

Monografi

**KOMPETENSI
SUMBER DAYA MANUSIA 5.0
BERBASIS SPIRITUALITAS
DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN**



Anggia Sari Lubis

Editor

Debbi Chyntia Ovami

Monografi

KOMPETENSI

**SUMBER DAYA MANUSIA 5.0
BERBASIS SPIRITUALITAS
DALAM MENINGKATKAN KINERJA**

KARYAWAN

Monografi

**KOMPETENSI
SUMBER DAYA MANUSIA 5.0
BERBASIS SPIRITUALITAS
DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN**

Anggia Sari Lubis

Editor

Debi Chyrtia Ovami

HAK CIPTA DILINDUNGI UNDANG-UNDANG

Dilarang memperbanyak atau meniadakan sebagian isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektronik maupun mekanis, termasuk menfoto copy, merekam dan dengan sistem penyimpanan lainnya tanpa izin tertulis dari penulis.

Judul

**Monografi Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis
Spiritualitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| DAFTAR ISI | v |
| PRAKATA | ix |
| PENGANTAR EDITOR | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| BAB II Kinerja Karyawan | 9 |
| A. Pengertian Kinerja Karyawan | 9 |
| B. Pentingnya Kinerja Karyawan | 10 |
| C. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja Karyawan | 11 |
| D. Karakter Individu Dengan Kinerja Tinggi | 12 |
| E. Indikator Kinerja Karyawan | 13 |
| BAB III Kompetensi Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritualitas | 15 |
| A. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritualitas | 15 |
| B. Pentingnya Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas | 16 |
| C. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritualitas | 17 |
| BAB IV Pelatihan Sumber Daya Manusia | 19 |
| A. Pengertian Pelatihan Sumber Daya Manusia | 19 |
| B. Tujuan Pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Manusia | 20 |
| C. Indikator Pelatihan Sumber Daya Manusia | 21 |



Penerbit

ISBN : 978-623-408-265-4
E-ISBN : 978-623-408-266-1 (PDF)

Redaksi
Jalan Kapten Muktar Basri No 3 Medan, 20238
Telepon, 061-6626296, Fax: 061-6638296
Email: umsupress@umsu.ac.id
Website: <http://umsupress.umsu.ac.id/>
Anggota IKAPI Sumut, No: 38/Anggota Luar Basa/SUT/2020
Anggota APPTI, Nomor: 005 053.1.09.2018
Anggota APPTIWA (Afiliasi Penerbit Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiah)

| | |
|---|----|
| BAB V Budaya Organisasi _____ | 23 |
| A. Pengertian Budaya Organisasi _____ | 23 |
| B. Karakteristik Budaya Organisasi _____ | 24 |
| C. Tipe Budaya Organisasi _____ | 25 |
| D. Indikator Budaya Organisasi _____ | 26 |
| BAB VI Motivasi Kerja _____ | 27 |
| A. Pengertian Motivasi Kerja _____ | 27 |
| B. Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja _____ | 28 |
| C. Indikator Motivasi Kerja _____ | 28 |
| BAB VII Objek, Fokus dan Batasan, Kajian Pengaruh SDM 5.0 Berbasis Spiritual _____ | 31 |
| A. Objek Kajian _____ | 31 |
| B. Batasan Kajian _____ | 31 |
| C. Perumusan Masalah _____ | 32 |
| D. Tujuan Kajian _____ | 33 |
| E. Manfaat Kajian _____ | 34 |
| F. Operasionalisasi Variabel _____ | 35 |
| BAB VIII Teknik Analisis Kompetensi SDM 5.0 Berbasis Spiritualitas _____ | 39 |
| A. Kuantitatif - Deskriptif Statistik _____ | 39 |
| B. Population & Sampling Method _____ | 40 |
| C. Data Collection _____ | 40 |
| D. Skala Variabel _____ | 41 |
| E. Validitas dan Reliabilitas _____ | 41 |
| BAB IX Deskripsi Hasil Kajian Pengaruh SDM 5.0 Berbasis Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan _____ | 51 |
| A. Deskripsi Data SDM _____ | 51 |

| | |
|--|----|
| B. Evaluasi Outer Model (<i>Measurement Model</i>) _____ | 55 |
| C. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>) _____ | 62 |
| D. Pengujian Hipotesis (<i>Inner Model</i>) _____ | 64 |
| BAB X Temuan Peran SDM 5.0 Berbasis Spiritualitas Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan _____ | 75 |
| A. Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas _____ | 75 |
| B. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas _____ | 77 |
| C. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas _____ | 78 |
| D. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan _____ | 79 |
| E. Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan _____ | 79 |
| F. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan _____ | 80 |
| G. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan _____ | 81 |
| H. Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas _____ | 82 |
| I. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas _____ | 82 |

| | |
|--|-----|
| J. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas _____ | 83 |
| BAB XI Penutup _____ | 85 |
| GLOSARIUM _____ | 91 |
| DAFTAR PUSTAKA _____ | 93 |
| INDEKS _____ | 97 |
| TENTANG PENULIS _____ | 99 |
| TENTANG EDITOR _____ | 101 |

Segala puji bagi Allah SWT Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan karunia dan rezki-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan buku yang diberi judul “Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu variabel pembentuk kinerja karyawan adalah kompetensi sumber daya manusia. Konsep kompetensi sumber daya manusia harus disesuaikan dengan perubahan dan tuntutan kompetensi yang dibutuhkan di era Society 5.0 saat ini dengan tetap memperhatikan aspek spiritualitas.

Buku ini dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, dengan pendekatan baru sesuai dengan tuntutan perubahan yang terjadi. Tentunya buku ini masih memerlukan pembaharuan dan perbaikan terkait dengan kekurangan-kekurangan yang ada. Sehingga penulis berharap agar pembaca dapat menyampaikan masukan dan kritikan yang akan lebih menyempurnakan buku ini kedepannya. Penulis menghaturkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Orang tua, keluarga dan Rektor UMN Al Washliyah beserta jajarannya yang telah mendukung penelitian sehingga dapat menghasilkan monograf sebagai luaran dari penelitian ini. Akhir kata, semoga buku ini dapat membawa manfaat kepada pembaca, dan dapat menginspirasi generasi penerus bangsa agar

menjadi generasi kompeten dengan tetap mengutamakan aspek spiritualitas.

Medan, 2022
Hormat saya,

Penulis

PENGANTAR EDITOR

Buku monograf yang berjudul MONOGRAFI: KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA 5.0 BERBASIS SPIRITUALITAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN memberikan cakrawala berfikir baru dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor utama yang mendukung pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran-sasaran perusahaan. Penulisan dan analisis dilakukan secara tajam dan mengandung kebaruan dalam pengembangan konsep kompetensi sumber daya manusia. Industri dari berbagai sektor, institusi pendidikan dan pemerintah wajib memperbaharui pengetahuannya terkait dengan penyempurnaan dari kompetensi sumber daya manusia yang memiliki kesesuaian dengan perkembangan era Society 5.0 dengan tetap memperhatikan aspek spiritualitas sebagai pegangan hidup manusia.

Teori, data dan metode penelitian dijelaskan dengan lengkap oleh penulis. Dimana variabel-variabel penelitian merupakan variabel penting yang harus diperhatikan para pengelola human capital di tengah era perubahan saat ini. Pembaca akan memahami dengan baik tujuan dari penelitian ini dan implikasi hasil penelitian dapat diimplementasikan pada berbagai sektor industri. Selamat Membaca.

Editor

Debbi Chyntia Ovami, S.Pd, M.Si

BAB I

PENDAHULUAN



Globalisasi, *The Borderless World* menghadirkan peluang dan tantangan bagi organisasi. Peluang dan tantangan ini terangkum dalam konsep perubahan, dimana saat ini organisasi dihadapkan dengan berbagai perubahan. Perubahan di dalam lingkungan internal organisasi menuntut perbaikan berkelanjutan dari sumber daya strategis yang ada di organisasi. Perbaikan yang berkelanjutan pada organisasi atau *continuous improvement* memiliki keterkaitan dengan focus kualitas, dimana dalam melakukan perbaikan yang terus-menerus organisasi akan selalu berfokus pada kualitas hasil. Organisasi yang tidak pernah merasa puas dengan hasil yang telah dicapai dan selalu melakukan perbaikan merupakan salah satu ciri organisasi yang berkualitas.

Organisasi harus mampu menjadikan perubahan sebagai peluang. Perubahan harus dianggap sebagai hal yang biasa bagi setiap manusia maupun organisasi. Untuk menjadikan perubahan sebagai peluang, tentu organisasi akan menghadapi banyak tantangan. Salah satu tantangan untuk sukses perubahan pada organisasi adalah dari perilaku individual terutama dari

anggota organisasi yang menentang perubahan (resisten terhadap perubahan) (Thakur & Srivastava, 2018) . Jika karyawan resisten terhadap perubahan akan mengakibatkan inisiatif perubahan organisasi akan terhambat pencapaiannya. Resistensi karyawan akan menghasilkan kinerja yang tidak superior bagi organisasi.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus dikelola oleh organisasi dengan baik agar mendukung pencapaian kinerja organisasi. Kinerja seorang karyawan merupakan pencapaian individu atau kelompok secara kuantitatif atau kualitatif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Berbagai program harus dirancang oleh organisasi dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kajian *human capital*, kinerja karyawan akan memberikan dampak pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi (McCartney et al., 2020). Faktor penentu utama dalam peningkatan kinerja karyawan adalah kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan dan kapabilitas individu dalam menjalankan pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Dai & Liang, 2012).

Kompetensi di dalam organisasi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam pencapaian visi dan misi organisasi (Shahen et al., 2019). Dalam kaitannya pencapaian kinerja karyawan, perlu adanya suatu upaya untuk lebih memaksimalkan kompetensi karyawan. Seorang karyawan memerlukan kompetensi

teknis dan manajerial yang sesuai dengan tuntutan perkembangan untuk meningkatkan kinerja unit organisasi (Ibrahim et al., 2017).

Bank syariah di Indonesia memiliki perkembangan yang sangat pesat. Peran penting dalam membangun ekonomi syariah dimiliki oleh Indonesia sebagai negara muslim terbesar di dunia. Syariat Islam berdasarkan Al Qur'an dan Hadist merupakan prinsip utama yang dijalankan oleh Bank Syariah. Sistem bagi hasil dengan memperoleh keuntungan dan tidak memperlakukan Bunga merupakan perbedaan utama antara Bank Syariah dan Bank Konvensional. Kegiatan operasional perbankan syariah dibayai dari keuntungan atas bagi hasil yang diperoleh. Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah bank hasil merger antara PT Bank BRI Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger dari tiga usaha bank syariah tersebut. Selanjutnya, pada tanggal 1 Februari 2021, Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI di Indonesia (https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html).

Bank Syariah Indonesia sebagai bank syariah terbesar di Indonesia tentu juga menghadapi perubahan yang menghadirkan peluang dan tantangan. Diantaranya adalah tingkat literasi perbankan syariah yang masih rendah di masyarakat, permodalan, dan persaingan. Untuk dapat mengubah tantangan menjadi peluang, tentu diperlukan dukungan sumber daya manusia (sdm) yang memiliki kinerja yang superior.

Pengelolaan sdm menjadi fokus utama Bank Syariah Indonesia dikarenakan sdm yang berkualitas tentu akan memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian visi dan misi organisasi. Kompetensi sumber daya manusia dalam berbagai penelitian ilmiah merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Bank Syariah Indonesia memberikan perhatian yang sangat besar terhadap pengelolaan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang tertuang pada Laporan Tahunan Bank Syariah Indonesia tahun 2020-2021. Kamus kompetensi sumber daya manusia perlu dirumuskan sesuai dengan perkembangan dan tuntutan bagi sumber daya manusia saat ini. Revolusi industri 4.0 yang dihadapi saat ini menuntut sumber daya manusia untuk dapat beradaptasi dengan perkembangan system informasi dan teknologi informasi. Internet of things, kecerdasan buatan, cloud computing dan cyber physics system (CPS) telah menjalin harmonisasi dengan pengelolaan organisasi dan telah memasuki seluruh aspek kehidupan manusia.

