

Peran Motivasi Spiritual dan Komitmen Berkelanjutan dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia

Novitawati¹, Mulyana²

^{1,2}Department of Management, Faculty of Economics, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang
oeylove@gmail.com¹

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 penanggulangan bencana dan kebakaran di wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat mengharuskan 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. Salah satu faktor yang memengaruhi adalah motivasi spiritual dan komitmen berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi spiritual dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja sumber daya manusia serta bagaimana motivasi spiritual memengaruhi komitmen berkelanjutan petugas penanggulangan bencana dan kebakaran. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (*Explanatory research*). Populasi penelitian ini adalah petugas penanggulangan bencana dan kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Kabupaten Kotawaringin Barat. Penentuan jumlah sampel (*sample size*) menggunakan sensus, di mana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu 82 responden yang bekerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Kabupaten Kotawaringin Barat dan seluruh hasil

kuesioner sampel dapat diolah. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik data dengan metode PLS-SEM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 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

PENDAHULUAN

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 (Putri & Rahyuda, 2019). Selain itu 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). Melalui peran tersebut menjadikan manusia mampu saling bekerja sama dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan itu maka diperlukan tuntutan kinerja dan peningkatan kinerja sumber daya manusia dari setiap individu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan diperjanjikan.

Kinerja merupakan pencapaian yang dihasilkan sumber daya manusia dari proses melaksanakan setiap tugas dalam rentang waktu tertentu dan berdasarkan dari standar dan ketentuan 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 & Kurniawan, 2020). Faktor-faktor yang telah disebutkan yang dapat memengaruhi kinerja sumber daya manusia diperkecil ruang lingkupnya seperti gaya kepemimpinan dan komitmen berkelanjutan.

Adanya motivasi spiritual yang kuat dalam suatu organisasi mampu memengaruhi kualitas, kuantitas kerja, dan meningkatkan semangat dan etos kerja yang tinggi sehingga kinerja sumber daya manusia menjadi optimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya Dwi Hastuti. (2018) dan Suprianto et al. (2018), membuktikan bahwa motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, dengan motivasi spiritual yang kuat mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Sementara itu Aryadi & Rahmawati. (2019), membuktikan bahwa motivasi spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Faktor lain yang memengaruhi sumber daya manusia adalah komitmen. Jenis komitmen yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia salah satunya

adalah komitmen berkelanjutan. Komitmen berkelanjutan menurut Ariyani & Sugiyanto (2020), 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. Semakin tinggi komitmen berkelanjutan maka semakin tinggi pula kinerja sumber daya manusia. Hal itu sejalan dengan penelitian sebelumnya Kuswanti et al. (2021) dan Karyono (2020), menyatakan bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja petugas penanggulangan bencana dan kebakaran di Kabupaten Kotawaringin Barat, terlihat kinerja sumber daya manusia belum optimal. Di mana 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. Data Sistem Informasi Pemantauan Kebakaran Hutan dan Lahan (SIPONGI) menunjukkan bahwa jumlah kejadian kebakaran hutan dan lahan pada luas lahan yang terdampak tidak disertai oleh penanganan yang maksimal. dari tahun 2018 s/d 2023 di Kabupaten Kotawaringin Barat belum tercapai. Hal tersebut mengindikasikan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) petugas penanggulangan bencana dan kebakaran belum optimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah motivasi spiritual mampu meningkatkan komitmen berkelanjutan dan kinerja sumber daya manusia petugas penanggulangan bencana dan kebakaran, serta untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah komitmen berkelanjutan mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia petugas penanggulangan bencana dan kebakaran Kabupaten Kotawaringin Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif (*Explanatory research*). 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.

Teknik Penentuan jumlah sampel (*sample size*) menggunakan sensus, di mana 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.

