnya adalah hendaknya pihak Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi terus membangun kepercayaan dengan sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan komitmen berkelanjutan dari petugas penanggulangan bencana dan kebakaran. Berkaitan dengan komitmen berkelanjutan indikator keterikatan seseorang terhadap suatu organisasi, dengan membangun mentalitas positif dan berusaha melihat sisi baik dari pekerjaan, menginvestasikan waktu, usaha, dan keterampilan dalam organisasi, memahami visi dan misi organisasi sehingga berperan aktif dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sehingga penelitian ini menjadi kurang sempurna, di antaranya yaitu :

- 1) Jumlah responden yang hanya 80 orang tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
- 2) Dari jumlah responden sebanyak 82, hanya 80 responden yang mengisi kuesioner di *google form*. Jadi data yang diolah hanya 97,56% dari jumlah responden yang ada.
- 3) Keterbatasan waktu membuat penelitian ini hanya diperuntukkan 2 (dua) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) saja dengan pertimbangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD yang menangani penanggulangan bencana dan kebakaran meskipun penelitian ini dapat diperluas dengan mengganti sampel seluruh organisasi terkait penanggulangan bencana dan kebakaran di Kabupaten Kotawaringin Barat.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini masih banyak keterbatasan maka dari itu untuk mengatasinya agenda penelitian mendatang (*future research*) diperlukan perbaikan, yaitu penelitian mendatang hendaknya mengambil populasi yang lebih besar dan juga variabel yang diujikan relatif sedikit dan sederhana untuk dapat melihat keseluruhan tentang kinerja sumber daya manusia. Bukan tidak mungkin bahwa masih ada faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N., & Meyer, J. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects? *Journal of Business Research* 26, 49-61.
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113. <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772>.
- Aryadi & Rahmawati., (2019). Influence Of Employee's Spiritual Motivation On Employee Performance (Empirical Study In Santri Works Of Taarid Tauhid Bandung Foundation). *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam* Volume 2, No.2, Desember 2019. STEBI Al Jabar Bandung.
- Anshari.(2013), Wawasan Islam. Pokok-Pokok Fikiran tentang Islam dan Ummatnya. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Cook, A. (Sasha), Zill, A., & Meyer, B. (2020). Observing leadership as behavior in teams and herds –An ethological approach to shared leadership research. *The Leadership Quarterly*, 31(2), 101296. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.05.003>.
- Fernando, G. D., Jain, S. S., & Tripathy, A. (2020). This cloud has a silver lining: Gender diversity, managerial ability, and firm performance. *Journal of Business Research*, 117, 484–496. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.042>
- Ghozali;Latan. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Global*, 03(2), 22–28.
- Hu, W., Luo, J., Chen, Z., & Zhong, J. (2020). Ambidextrous leaders helping newcomers get on board: Achieving adjustment and proaction through distinct pathways. *Journal of Business Research*, 118, 406–414. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.064>.
- Idayati, I. (2019). Pengaruh Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(2), 255–272. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i2.655>.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>.

- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, 3(1), 9–25.
- Johari, J., Fee Yean Tan., dan Z. I. Tjik Zulkarnain. 2018. Autonomy, Workload, Work-life Balance and Job Performance among Teachers. *International Journal of Educational Management*, 32 (1), 107–120.
- Karyono, S., (2022). Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen Afektif dan Normatif serta Berkelanjutan dengan Mediasi Motivasi Instrinsik, Semarang.
- Kota, D. I., Penuh, S., & Sutrisna, N. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12).
- Kuswanti, M., Purnamasari, E. D., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Crumb Rubber Factory di PT. Pinago Utama Sugiwaras. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 2(4), 149–165. <https://doi.org/10.47747/jbme.v2i4.500>
- Miller, A. J., Slater, M. J., & Turner, M. J. (2021). The influence of identity leadership principles on followers' challenge and threat states and motor performance. *Psychology of Sport and Exercise*, 54, 101909. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2021.101909>
- Muchsinati, E. S., & Mea, Y. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etik dan Budaya Organisasi dengan Komitmen sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Organisasi. *Maker: Jurnal Manajemen*, 8(1), 56–66. <https://doi.org/10.37403/mjm.v8i1.439>.
- Munajah, A., & E. Purba, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Iklim Etis terhadap Komitmen Afektif. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 30. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i1.4456>.
- Nugroho, S. P., & Amirudin, R. U. (2022). Apakah Incremental Innovation dan Internal Motivation Mampu Memediasi Pengaruh Ethical Leadership terhadap Kinerja Karyawan? (Studi Empiris IKM di Kabupaten Klaten). *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1), 19–32. <https://doi.org/10.23917/sosial.v3i1.618>
- Nurandini, Arina dan Eisha Lataruva (2014), Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jakarta.
- Nurbiyati & Wibisono. 2017, Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Kontinyu dan Normatif Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Bisnis Vol. 22, No. 1: 21 – 37*.
- Nyla, K., & Kadarusman. (2020). Kepuasan Kerja sebagai variable mediasi pengaruh antara komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dengan VASI-16 (2), 2020;320-326. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/> Paparang, J. A., I Putu Bagus Suthanaya, & Suastana, I. G. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan

Provinsi Bali. *Journal Research of Management*, 2(2), 168–177
<https://doi.org/10.51713/jarma.v2i2.45>

Putri, N. M. S. R., dan A. G. Rahyuda. 2019. Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8 (12), 7370–7390.

RENSTRA. (2023). Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2023-2026. Kotawaringin Barat.

SI, M. F., & Satrya, A. (2020). Efek Mediasi Leader Member Exchange, Motivasi spiritual Dan Pemberdayaan Psikologis Pada Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Kreativitas Aparatur Sipil Negara. *Mix Jurnal Ilmiah*

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Suprianto, S., Rum, J., & ... (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Sigma: Journal of ...*, 1(79), 4252. <http://journal.stie66.ac.id/index.php/sigmajeb/article/view/10>

Schwepker, C. H., & Dimitriou, C. K. (2021). Using ethical leadership to reduce job stress and improve performance quality in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102860. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102860>.

Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20–27. <https://doi.org/10.56447/jcb.v16i1.45>

Umah, K., & Irawanto, D. (2019). Motivasi spiritual meningkatkan kepatuhan minum obat ARV pada pasien HIV / AIDS. *Journal of Ners Community*, 10(2), 251–263.

Utarayana, I. G., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 9(1), 344–363. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

Widodo. (2022). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Lakeisha. Semarang.

Zhang, B., Dong, Y., Zhang, H., & Pedrycz, W. (2020). Consensus mechanism with maximum-return modifications and minimum-cost feedback: A perspective of game theory. *European Journal of Operational Research*, 287(2), 546–559. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ejor.2020.04.014>