Saat ini Indonesia dunia telah digemparkan dengan gagasan baru yang muncul pada awal Januari 2019 yaitu "Society 5.0" oleh Shinzo Abe yang merupakan perdana menteri Jepang dalam Word Economic Forum di Davos, Swiss (Fukuyama, 2018). Perbandingannya adalah jika Revolusi industri 4.0 didasarkan pada konsep kecerdasan buatan (AI), sebaliknya society 5.0 lebih dipusatkan pada sumber daya manusia dalam menjalin harmonisasi dengan perkembangan teknologi digital. Society 5.0 merupakan

konsep yang dirumuskan dan dibangun atas dasar harmonisasi manusia dan teknologi. Masyarakat akan akan dihadapkan dengan kehidupan yang berdampingan dengan kecanggihan teknologi. Sehingga kompetensi SDM harus disesuaikan dengan inovasi teknologi seperti Internet of Things, Big Data, robot, dan Artificial Intelligence, sehingga karyawan mampu mengatasi berbagai permasalahan pada pekerjaan dengan memanfaatkan teknologi digital (Waychal et al., 2011).

Sebagai karyawan Bank syariah, kompetensi harus disesuaikan dengan perkembangan era Society 5.0 dengan tetap menjadikan agama Islam sebagai panduan utama. Kompetensi sumber daya manusia pada bank syariah merupakan harmonisasi gabungan dimensi kognitif Intelligence Quotient dan Emotional Quotient dan dimensi spiritualitasnya (Spiritual Quotient) (Hatip et al., 2019). Dalam konteks ini karyawan pada bank syariah haruslah memiliki pengetahuan dan keahlian yang memadai dalam aspek yang terkait dengan ekonomi syariah, dan memiliki nilai-nilai diri berdasarkan spiritualitas agama islam.

Konsep kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas merupakan pengembangan konsep kompetensi sumber daya manusia yang disesuaikan dengan perkembangan dan tuntutan pada kompetensi sumber daya manusia di era Society 5.0. Konsep kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas perlu diterapkan dan dikembangkan dan dianalisis faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan hasil penelitian (Badea et al., 2015)

pelatihan bagi karyawan akan memberikan dampak bagi pengembangan kompetensi sumber daya manusia.

Pelatihan perlu dirancang sesuai dengan kebutuhan kompetensi saat ini seperti pelatihan penggunaan software, pelatihan literasi digital, pelatihan hardskill dan softkill terkait dengan kebutuhan masing-masing jabatan. Program pelatihan sumber daya manusia pada organisasi dilakukan untuk memperkecil celah kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang diperlukan, serta meningkatkan kompetensi kerja yang bertujuan untuk memutakhirkan keahlian karyawan sejalan dengan perubahan dan perkembangan kemajuan teknologi sehingga akan meminimalisir permasalahan operasional yang akan meningkatkan kinerja karyawan (Yeardeley, 2017).

Determinan berikutnya dalam membentuk kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah sistem nilai-nilai dan keyakinan yang di anut bersama oleh semua pihak dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi sumber daya manusia memiliki kaitan erat dengan budaya organisasi (Reio & Ghosh, 2009) . Organisasi harus memperhatikan kompetensi sumber daya manusia dan budaya organisasi guna mendukung kinerja karyawan. Implementasi budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kompetensi karyawan. Budaya organisasi yang berbasis pada kompetensi akan berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan.

Selain pelatihan yang diberikan pada karyawan dan budaya organisasi, determinan dalam peningkatan kompetensi selanjutnya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan pendorong bagi karyawan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih berkualitas,

yang merupakan faktor yang merupakan tenaga emosional yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pekerjaan (Shafi et al., 2020). Motivasi kerja yang baik akan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan, meningkatkan efisiensi dalam bekerja, serta meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan (Selamat, 2016). Kompetensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya pada perusahaan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal dan eksternal diri. Faktor internal dapat berupa rasa tanggung jawab terhadap kualitas pekerjaan, peningkatan kualitas dalam bekerja, dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa kebijakan organisasi, pengawasan dan kepemimpinan dari atasan, kompensasi, hubungan antar karyawan serta lingkungan fisik dan non fisik dari organisasi.

BAB II

KINERJA KARYAWAN



A. Pengertian Kinerja Karyawan

Pencapaian tujuan perusahaan yang salah satunya ditentukan oleh peran sumber daya manusia, menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel yang harus diperhatikan. Seluruh kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi merupakan bentuk nyata dari kinerja karyawan (Anvari et al., 2016). Peran sumber daya manusia sangat penting terhadap sukses atau tidaknya organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan atau kelompok di dalam suatu organisasi, yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan (Ibrahim et al., 2017). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan baik secara kualitas dan kualitas yang disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan didasarkan tanggung jawab yang diberikan (Lado & Wilson, 1994).

Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari hubungan antara kemampuan dan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara berkualitas yang bertujuan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dicapai dan diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Moehiono, 2012). Pencapaian kinerja secara kualitatif dan kuantitatif tentu diselaraskan dengan kewenangan jabatan, tugas dalam jabatan, dan tanggung jawab tiap karyawan dalam meraih tujuan organisasi secara legal, sesuai dengan etika dan norma yang berlaku.

Kinerja karyawan merupakan pekerjaan nyata yang dilakukan oleh karyawan dan memiliki peran dalam perkembangan bisnis atau usaha (Mangkunegara, 2016). Selanjutnya, menurut Dessler (2015) Kinerja merupakan hasil kerja yang berkualitas, atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu dimana hasil kerja tersebut merupakan fungsi dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

B. Pentingnya Kinerja Karyawan

Peran karyawan sangat penting terhadap keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu, perusahaan perlu merencanakan, memantau dan menilai kinerja karyawannya apakah tugas serta kewajibannya sudah berjalan sesuai dengan perencanaan. Kinerja karyawan sangat berarti untuk organisasi. Karena kinerja karyawan yang superior akan berdampak pada peningkatan kedisiplinan

karyawan. Dengan kinerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan ataupun ditugaskan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang superior juga akan mendukung peningkatan perolehan profit bagi organisasi bisnis. Kinerja karyawan yang superior juga akan mendukung peningkatan kinerja organisasi. Kinerja karyawan yang konsisten sangat mempengaruhi kesuksesan sebuah organisasi. Kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

C. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa terdapat tujuh langkah dalam rangka peningkatan kinerja, yang dapat dilakukan, yaitu:

1. Sebagai sinyal awal dalam mengetahui kesalahan dalam bekerja,
2. Menilai tingkat keseriusan dalam bekerja,
3. Dapat mengidentifikasi hal-hal yang menurunkan kinerja,
4. Mengembangkan rencana kinerja karyawan,
5. Melakukan implementasi dari rencana kinerja tersebut,
6. Melakukan evaluasi dari rencana kinerja tersebut,
7. Mulai lagi dari awal, apabila perlu.

D. Karakter Individu Dengan Kinerja Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian Mc. Clelland dalam Mangkunegara, (2016) tentang pencapaian peningkatan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan dalam pencapaian kinerja dapat dibedakan dengan yang lainnya yang dibagi kedalam beberapa ciri yaitu:

1. Individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan yang moderat.
2. Individu yang memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah dan jika terlalu sulit cenderung kecewa.
3. Individu yang senang memperoleh umpan balik yang konkret mengenai keberhasilan pekerjaannya.
4. Individu yang cenderung tidak menyenangi tugas tersebut jika tidak mencapai prestasi sesuai dengan yang diinginkan.
5. Individu yang lebih senang bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan.
6. Individu yang puas dengan hasil bila pekerjaan dilakukan sendiri.
7. Individu yang kurang istirahat, cenderung inovatif dan banyak bepergian.
8. Individu yang selalu mencari kemungkinan pekerjaan yang lebih menantang, meninggalkan sesuatu yang lama dan menjadi rutinitas serta berusaha untuk menemukan sesuatu yang baru.

E. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2002) kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator diantaranya:

1. Kualitas dan kuantitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, sedangkan kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dari suatu pekerjaan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
2. Efektivitas dan Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
3. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan df.

BAB III

KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SPIRITUALITAS



A. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritualitas

Hadinya konsep kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas dilatarbelakangi oleh perkembangan revolusi industri, dimana saat ini dunia akan menghadapi era Society 5.0. Era ini akan ditandai dengan teknologi yang akan berpusat pada manusia. Dengan hadirnya revolusi industri 4.0 dan Society 5.0 akan memberikan tantangan-tantangan baru bagi karyawan. Tentunya kompetensi sumber daya manusia juga harus disesuaikan dengan tuntutan-tuntutan yang muncul dari perkembangan teknologi digital yang hadir akibat dari perkembangan revolusi industri 4.0 dan Society 5.0.

Tidak hanya kompetensi yang disesuaikan dengan tuntutan kompetensi di era digital saat ini, untuk

menjaga keseimbangan dari perkembangan teknologi digital maka sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan juga harus tetap memiliki nilai-nilai spiritualitas. Spiritualitas merupakan energi tertinggi di dalam diri manusia yang menggerakkan individu dalam berbuat dan melangkah. Karyawan yang memiliki spiritualitas yang baik didalam dirinya selalu berorientasi untuk menebarkan kebaikan kepada sesama dan mampu menyeimbangkan perkembangan teknologi digital dengan kearifan dan kebijaksanaan.

Sehingga dapat dirumuskan pengertian dari kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas yaitu: Kapabilitas ataupun kemampuan karyawan yang disesuaikan dengan perkembangan Society 5.0 dengan perpaduan keahlian hard skills, soft skills dan spiritual skills yang dirumuskan berdasarkan berdasarkan dorongan manajemen di masa depan dan pengembangan kompetensi bisnis untuk menghadapi Society 5.0.

B. Pentingnya Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas

Kompetensi 5.0 berbasis spiritualitas yang dimiliki oleh setiap orang memiliki peranan yang penting terhadap efektivitas pelaksanaan berbagai tugas pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Konsep kompetensi sumber daya 5.0 berbasis spiritualitas yang diterapkan akan bermanfaat pada peningkatan kinerja karyawan. Konsep kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh

perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan guna memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas dapat dijadikan dasar dalam mengembangkan manajemen kompensasi pada organisasi. Kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas dapat membantu organisasi untuk dapat lebih mudah dalam beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi. Selanjutnya Kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas juga akan dapat memudahkan perusahaan dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai perusahaan.

C. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritualitas

1. Hardskills untuk society 5.0 ialah kemampuan ilmu pengetahuan, teknologi, serta keahlian teknis yang memiliki hubungan dengan ilmunya. Hard skill ialah keahlian teknis yang menempel ataupun diperlukan untuk profesi khusus, contohnya seperti programmer wajib memahami metode pemrograman menggunakan bahasa tertentu
2. Softskills untuk society 5.0 ialah keahlian di luar keahlian teknis serta akademis yang mana lebih mengutamakan keahlian intrapersonal serta interpersonal. Soft skills bukanlah sesuatu yang stasis, keahlian ini bisa dimaksimalkan dengan pelatihan serta dilatih dengan pengalaman kerja.

Konsep soft skill ialah peningkatan dari konsep yang selama ini diketahui dengan sebutan kecerdasan emosional (emotional intelligence).