Variabel dalam penelitian ini meliputi motivasi spiritual, komitmen berkelanjutan dan kinerja sumber daya manusia. Variabel motivasi spiritual diukur dengan indikator intensitas mengingat Tuhan, keyakinan Doa, dorongan hati atas kebutuhan hidup, kesungguhan pengamalan ajaran agama. Kemudian variabel komitmen berkelanjutan diukur dengan indikator kerugian meninggalkan organisasi, mendapatkan keuntungan apabila bertahan, tidak ada pilihan lain dan berat meninggalkan organisasi. Sedangkan variabel kinerja sumber daya manusia diukur dengan indikator kualitas pekerjaan, ketepatan waktu bekerja, efektivitas kerja, dan

bekerja sama. Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dengan pengukuran interval 1-10 (sangat tidak setuju -sangat setuju).

Teknik analisis statistik data menggunakan metode PLS-SEM, dengan menggunakan software PLS versi 3.0 melalui Analisa model pengukuran (*Outer Model*) dengan pengujian *Convergent Validity*, *Discriminat Validity*, dan *Composite Reliability*. Analisa Model Struktural (*Inner Model*) melalui pengujian *R-square* dan Uji Hipotesis (*t*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

Convergent validity bertujuan untuk mengukur validitas dari indikator variabel dalam model, dapat dilihat melalui nilai *outer loading* dan nilai *AVE*.

Tabel 1. 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

Berdasarkan data pada tabel 1, diketahui bahwa semua indikator variabel yang ada memiliki nilai *outer loading* > 0,7, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dapat dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Selain itu *validity* dinyatakan baik, jika nilai *AVE* dari semua variabel dalam penelitian >0,5 (Sarstedt et al, 2017). Berdasarkan sajian data dalam tabel 2, diketahui bahwa nilai *AVE* semua variabel penelitian > 0,5, sehingga semua variabel memiliki *validity* yang baik.

Tabel 2. Average Variant 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

Discriminant Validity**Tabel 3. Nilai Discriminant validity (Fornell-Larcker)**

Variabel	Kinerja SDM (Y)	Komitmen Berkelanjutan (X2)	Motivasi Spiritual (X1)
Kinerja SDM (Y)	0.881		
Komitmen Berkelanjutan (X2)	0.366	0.865	
Motivasi Spiritual (X1)	0.750	0.298	0.841

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari perbandingan nilai akar *AVE* pada tabel 3, diketahui bahwa seluruh nilai itu lebih tinggi atau unggul jika dibandingkan dengan hubungan sesama variabel yang lain, hal tersebut mengindikasikan bahwa *construct validity* dan *discriminant validity* seluruh variabel laten pada penelitian sama-sama baik.

Pengukuran *Discriminant validity* juga dapat diukur dengan melihat nilai dari *cross loadingnya*. Nilai *cross loading* dari masing-masing indikator tersaji pada sebagai berikut:

Tabel 4. 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

Berdasarkan data pada tabel 4, menunjukkan bahwa seluruh indikator konstruk dari Motivasi Spiritual (MS), Komitmen Berkelanjutan (KB) dan Kinerja Sumber Daya Manusia (KSDM) memiliki nilai *cross loading* lebih besar dari konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki *discriminant validity* yang baik.

Composite Reliability

Tabel 5. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Motivasi Spiritual	0.932
Komitmen Berkelanjutan	0.922
Kinerja SDM	0.906

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai *composite reliability* > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi *composite reliability* yang diartikan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reabilitas yang tinggi.

Selain itu semua variabel dinyatakan *reliabel* jika nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel dalam penelitian adalah > 0,7. Berdasarkan data pada tabel 6, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel > 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sangat *reliabel*. Data nilai *cronbach's alpha* tersaji pada tabel 6. sebagai berikut:

Tabel 6. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha
Motivasi Spiritual	0.901
Komitmen Berkelanjutan	0.895
Kinerja SDM	0.860

Sumber: Data primer diolah, 2024

Analisa Model Struktural (*Inner Model*)

Koefisien Determinasi (*R²*)

R-square (*R*) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen (*eksogen*) mempengaruhi variabel dependen (*endogen*).

Tabel 7. Nilai *R-Square* (*R*)

Variabel	<i>R-square</i>
Kinerja SDM	0,585
Komitmen Berkelanjutan	0,089

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan 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.