3. Spiritual skills untuk society 5.0 merupakan kecerdasan untuk menghadapi serta memecahkan permasalahan makna dan nilai, ialah menempatkan sikap serta hidup manusia dalam kerangka arti yang lebih besar dan kaya, dan juga memperhitungkan kalau aksi ataupun hidup seorang individu lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Kecerdasan spiritual ini tidak harus berhubungan langsung dengan agama. Kecerdasan spiritual melampaui seluruh nilai khusus serta budaya manapun, dan mendahului bentuk dari ekspresi agama manapun yang pernah ada.

BAB IV

PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pengertian Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Gomes, 2003). Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan kompetensi dan tujuan-tujuan dari para pekerja perorangan. Pelatihan ditujukan sebagai upaya dalam perencanaan yang dibuat oleh perusahaan untuk memudahkan pembelajaran pegawai yang berhubungan dengan kompetensi jabatan yang antara lain pengetahuan, keahlian, dan tingkah laku yang menjadi tolok ukur dalam pencapaian kinerja yang tinggi.

Mathis (2011) menyatakan pelatihan merupakan proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dalam pengertian terbatas pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat didentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Dengan pelatihan yang tepat, maka kompetensi sumber daya manusia akan semakin sesuai dengan tuntutan keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam suatu jabatan, sehingga efektivitas dan efisiensi dalam bekerja akan terwujud.

B. Tujuan Pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Noe (2010) mengemukakan bahwa pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Tujuan organisasi melaksanakan program pelatihan antara lain:

1. Membantu organisasi untuk bersaing secara lebih efektif sekarang dan dimasa mendatang sehingga pelatihan tidak terlepas dari perencanaan bisnis, lingkungan perusahaan, situasi pasar dan budaya organisasi.
2. Pelatihan menciptakan kesempatan-kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan dan kompetensi-kompetensi\ yang akan memungkinkan organisasi bersaing dengan lebih efektif, sekarang dan dimasa yang akan datang. Program pelatihan efektif jika program-program tersebut

- berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan keterampilan atau kompetensi dan pengetahuan yang berlaku.
3. Pelatihan memperkuat komitmen karyawan. Komitmen organisasi terhadap karyawannya dengan memberikan peluang pengembangan untuk memperbaiki diri karyawan biasanya akan ditanggapi positif oleh karyawan.
 4. Pelatihan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatkan produktivitas karyawan.
 5. Pelatihan dapat menyesuaikan karyawan dengan perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja.

C. Indikator Pelatihan Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2016) indikator pelatihan terdiri dari:

1. Instruktur: Instruktur pelatihan yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan karyawan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, memiliki kompetensi yang sesuai, dan pendidikan yang baik, karena instruktur memiliki peranan utama dalam meningkatkan skill peserta pelatihan.
2. Peserta: Peserta pelatihan harus memiliki komitmen yang tinggi agar pelatihan dapat diikuti dengan disiplin dan penuh semangat.
3. Materi: Materi pelatihan harus disusun berdasarkan kebutuhan peningkatan keahlian,

- keterampilan ataupun pengetahuan yang dibutuhkan.
4. Metode: Kesesuaian jenis materi, komponen peserta pelatihan dan metode pelatihan harus dirancang untuk menjamin berlangsungnya kegiatan program pelatihan sumber daya manusia yang efektif.
 5. Tujuan Pelatihan: Merupakan hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Tujuan pelatihan harus disosialisasikan kepada para peserta agar dapat memahami tujuan dan pentingnya pelatihan sumber daya manusia tersebut.
 6. Sasaran: Penentuan sasaran harus memiliki kriteria yang terinci dan terukur (measurable).

BAB V

BUDAYA ORGANISASI

A. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002) budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna yang dianut bersama oleh anggota organisasi sebagai pembeda suatu organisasi dari organisasi lain. Lebih lanjut, sistem makna bersama ini jika ditelaah lebih dalam merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai dan dihayati oleh suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi yang menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi terhadap organisasi. Definisi diatas menunjukkan bahwa budaya terkait dengan asumsi, adaptasi, persepsi dan pembelajaran.

Budaya organisasi memiliki tiga lapisan, lapisan pertama merupakan artifak dan ciptaan yang nyata tetapi seringkali tidak dapat dijelaskan dan diinterpretasikan. Lapisan kedua merupakan nilai bagi individu. Nilai terkait dengan kesadaran, keinginan dan hasrat afektif. Terakhir adalah lapisan ketiga yang

merupakan asumsi dasar yang diciptakan individu sebagai pandangan perilaku individu. Lapisan ini terkait dengan asumsi yang memandu individu bagaimana berpersepsi, berpikir, dan berperasaan mengenai pekerjaan, kinerja, prestasi kerja, hubungan antar manusia, dan produktivitas kerja.

B. Karakteristik Budaya Organisasi

Kualitas budaya organisasi suatu organisasi dapat dilihat dari sepuluh faktor utama (Robbins, 2002), yaitu sebagai berikut:

1. Inisiatif individu, merupakan tanggung jawab yang dimiliki individu terkait dengan kebebasan dan independensi.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko, merupakan kemampuan pegawai dalam bertindak agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko dalam pekerjaan.
3. Arah, yaitu organisasi menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai tujuan yang akan dicapai.
4. Integrasi, yaitu adanya koordinasi antar unit-unit yang ada di organisasi.
5. Dukungan Manajemen, yaitu Para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. Kontrol, yaitu adanya peraturan dan pengawasan langsung dan tidak langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

7. Identitas, yaitu para anggota yang mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya.
8. Sistem imbalan, yaitu system imbalan (kenaikan gaji, promosi) yang ditentukan oleh prestasi pegawai sebagai tanpa memandang senioritas, pilih kasih, dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik, yaitu kemampuan dan kebebasan para pegawai dalam mengemukakan konflik kritis secara terbuka.
10. Pola-pola komunikasi, yaitu adanya pola komunikasi organisasi yang dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal.

C. Tipe Budaya Organisasi

Terdapat 3 (tiga) tipe umum budaya organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2010) antara lain:

1. Budaya konstruktif (*constructive culture*) merupakan budaya dimana pegawai didorong untuk berinteraksi dengan sesama karyawan dan bekerja pada tugas dan proyek yang akan mendorong perkembangan kemampuan individu.
2. Budaya Pasif-defensif (*passive-defensive culture*) mempunyai karakteristik bahwa pegawai tidak harus berinteraksi dengan orang lain dan tidak menantang keamanan mereka sendiri.
3. Budaya agresif-defensif (*aggressive-defensive culture*) mendorong pegawai menyelesaikan tugas dengan cara memaksa dengan maksud melindungi status dan keamanan kerja mereka.

D. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2002) di antaranya adalah:

1. Inisiatif dan Komitmen Individu: inisiatif dan komitmen individu diperlukan dalam menjalankan pekerjaan yang penuh tantangan saat ini, dan tanggap dalam menentukan sikap dan berfikir.
2. Dukungan Manajemen: merupakan dorongan atau dukungan dari manajemen organisasi agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.
3. Kepemimpinan: kepemimpinan sangat penting sebagai tonggak dasar budaya organisasi yang akan ditularkan kepada seluruh karyawan.
4. Hubungan Kerja: pemimpin perlu menjaga kondusiftas organisasi dengan menjamin hubungan kerja yang baik antara karyawan, antara karyawan dengan atasan, dan antara karyawan dengan bawahan.

BAB VI

MOTIVASI KERJA

A. Pengertian Motivasi Kerja

Munandar (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses pencapaian tujuan dimana didorong dengan adanya kebutuhan-kebutuhan untuk melakukan serangkaian kegiatan. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) motivasi merupakan sebuah proses pencapaian tujuan tertentu melalui dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar. Selanjutnya Motivasi kerja adalah pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dimulai dari adanya dorongan dan keinginan yang ada di dalam diri manusia (Umar, 2005). Teori konten (content theory) dan proses teori (process theory) (Schultz & Schultz, 2006) merupakan dua teori motivasi yang sangat terkenal dan sering dijadikan dasar teori untuk pengembangan motivasi kerja.

Konten teori berfokus pada perilaku seseorang dalam bekerja berdasarkan tanggung jawab, tantangan dan hal-hal lain terkait dengan pencapaian tujuan.

Sedangkan proses teori lebih berfokus pada penentuan pilihan dan keputusan mengenai pekerjaan individu berdasarkan proses kognitif (Schultz & Schultz, 2006).

B. Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipengaruhi oleh:

1. Pencapaian tujuan dan sasaran dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
2. Pencapaian tugas dan sasaran yang dihargai oleh organisasi
3. Sifat dan ruang lingkup pekerjaan
4. Peningkatan karir dan tanggung jawab
5. Penguasaan yang profesional
6. Hubungan antar karyawan
7. Lingkungan kerja
8. Manajemen kompensasi
9. Status kepegawaian
10. Keamanan kerja

Kesepuluh hal diatas akan menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja setiap karyawan yang bekerja pada organisasi yang akan meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan.

C. Indikator Motivasi Kerja

Teori dari Herzberg tentang motivasi kerja dalam Umar (2005) merupakan indikator pada penelitian ini yang terdiri dari:

1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Merupakan suasana harmonis dan kerjasama antar karyawan maupun antar karyawan dengan atasan
2. Kompensasi dan Lingkungan kerja. Kompensasi yang adil dan layak serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman terkait dengan kelengkapan fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai sesuai dengan kebutuhan kerja dan suasana kerja yang sesuai dengan yang di harapkan.
3. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. terkait dengan adanya program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.

BAB VII

OBJEK, FOKUS DAN BATASAN, KAJIAN PENGARUH SDM 5.0 BERBASIS SPIRITUALITAS

A. Objek Kajian

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada Bab Pendahuluan maka penulis buku ini mengambil tempat penelitian pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Juanda – AR Hakim Medan.

B. Batasan Kajian

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Juanda-AR Hakim Medan, maka ditemukan berbagai temuan yang menjadi fenomena permasalahan pada penulisan buku ini. Namun dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah pada pelatihan sumber daya manusia, budaya organisasi, motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas dan kinerja karyawan.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas?
4. Apakah kompetensi sumber daya manusia berbasis spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah pelatihan sumber daya manusia berpengaruh kinerja karyawan?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah pelatihan sumber daya manusia berpengaruh kinerja karyawan melalui kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas?
9. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas?
10. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas?

D. Tujuan Kajian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah kompetensi sumber daya manusia berbasis spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah pelatihan sumber daya manusia berpengaruh kinerja karyawan?
6. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

8. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah pelatihan sumber daya manusia berpengaruh kinerja karyawan melalui kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas?
9. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas?
10. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas?

E. Manfaat Kajian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini ,diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan teori-teori manajemen sumber daya manusia terkait dengan pelatihan sumber daya manusia, budaya organisasi, motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas dan kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini memberikan pengembangan teori kompetensi sumber daya manusia sesuai dengan tuntutan kompetensi sumber daya manusia di era Society 5.0 dengan berlandaskan spiritualitas.
2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terkait peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Juanda-AR Hakim Medan
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah dimasa yang akan datang.

F. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel menjadi suatu konsep merupakan syarat utama dalam mengukur variabel penelitian. Definisi operasional akan memaknai suatu konstruk atau variabel dengan membuat spesifikasi kegiatan atau tindakan yang diperlukan untuk mengukur variabel (Kerlinger, 2006). Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari pelatihan sumber daya manusia. budaya organisasi dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Dan variabel mediasinya adalah kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas. Penjelasan operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan adalah upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan pada tugas dan tanggung jawab terkait dengan suatu pekerjaan tertentu. Indikator dari pelatihan sumber daya manusia terdiri dari:

- a. Instruktur
- b. Peserta
- c. Materi
- d. Metode

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang bernilai dan dimaknai bersama dan dianut oleh anggota organisasi yang merupakan pembeda suatu organisasi dengan organisasi lain. Indikator budaya organisasi diantaranya:

- a. Inisiatif dan Komitmen Individu
- b. Dukungan Manajemen
- c. Kepemimpinan
- d. Hubungan Kerja

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan yang berasal dari dalam diri manusia dalam melaksanakan tanggung jawabnya untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan baik. Indikator dari motivasi kerja diantaranya adalah:

- a. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan.
- b. Kompensasi dan Lingkungan kerja.
- c. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

4. Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas

Kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas adalah Kapabilitas ataupun kemampuan

karyawan yang disesuaikan dengan perkembangan, tuntutan dan perubahan yang dibawa oleh era Society 5.0 dengan perpaduan keahlian *hard skills*, *soft skills* dan *spiritual skills* yang dirumuskan berdasarkan berdasarkan dorongan manajemen di masa depan dan pengembangan kompetensi bisnis untuk menghadapi Society 5.0. Indikator kompetensi sumber daya 5.0 berbasis spiritualitas diantaranya adalah:

- a. *Hardskill* untuk *Society* 5.0
- b. *Softskill* untuk *Society* 5.0
- c. *Spiritualskill* untuk *Society* 5.0

5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan atau kelompok di dalam suatu organisasi, yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Indikator dari kinerja karyawan diantaranya adalah:

- a. Kualitas dan kuantitas.
- b. Efektivitas dan Ketepatan Waktu.
- c. Kemandirian.

BAB VIII

TEKNIK ANALISIS KOMPETENSI SDM 5.0 BERBASIS SPIRITUALITAS

A. Kuantitatif - Deskriptif Statistik

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan deskriptif statistik. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dan memiliki hipotesis untuk diuji. Alat analisis yang digunakan adalah partial least square (PLS). Informasi lapangan yang diperoleh akan diuji dengan berlandaskan pada kajian teori serta empiris, selanjutnya adalah melakukan uji validitas serta reliabilitas dari hubungan indikator dan variabel laten (*outer model* ataupun *measurement model*), serta hubungan antar variable, dan terakhir adalah

melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian (*inner model* ataupun *structural model*).

B. Population & Sampling Method Populasi

Populasi merupakan keseluruhan elemen yang menjadi pengamatan dalam suatu penelitian yang dapat digunakan untuk menarik beberapa kesimpulan. Elemen merupakan subjek pengukuran yang disebut juga unit penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Juanda-AR Hakim Medan yang berjumlah 64 orang.

Sampel

Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh karena jumlah populasi yang relative kecil. Semua anggota populasi digunakan sebagai sampel merupakan definisi dari sampling jenuh. Selain sampling jenuh, teknik penentuan sampel berikutnya yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel adalah sensus. Perbedaan utamanya adalah sensus populasinya besar sedangkan sampling jenuh menggunakan populasi yang relatif kecil.

C. Data Collection

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melalui beberapa metode, yang meliputi sebagai berikut:

1. Kuesioner, ialah Penggunaan daftar pertanyaan tertutup, dimana responden hanya menanggapi

sesuai dengan opsi jawaban yang terdapat di dalam kuesioner.

2. Wawancara, teknik ini digunakan untuk mengumpulkan informasi dari informan penelitian secara lengkap serta data yang terkait pada penelitian ini.
3. Studi Dokumentasi ialah terkait dengan pengumpulan dokumen- dokumen yang terkait dengan variabel penelitian.

D. Skala Variabel

Skala Likert dengan menggunakan 5 (lima) merupakan teknik pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Skala likert menciptakan alternatif tanggapan dari sangat rendah/puas hingga dengan sangat besar/puas sesuai dengan indikator dari tiap variabel yang dipilih dalam penelitian. Skala yang digunakan dalam melaksanakan pengukuran pada penelitian ini terdiri dari 5 point . Alternatif tanggapan yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Sangat setuju skor = 5
2. Setuju skor = 4
3. Cukup setuju skor = 3
4. Tidak setuju skor = 2
5. Sangat tidak setuju skor = 1

E. Validitas dan Reliabilitas Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 30 (tiga puluh) orang responden, diluar responden penelitian ini yaitu pegawai Bank Syariah Indonesia KC Medan Aksara. Instrumen pengumpulan data dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur merupakan makna dari validnya instrumen penelitian yang digunakan. Untuk menguji validitas instrumen, maka hitung korelasi antara setiap item pernyataan, dengan menghubungkan setiap item pernyataan dengan skor total, yang merupakan jumlah skor masing-masing item pernyataan. Distribusi (Tabel r) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dlk = n-2$) dengan aturan keputusan adalah sebagai berikut: jika r hitung $> r$ tabel, maka item pernyataan adalah valid dan sebaliknya, jika r hitung $< r$ tabel maka item pernyataan tidak valid. Jika *corrected item total correlation* untuk setiap pertanyaan lebih besar dari 0,361, item pertanyaan tersebut maka item pernyataan tersebut adalah valid.

Tabel 8.1
Hasil Uji Validitas

| Item Pernyataan | Koefisien Korelasi (r) | Kesimpulan |
|-----------------------------|------------------------|------------|
| Pelatihan SDM (PSDM) | | |
| PS1 | 0.790 | Valid |
| PS2 | 0.811 | Valid |
| PS3 | 0.820 | Valid |
| PS4 | 0.843 | Valid |
| PS5 | 0.891 | Valid |
| PS6 | 0.829 | Valid |
| PS7 | 0.714 | Valid |
| PS8 | 0.872 | Valid |

| Budaya Organisasi (BO) | | |
|-------------------------------|-------|-------|
| B01 | 0.838 | Valid |
| B02 | 0.959 | Valid |
| B03 | 0.871 | Valid |
| B04 | 0.856 | Valid |
| B05 | 0.801 | Valid |
| B06 | 0.839 | Valid |
| B07 | 0.924 | Valid |
| B08 | 0.957 | Valid |
| B09 | 0.739 | Valid |
| B010 | 0.931 | Valid |

| Motivasi Kerja | | |
|-----------------------|-------|-------|
| MK1 | 0.804 | Valid |
| MK2 | 0.892 | Valid |
| MK3 | 0.783 | Valid |
| MK4 | 0.822 | Valid |
| MK5 | 0.849 | Valid |
| MK6 | 0.826 | Valid |
| MK7 | 0.910 | Valid |
| MK8 | 0.833 | Valid |

| Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas | | |
|--|-------|-------|
| KSDM1 | 0.898 | Valid |
| KSDM2 | 0.922 | Valid |
| KSDM3 | 0.901 | Valid |
| KSDM4 | 0.988 | Valid |
| KSDM5 | 0.984 | Valid |
| KSDM6 | 0.722 | Valid |

Kinerja Karyawan

| | | |
|------|-------|-------|
| KK1 | 0.591 | Valid |
| KK2 | 0.584 | Valid |
| KK3 | 0.795 | Valid |
| KK4 | 0.892 | Valid |
| KK5 | 0.847 | Valid |
| KK6 | 0.881 | Valid |
| KK7 | 0.860 | Valid |
| KK8 | 0.876 | Valid |
| KK9 | 0.803 | Valid |
| KK10 | 0.866 | Valid |
| KK11 | 0.899 | Valid |
| KK12 | 0.919 | Valid |

Sumber: Data Diolah (2022)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (kehandalan) instrumen penelitian. Pertama hitung terlebih dahulu nilai varian dari tiap-tiap item pernyataan. Pengujian ini dilakukan dengan cara memasukkan item pernyataan sekali saja, kemudian akan diperoleh data yang ingin dianalisis dengan teknik tertentu. Teknik yang dipakai dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah teknik *Cronbach Alpha* (α). Dengan kriteria adalah jika variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 8.2 berikut:

Tabel 8.2
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Jumlah Pernyataan | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|---|-------------------|------------------|------------|
| 1 | Pelatihan Sumber Daya Manusia | 21 | 0.987 | Reliabel |
| 2 | Budaya Organisasi | 11 | 0.981 | Reliabel |
| 3 | Motivasi Kerja | 24 | 0.979 | Reliabel |
| 4 | Kompetensi SDM 5.0 Berbasis Spiritualitas | 23 | 0.987 | Reliabel |
| 5 | Kinerja Karyawan | 11 | 0.924 | Reliabel |

Sumber: Data Diolah (2022)

F. Partial Least Squares (PLS)

Untuk menjawab pertanyaan penelitian dan hipotesis maka dilakukan analisis penelitian kuantitatif inferensial. Alat analisis *partial least squares* (PLS) digunakan untuk analisis penelitian kuantitatif inferensial. Dapat menghitung koefisien lintasan (path coefficient), dapat memprediksi konstruksi, melakukan analisis data multivariat, mengembangkan dan menguji hubungan antar variabel berbasis teori, dan merupakan metode penelitian strategi dan manajemen yang kaya merupakan keunggulan dari alat analisis PLS.

Analisis SEM-PLS dilakukan dalam tiga tahap, yaitu: Tahap pertama, spesifikasi model, dimana model

hubungan antara model eksternal dan model internal dibangun. Model internal atau model struktural menjelaskan hubungan antara variabel yang diuji. Selanjutnya model eksternal atau model pengukuran menunjukkan hubungan antara indikator dan variabel latennya (konstruksi). Pada tahap ini, ditentukan variabel eksogen dan endogen. Variabel eksogen yaitu variabel bebas dan variabel endogen yaitu variabel dependen. Selanjutnya variabel mediasi adalah variabel yang berada di antara dua variabel eksogen dan endogen. Variabel mediasi juga dapat berfungsi sebagai variabel eksogen dan variabel endogen. (Hair et al., 2014).

Langkah selanjutnya adalah menentukan jenis indikator, yang terdiri dari reflektif dan formatif. Arah panah yang berasal dari variabel laten (construct) yang ditunjukkan pada indikator tersebut dikatakan indikator reflektif. Sebaliknya indikator formatif jika panah berasal dari suatu indikator dan ditampilkan dalam variabel laten (construct) (Hair et al. 2014; Hopkins, 2015). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel eksogen (pelatihan soft skill dan karakteristik individu), variabel endogen (kemauan pegawai untuk melakukan perubahan transformatif) dan variabel mediasi (kompetensi sumber daya manusia 4.0), yang dapat juga berfungsi sebagai variabel eksogen atau sebagai variabel endogen dan dua variabel moderasi (komitmen karyawan terhadap perubahan dan kepemimpinan transformatif) Demikian pula semua konstruk di dalam model penelitian ini memiliki indikator reflektif.

Tahap kedua adalah melakukan evaluasi model eksternal atau model pengukuran. Tujuan dari dilakukannya evaluasi model adalah untuk dapat melihat hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Evaluasi model eksternal atau model pengukuran untuk menguji reliabilitas dan validitas model adalah sebagai berikut:

1. Uji *reliabilitas construct* dilakukan dengan menggunakan *composite reliability (CR)*, *average variable extracted (AVE)*, dan *alpha cronbach's*. Dengan kriteria konstruk dianggap reliabel, jika nilai CR nilainya lebih besar dari 0,7, AVE minimum adalah 0,5, dan Alpha *Cronbach's* minimum adalah 0,6 (Kumar and Banerjee, 2012)
2. Uji validitas *construct* yang dilakukan dengan melihat nilai *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* diukur dengan menggunakan *average variance extracted (AVE)*, dengan kriteria besarnya adalah 0,5 atau lebih. Sedangkan *discriminant validity* diamati melalui nilai *cross-loadings*. Kriteria nilai *Discriminant validity* dapat diterima jika outer loading per item *construct* diatas 0,70 dan *average variance extracted (AVE)* adalah 0,50 atau lebih (Hair et al., 2014).