Uji Hipotesis (*t*)

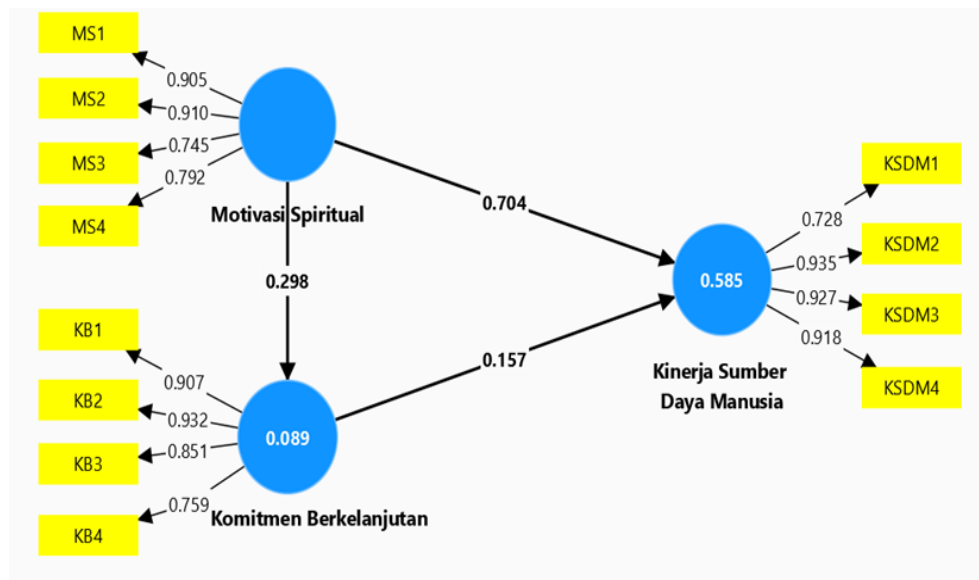
Pengujian hipotesis dapat dianalisa melalui uji *t*-statistik menggunakan prosedur *bootstrapping*. Taraf signifikan yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai *t*-tabel 1,96. Hipotesis diterima jika nilai *t*-statistik > 1,96 dan *p*-value $0,000 \leq 0,05$.

Tabel 9. *T*-Statistik Dan *P*-Values

Hipotesis	Pengaruh	<i>T</i> -statistik	<i>P</i> -values	Hasil
H1	Motivasi spiritual -> Kinerja SDM	6,502	0,000	Diterima
H2	Komitmen Berkelanjutan -> Kinerja SDM	2,109	0,035	Diterima
H3	Motivasi spiritual -> Komitmen Berkelanjutan	2,949	0,003	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berikut adalah skema full model dari hasil pengujian PLS:



Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah motivasi spiritual mampu meningkatkan komitmen berkelanjutan dan kinerja sumber daya manusia penanggulangan bencana dan kebakaran, serta untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah komitmen berkelanjutan mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia penanggulangan bencana dan kebakaran pada Dinas Pemadam kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi di Kabupaten Kotawaringin Barat. Analisis dilakukan dengan menguji hubungan antara motivasi spiritual dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja sumber daya manusia serta hubungan antara motivasi spiritual terhadap komitmen berkelanjutan.

Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel motivasi spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Di mana motivasi spiritual merupakan salah satu variabel independen, yang mampu memberikan dampak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia yaitu petugas penanggulangan bencana dan kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi di Kabupaten Kotawaringin Barat. Hasil hipotesis ini didukung oleh jawaban responden dalam kuesioner, bahwa semakin kuat keyakinan terhadap Agama, bekerja diniatkan ibadah dan menerapkan pengamalan ajaran agama di tempat kerja maka dapat meningkatkan produktivitas kinerja, yang diukur dari peningkatan kualitas kerja dan kuantitas kerja dengan memperkuat moral dan daya juang pemadam kebakaran, sehingga mereka lebih siap secara mental dan emosional untuk menjalankan tugas-tugas mereka yang penuh risiko, tim mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan efektif, serta mampu bekerja sama dengan baik dalam pelaksanaan tugas

sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Hasil hipotesis pertama ini sejalan dengan Hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (Idayati, 2019).