Tahap ketiga adalah melakukan penilaian terhadap nilai *Inner Model* atau *Structural Model*. *Inner model* ini adalah penilaian untuk melihat pengaruh antara seluruh variabel laten yg membentuk model pada penelitian (Hair et al., 2014). Kajian teori, empirik,

& hipotesis penelitian merupakan dasar dalam membangun *Inner model*. Dalam penilaian kualitas model menggunakan parameter *coefficient of determination* (R^2), *cross-validated redundancy* (Q^2), *path coefficients*, & *effect size* (f^2) (Hair et al., 2014). Dalam penelitian ini, penilaian *inner model* atau *structural model* dilakukan menggunakan parameter-parameter berikut:

1. *Coefficient of determination* atau R-Square (R^2) dipakai untuk mengukur akurasi prediksi model & mengukur pengaruh kombinasi berdasarkan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai pengaruh ini mempunyai rentang dari 0 hingga 1, dimana 1 menerangkan akurasi prediktif yang sangat kuat (*complete predictive accuracy*).
2. *Cross-validated redundancy* (Q^2) digunakan untuk mengukur relevansi prediktif model. Dengan parameter jika nilai *cross validate redundancy* (Q^2) lebih besar dari nol, maka inner model memiliki *predictive relevance*, dengan arti inner model sudah baik untuk memprediksi (Hair et al., 2014).
3. *Path coefficient* merupakan koefisien regresi yang menjelaskan pengaruh variabel independen (*exogenous variable*) terhadap variabel dependen (*endogenous variable*) pada sebuah model jalur (*path model*). Dengan parameter nilai koefisien jalur (koefisien regresi) standar dari -1 hingga +1. Dengan arti nilai koefisien jalur yang mendekati +1 berarti variabel exogen dan endogen berhubungan positif kuat. sebaliknya nilai

koefisien jalur (koefisien regresi) mendekati -1 menunjukkan jika interaksi variabel exogen & endogen adalah negatif dan kuat (Hair et al., 2014).

Tabel 8.3
Kriteria Penilaian PLS

| UJI MODEL | OUTPUT | KRITERIA |
|------------------------------------|---|--|
| | <i>Convergent Validity</i> | Nilai <i>Loading Factor (LF)</i> 0,50 – 0,60 sudag dianggap baik |
| <i>Outer Model</i> (Uji Indikator) | <i>Discriminant Validity</i> | Nilai korelasi <i>cross loading</i> dengan variabel laten harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel laten Lain |
| | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> | Nilai AVE harus diatas 0,50 |
| | <i>Composite Reliability</i> | Nilai composite reliability harus memiliki nilai $\geq 0,70$. |
| <i>Inner Model</i> (Uji Hipotesis) | R2 untuk variabel latent endogen | Hasil R2 sebesar 0,67; 0,33; dan 0,19 mengindikasi bahwa model baik, moderat, dan lemah. |
| | Koefisien parameter dan T-Statistik | Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan, yang dapat diperoleh dengan prosedur <i>bootstrapping</i> . |

Sumber: Data Sekunder diolah, (2022)

BAB IX

Deskripsi Hasil Kajian Pengaruh SDM 5.0 Berbasis Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan

A. Deskripsi Data SDM

Responden yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 64 responden.

Tabel 9.1

Identifikasi Responden

| Keterangan | Jumlah(f) | Persentase(%) | |
|-----------------------------|--------------------|---------------|--------------|
| Asal Kantor Cabang Pembantu | Juanda AR Hakim | 31 33 | 48,4 51,6 |
| Usia | Jumlah | 64 | 100 |
| | Antara 20-29 Tahun | 11 | 17,3 |
| | Antara 30-39 Tahun | 30 | 46,8 |
| | Diatas 40 Tahun | 23 | 35,9 |

| | Jumlah | 64 | 100 |
|---------------------------|---|---------------------------------------|--|
| Tingkat Pendidikan | S-1 S-2 S-3 | 52 12 - | 81,2 18,3 - |
| Jenis Kelamin | Jumlah Laki-Laki Perempuan | 64 38 26 | 100 59,3 40,7 |
| Lama Bekerja | Jumlah Antara 1-5 Tahun Antara 5-10 Tahun Antara 10-15 Tahun Antara 15-20 Tahun Diatas 20 Tahun | 64 21 24 12 5 2 | 100 32,8 37,6 18,7 7,8 3,1 |
| | Jumlah | 64 | 100 |

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2022)

Karakteristik responden berdasarkan asal kantor cabang pembantu yaitu kantor cabang pembantu juanda, dan kantor cabang pembantu juanda. Berdasarkan hasil identifikasi responden pada Tabel 4.1 didapatkan bahwa responden yang merupakan pegawai Kantor cabang pembantu juanda yaitu sebesar 31 responden (48,4%). Selanjutnya pegawai dari Kantor cabang pembantu AR Hakim sebanyak 33 responden (51,6%). Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi tiga kelompok yang terdiri dari usia antara 20-29 tahun, usia antara 30-39 tahun, dan usia diatas 40 tahun. Melalui hasil identifikasi responden didapatkan bahwa mayoritas responden dengan rentang usia antara 20-29

tahun yaitu sebanyak 11 responden (17,3%), usia antara 30-39 tahun sebanyak 30 responden (46,8%) dan usia diatas 40 tahun sebanyak 23 responden (35,9%). Dari data diatas terlihat bahwa responden terbanyak adalah pegawai Bank Indonesia berusia antara 30-39 tahun yaitu sebanyak 30 responden. Hal ini dikarenakan usia 30-39 tahun merupakan usia yang paling produktif dalam masa kerja pegawai dalam melalui jenjang karir pegawai untuk dapat mencapai jabatan tertinggi sebagai tahap aktualisasi diri.

Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan dibagi atas tiga kelompok yaitu tingkat pendidikan S1, tingkat pendidikan S2, dan tingkat pendidikan S3. Untuk kategori pertama untuk pegawai tamatan S1 sebanyak 52 responden (81,2%). Untuk kategori kedua yaitu untuk pegawai tamatan S2 sebanyak 12 responden (18,3%). Dan belum ada responden yang masuk kedalam kategori ketiga yaitu tamatan S3. Dari data diatas terlihat bahwa responden terbanyak adalah pegawai Bank Indonesia lulusan S1. Hal ini disebabkan bahwa kualifikasi pendidikan untuk seleksi penerimaan adalah minimal bergelar sarjana dan diploma 3.

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang terbagi atas dua yaitu responden laki-laki dan responden perempuan. Berdasarkan hasil pengumpulan data kuesioner dari 64 responden diperoleh data bahwa responden laki-laki sebanyak 38 responden (59,3%), dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 responden (40,7%). Dari hasil penelitian karakteristik responden diperoleh bahwa

pegawai berjenis kelamin laki-laki lebih besar jumlahnya dibanding pegawai berjenis kelamin perempuan. Hal ini disebabkan adanya konflik peran ganda bagi pegawai berjenis kelamin perempuan, sehingga pada saat di pertengahan perjalanan karirnya banyak pegawai perempuan yang memilih focus untuk mengurus rumah tangga dan menjadi wirausahawan.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja terbagi menjadi lima kategori yaitu pegawai yang bekerja antara 1-5 tahun, pegawai yang bekerja antara 5-10 tahun, pegawai yang bekerja 10-15 tahun, pegawai yang bekerja antara 15-20 tahun, dan pegawai yang bekerja diatas 20 tahun. Untuk kategori pertama yaitu pegawai yang bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 21 responden (32,8%), pegawai yang bekerja antara 5-10 tahun sebanyak 24 responden (37,6%), pegawai yang bekerja 10-15 tahun sebanyak 23 responden (11,5%), pegawai yang bekerja antara 15-20 tahun sebanyak 5 responden (7,8%) dan pegawai yang bekerja diatas 20 tahun sebanyak 5 (7,8%). Dari data diatas terlihat mayoritas responden adalah berasal dari kategori pegawai yang bekerja antara 5-10 tahun sebanyak 2 responden (3,1%). Pegawai yang bekerja 5-10 tahun menunjukkan tahap pegawai memasuki tahap loyalitas terhadap organisasi.

B. Evaluasi Outer Model (*Measurement Model*)

Outer model terdiri atas *composite reliability*, *convergent validity* dan *discriminant validity*.

1. *Composite Reliability dan Convergent Validity*

Penilaian pengukuran sangat penting dan mutlak diperlukan. Seperti melakukan pengujian menyeluruh untuk validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan untuk mengukur konstruk laten dan variabel manifestnya. Indikator realtabel adalah indikator yang mampu mengukur konstruk yang sama pada objek penelitian yang berbeda. Ukuran konsistensi internal atau realibilitas komposit adalah nilai alfa komposit, dimana nilai ini digunakan untuk menilai keandalan dari konstruksi. Kriteria indikator dikatakan reliabel adalah jika koefisien reliabilitas melebihi 0,70 (Hair et al, 2012). Namun Nunnally (1967) dan Srinivasan (1985) menyatakan bahwa nilai 0,50 dapat diterima untuk pengembangan konstruksi model awal. Hasil reliabilitas komposit dan nilai *Cronbach's alpha* untuk indikator yang diteliti dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut:

Tabel 9.2.

Pengujian Reliabilitas Berdasarkan *Cronbach's Alpha* (CA)

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> |
|----------|-------------------------|
| PS (X1) | 0.978 |
| BO (X2) | 0.961 |
| MK (X3) | 0.940 |
| KSDM (Z) | 0.929 |
| KK (Y) | 0.938 |

Sumber: Data diolah PLS (2022)

Nilai *Cronbach's Alpha* (CA) yang disarankan adalah diatas 0,7 (Mahmud dan Ratmono, 2013). Berdasarkan Tabel 4.2 di atas maka seluruh nilai CA > 0,7, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan *cronbach's alpha*.

Selanjutnya disajikan hasil *Composite Reliability* dan *Convergent Validity* dari masing-masing variabel.

a. Variabel Pelatihan SDM (X1)

Tabel 9.3
CFA Variabel Pelatihan SDM

| Variabel | Standardized Factor Loading | Composite Reliability | Keterangan |
|----------------------|-----------------------------|-----------------------|------------|
| Pelatihan SDM | | 0,978 | |
| PS1 | 0,991 | | Signifikan |
| PS2 | 0,735 | | Signifikan |
| PS3 | 0,773 | | Signifikan |
| PS4 | 0,929 | | Signifikan |
| PS5 | 0,904 | | Signifikan |
| PS6 | 0,813 | | Signifikan |
| PS7 | 0,709 | | Signifikan |
| PS8 | 0,887 | | Signifikan |

Sumber: Data diolah PLS (2020)

Berdasarkan Tabel 9.3 di atas dapat diketahui bahwa seluruh nilai *loading* adalah diatas 0,7 yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan ukuran *loading*. Nilai *composite reliability* sebesar 0,978 juga diatas 0,70 yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan CR . Variabel pelatihan sdm

terdiri dari 8 pernyataan pada kuesioner. Berdasarkan hasil pada Tabel 493 diatas maka seluruh indikator dinyatakan dapat mewakili variabel Pelatihan sumber daya manusia (X1).

b. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel 9.4
CFA Variabel Karakteristik Individu

| Variabel | Standardized Factor Loading | Composite Reliability | Keterangan |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|------------|
| Budaya Organisasi | | 0,961 | |
| B01 | 0,778 | | Signifikan |
| B02 | 0,725 | | Signifikan |
| B03 | 0,779 | | Signifikan |
| B04 | 0,797 | | Signifikan |
| B05 | 0,764 | | Signifikan |
| B06 | 0,807 | | Signifikan |
| B07 | 0,853 | | Signifikan |
| B08 | 0,861 | | Signifikan |
| B09 | 0,877 | | Signifikan |
| B010 | 0,763 | | Signifikan |

Sumber: Data diolah PLS (2022)

Berdasarkan Tabel 9.4 di atas dapat diketahui bahwa seluruh nilai *loading* adalah diatas 0,70, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan ukuran *loading*. Nilai *composite reliability* sebesar 0,961 juga diatas 0,70 yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan CR. Variabel budaya organisasi terdiri dari 10 pernyataan pada kuesioner. Berdasarkan

hasil pada Tabel 9.4 diatas maka seluruh indikator dinyatakan dapat mewakili variabel budaya organisasi (X2).

c. Variabel Motivasi Kerja (X3)

Tabel 9.5
CFA Variabel Motivasi Kerja

| Variabel | Standardized Factor Loading | Composite Reliability | Keterangan |
|----------------|-----------------------------|-----------------------|------------|
| Motivasi Kerja | | 0,940 | |
| MK1 | 0,973 | | Signifikan |
| MK2 | 0,955 | | Signifikan |
| MK3 | 0,974 | | Signifikan |
| MK4 | 0,947 | | Signifikan |
| MK5 | 0,896 | | Signifikan |
| MK6 | 0,709 | | Signifikan |
| MK7 | 0,865 | | Signifikan |
| MK8 | 0,894 | | Signifikan |

Sumber: Data diolah PLS (2022)

Berdasarkan Tabel 9.5 di atas dapat diketahui bahwa seluruh nilai *loading* adalah diatas 0,70, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan ukuran *loading*. Nilai *composite reliability* sebesar 0,940 juga diatas 0,70 yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan CR . Variabel motivasi kerja terdiri dari 8 pernyataan pada kuesioner. Berdasarkan hasil pada Tabel 9.5 diatas maka seluruh indikator dinyatakan dapat mewakili variabel motivasi kerja (X3).

d. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas (Z)

Tabel 9.6
CFA Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas

| Variabel | Standardized Factor Loading | Composite Reliability | Keterangan |
|---|-----------------------------|-----------------------|------------|
| Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas | | 0,929 | |
| KSDM1 | 0,942 | | Signifikan |
| KSDM2 | 0,928 | | Signifikan |
| KSDM3 | 0,734 | | Signifikan |
| KSDM4 | 0,786 | | Signifikan |
| KSDM5 | 0,917 | | Signifikan |
| KSDM6 | 0,803 | | Signifikan |

Sumber: Data diolah PLS (2022)

Berdasarkan Tabel 9.6 di atas dapat diketahui bahwa seluruh nilai *loading* adalah diatas 0,70, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan ukuran *loading*. Nilai *composite reliability* sebesar 0,929 juga diatas 0,70 yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan CR . Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas terdiri dari 6 pernyataan pada kuesioner. Berdasarkan hasil pada Tabel 9.6 diatas maka seluruh indikator dinyatakan dapat mewakili Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas (Z).

e. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9.7

CFA Variabel Kinerja Karyawan

| Variabel | Standardized Factor Loading | Composite Reliability | Keterangan |
|------------------|-----------------------------|-----------------------|------------|
| Kinerja Karyawan | | 0,938 | |
| KK1 | 0,877 | | Signifikan |
| KK2 | 0,848 | | Signifikan |
| KK3 | 0,846 | | Signifikan |
| KK4 | 0,865 | | Signifikan |
| KK5 | 0,891 | | Signifikan |
| KK6 | 0,896 | | Signifikan |
| KK7 | 0,801 | | Signifikan |
| KK8 | 0,905 | | Signifikan |
| KK9 | 0,831 | | Signifikan |
| KK10 | 0,917 | | Signifikan |
| KK11 | 0,941 | | Signifikan |
| KK12 | 0,928 | | Signifikan |

Sumber: Data diolah PLS (2022)

Berdasarkan Tabel 9.7 di atas dapat diketahui bahwa seluruh nilai *loading* adalah diatas 0,70, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan ukuran *loading*. Nilai *composite reliability* sebesar 0,938 juga diatas 0,70 yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan CR. Variabel kinerja karyawan terdiri dari 12 pernyataan pada kuesioner. Berdasarkan hasil pada Tabel 9.7 diatas maka seluruh indikator dinyatakan dapat mewakili variabel kinerja karyawan (Y).

2. Square Root of Average Variance Extracted (AVE)

(AVE)

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang disarankan adalah di atas 0,5 (Mahfud dan Ratmono, 2013). Jika nilai AVE lebih besar dari 0,5 maka discriminat validity dianggap baik. Berikut adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada penelitian ini:

Tabel 9.8

| Variabel | Average Variance Extracted (AVE) | Keterangan |
|---|----------------------------------|------------|
| Pelatihan SDM | 0.698 | Baik |
| Budaya Organisasi | 0.776 | Baik |
| Motivasi Kerja | 0.848 | Baik |
| Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 | 0.887 | Baik |
| Berbasis Spiritualitas Kinerja Karyawan | 0.708 | Baik |

Sumber: Data diolah PLS (2022)

Berdasarkan Tabel 9.8 diatas, maka AVE untuk setiap variabel pada penelitian ini masuk dalam kategori Baik dikarenakan nilai AVE lebih besar dari 0,5.

3. Discriminant Validity

Pengujian validitas diskriminan pada penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Fornell-Larcker. Pada pengujian validitas diskriminan, nilai akar kuadrat AVE dari suatu variabel laten, dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel

laten lainnya. Hasil pengujian validitas diskriminan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9.9

| Pengujian Validitas Diskriminan | | | | | |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | BO (X2) | KSDM (Z) | KK (Y) | MK (X3) | PSDM (X1) |
| BO (X2) | 0.833 | | | | |
| KSDM (Z) | 0.445 | 0.911 | | | |
| KK (Y) | 0.756 | 0.534 | 0.895 | | |
| MK (X3) | 0.699 | 0.405 | 0.666 | 0.859 | |
| PSDM (X1) | 0.360 | 0.332 | 0.343 | 0.299 | 0.906 |

Sumber: Data Diolah PLS (2022)

Dari Tabel 9.9 dapat diketahui bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk setiap variabel laten lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Sehingga dapat disimpulkan penelitian ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

C. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

1. Model R Square

Hasil pengujian R Square pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 9.10 dibawah ini:

Tabel 9.10
R-Square

| | R Square | R Square Adjusted |
|----------|----------|-------------------|
| KK (Y) | 0.723 | 0.703 |
| KSDM (Z) | 0.805 | 0.795 |

Sumber: Data diolah PLS (2020)

Berdasarkan Tabel 9.10, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi untuk variabel laten kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas (Z) adalah 0,805, yang berarti pelatihan sdm (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas (Z) sebesar 80,5%. Selanjutnya nilai koefisien determinasi untuk variabel laten kinerja karyawan (Y) adalah 0,723, yang berarti pelatihan sdm (X1), budaya organisasi (X2), motivasi kerja (X3) dan kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas (Z) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 72,3%.

Chin (1998) memaparkan bahwa kriteria batasan nilai R² dalam 3 klasifikasi adalah 0.67 (substansi), 0.33 (moderat), dan 0.19 (lemah). Dapat dinyatakan bahwa model kinerja karyawan yang dibangun dalam penelitian ini sudah baik. Maknanya adalah 72,3% kinerja karyawan pegawai PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Juanda-AR Hakim dibangun oleh faktor pelatihan sdm, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas.

2. Nilai Q² Predictive Relevance

Pengujian Q² Predictive Relevance berfungsi untuk memvalidasi kemampuan prediksi model. Interpretasi hasil dari Q² predictive relevance yaitu jika nilai lebih besar dari 0 maka menunjukkan bahwa variabel independen baik atau sesuai sebagai variabel penjelas

yang dapat memprediksi variabel dependen (Yamin, S., & Kurniawan, 2011). Perhitungan Q^2 dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2),$$

Nilai Q^2 *predictive relevance* pada model penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan di bawah ini.

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.805) \times (1 - 0.723)$$

$$= 1 - (0.195 \times 0.277)$$

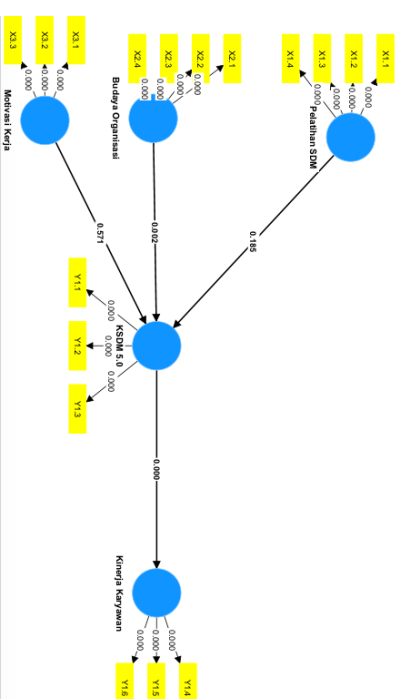
$$= 1 - 0.054015$$

$$= 0.945985$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai Q^2 pada model simulasi memiliki nilai sebesar yaitu 0.945985. Dengan demikian, model penelitian ini memiliki prediksi yang baik.

D. Pengujian Hipotesis (*Inner Model*)

Berdasarkan hasil uji statistik sebelumnya, maka hasil pengujian outer model menunjukkan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Selanjutnya pengujian inner model, yang terdiri dari uji signifikansi pengaruh langsung (*direct effect*) dan uji signifikansi pengaruh tidak langsung/pengaruh mediasi (*indirect effect*) akan dilakukan. *Inner model* pada penelitian ini ditunjukkan pada diagram jalur seperti berikut ini:



Gambar 9.1. Hasil Model Struktural PLS

Model struktural pada Gambar 4.1 diterangkan pada Tabel 4.11 di bawah ini untuk menjawab hipotesis penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung.

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) antar Variabel Penelitian

Tabel 9.11 akan menunjukkan hasil pengaruh langsung antar variabel yang bertujuan untuk menjawab hipotesis penelitian.

Tabel 9.11 Nilai Koefisien Jalur dan *P-Value* (Pengujian Signifikansi Pengaruh langsung)

| Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (I/O/STDEV) | P Values | |
|----------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|-------|
| B0 (X2) - > KK (Y) | 0.075 | 0.027 | 0.253 | 2.197 | 0.008 |
| B0 (X2) - > KSDM (Z) | 0.150 | 0.148 | 0.072 | 2.089 | 0.037 |

| | | | | | |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| KSDM (Z) -> KK (Y) | 0.108 | 0.144 | 0.397 | 2.119 | 0.019 |
| PSDM (X1) -> KK (Y) | 0.075 | 0.207 | 0.253 | 2.297 | 0.026 |
| PSDM (X1) -> KSDM (Z) | 0.207 | 0.180 | 0.125 | 1.663 | 0.046 |
| MK (X3) -> KK (Y) | 0.367 | 0.345 | 0.318 | 1.154 | 0.034 |
| MK (X3) -> KSDM (Z) | 0.679 | 0.685 | 0.100 | 6.733 | 0.000 |

Sumber: Data Diolah PLS (2022)

Pengaruh langsung antar variabel penelitian seperti pada Tabel 9.11 dan Gambar 9.1 dapat dilihat dengan memperhatikan kolom *P values*. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05, maka jika nilai *P values* lebih kecil dari 0,05 hubungan antar variabel dinyatakan signifikan. Sedangkan untuk melihat besaran koefisien masing-masing variabel dan arah hubungan, maka kolom yang diperhatikan adalah kolom original sample (O).

Berdasarkan Tabel di atas maka hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang terdapat pada bab sebelumnya adalah sebagai berikut:

- **Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas**
Pelatihan SDM (X1) berpengaruh positif terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas (Z) dengan nilai koefisien jalur 0,207 dan signifikan dengan nilai *P-Values* 0,026 < 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan sdm terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas.

- **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas**

Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas (Z) dengan nilai koefisien jalur 0,150 dan signifikan dengan nilai *P-Values* 0,037 < 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas.