Variabel komitmen berkelanjutan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Di mana komitmen berkelanjutan merupakan salah satu variabel independen, yang mampu memberikan dampak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia yaitu petugas penanggulangan bencana dan kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi di Kabupaten Kotawaringin Barat. Hasil hipotesis ini didukung oleh jawaban responden dalam kuesioner, responden menyatakan adanya komitmen berkelanjutan yang kuat atau tinggi dari petugas penanggulangan bencana dan kebakaran. Semakin tinggi komitmen berkelanjutan maka akan terbangun persepsi atau pemikiran dari sumber daya manusia yang ada bahwa akan mendapatkan keuntungan jika tetap bertahan pada organisasi tersebut, dan bertahan di organisasi menjadi suatu kebutuhan sehingga menimbulkan perasaan berat untuk meninggalkan organisasi. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia petugas penanggulangan bencana dan kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi di Kabupaten Kotawaringin Barat, baik dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektif dalam penyelesaian serta pelaksanaan tugas dan mampu bekerja sama dengan tim dalam penanggulangan bencana dan kebakaran. Hasil hipotesis kedua ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Karyono S. (2022), Ariyani & Sugiyanto (2020), Nurbiyati & Wibisono (2017), Nurbiyati & Wibisono (2017) dan Kuswanti et al. (2021), menjelaskan bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, yang menunjukkan semakin tinggi komitmen berkelanjutan maka semakin tinggi pula kinerja sumber daya manusianya.

Variabel motivasi spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen berkelanjutan. Di mana motivasi spiritual merupakan salah satu variabel independen, yang mampu memberikan dampak langsung secara positif dan signifikan terhadap komitmen berkelanjutan yaitu petugas penanggulangan bencana dan kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi di Kabupaten Kotawaringin Barat. Hasil hipotesis ini didukung oleh jawaban responden dalam kuesioner, responden menyatakan adanya motivasi spiritual yang kuat semakin mampu meningkatkan komitmen berkelanjutan dari petugas penanggulangan bencana dan kebakaran untuk meningkatkan rasa kerugian meninggalkan organisasi, rasa mendapatkan keuntungan apabila bertahan, tidak ada pilihan lain dan berat meninggalkan 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).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disampaikan di atas, sehingga dapat ditarik beberapa kesimpulan di antaranya sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia petugas penanggulangan bencana dan kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi di Kabupaten Kotawaringin Barat. Semakin kuat motivasi spiritual maka semakin meningkat kinerja sumber daya manusia. Kemudian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen berkelanjutan terhadap kinerja sumber daya manusia petugas penanggulangan bencana dan kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi di Kabupaten Kotawaringin Barat. Semakin tinggi komitmen berkelanjutan maka semakin tinggi pula kinerja sumber daya manusia. Selain itu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi spiritual terhadap komitmen berkelanjutan petugas penanggulangan bencana dan kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi di Kabupaten Kotawaringin Barat. Semakin kuat motivasi spiritual maka mampu meningkatkan komitmen berkelanjutan sumber daya manusia.

Oleh karena itu, saran yang dapat diberikan agar Dinas Pemadam Kebakaran dan Kesatuan Pengelolaan Hutan di Kabupaten Kotawaringin Barat sebaiknya fokus pada peningkatan motivasi spiritual dan komitmen berkelanjutan petugas melalui program pelatihan, insentif, dan pengembangan karir. Selain itu, perlu adanya upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti komunikasi yang baik antara pimpinan dan staf serta penghargaan terhadap kinerja yang optimal. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- 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*(2). STEBI Al Jabar Bandung.
- 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>.
- Karyono, S., (2022). Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Komitmen Afektif dan Normatif serta Berkelanjutan dengan Mediasi Motivasi Instrinsik, Semarang.
- 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>
- Nurbiyati., & Wibisono. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Kontinyu, dan Normatif terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Bisnis*, 22(1), 21 - 37.
- 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.
- Sarstedt. M., Christian M., Ringle. (2017). Partial Least Square Path Modeling: *Basic Concepts, Methodological Issues and Applications*, 197-217.
- 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>
- 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>