- **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas**

Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas (Z) dengan nilai koefisien jalur 0,679 dan signifikan dengan nilai *P-Values* 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas

- **Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Kinerja Karyawan**
Pelatihan SDM (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien jalur 0,150 dan signifikan dengan nilai *P-Values* 0,037 < 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan sdm terhadap kinerja karyawan.

- **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien jalur 0,075 dan signifikan dengan nilai *P-Values* 0,008 < 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

- **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien jalur 0,367 dan signifikan dengan nilai *P-Values* 0,034 < 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien jalur 0,108 dan signifikan dengan nilai *P-Values* 0,019 < 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi

sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*) antar Variabel Penelitian

Tabel 9.12 berikut ini akan menunjukkan hasil pengaruh tidak langsung antar variabel untuk menjawab hipotesis penelitian.

Tabel 9.12

Nilai Koefisien Jalur dan *P-Value*

(Pengujian Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung)

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| PSDM (X1) -> KSDM (Z) -> KK (Y) | 0.002 | 0.032 | 0.885 | 2.859 | 0.019 |
| B0 (X2) -> KSDM (Z) -> KK (Y) | 0.001 | 0.093 | 0.282 | 1.996 | 0.0018 |
| MK->KSDM (Z) -> KK (Y) | 0.005 | 0.099 | 0.663 | 1.898 | 0.0011 |

Sumber: Data Diolah PLS (2022)

Berdasarkan Tabel 9.12 maka hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang terdapat pada bab sebelumnya adalah sebagai berikut:

- **Pelatihan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas**

Pengaruh tidak langsung pelatihan *soft skill* (X1) terhadap kesiapan pegawai untuk perubahan transformasional (Y), melalui kompetensi sumber daya manusia 4.0 (Z) sebesar 0,002 dan signifikan dengan nilai *P-Values* 0,019 < 0,05. Dengan kata lain, kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas (Z) signifikan dalam memediasi hubungan antara pelatihan sumber daya manusia (X1) dan kinerja karyawan (Y).

- **Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas**

Pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), melalui kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas (Z) sebesar 0,001 dan signifikan dengan nilai *P-Values* 0,0018 < 0,05. Dengan kata lain, kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas (Z) signifikan dalam memediasi hubungan antara budaya organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y).

- **Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas**

Pengaruh tidak langsung motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), melalui kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas (Z) sebesar 0,005 dan signifikan dengan nilai *P-Values* 0,0011 < 0,05. Dengan kata lain, kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas (Z) signifikan

dalam memediasi hubungan antara motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).
Berikut ini kesimpulan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0, dapat dilihat pada Tabel 9.13 di bawah ini:

Tabel 9.13

Hasil Pengujian Hipotesis

| No | Hipotesis | Koefisien | Signifikan < 0,05 | Hasil Pengujian |
|----|---|-----------|-------------------|-----------------|
| 1. | Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan sdm terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas | 0,207 | 0,046 | Diterima |
| 2. | Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas | 0,150 | 0,037 | Diterima |
| 3. | Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kompetensi sumber daya | 0,679 | 0,000 | Diterima |

| | | | | |
|----|--|-------|-------|----------|
| | manusia 5.0 berbasis spiritualitas | | | |
| 4. | Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan sdm terhadap kinerja karyawan | 0,075 | 0,026 | Diterima |
| 5. | Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan | 0,075 | 0,008 | Diterima |
| 6. | Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan | 0,367 | 0,034 | Diterima |
| 7. | Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas terhadap kinerja karyawan | 0,108 | 0,019 | Diterima |
| 8. | Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan sdm terhadap kinerja karyawan melalui | 0,002 | 0,019 | Diterima |

| | | | | |
|-----|--|-------|-------|----------|
| | Kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas | | | |
| 9. | Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas | 0,001 | 0,018 | Diterima |
| 10. | Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas | 0,005 | 0,011 | Diterima |

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

BAB X

TEMUAN PERAN SDM 5.0 BERBASIS SPIRITUALITAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian dengan teori pendukung, penelitian terdahulu maupun pendapat logis yang terkait dengan variabel-variabel penelitian.

A. Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas

Pelatihan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas. Dengan demikian, semakin baik rencana dan pelaksanaan pelatihan bagi karyawan PT Bank Syariah Indonesia, maka semakin baik pula kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas yang dimiliki

karyawan. Hal ini bermakna bahwa kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas yang dimiliki karyawan salah satunya didasarkan oleh keikutsertaan pegawai dalam pelatihan yang diselenggarakan organisasi selama masa kerja pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia. Signifikansi ini dikarenakan oleh indikator pada kompetensi sumber daya manusia dominan diisi oleh kompetensi yang sesuai dengan perkembangan kompetensi yang dibutuhkan saat ini dan organisasi juga memiliki program pelatihan yang disesuaikan dengan analisis kebutuhan pelatihan.

Hasil penelitian ini simetris dengan hasil penelitian studi sebelumnya yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas. Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim (2017) serta Lado dan Wilson (1994) menemukan bahwa pelatihan merupakan hal penting yang harus dilakukan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk dapat bekerja secara optimal dengan tetap mengendalikan aspek spiritualitas karyawan masing-masing. Hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil Jain & Anjuman (2013) yang menemukan bahwa pelatihan bagi karyawan pada level menengah banyak menuai kritikan karena dianggap tidak mampu untuk mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan oleh para karyawan level menengah dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya.

B. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas. Dengan demikian, semakin baik pemahaman dan implementasi budaya organisasi pada PT Bank Syariah Indonesia, maka semakin baik pula kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas yang dimiliki karyawan. Hal ini bermakna bahwa kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas yang dimiliki karyawan salah satunya didasarkan oleh pemahaman budaya organisasi sebagai nilai inti yang dianut bersama pada organisasi. Signifikansi ini dikarenakan oleh indikator pada budaya organisasi terkait dengan nilai-nilai spiritualitas pada pengembangan konsep kompetensi sumber daya manusia yang disesuaikan dengan perkembangan dan tuntutan era Society 5.0.

Hasil penelitian ini simetris dengan hasil penelitian studi sebelumnya yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas. Penelitian yang dilakukan oleh Hatip et al (2019) yang menemukan bahwa pemahaman terhadap budaya organisasi akan mendukung peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil McCartney dan McCarthy (2020) yang menemukan bahwa budaya organisasi bukan merupakan factor pembentuk kompetensi sumber daya manusia

C. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas. Dengan demikian, semakin baik motivasi kerja yang dimiliki masing-masing karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia, maka semakin baik pula kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas yang dimiliki karyawan. Hal ini bermakna bahwa kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas yang dimiliki karyawan salah satunya didasarkan oleh motivasi kerja yang berbentuk motivasi positif sehingga akan mendukung pencapaian kompetensi sumber daya manusia yang berbasis spiritualitas dan disesuaikan dengan perkembangan era Society 5.0.

Hasil penelitian ini simetris dengan hasil penelitian studi sebelumnya yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas. Hasil penelitian Ulrich&Brokebank (2011) yang menemukan bahwa motivasi kerja positif yang dimiliki karyawan akan mendukung peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil Selamat (2016) yang menemukan bahwa motivasi kerja bukan merupakan factor pembentuk kompetensi sumber daya manusia

D. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas yang dimiliki karyawan akan mendukung peningkatan kinerja karyawan di tengah banyaknya perubahan dan tantangan yang dihadapi. Hasil penelitian ini simetris dengan hasil penelitian studi sebelumnya yang menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ellitan (2020) yang menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan factor utama yang menentukan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil Shaheen et al (2019) yang menjelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia bukan merupakan faktor penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan.

E. Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik rencana dan

pelaksanaan pelatihan bagi karyawan PT Bank Syariah Indonesia, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa kinerja karyawan yang superior salah satunya didasarkan oleh keikutsertaan pegawai dalam pelatihan yang diselenggarakan organisasi selama masa kerja pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia. Hasil penelitian ini simetris dengan hasil penelitian studi sebelumnya yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Badae et al (2015) yang menemukan bahwa pelatihan merupakan hal penting yang harus dilakukan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil penelitian Reio (2009) yang menemukan bahwa pelatihan bagi karyawan belum signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

F. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik pemahaman dan implementasi budaya organisasi pada PT Bank Syariah Indonesia, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa kinerja karyawan salah satunya didasarkan oleh pemahaman budaya organisasi sebagai nilai inti yang dianut bersama pada organisasi. Signifikansi ini dikarenakan oleh indikator pada budaya organisasi terkait dengan pencapaian kinerja karyawan pada organisasi. Hasil penelitian ini simetris dengan

hasil penelitian studi sebelumnya yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kerlinger (2006) yang menemukan bahwa pemahaman terhadap budaya organisasi akan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil Robbins (2010) yang menemukan bahwa budaya organisasi bukan merupakan factor pembentuk kinerja karyawan.

G. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik motivasi kerja yang dimiliki masing-masing karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa motivasi kerja akan mendukung pencapaian kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan. Hasil penelitian ini simetris dengan hasil penelitian studi sebelumnya yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Shafi et al (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil Selamat (2016) yang menemukan bahwa motivasi kerja bukan merupakan factor pembentuk kinerja karyawan.

H. Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas adalah positif dan signifikan. Hal tersebut bermakna bahwa kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas merupakan pemediasi antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Secara langsung pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan, dapat diwujudkan dengan diberikannya pelatihan kepada pegawai yang dapat membentuk kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas pada karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ezhlil dan Renuga (2013) menemukan bahwa pelatihan merupakan hal penting yang harus dilakukan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk bekerja efektif dan efisien dengan tetap aspek spiritualitas.

I. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sumber daya manusia

5.0 berbasis spiritualitas adalah positif dan signifikan. Hal tersebut bermakna bahwa kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas merupakan pemediasi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Secara langsung budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan, dapat diwujudkan dengan semakin meningkatkan pemahaman dan implementasi budaya organisasi kepada karyawan yang dapat membentuk kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas pada karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kotter&Heskett (1997) menemukan bahwa budaya organisasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk bekerja efektif dan efisien dengan tetap aspek spiritualitas.

J. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas adalah positif dan signifikan. Hal tersebut bermakna bahwa kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas merupakan pemediasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Secara langsung motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan, dapat diwujudkan dengan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan yang dapat membentuk kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas pada karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Shafi et al (2020) menemukan bahwa budaya organisasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk bekerja efektif dan efisien dengan tetap aspek spiritualitas.

BAB XI

PENUTUP

Dalam pembahasan buku ini dilakukan pengujian terhadap sepuluh hipotesis yang dikembangkan dari model hubungan antara variabel pelatihan sumber daya manusia, budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel eksogen, kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan sebagai variabel endogen. Berdasarkan analisis dan pengolahan data penelitian dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SmartPLS dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- Pelatihan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas
- Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas.
- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas.

- d. Kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- e. Pelatihan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- f. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- g. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- h. Pelatihan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas
- i. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas
- j. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas
- k. Penelitian ini bernilai karena mengandung novelty yakni konsep baru dari kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas yang dihubungkan dengan 86variable pelatihan sumber daya manusia, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang disajikan dalam buku ini berikut beberapa implikasi yang didapat, di antaranya:

- a. Penelitian ini memperkaya konstruksi studi empiris tentang kompetensi sumber daya

manusia dan kinerja karyawan, serta variabel-variabel pembentuknya.

- b. Temuan penelitian ini dapat menjadi saran dan masukan bagi PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Juanda-AR Hakim, industri perbankan, pemerintah dan seluruh sektor industri yang ada. Dalam mendukung kepemilikan kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas bagi seluruh karyawan agar memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan kompetensi di era revolusi industri saat ini dengan tetap memperhatikan aspek spiritualitas sebagai pegangan hidup.

Terhadap pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini memiliki keterbatasan, di antaranya:

- a. Anteseden dari kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas hanya dilihat dari tiga variabel yaitu pelatihan sumber daya manusia, budaya organisasi dan motivasi kerja. Sebagai pengembangan konsep kompetensi terdahulu, tentunya dapat dilihat lagi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pembentukan kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas. Penelitian yang akan datang dapat juga mempertajam analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas.
- b. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument pengambilan data yang jawabannya sangat tergantung pada responden dengan

metode survei. Tentu akan sangat mempengaruhi hasil penelitian terjadi ketidaktepatan atau responden berupaya untuk memberikan jawaban yang *socially acceptable*. Penelitian yang akan datang diharapkan menggunakan kuesioner, dengan melakukan juga *indepth interview* atau *focus group discussion* dan tidak hanya dilakukan kepada industri perbankan syariah, melainkan juga kepada unsur pemerintah, dosen juga peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia dan para *human resource manager* ataupun praktisi sumber daya manusia dari berbagai industri.

- c. Unit analisis hanya pada dua Kantor Cabang Pembantu PT Bank Syariah Indonesia Medan. Hal ini bisa dimengerti karena keterbatasan kemampuan penulis, sehingga unit analisisnya mungkin belum optimal mewakili seluruh Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu PT Bank Syariah Indonesia yang ada di Indonesia. Penelitian-penelitian mendatang dapat dilakukan di Kantor PT Bank Syariah Indonesia lain dengan ukuran sampelnya yang lebih besar agar dapat digeneralisasi dengan lebih baik.

Maka dari itu, berdasarkan temuan yang didapat dari hasil penelitian, maka melalui buku ini penulis memberikan beberapa rekomendasi atau saran, di antaranya:

- a. PT. Bank Syariah Indonesia perlu meningkatkan kualitas pelatihan sumber daya manusia, merancang program peningkatan pemahaman

budaya organisasi bagi karyawan dan menjaga serta meningkatkan motivasi kerja karyawan.

- b. Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk menguji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas. Diperlukan tinjauan teoritis lebih mendalam serta penyempurnaan dari konsep kompetensi sumber daya manusia agar dapat lebih aplikatif bagi organisasi di berbagai sektor industri dan pemerintah, mengingat tantangan dari era Society 5.0 pasti dirasakan oleh berbagai pihak di Indonesia

- c. Penelitian mendatang untuk variabel kinerja karyawan perlu dilakukan tinjauan literatur mendalam untuk menyesuaikan dimensi dan indikator yang digunakan agar lebih sesuai dengan perubahan yang dihadapi saat ini.

- d. Penelitian ini perlu dilengkapi dengan *in depth interview* dan *focus group discussion* untuk mengkonfirmasi jawaban yang sudah diperoleh dari kuesioner.

- e. Penelitian ini baru pertama kali dilakukan pada Bank Syariah Indonesia di lingkungan Kota Medan. Data yang diperoleh tidak periodik, sehingga penelitian sejenis perlu dilakukan secara terjadwal dan kontinu (*longitudinal method*) agar mendapatkan data yang lebih valid dan konsisten, dan hasil penelitian yang dapat digeneralisasi.

Kinerja Karyawan

Faktor penting yang harus dikelola oleh organisasi dengan baik agar mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Kinerja

Hasil kerja yang berkualitas, atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu dimana hasil kerja tersebut merupakan fungsi dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Spiritualitas

Energi tertinggi di dalam diri manusia yang menggerakkan individu dalam berbuat dan melangkah.

Pelatihan

Usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Budaya Organisasi** Sebuah sistem makna yang dianut bersama oleh anggota organisasi sebagai pembeda suatu organisasi dari organisasi lain.
- Integrasi** Adanya koordinasi antar unit-unit yang ada di organisasi.
- Kontrol** Adanya peraturan dan pengawasan langsung dan tidak langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
- Identitas** Para anggota yang mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya.
- Motivasi** Suatu proses pencapaian tujuan dimana didorong dengan adanya kebutuhan-kebutuhan untuk melakukan serangkaian kegiatan.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A Noe Raymond, R Hollenbeck, Gerhart Barry, M Wright Patrick, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta
- Anvari, A. F., Soltani, I., & Rafiee, M. (2016). Providing the Applicable Model of Performance Management with Competencies Oriented. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230(May), 190-197. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.024>
- Badea, A., Prosteau, G., Hutanu, A., & Popa, S. (2015). Competency Training in Collaborative Supply Chain Using KSA Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 500-505. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.352>
- Dai, G., & Liang, K. C. (2012). Competency modeling research and practice in China: A literature review. *Journal of Chinese Human Resources Management*, 3(1), 49-66. <https://doi.org/10.11108/20408001211220566>
- Ellitan, L. (2020). Competing in the Era of Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.30588/jmp.v10i1.657>

- Ulrich, D., Younger, J., & Brockbank, W. (2011). *Competencies for HR Professionals Working Outside-In The RBL White Paper Series*.
- Waychal, P., Mohanty, R. P., & Verma, A. (2011). Leading indicators of innovation as a competence for individuals&color: an empirical study. *Journal of Advances in Management Research*, 8(2), 301–322. <https://doi.org/10.1108/09727981111176000>
- Yeardeley, T. (2017). Training of new managers: why are we kidding ourselves? *Industrial and Commercial Training*, 49(5), 245–255. <https://doi.org/10.1108/ICT-12-2016-0082>

A
Alternatif, 52

B

Budaya Organisasi, vi,
vii, 34, 35, 36, 37, 47,
54, 56, 68, 72, 78, 79,
81, 88, 91, 103
Buku, ii

D

Data, xi, 50, 51, 52, 53,
55, 56, 64, 65, 96, 98,
100
Dropshipping, iv

H

Hipotesis, 50, 56, 59,
76, 77, 80, 82, 96

I

Identitas, 36, 103
Inisiatif, 37, 47
Instrumen, 53
Integrasi, 35, 103

K

Karakteristik, 34, 36,
57, 63, 64
Karyawan, iv, v, vi, vii,
viii, ix, 20, 21, 22, 24,
27, 48, 54, 56, 62, 71,
72, 79, 80, 81, 86, 90,
91, 92, 93, 94, 102

Kinerja, iv, v, vi, vii, viii,

ix, 13, 20, 21, 22, 23,
24, 48, 54, 56, 62, 71,
72, 79, 80, 81, 86, 90,
91, 92, 93, 94, 102,
115

Koefisien, 56, 59, 66,

74, 77, 78, 79

Kontrol, 35, 103

M

Materi, 32, 47
Metode, 33, 47
Model, 50, 56, 57, 58,
59, 60, 66, 74, 75, 96,
106
Motivasi, 18, 21, 38, 39,
42, 43, 44, 45, 46, 47,
69, 74, 78, 79, 81, 82,

TENTANG PENULIS



Anggia Sari Lubis lahir di Medan pada tanggal 29 Juli 1987. Putri dari H. Muhammad Nuh Lubis, SH (Alm) dan Hj. Masrida Nasution, dan merupakan anak ketiga dari 3 bersaudara. Pada tahun 2005, penulis diterima di Jurusan

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, dan lulus pada tahun 2008. Untuk menambah ilmu manajemen pada tahun 2008, penulis melanjutkan pendidikan di Program Studi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, dan lulus pada tanggal 05 Januari 2011. Untuk lebih memperdalam ilmu manajemen, selanjutnya penulis melanjutkan Program Doktor Ilmu Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara pada tahun 2018 dan lulus pada tanggal 15 Juli 2021. Saat ini menjadi dosen tetap Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Nusantara Al Washlyyah Medan. Serta aktif menulis artikel ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi.

83, 84, 89, 92, 94, 96,
97, 98, 100, 106
Motivasi, vi, vii, viii, 18,
38, 39, 47, 54, 56, 69,
72, 78, 79, 81, 89, 92,
94, 96, 97, 103

Penelitian, 45, 46, 50,
51, 84, 87, 88, 91, 92,
97, 98, 99, 100, 105

R

Reliabilitas, 50, 53, 55,
58, 66, 67, 68, 69, 70,
71, 75

Responden, 51, 53, 62,
63, 64, 65, 98
Responden, 62

N

Nilai, 16, 17, 27, 28, 29,
34, 55, 58, 59, 60, 66,
67, 68, 69, 70, 71, 72,
73, 74, 75, 77, 78, 79,
81, 88, 91

S

Spiritualitas, iv, v, vi, vii,
viii, ix, 26, 27, 28, 47,

O

Organisasi, vii, xii, 13,
15, 17, 18, 20, 21, 28,
30, 31, 32, 34, 35, 36,
37, 39, 42, 43, 44, 45,
46, 47, 48, 65, 68, 74,
78, 79, 81, 82, 83, 84,
87, 88, 91, 93, 95, 96,
97, 98, 100, 102, 103

54, 56, 70, 72, 78, 79,
80, 81, 86, 88, 89, 90,
93, 94, 102, 115
Studi, 87, 88, 89, 90, 91,
92, 97

T

Teori, xi, 38, 39

P

Pelatihan, v, vii, 17, 30,
31, 32, 33, 46, 53, 56,
67, 68, 72, 78, 79, 80,
86, 90, 93, 96, 97, 102

V

Validitas, 50, 53, 58, 66,
67, 68, 69, 70, 71, 72,
73, 75

TENTANG EDITOR



Debbi Chyntia Oyami, Lahir di Medan 10 Maret 1990. Menempuh Pendidikan tinggi S1 di Universitas Negeri Medan jurusan Pendidikan Akuntansi dan Program S2 di Universitas Sumatera Utara jurusan Akuntansi dan sekarang sedang menempuh perkuliahan S3 jurusan Akuntansi di Universitas Sumatera Utara. Sejak tahun 2015 sampai sekarang menjadi dosen tetap di Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah. Penulis juga pernah menjadi staf pengajar di STIE IBMI tahun 2015-2017. Penulis merupakan Ka. Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah dari tahun 2017 – sekarang. Selain itu Editor pernah menjadi GPM FE dan Auditor Mutu Internal Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah. Editor Sudah Menerbitkan buku Pengantar Akuntansi Perusahaan Jasa, Dagang dan Manufaktur, *English Business for Entrepreneur* dan Pasar Modal di Era Revolusi Invetasi 4.0.

Sinopsis (di cover belakang):

**KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA 5.0
BERBASIS SPIRITUALITAS DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN**

Kinerja karyawan merupakan variabel penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan human capital perlu dioptimalkan dari aspek pengelolaan kompetensi sumber daya manusia. Sintesa baru dari kompetensi sumber daya manusia yang disesuaikan dengan perubahan dan tuntutan era Society 5.0 dengan mengutamakan aspek spiritualitas melahirkan konsep baru yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas. Upaya membentuk Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas perlu diteliti lebih lanjut faktor-faktor pembentuknya, agar peningkatan kinerja karyawan melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas dapat terwujud sehingga sumber daya manusia dapat berdaya saing dan adaptif dalam menghadapi era perubahan saat ini.

KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA 5.0 BERBASIS SPIRITUALITAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Buku monograf yang berjudul MONOGRAFI: KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA 5.0 BERBASIS SPIRITUALITAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN memberikan cakrawala berfikir baru dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor utama yang mendukung pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran-sasaran perusahaan. Penulisan dan analisis dilakukan secara tajam dan mengandung kebaruan dalam pengembangan konsep kompetensi sumber daya manusia. Industri dari berbagai sektor, institusi pendidikan dan pemerintah wajib memperbaharui pengetahuannya terkait dengan penyempurnaan dari kompetensi sumber daya manusia yang memiliki kesesuaian dengan perkembangan era Society 5.0 dengan tetap memperhatikan aspek spiritualitas sebagai pegangan hidup manusia.



Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3
Medan, Sumatera Utara
Website: <http://umsupress.umsu.ac.id/>
Email: umsupress@umsu.ac.id

